

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

**OXFORD**

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

Mai 1979

DOSSIER N° 20

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

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

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

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

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

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

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

**CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT**

**HUIT MEMBRES DE DROIT**

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

**NEUF MEMBRES DESIGNES  
REPRESENTANT**

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

**DEUX MEMBRES ELUS PAR  
LE PERSONNEL SCIENTIFI-  
QUE DU CENTRE.**

(Renouvellement annuel)

**CINQ PERSONNALITES  
COOPTÉES EN RAISON DE  
LEUR COMPETENCE.**

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

**CONFERENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS  
DES SYNDICATS ET PROFESSIONS**

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

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

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

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

*Cette étude a été réalisée dans le cadre des départements Emploi et Prévisions et Qualification du travail par Olivier BERTRAND, Richard BIEGANSKI et Patrick CLEMENCEAU avec la collaboration de Claudette HUMBERT de l'Echelon régional de l'emploi et du travail de Nancy et des centres interrégionaux associés du CEREQ : de Grenoble, Lille, Strasbourg et Toulouse.*

*Les travaux informatiques ont été effectués par Edgar GROSS, Adib HATHOUT et Nazir TABET.*

## LISTE DES PUBLICATIONS PARUES

### Dans la collection des DOSSIERS DU CEREQ

- Dossier n° 1 : Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formations
- Dossier n° 2 : Les tâches et qualifications de l'informatique
- Dossier n° 3 : Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans
- Dossier n° 4 : Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales (épuisé)
- Dossier n° 5 : L'accès à la vie professionnelle - Enseignement technologique long
- Dossier n° 6 : L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle (épuisé)
- Dossier n° 7 : L'accès à la vie professionnelle à la sortie des instituts universitaires de technologie
- Dossier n° 8 : Nomenclature nationale des formations (épuisé)
- Dossier n° 9 : Les journalistes - Etude statistique et sociologique de la profession
- Dossier n° 10 : Les emplois et les formations dans le tourisme en France
- Dossier n° 11 : La formation et l'emploi des docteurs ès sciences
- Dossier n° 12 : La prévision régionale des besoins en formation
- Dossier n° 13 : La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise
- Dossier n° 14 : Les universités et le marché du travail
- Dossier n° 15 : L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile
- Dossier n° 16 : Les professions de l'information et de la documentation : étude de la fonction documentaire
- Dossier n° 17 : La formation professionnelle continue financée par les entreprises - Année 1974
- Dossier n° 18 : L'échec au baccalauréat : ses conséquences dans l'éducation et la vie active
- Dossier n° 19 : Les conditions d'emploi des anciens élèves des classes de B.E.P.

Ce 20<sup>e</sup> Dossier du CEREQ porte sur une nouvelle et importante étude sectorielle, réalisée en étroite coopération avec l'Union des industries textiles, pour ce qui concerne l'analyse de l'évolution du travail, et en liaison avec le ministre de l'Industrie, pour la partie économique et statistique. Il vient prendre sa place à côté des rapports déjà établis par le Centre sur les secteurs de la pharmacie, de la chimie, de la mécanique et de l'automobile, selon une méthode actuellement appliquée aux industries agro-alimentaires.

Cette approche originale des équilibres de l'emploi, de leurs perspectives d'évolution qualitative et quantitative, occupe une place centrale dans la recherche d'une connaissance des relations entre la formation et l'emploi, utilisable dans les travaux de prévision et dont la préparation du VIII<sup>e</sup> Plan fournira aux Pouvoirs publics, aux Organisations professionnelles et syndicales, l'opportunité de tirer partie.

Partant de l'idée simple selon laquelle un emploi n'est pas une entité, mais une réalité concrètement représentée par un travail accompli dans le milieu technique, économique et social que constitue l'entreprise, elle consiste à décrire cette réalité à l'aide d'observations appropriées. C'est ainsi que le contenu de la qualification peut être retrouvé dans la répartition et la description de tâches, dans la composition de la main-d'œuvre occupée. C'est également de cette façon que l'on voit progressivement se dégager les facteurs responsables de l'évolution des fonctions et des activités professionnelles.

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a déjà retiré de ce type d'étude des renseignements de portée générale sur la manière dont interviennent et se combinent ces facteurs de changement, sur la place qu'y tiennent le progrès technique, la taille et la localisation des entreprises, la gestion du personnel ou bien encore la main-d'œuvre disponible, sa formation et son expérience (1).

Je souhaiterais que la publication de ce Dossier sur « l'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie textile » fournisse l'occasion d'examiner concrètement comment les formations initiales et complémentaires peuvent concourir à la réalisation d'objectifs nationaux dans un secteur de notre économie qui, malgré une conjoncture difficile, occupait en 1975 près de 380 000 salariés et continue à

---

(1) Note d'information du CEREQ n° 52 - nov. 1978 « Ce que l'on sait aujourd'hui du travail dans ses relations avec la formation ».

jouer un rôle parfois déterminant dans l'équilibre de l'emploi de certaines de nos régions. Il s'agit là d'un aspect de la planification de la formation professionnelle, dont l'importance se révèle de jour en jour face à la nécessité de moderniser notre économie et d'y utiliser au plus haut niveau possible les compétences de notre population.

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

# SOMMAIRE

|                                                                                                      | Pages |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>INTRODUCTION</b> .....                                                                            | 9     |
| <b>CHAPITRE I : Présentation générale du secteur</b> .....                                           | 15    |
| <b>I. — Les étapes et les procédés de fabrication dans le textile</b> .....                          | 17    |
| 1.1. — La tendance au mélange des matières premières .....                                           | 18    |
| 1.2. — La filature : un processus qui se raccourcit .....                                            | 19    |
| 1.3. — Des étapes intermédiaires : le bobinage et le retordage .....                                 | 22    |
| 1.4. — Des procédés de tissage plus performants .....                                                | 22    |
| 1.5. — Le tricotage .....                                                                            | 25    |
| 1.6. — Les non-tissés .....                                                                          | 25    |
| 1.7. — L'ennoblissement .....                                                                        | 25    |
| 1.8. — Les étapes de fabrication ne correspondent pas toujours au découpage des établissements ..... | 26    |
| <b>II. — Les transformations économiques récentes</b> .....                                          | 28    |
| 2.1. — Un secteur dont l'emploi est en récession durable .....                                       | 28    |
| 2.2. — Une croissance de la production plutôt modeste .....                                          | 30    |
| 2.3. — Une industrie de plus en plus exposée .....                                                   | 31    |
| 2.4. — Un effort élevé d'accumulation du capital .....                                               | 34    |
| 2.5. — Des résultats moyens .....                                                                    | 36    |
| 2.6. — Un impact régional important .....                                                            | 39    |
| 2.7. — Un appareil productif assez concentré .....                                                   | 42    |
| <b>CHAPITRE II : Variables de croissance et politiques d'entreprises</b> .....                       | 45    |
| <b>I. — Objectifs et méthode d'une analyse par données individuelles d'entreprise</b> .....          | 48    |
| 1.1. — Les variables utilisées .....                                                                 | 48    |
| 1.2. — Les objectifs assignés .....                                                                  | 51    |
| 1.3. — Les questions auxquelles on cherche à répondre .....                                          | 52    |

|                                                                                                                                                     |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>II. — Les analyses des situations individuelles d'entreprise apportent un éclairage nouveau sur le secteur textile et sur son évolution.....</b> | <b>54</b>  |
| 2.1. — Une dispersion croissante des situations individuelles .....                                                                                 | 54         |
| 2.2. — Des écarts non négligeables sur le coût unitaire de la main-d'œuvre ..                                                                       | 55         |
| 2.3. — Des modes de croissance à distinguer .....                                                                                                   | 56         |
| 2.4. — L'effet des investissements est difficile à saisir simplement.....                                                                           | 62         |
| 2.5. — Essais d'application de méthodes automatiques de partition de la population .....                                                            | 64         |
| 2.6. — Les indications sur les stratégies d'entreprises obtenues par enquête directe confirment les résultats précédents.....                       | 66         |
| <br>                                                                                                                                                |            |
| <b>CHAPITRE III : Organisation du travail et gestion du personnel .....</b>                                                                         | <b>71</b>  |
| 3.1. — Origine et facteurs de détermination de l'organisation du travail.....                                                                       | 73         |
| 3.2. — Les caractéristiques traditionnelles de l'organisation du travail.....                                                                       | 76         |
| 3.3. — Plusieurs facteurs incitent au changement .....                                                                                              | 78         |
| 3.4. — Un début d'évolution des modes d'organisation .....                                                                                          | 79         |
| 3.5. — Peu de différences importantes avec l'Allemagne.....                                                                                         | 87         |
| <br>                                                                                                                                                |            |
| <b>CHAPITRE IV : Contenu des emplois et qualifications mises en œuvre.....</b>                                                                      | <b>89</b>  |
| 4.1. — L'analyse statistique des structures d'emplois.....                                                                                          | 91         |
| 4.2. — Qualification et classification.....                                                                                                         | 96         |
| 4.3. — L'analyse du contenu des emplois : méthodes et critères .....                                                                                | 97         |
| 4.4. — Les emplois-types.....                                                                                                                       | 101        |
| 4.5. — L'évolution des qualifications et son incidence sur les profils et les carrières.....                                                        | 106        |
| 4.6. — Les conditions de travail .....                                                                                                              | 111        |
| <br>                                                                                                                                                |            |
| <b>CHAPITRE V : Caractéristiques et comportements de la main-d'œuvre .....</b>                                                                      | <b>115</b> |
| 5.1. — Une mobilité élevée et d'un type particulier.....                                                                                            | 117        |
| 5.2. — Un « turn-over » élevé mais présentant de fortes distorsions selon les entreprises, la période, la localisation.....                         | 118        |
| 5.3. — Un absentéisme fortement lié aux conditions de travail .....                                                                                 | 123        |
| 5.4. — Une main-d'œuvre jeune en particulier chez les femmes .....                                                                                  | 127        |
| 5.5. — De nouvelles catégories de main-d'œuvre .....                                                                                                | 131        |

|                                                                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>CHAPITRE VI : Les formations</b> .....                                                                                              | 133 |
| 6.1. — Les actifs du textile sont les moins formés.....                                                                                | 135 |
| 6.2. — Les actifs sont d'autant moins formés qu'ils sont jeunes .....                                                                  | 139 |
| 6.3. — L'évolution du niveau de formation des actifs du textile est l'une des plus lentes.....                                         | 140 |
| 6.4. — Le devenir professionnel des jeunes formés dans les spécialités textiles n'est pas très bien connu.....                         | 147 |
| 6.5. — La formation professionnelle continue doit être distinguée selon les catégories de personnel auxquelles elle est destinée ..... | 155 |
| 6.6. — Les contrats emploi-formation signés dans le textile présentent des caractéristiques particulières .....                        | 163 |
| <br>                                                                                                                                   |     |
| <b>CONCLUSION</b> .....                                                                                                                | 169 |
| <br>                                                                                                                                   |     |
| Annexe .....                                                                                                                           | 177 |
| <br>                                                                                                                                   |     |
| Bibliographie.....                                                                                                                     | 190 |

# INTRODUCTION

## a) Les objectifs

Cette étude sur l'évolution de l'emploi, des qualifications et des rapports entre les formations et les emplois dans le secteur des industries textiles est à rapprocher des travaux de ce type réalisés par le CEREQ depuis sa création. On citera, en particulier, les études sur les secteurs de la chimie, de la mécanique et de l'automobile.

Sans reprendre l'ensemble des objectifs et méthodes décrits largement dans les publications se rapportant aux études citées précédemment (1), on peut rappeler deux caractéristiques fondamentales de cette approche :

- l'intégration dans un schéma commun des analyses globales, des enquêtes en entreprise et des observations sur le contenu des emplois ;
- l'ambition de mettre au point des instruments et une méthode d'analyse transférables et adaptables à d'autres questions du même ordre.

Le champ d'application choisi n'a pas été cependant sans influence sur la démarche adoptée étant donné le particularisme des questions qu'il présentait.

En premier lieu, l'interrogation sur le devenir des effectifs globaux du secteur devenait beaucoup plus centrale que dans les analyses précédentes. On retient le plus souvent l'idée d'une « crise de l'emploi » dans le textile, crise liée à la réduction tendancielle des effectifs qui a été observée en longue période. Par rapport à ceci notre objectif n'a pas été d'établir des prévisions du niveau d'emploi pour le court ou moyen terme mais plutôt de fournir l'ensemble des éléments qui, de notre point de vue, devraient être pris en compte lors d'une réflexion sur l'avenir du secteur, volontiers présenté comme assez sombre.

En second lieu se posait le problème des qualifications. Cette question constituait le point de rencontre des préoccupations exprimées par l'Union des industries textiles, notamment en ce qui concerne les possibilités de revaloriser la situation des travailleurs, d'adapter la main-d'œuvre et de revoir les systèmes de classification et de celles exprimées par le ministère de l'Education toujours inquiet des perspectives professionnelles des jeunes qu'il forme et des objectifs poursuivis par le CEREQ en réalisant pour l'ensemble des emplois — dont ceux du textile — le Répertoire français des emplois.

(1) CEREQ - Série des documents n° 16 « Etude de l'évolution des qualifications dans la Chimie » et série des documents n° 23 « Etude de l'évolution des qualifications dans la Mécanique », Dossier n° 15 du CEREQ « L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile », La Documentation Française, novembre 1977.

Le Répertoire français des emplois implique la collecte de données descriptives sur les emplois pour l'orientation, le placement professionnel, l'étude des problèmes de formation et la recherche de critères susceptibles d'être utilisés pour la révision des nomenclatures d'emplois.

Alors que les études sectorielles antérieures (automobile, mécanique, chimie) s'intéressaient à la structure des qualifications, à son influence sur les profils de main-d'œuvre et de formation et aux facteurs déterminant l'évolution des qualifications, il est rapidement apparu que les emplois ouvriers du textile étaient faiblement qualifiés et peu différenciés. La notion de structure d'emplois perdait dès lors de son intérêt et l'analyse des problèmes emploi-formation se posait dans des termes différents.

La présente étude s'est donc attachée davantage aux possibilités d'évolution des modes d'organisation du travail débouchant sur un enrichissement des tâches, aux tendances de décloisonnement et à la transférabilité des postes ainsi qu'aux problèmes de recrutement et de stabilisation de la main-d'œuvre.

Ayant retracé brièvement les idées sous-jacentes au schéma de l'étude, nous précisons la démarche suivie et ses différentes étapes.

## **b) La démarche**

### **• *La constitution d'un dossier économique général***

Classiquement basé sur un rassemblement de données issues des grandes enquêtes statistiques nationales principalement l'enquête annuelle d'entreprises, l'enquête structure des emplois, les recensements, l'enquête Formation-Qualification professionnelle, on a cherché à en faire davantage qu'un document de cadrage.

Aussi s'est-on attaché à mettre en évidence les principales disparités ou oppositions internes au secteur (le plus souvent sur base de réexploitation des données à des niveaux plus fins que les rubriques de publications classiques) et à s'interroger sur la confrontation de données de nature différente : données permettant de décrire l'évolution économique et données sur la main-d'œuvre, ses caractéristiques et ses comportements.

### **• *Une exploitation des données individuelles d'entreprises***

Ce travail a été possible grâce à la collaboration du Service de traitement de l'information et des statistiques industrielles (STISI) du ministère de l'Industrie qui a permis d'exploiter les données individuelles d'entreprises tirées de l'enquête annuelle d'entreprises (EAE).

Il s'est agi pour une population nombreuse d'entreprises, de confronter — en données individuelles — les « variables économiques » du compte d'exploitation tirées des fiches bases de l'Enquête annuelle d'entreprises gérée par le STISI et les « variables emploi » qu'il est possible de construire à partir de la série des enquêtes structure des emplois. Travail matériellement important (recherche d'unités dans deux sources, reconstitution des entreprises à partir des établissements pour l'enquête structure, raisonnement sur plusieurs années...) mais très prometteur

dans le cadre d'une telle analyse. Du point de vue de la saisie des diversités de situations que connaissent les entreprises aussi bien en termes de dynamique économique que de structuration de l'emploi — diversité qui est au cœur de la compréhension des mécanismes réels d'évolution d'un secteur d'activité — on dispose ici d'un instrument très précieux qu'il paraît possible d'améliorer et de mieux utiliser en complément des « enquêtes-terrain ».

• *Une enquête en entreprise*

Elle visait à répondre aux deux préoccupations convergentes provenant de l'Union des industries textiles et de la réalisation du Répertoire français des emplois. Elle a pour but notamment de mieux analyser les relations entre données économiques et techniques de la gestion des entreprises, organisation du travail, emplois et qualifications et caractéristiques de la main-d'œuvre, compte tenu des spécificités des politiques d'entreprises et des marchés du travail.

Le questionnaire, support de l'enquête, comprenait une partie concernant l'établissement (activités, emplois et main-d'œuvre) et une partie concernant l'analyse succincte des postes de travail, avec un questionnaire plus léger que celui du Répertoire français des emplois mais plus spécifique.

L'échantillonnage des établissements a été élaboré avec les organismes patronaux régionaux, en cherchant à assurer une bonne représentation des secteurs, des types de production, des régions et des marchés du travail. Il a naturellement été influencé par les possibilités concrètes d'accès aux entreprises, qui plus est, dans une situation de crise.

Cet échantillon n'est pas représentatif au sens statistique du terme mais est fondé sur l'hypothèse que les politiques de gestion de la main-d'œuvre et de structuration de l'emploi tiennent compte aussi des conditions particulières à chacun des établissements (ou entreprises) sur le marché du travail (position de concurrence généralisée ou de monopole, avec toutes les situations intermédiaires).

Les enquêtes ont porté sur 38 établissements répartis comme suit :

| <b>Répartition par région</b> |    | <b>Répartition par type d'activités (1)</b> |    |
|-------------------------------|----|---------------------------------------------|----|
| Nord                          | 13 | Filature, peignage et retorderie            | 11 |
| Vosges                        | 7  | Tissage                                     | 16 |
| Alsace                        | 3  | Teinture, impression                        | 6  |
| Rhône-Alpes                   | 10 | Bonneterie-confection                       | 7  |
| Champagne                     | 2  | Moulinage-texturation                       | 2  |
| Normandie                     | 1  |                                             |    |
| Midi-Pyrénées                 | 2  |                                             |    |

L'échantillonnage des emplois visait à donner une bonne couverture des situations de travail. Il a été constitué au niveau des établissements enquêtés mais aussi dans le cadre des observations liées à la réalisation du Répertoire français des emplois. Ainsi, dans quelques entreprises (une quinzaine, également réparties entre tous les secteurs, bonneterie et confection comprises) on a procédé à des observations directes d'emplois avec entretiens individuels, en suivant la démarche du

(1) Certains établissements ont plusieurs activités, ce qui rend le total supérieur à celui du nombre des établissements.

questionnaire élaboré pour le Répertoire français des emplois. Ces observations ont été traitées suivant la méthodologie mise au point pour le Répertoire et ont permis la rédaction d'articles descriptifs d'emplois-types (1).

Les enquêtes ont été menées par les ingénieurs du CEREQ, par les chargés d'études des Centres interrégionaux associés au CEREQ ainsi que par des chargés d'études des Echelons régionaux de l'emploi et du travail, notamment celui de Nancy. Elles se sont échelonnées d'octobre 1977 à février 1978.

- *Les données sur la formation*

Elles constituent une tentative de synthèse de l'ensemble des sources statistiques et monographiques actuellement disponibles. L'articulation des résultats n'est pas simple car ils portent sur des champs très différents, avec des nomenclatures spécifiques et pas toujours adaptées à l'objet d'étude. Certaines appréhendent des situations à des moments déterminés (recensements de la population de 1968 et 1975, enquête Emploi de 1972) sans pouvoir dégager les phénomènes qui se sont produits entre ces dates. D'autres sources (données de l'Observatoire national des entrées dans la vie active) donnent à la fois des informations sur les stocks et sur les flux puisqu'elles permettent d'analyser les phénomènes d'insertion professionnelle des jeunes ayant suivi certaines filières de formation professionnelle ou générale. Des études monographiques enfin apportent des éléments qualitatifs très intéressants sur la formation professionnelle continue dans le textile ainsi que sur les modalités d'utilisation des contrats « Emploi-Formation » par les entreprises textiles.

- *Les données comparatives*

Les études comparatives entreprises notamment en collaboration avec le Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST) d'Aix-en-Provence et l'Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) ont montré des différences importantes entre la France et l'Allemagne fédérale du point de vue de la structure des salaires et des qualifications, en relation avec le niveau de formation de la main-d'œuvre (2). A l'achèvement de cette étude, on s'est posé la question de savoir si ces différences se retrouvaient dans l'industrie textile et si l'analyse de la situation française était également applicable à l'Allemagne. Une brève visite d'entreprises et d'organismes professionnels a donc été effectuée et a permis d'apporter un certain éclairage sur ce problème.

### **c) Le champ couvert**

L'étude couvre l'ensemble du secteur textile à l'exclusion de l'habillement. L'enquête et les analyses d'emplois ont — sur la demande de l'Union des industries textiles — porté plus particulièrement sur les emplois spécifiques de la filature et du tissage.

---

(1) Cf. les emplois-types en annexe de ce dossier.

(2) Pour de plus amples informations sur la structure du dispositif, voir **note d'information** n° 32 du CEREQ.

#### **d) Le plan**

Le lecteur trouvera successivement :

*Dans le chapitre 1* : une présentation générale du secteur tant sous l'aspect des technologies mises en œuvre que des perspectives d'évolution économique ;

*Dans le chapitre 2* : une réflexion sur les politiques de croissance adoptées par les entreprises, s'appuyant sur le traitement des données individuelles ;

*Dans le chapitre 3* : les éléments rassemblés sur l'organisation du travail, les facteurs qui la déterminent et les relations avec les caractéristiques des emplois et de la main-d'œuvre ;

*Dans le chapitre 4* : une analyse qualitative des emplois axée sur les caractéristiques essentielles des emplois-types du Répertoire français des emplois ;

*Dans le chapitre 5* : une description des caractéristiques de la main-d'œuvre employée (sexe, âge, nationalité) et de ses principaux comportements (mobilité, « turn over », absentéisme) ;

*Dans le chapitre 6* : une réflexion globale sur la question des liens emploi-formation dans le secteur basée sur une analyse de l'ensemble des éléments disponibles sur cette question.

Chapitre I

## **PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SECTEUR**

## I. — LES ÉTAPES ET LES PROCÉDÉS DE FABRICATION DANS LE TEXTILE (1)

### *Une industrie très ancienne*

Il n'est peut être pas inutile de rappeler que le textile a été (avec la sidérurgie) la première activité touchée par l'industrialisation. Cette antériorité peut sans doute s'expliquer de deux manières :

- la mécanisation ne modifiait guère la nature du processus de transformation du produit et ne posait donc pas de problème technique dans ce domaine ;
- cette transformation était déjà effectuée de manière plus artisanale, notamment par une main-d'œuvre à domicile ; donc il ne se posait pas de problème de formation.

Les principaux procédés de fabrication ont été mis au point dès le XVIII<sup>e</sup> siècle, y compris la mécanique Jacquard qui constituait la première application des automatismes à l'industrie.

Depuis le XVIII<sup>e</sup> siècle jusqu'au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, les principes de la transformation des fibres textiles n'ont pas fondamentalement varié.

On a assisté à une simplification progressive du processus et à une accélération de la vitesse des machines, permettant un accroissement de la productivité. Depuis une vingtaine d'années cette évolution s'est considérablement accélérée.

La seule innovation révolutionnaire date aussi de cette période : c'est la technique de fabrication des non-tissés, dont l'impact est encore limité, car elle ne s'applique pour le moment qu'à une gamme restreinte de produits.

Parallèlement, les fabricants de matériel textile ont mis sur le marché des équipements de plus en plus performants, tant en ce qui concerne la régularité de la qualité des produits fabriqués que la productivité grâce à :

- l'accroissement de la vitesse des machines ;
- l'automatisation ou la suppression de certaines phases de production ;
- la fiabilité plus grande des équipements réduisant les temps d'arrêt.

---

(1) Cette présentation rapide emprunte beaucoup d'éléments aux documents diffusés par l'ANFOCOTEX (Association Nationale pour le Développement de la Formation Continue dans l'Industrie Textile).

Ces perfectionnements ont permis à la fois une amélioration de la productivité des équipements et du travail.

Comme le montre schématiquement la figure 1, l'industrie textile utilise une diversité de matières premières qui subissent trois grandes étapes de transformation :

- **la filature**, étape obligée consistant à transformer les fibres brutes en fils ;
- **l'assemblage des fils** pour constituer une étoffe qui peut se faire selon trois types de procédés distincts (sauf dans le cas où le fil est vendu directement au consommateur - mercerie, tricot) ;
- **l'ennoblissement**, qui consiste à modifier l'aspect, la couleur ou les caractéristiques du fil ou du tissu et qui peut intervenir à différentes étapes de la fabrication.

Au total, si l'on inclut une quatrième étape, celle de **la confection** (ou habillement), l'industrie textile constitue une filière complète qui va de la matière brute au consommateur avec peu d'apports extérieurs. Mais la confection ne sera pas prise en considération dans cette étude car les traits qui la caractérisent et les problèmes qu'elle pose sont distincts.

## 1.1 La tendance au mélange des matières premières

Il y a lieu de distinguer :

- **les fibres naturelles** que l'on peut subdiviser en :
  - fibres animales (laine, soie...),
  - fibres végétales (coton, lin...),
  - fibres minérales (amiante...);
- **les fibres chimiques** (1) qui se divisent en :
  - textiles artificiels (viscose, acétate) fabriqués à partir d'un produit naturel, la cellulose ;
  - textiles synthétiques (polyamides, polyesters, verre textile) créés par synthèse chimique et entièrement différents des matières de départ.

Si l'on considère les propriétés des fibres, on distingue aussi les fibres courtes (coton) et les fibres longues (laine). Cette distinction peut avoir une certaine importance pour les étapes de transformation des fibres.

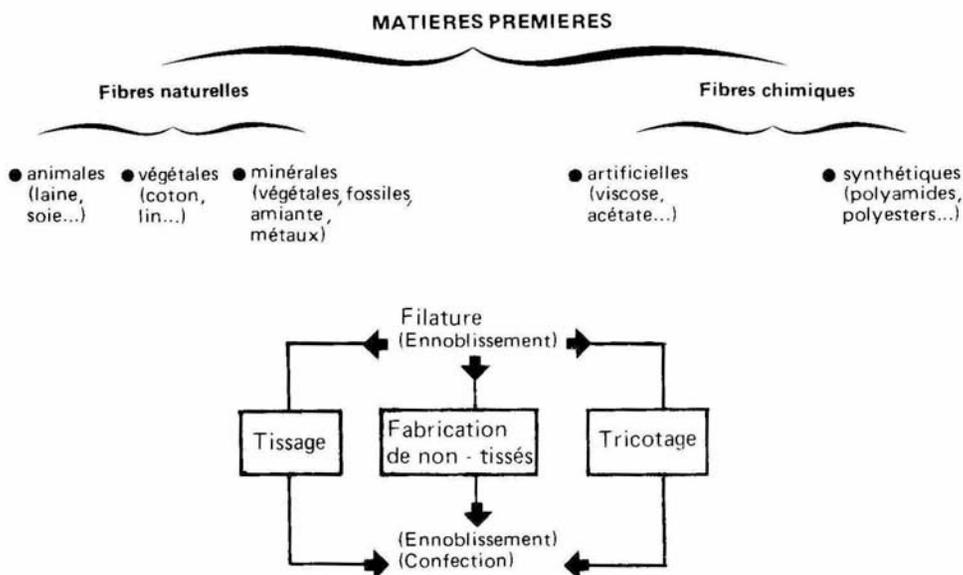
Mais il faut souligner que les mélanges de fibres sont de plus en plus fréquents car ils présentent des avantages du point de vue de la solidité du produit, des effets qu'ils permettent et des prix de revient.

Il en découle que la **distinction traditionnelle entre industries textiles fondée sur la nature du produit traité correspond de moins en moins à une réalité concrète.**

---

(1) La production des fibres chimiques n'entre pas dans le cadre de cette étude.

FIGURE 1  
 Vue d'ensemble des processus de fabrication du textile



Source : ANFOCOTEX

## 1.2 La filature : un processus qui se raccourcit

Les principes de la filature sont très anciens et n'ont guère évolué jusqu'à ces dernières décennies. La figure 2 en montre les étapes essentielles dans le cas d'une filature de coton classique.

Une étape supplémentaire peut s'ajouter aux précédentes : le peignage du ruban d'étirage, qui permet d'éliminer les fibres courtes et de rendre tout à fait parallèles les fibres longues. Le peignage porte surtout sur les filières de la laine et parfois sur celles du coton. Il donne des produits de meilleure qualité.

Par contre, l'évolution technologique tend à raccourcir le processus de filature, soit par regroupement d'étapes jusqu'ici distinctes, soit par suppression totale d'une étape.

L'automatisation de plus en plus poussée des installations de préparation permet d'intégrer les opérations d'ouvrison — battage, de cardage et d'étirage, ce qui évite la rupture entre ces opérations et les manutentions qui en découlaient, donc supprime des postes de travail.

Un changement technologique plus fondamental correspond à l'introduction de la filature à bout libre (ou à fibre libérée ou « open end »). Ce procédé consiste à former le fil par utilisation de la force centrifuge dans une turbine en rotation

FIGURE 2

## Étapes de fabrication dans une filature fibres courtes « type coton »

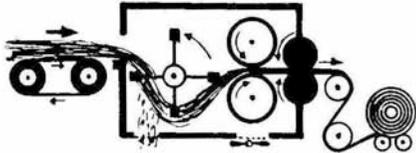
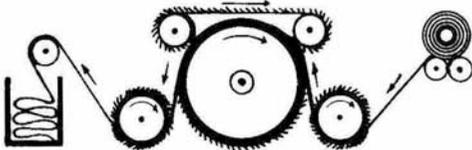
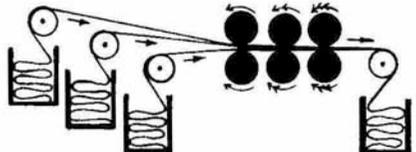
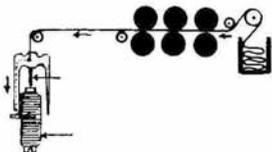
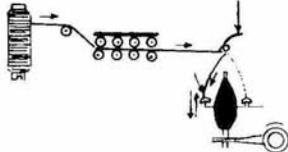
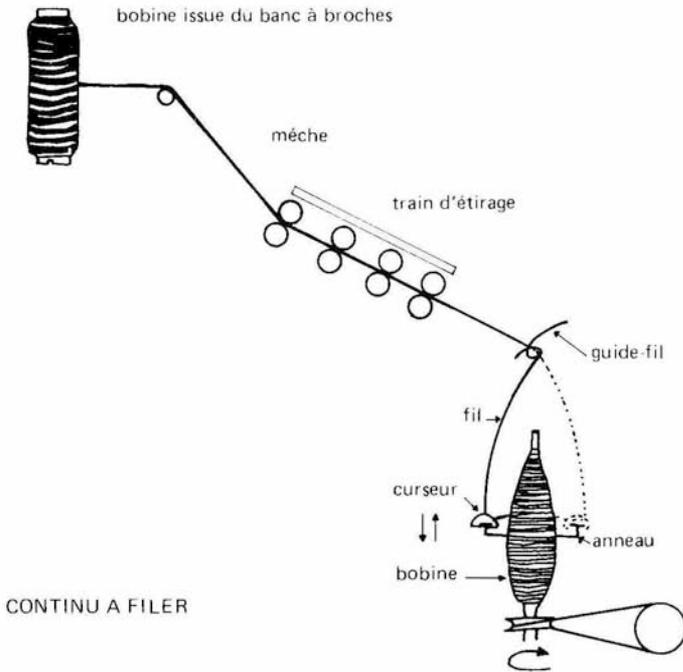
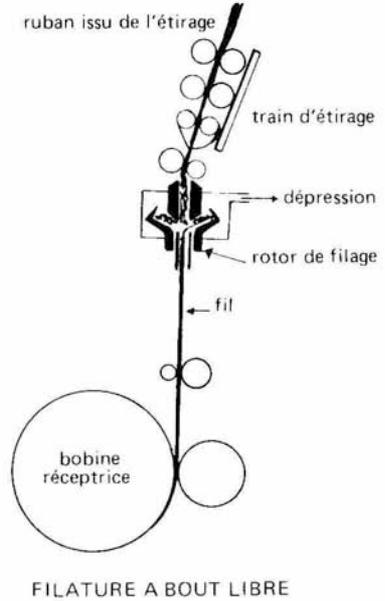
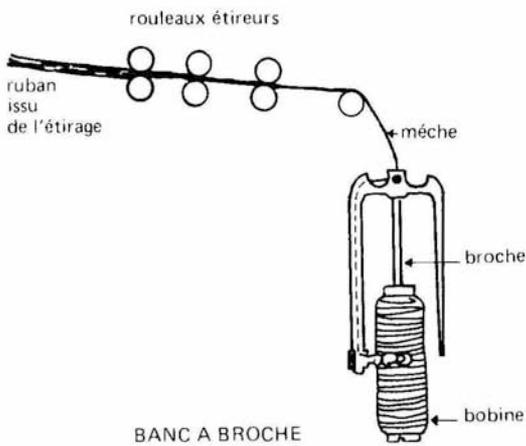
| Étapes de Fabrication                                                                                                                                                                                                                 | Aspect de la matière                  | Schéma général de la machine                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Ouvraison — Battage</b><br/>Les fibres jusqu'alors pressées dans les balles sont «ouvertes», c'est-à-dire aérées et séparées par battage.</p>                                                                                   | <p>Balles pressées<br/>Flocons</p>    |   |
| <p><b>Cardage</b><br/>Les fibres passent entre des cylindres munis de fines dents d'acier, ceci afin d'aligner les fibres dans le même sens, c'est-à-dire de les paralléliser. De plus, la matière est nettoyée.</p>                  | <p>Voile,<br/>puis ruban de cardé</p> |   |
| <p><b>Étirage</b><br/>On rassemble plusieurs rubans de cardé que l'on étire pour que le ruban sortant soit de même diamètre que l'un des rubans entrants. Les irrégularités se compensent et les fibres sont mieux parallélisées.</p> | <p>Ruban d'étirage</p>                |   |
| <p><b>Passage sur banc à broches</b><br/>Le ruban est encore épais. Il faut l'affiner et paralléliser les fibres. Comme ce faisant on l'affaiblit, il faut lui donner une légère torsion.</p>                                         | <p>Mèche</p>                          |   |
| <p><b>Filage</b><br/>La mèche passe par un système d'étirage pour être affinée. Puis on lui donne une torsion qui la rend solide : le fil est né.</p>                                                                                 | <p>Fil</p>                            |  |

FIGURE 3

Évolution technique du processus de la filature



rapide. Le fil est constitué directement à partir du ruban d'étirage (figure 3) ce qui supprime les bancs à broche. De plus, les turbines ont une productivité beaucoup plus grande (cinq à sept fois) que les continus à filés traditionnels. Cependant, le procédé n'est applicable jusqu'ici qu'à certaines catégories de fil.

Autre changement, qui ne modifie pas les étapes du processus, mais seulement les interventions humaines : l'automatisation des continus à filer et des bobinoirs, qui peut permettre :

- la rattachage automatique du fil en cas de casse ;
- et/ou le remplacement (la « levée ») automatique des bobines pleines à la sortie.

### 1.3 Deux étapes intermédiaires : le bobinage et le retordage

Le passage de la filature au tissage nécessite des transformations intermédiaires :

- **le bobinage** consiste à faire passer le fil d'un support sur un autre, pour obtenir la quantité maximum de fil sur un seul support, tout en épurant le fil et en éliminant les irrégularités. Il tend à se faire sur des supports de plus en plus importants, ce qui rend la manutention plus pénible (et peut donc avoir un effet sur la main-d'œuvre) ;
- **le retordage** consiste à assembler, en leur donnant de la torsion, deux ou plusieurs fils simples pour leur donner plus de solidité ou des aspects particuliers (gonflant...).

### 1.4 Des procédés de tissage plus performants

Le tissage (figure 4) est le résultat de l'entrecroisement de fils parallèles disposés selon la longueur du tissu (la chaîne) et de fils perpendiculaires (la trame). Ces derniers proviennent d'un fil continu effectuant une série de mouvements aller et retour (ceux d'une navette contenant la canette à partir de laquelle se déroule le fil).

Cette opération est précédée d'une série d'étapes préliminaires, avec des variantes suivant les procédés. L'évolution technique conduit en effet :

- à mécaniser des opérations qui étaient autrefois manuelles : c'est le cas du **nouage** et du **rentrage** des fils (1) ;
- à supprimer le **canetage** grâce au remplacement progressif des métiers traditionnels à navette.

A l'heure actuelle, nouage et rentrage manuels subsistent ainsi que trois types de machines à tisser :

- Suivant la technique traditionnelle, le fil de trame est entraîné par une navette dans laquelle il est enroulé sur une canette (figure 4). Il a donc fallu une phase

---

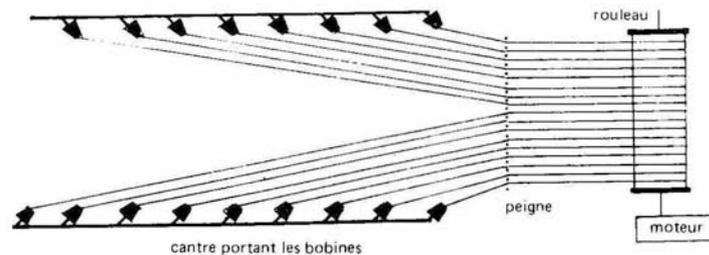
(1) Les machines à rentrer ne sont rentables que pour les entreprises ayant à réaliser un grand nombre de rentrages par suite de l'importance et surtout de la diversité de leurs fabrications.

FIGURE 4

## Le tissage

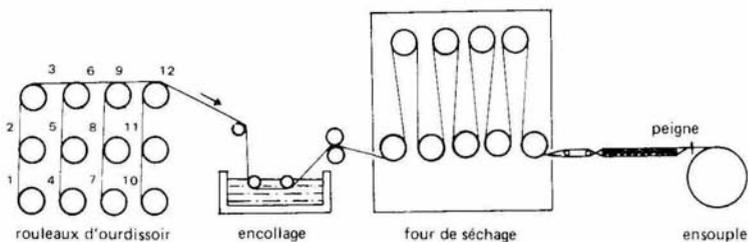
### OURDISSAGE

Assemblage parallèle des fils sur un rouleau suivant un dessin donné pour constituer la chaîne .



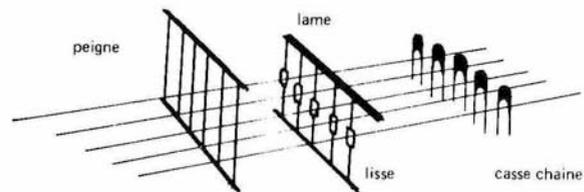
### ENCOLLAGE

Imprégnation de colle pour rendre les fils de chaîne plus lisses et plus résistants



### RENTAGE

Passage un par un des fils de chaîne dans les maillons des lisses puis dans les dents du peigne.



### CANETAGE

Enroulement du fil de trame sur une canette (métiers à navette seulement)

### MONTAGE DE CHAÎNE ET NOUAGE

Mise en place sur le métier ou sur la machine de la nouvelle chaîne et nouage de chacun des fils à ceux de la chaîne précédente.



la navette et sa canette

Source : ANFOCOTEX

préparatoire d'enroulement du fil sur la canette, le **canetage**. Les métiers classiques actuels sont presque tous automatiques, c'est-à-dire qu'ils comportent un changement automatique de navette et de canette.

— Avec les métiers « unifil » le canetage se fait automatiquement avec le tissage et ne nécessite plus d'opération distincte.

— Avec les machines les plus modernes, sans navette (métiers à lance, à projectile ou à jet d'eau), le fil de trame vient directement de grosses bobines. Beaucoup plus rapides, ces machines sont aussi moins bruyantes.

Ajoutées aux machines à tisser, les mécaniques JACQUARD permettent de tisser des pièces comportant des dessins ou utilisant des fils différents (1).

#### Résumé des étapes de fabrication et des postes de travail correspondants

| Etapas de fabrication           |                                                                                | Emplois                                                                            |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Filature</b>              |                                                                                |                                                                                    |
| Préparation :                   | Ouvraison - Battage<br>Cardage<br>Etirage<br>Peignage                          | Ouvreur - Batteur<br>Cardier<br>Etirageur<br>Peigneur                              |
| Filature proprement dite :      | Banc à broches<br>Continu à filer                                              | Bambrocheur - Soigneur<br>Soigneur de continu à filer                              |
| <b>2. Etapes intermédiaires</b> |                                                                                |                                                                                    |
| Bobinage<br>Retordage           |                                                                                | Bobineur - Bobinier<br>Soigneur de continu à retordre                              |
| <b>3. Tissage</b>               |                                                                                |                                                                                    |
| Préparation :                   | Ourdissage<br>Encollage<br>Rentrage<br>Canetage<br>Nouage<br>Montage de chaîne | Ourdisseur<br>Encolleur<br>Rentreur<br>Caneteur<br>{ Noueur<br>{ Monteur de chaîne |
| Tissage                         |                                                                                | Tisserand - Tisseur                                                                |
| <b>4. Tricotage</b>             |                                                                                |                                                                                    |
|                                 |                                                                                | Bonnetier                                                                          |

(1) A noter l'innovation, combinant :

— une machine capable de lire les couleurs du dessin et d'analyser les coordonnées de chaque croisement de fils, pour enregistrer ces données sur support informatique ;

— et une autre machine qui, à partir de ce support, perforé le carton, qui déclenchera les mécanismes du métier permettant de réaliser le dessin.

## 1.5 Le tricotage

Alors que le tissage consiste à entrecroiser des fils perpendiculaires (chaîne et trame); le tricotage permet d'obtenir une étoffe en entrelaçant des branches de fils : les mailles. Cette technique produit des articles extensibles. C'est pourquoi elle est surtout utilisée pour les sous-vêtements, les articles chaussants et les vêtements en tricot mais aussi pour une grande variété d'autres articles d'habillement, d'ameublement et à usage industriel.

Technique ancienne, le tricotage a connu récemment un développement important lié à celui de la mode. Il existe une grande diversité :

- de techniques de tricotage (à mailles cueillies, à mailles jetées) ;
- de métiers (rectilignes, circulaires, etc.) ;
- de techniques d'assemblage : coupé-cousu (les morceaux de tricot prennent forme par assemblage de type « couture ») et « fully fashioned » (les pièces sont proportionnées et façonnées au cours du tricotage par augmentations et diminutions).

Notons l'apparition de métiers à commande électronique contrôlés par un système informatique (comparables aux machines à commande numérique de la mécanique).

## 1.6 Les non-tissés

Les techniques d'assemblage les plus récentes sont celles qui font appel, non plus au tissage ou à des nœuds, mais à la constitution de nappes liées le plus souvent par des moyens chimiques. Il existe une diversité de procédés s'apparentant soit aux techniques papetières (voie humide), soit à des techniques textiles plus traditionnelles (voie sèche).

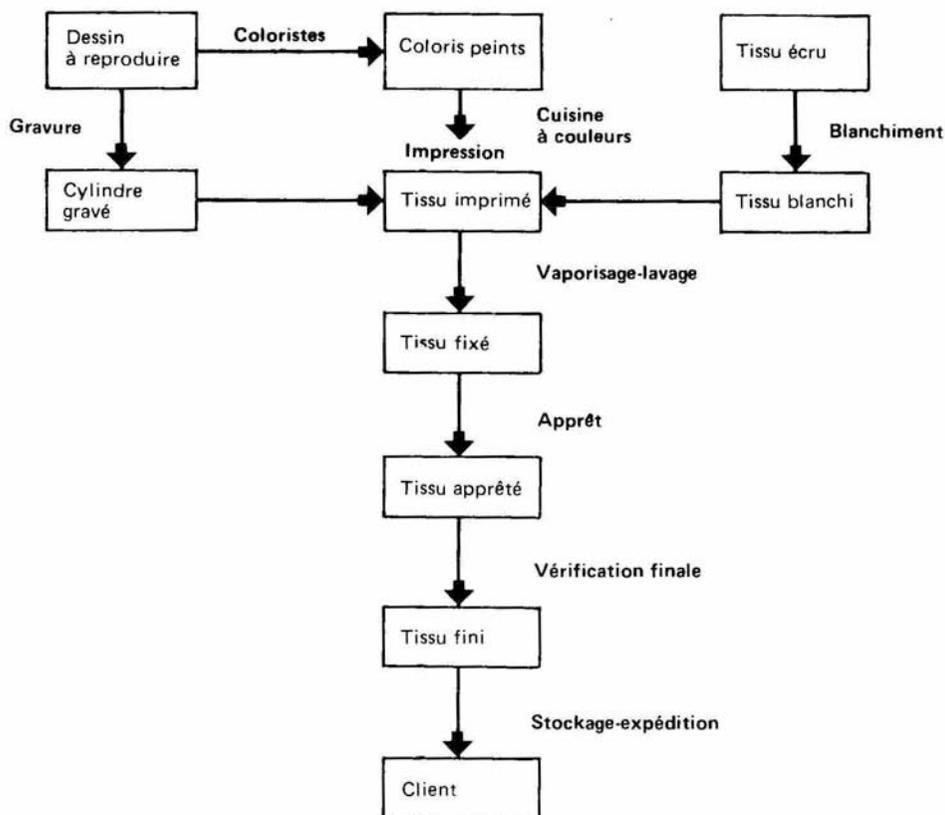
Les dernières années ont connu un grand développement des applications de ces procédés : ameublement, chaussures, articles sanitaires, linge de maison, garnissage et isolation de produits industriels.

## 1.7 L'ennoblissement

Il recouvre une variété de traitements des textiles qui peuvent intervenir à différentes étapes de la production : le fil peut être teinté avant filature, après filature ou après tissage :

- **le blanchiment** permet d'éliminer les impuretés et les colorants naturels pour obtenir un blanc pur et préparer le produit à la teinture ou à l'impression ;
- **la teinture** donne une coloration unie, soit à la matière brute, soit au fil en cours de transformation, soit aux pièces achevées ;
- **l'impression** peut être réalisée par des procédés très différents : à la planche, au rouleau, au cadre.

Ces opérations peuvent être schématisées ainsi :



Source : Texunion S.A.

## 1.8 Les étapes de fabrication ne correspondent pas toujours au découpage des établissements

Le découpage des étapes de fabrication entre entreprises et établissements n'est pas le même pour toutes les grandes familles de produits.

### — Pour les produits tissés

- Beaucoup d'entreprises sont spécialisées dans l'une des étapes de la fabrication (filature, tissage, ennoblissement et parfois peignage, bobinage et retorderie).

Quelques entreprises intégrées regroupent filature et tissage, tissage et ennoblissement et plus rarement l'ensemble de ces activités. L'intégration avec la confection est tout à fait exceptionnelle.

- Les établissements réalisant chaque étape sont presque toujours distincts ; toutefois le peignage peut être soit autonome, soit intégré avec le tissage ; le bobinage et la retorderie peuvent être intégrés avec la filature ou avec le tissage.

— **Pour les produits tricotés** au contraire, les mêmes formes et les mêmes établissements dits de bonneterie intègrent la production du tissu à la confection du vêtement. Or les caractéristiques de cette dernière activité (notamment du point de vue de l'organisation du travail et des qualifications) sont très proches de la confection à partir d'étoffes tissées, mais radicalement différentes de l'activité textile au sens strict. Le secteur bonneterie est donc en réalité très hétérogène et devrait plutôt être rapproché de l'habillement (car la majorité des emplois concernent la confection).

Il faut avoir ces éléments présents à l'esprit lorsqu'on analyse les données statistiques concernant le secteur et les sous-secteurs de l'industrie textile.

## II. — LES TRANSFORMATIONS ÉCONOMIQUES RÉCENTES

Une étude des évolutions économiques enregistrées sur la période récente, ou pour certains phénomènes sur une période plus longue, permettra de répondre aux questions posées dans l'introduction de ce dossier.

Notre propos ne sera pas, cependant, de porter un diagnostic sur le type de croissance suivie ni sur les perspectives possibles. Il s'agira simplement de repérer, par le biais des évolutions enregistrées sur chaque indicateur, les transformations de l'appareil productif qui auront probablement une répercussion directe ou indirecte sur la main-d'œuvre utilisée. Nous aborderons ainsi les problèmes de croissance de la production, d'ouverture au marché international, d'investissement, d'évolution de la productivité et de la localisation.

Comme dans toute étude d'un secteur industriel particulier on se heurte au délicat problème des nomenclatures d'activité. Quel est le niveau de détail utile ou indispensable par rapport aux questions posées ? Cherchant à caractériser globalement les industries textiles, on a choisi ici une nomenclature classique très agrégée privilégiant le produit plutôt que la phase du processus (filature, tissage, etc.). Ceci conduit, en partie, à masquer la diversité du secteur et à écraser les différences entre les caractéristiques et l'évolution de chaque production.

### 2.1 Un secteur dont l'emploi est en récession durable

Les séries disponibles montrent en longue période, une réduction tendancielle importante d'effectifs. Il s'agit essentiellement d'emplois salariés, les non-salariés ne représentant qu'une part minime des effectifs du secteur. On peut estimer l'ampleur de cette baisse d'après la série des recensements :

#### Effectifs salariés du textile lors des recensements

| Années             | 1954    | 1962    | 1968    | 1975    |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Effectifs salariés | 582 100 | 498 500 | 438 900 | 376 000 |

L'importance relative du secteur est aussi en diminution constante. Il ne représente plus en 1975 que 6,6 % de l'effectif salarié de l'industrie (y compris Énergie et industries agro-alimentaires) contre environ 12 % en 1954.

On reviendra en détail dans le chapitre V sur les caractéristiques de la main-d'œuvre employée et les flux qui composent cette régression tendancielle : sorties du secteur mais aussi recrutements.

On peut ajouter cependant que les à-coups conjoncturels sont importants et que les périodes « difficiles » connaissent généralement une accélération des baisses des effectifs employés.

- *Une dominance des emplois ouvriers*

La seconde caractéristique de ce secteur est qu'il offre essentiellement des emplois « ouvriers », alors que les populations tertiaires mais également d'encadrement de production et de techniciens, sont faibles voire quasi inexistantes.

La structure de l'emploi — en moyenne — est donc peu diversifiée. En conséquence, l'essentiel des problèmes à aborder porte sur la diminution des effectifs ouvriers, le niveau de qualification requis et la composition de la main-d'œuvre ouvrière.

L'enquête structure des emplois de 1975 permet de situer le textile par rapport à l'ensemble de l'industrie sur des ratios de structure :

| Ratios                          | Textile | Ensemble Industrie |
|---------------------------------|---------|--------------------|
| Poids des ouvriers .....        | 77,3 %  | 66,4 %             |
| Féminisation des ouvriers ..... | 54,5 %  | 30,3 %             |
| Encadrement production.....     | 6,4 %   | 7,2 %              |
| Emploi tertiaire.....           | 14,6 %  | 18,9 %             |
| Poids des techniciens.....      | 3,8 %   | 8,9 %              |

Source : INSEE, Ministère du Travail, Enquête structure des emplois, 1975. Tableaux microfiches SECT 4 X E 2 et BCN X E 2.

Les grandes caractéristiques de l'emploi étant retracées, nous nous intéresserons en priorité à l'évolution économique qui les sous-tend avant de revenir aux phénomènes d'emploi.

Il faut rappeler toutefois l'importance, pour l'étude de l'évolution de la qualification, de la distorsion enregistrée dans ce secteur entre les déclarations des employeurs (saisi à l'enquête structure des emplois) et celles des individus (saisi à l'enquête emploi ou au recensement). Principalement par un phénomène d'utilisation de la nomenclature, le taux de qualification ouvrière calculé à l'enquête structure apparaît ainsi largement sur-évalué par rapport aux déclarations des individus eux-mêmes. Ceci limite donc sérieusement les possibilités d'utilisation de l'enquête structure des emplois dans le textile et prive, dans ce cas, d'un instrument utile, en particulier dans une optique de confrontation avec les enquêtes sur le terrain.

- *Des réductions d'effectifs différenciées selon l'activité*

La saisie de l'activité détaillée à travers la rubrique de la nomenclature des activités économiques (NAE à 3 chiffres) permet d'estimer les différences de réduction des effectifs sur la période récente.

### Variations des effectifs selon le secteur d'établissement

| Rubriques NAE | Activités                       | 1968    | 1975    | Différences |
|---------------|---------------------------------|---------|---------|-------------|
| 474           | Coton .....                     | 97 000  | 80 000  | — 17 000    |
| 475           | Laine .....                     | 82 000  | 66 000  | — 16 000    |
| 476           | Soierie .....                   | 39 000  | 31 000  | — 8 000     |
| 481           | Bonneterie .....                | 100 000 | 94 000  | — 6 000     |
| 472-478       | Fibres artificielles.....       | 31 000  | 28 000  | — 3 000     |
| —             | Autres industries textiles..... | 85 000  | 17 000  | — 8 000     |
|               | Ensemble textile.....           | 434 000 | 376 000 | — 58 000    |

Source : INSEE, Recensements 1968-1975. Tableaux Population active.

La diversité des situations enregistrées selon l'activité devra donc constituer un temps fort de l'analyse. Certes l'ensemble du secteur est touché mais ce serait une erreur d'ignorer les différences sensibles dans les politiques suivies par les entreprises selon le produit qu'elles fabriquent, tant au point de vue des choix économiques effectués que des politiques de main-d'œuvre.

## 2.2 Une croissance de la production plutôt modeste

Selon les données INSEE (1), la production intérieure de la branche textile a été multipliée par 1,8 entre 1959 et 1974, soit un taux de croissance annuel moyen modeste comparativement aux autres industries.

### Taux de croissance de la production intérieure de 1959 à 1974

|                                    |         |
|------------------------------------|---------|
| Textile .....                      | + 4,1 % |
| Industries de consommation .....   | + 5,4 % |
| Industries de transformation ..... | + 6,3 % |

Il en résulte une diminution sensible du poids de l'industrie textile aussi bien par rapport à l'ensemble de la production industrielle que par rapport à celle des seules industries de biens de consommation. Le textile représentait 5,9 % de la production industrielle totale en 1959 et 4,4 % en 1974. Il représentait plus du quart (26,8 %) de la production des industries de biens de consommation en 1959 et seulement 22,2 % en 1974.

Cette croissance modérée de la production se double d'une forte sensibilité à la conjoncture. On constate une quasi stagnation de la production dans les années

(1) Source : Comptabilité nationale.

qui ont suivi le plan de stabilisation de 1963. Une part importante des difficultés rencontrées par les entreprises est donc à relier directement à l'évolution de la demande, l'autre volet étant constitué par la forte pénétration des productions étrangères sur le marché national. On doit d'ailleurs relever que certains auteurs, rejoints par des professionnels, considèrent la consommation moyenne de produits textiles comme très insuffisante.

Depuis 1974, les données, pour analyser complètement les conséquences de la crise, manquent. On retiendra seulement, qu'à l'exception des fibres artificielles et synthétiques, l'ensemble des activités textiles connaissent une nouvelle période de stagnation, sinon de récession, de leurs productions.

### Indice de la production industrielle (1970 = 100)

| Activités                               | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|
| Fibres artificielles et synthétiques .. | 131  | 112  | 136  | 137  |
| Coton et lin .....                      | 105  | 89   | 97   | 100  |
| Laine .....                             | 102  | 85   | 104  | 107  |
| Bonneterie .....                        | 119  | 113  | 118  | 120  |

Source : INSEE.

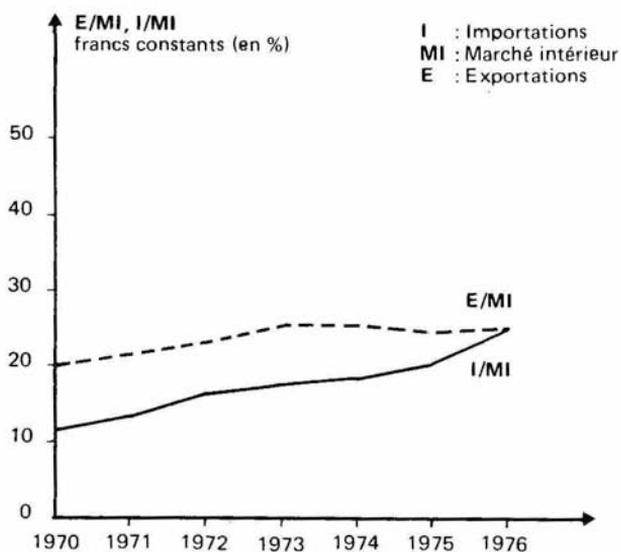
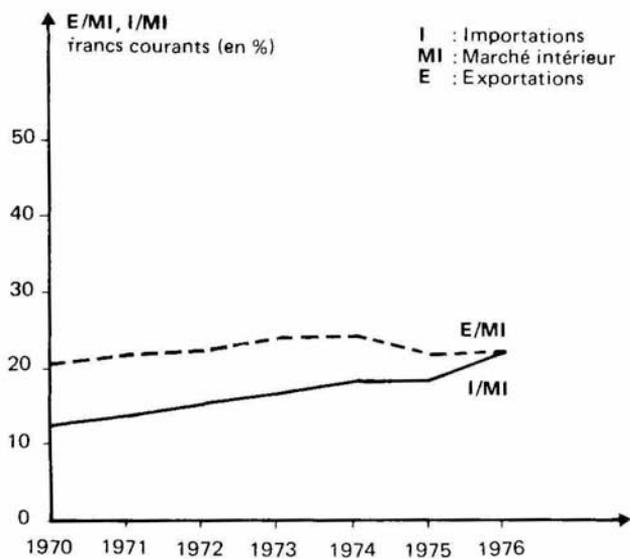
Comme tous les indices de production industrielle, ceux présentés ici peuvent être contestés. En effet, par construction, un indice de production est fonction de la structure des produits pour l'année initiale, lorsque la structure se déforme trop l'indice ne traduit plus la réalité de l'évolution. Dans le cas présent cela masque les évolutions différentes des fibres artificielles d'une part, des fibres synthétiques d'autre part.

## 2.3 Une industrie de plus en plus exposée

L'intensification de la concurrence internationale, souvent présentée comme seule cause des difficultés de l'industrie textile nationale, mérite une analyse plus complète.

Si le flux d'échanges avec le marché mondial a toujours été important, en particulier pour la fourniture des fibres brutes, on constate, à partir des années 1969-1970, une accélération très forte de ces échanges avec modification profonde de leur structure. En effet, sur la période récente on enregistre un développement simultané des importations et des exportations. D'une part, les positions de l'industrie nationale sur le marché intérieur sont fortement mises en cause par un développement massif des importations : évolution du rapport I/MI (importations/marché intérieur) d'autre part une partie des entreprises nationales développent

## Ouverture des industries textiles aux marchés mondiaux



Source : Les comptes de l'industrie, P. Roux Vaillant - P. Teillet, Collections INSEE C. 55

fortement leur activité vers les marchés étrangers, comme en témoigne l'évolution du rapport E/MI (exportations/marché intérieur).

Dans ce contexte d'accélération des échanges, la croissance des importations est la plus forte, entraînant une diminution du taux de couverture. Cependant, jusqu'en 1976, les termes de l'échange restaient positifs, ce qui correspondait à un degré d'élaboration plus élevé des produits exportés que des importations encore dominées par les fibres brutes ; de ce point de vue également, les évolutions sont marquées.

Une analyse détaillée des flux d'échanges par type de produit et par pays d'origine permet d'introduire trois remarques importantes :

- Les importations de produits élaborés se développent plus vite que les autres, d'où une forte augmentation de leur poids dans la masse totale des importations.
- Les flux d'échanges — import et export — restent largement dominés par les marchés avec les pays industrialisés et en particulier avec la Communauté économique européenne.
- Le développement des importations en provenance de pays du tiers monde de produits élaborés — tissus et bonneterie — est spectaculaire mais ne représente pas, et de loin, la majorité des importations globales (1).

#### Structure du commerce extérieur par type de produit

| Echanges extérieurs   | 1966 | 1972 | 1975 |
|-----------------------|------|------|------|
| <b>Importations</b>   |      |      |      |
| • Fibres brutes ..... | 58,6 | 37,3 | 29,9 |
| • Fils et filés ..... | 8,4  | 14,9 | 15,9 |
| • Tissus .....        | 13,8 | 24,5 | 28,3 |
| • Bonneterie .....    | 19,2 | 23,3 | 25,9 |
| Total .....           | 100  | 100  | 100  |
| <b>Exportations</b>   |      |      |      |
| • Fibres brutes ..... | 19,0 | 18,6 | 18,7 |
| • Fils et filés ..... | 23,9 | 30,2 | 30,0 |
| • Tissus .....        | 24,3 | 23,7 | 26,1 |
| • Bonneterie .....    | 32,8 | 27,6 | 25,2 |
| Total .....           | 100  | 100  | 100  |

Les entreprises ont donc à faire face à des conditions de marché en mutations profondes et extrêmement rapides. Les types d'adaptation différenciés qu'elles adoptent et les choix que cela implique constituent alors des éléments décisifs pour comprendre les phénomènes observés en matière d'emploi.

(1) Ces remarques concernent le textile seul, à l'exclusion de la confection qui connaît une évolution différente.

D'autre part, dans l'avenir, la situation du textile est susceptible de connaître des évolutions difficilement prévisibles dans la mesure où elles dépendent, pour une large part, de décisions prises par les Pouvoirs publics ou au niveau communautaire. Un facteur paraît essentiel, celui du développement extrêmement rapide des productions des pays non industrialisés sur l'ensemble de la filière textile (1). En particulier, on conviendra d'une certaine réserve quant aux extrapolations possibles en ce qui concerne les importations. Ceci a été confirmé au cours des entretiens. Nos interlocuteurs ont clairement exposé que la situation « aiguë » dans laquelle se trouve la confection ou certaines gammes de produits textiles ne pouvait, pour le moment, être généralisée à l'ensemble de la filière sans précautions importantes.

## 2.4 Un effort élevé d'accumulation du capital

Dans l'ensemble des industries de consommation, souvent qualifiées d'industries de main-d'œuvre, l'industrie textile nous semble occuper une place à part eu égard à sa forte intensité capitaliste constatée en moyenne et aux efforts d'investissement élevés qu'elle a connus. L'intensité capitaliste (mesurée par le capital par actif) a été multipliée par 2,5 entre 1959 et 1974.

Capital par actif (milliers de francs 1970) dans l'industrie textile

| 1959 | 1966 | 1974 |
|------|------|------|
| 38,0 | 55,3 | 97,4 |

Source : Comptabilité nationale.

Ainsi, le niveau enregistré pour l'ensemble de la branche en 1974 est supérieur à la moyenne des industries de transformation à la même date. Cependant, on doit introduire une hypothèse de forte hétérogénéité de niveau, sinon de comportement, selon l'activité. Les fibres artificielles et synthétiques atteignent, en effet, des niveaux extrêmement élevés, supérieurs à la moyenne des industries de biens intermédiaires, et doivent être considérées comme faisant partie des industries les plus capitalistes. Pour le reste des activités textiles, l'effort d'accumulation est soutenu mais se situe à un niveau nettement moins élevé.

Evolution du ratio Immobilisations brutes/Effectif (en milliers de francs)

| Activités                                | 1971 | 1972 | 1973  | 1974  |
|------------------------------------------|------|------|-------|-------|
| Fibres artificielles et synthétiques . . | 78,7 | 89,5 | 100,5 | 117,8 |
| Biens intermédiaires . . . . .           | 73,9 | 80,7 | 92,8  | 96,1  |
| Textiles . . . . .                       | 35,6 | 37,2 | 41,0  | 45,6  |
| Biens de consommation . . . . .          | 27,9 | 29,9 | 34,0  | 37,0  |

Source : Comptes intermédiaires.

(1) Voir : *Les économies industrialisées face à la concurrence du tiers monde, le cas de la filière Textile* - CEPII, 1978.

On peut également distinguer plusieurs périodes dans cette évolution de l'accumulation. De 1959 à 1967, il semble que la majeure partie des efforts d'investissement ait tendu vers une augmentation des capacités de production. L'essentiel des efforts des entreprises était dirigé vers une extension de leur appareil de production. A partir de 1968, on constate une nette accélération de la substitution capital/travail qui témoigne d'une orientation massive des investissements nouveaux vers la recherche de gains de productivité.

Il apparaît donc primordial de comprendre la dynamique qui sous-tend la combinaison des facteurs de production aussi bien au niveau de l'analyse globale que des unités de production.

En référence aux travaux de la Division étude des entreprises de l'INSEE (1), l'analyse de l'investissement suivant son type nous semble très utile :

- s'agit-il prioritairement d'investissements d'addition introduisant une nouvelle génération d'équipement sans en éliminer une ancienne (type 1) ?
- s'agit-il d'investissements de remplacement introduisant une nouvelle génération d'équipement en substitution d'une ancienne (type 2) ?
- s'agit-il d'investissements de surcapacité visant essentiellement des gains de productivité dans un contexte de faible augmentation des débouchés (type 3) ?

Pour notre part, nous retiendrons l'hypothèse selon laquelle les entreprises textiles sont de plus en plus orientées vers des investissements de type 2 et 3.

Sous la pression de divers facteurs, et en particulier des facteurs de concurrence évoqués plus haut, les entreprises visent le remplacement rapide des matériels anciens par des matériels modernes plus performants (investissements de type 2), mais le renforcement des contraintes de marché et une concurrence de plus en plus aiguë augmentent les risques de développement des investissements de surcapacité qui, du point de vue de l'emploi, ont les effets les plus néfastes.

En conséquence, on observe une intensification très forte du degré d'utilisation des équipements qui se traduit :

- d'une part, par un développement rapide du travail en équipe (révélé par le pourcentage d'ouvriers travaillant en équipe et le nombre d'équipes mises en place). De ce point de vue, les entrepreneurs avancent de plus en plus l'idée que les restrictions réglementaires concernant l'utilisation « en continu » de certaines catégories de main-d'œuvre (les femmes en particulier) devraient être modifiées (2). Certains vont jusqu'à présenter ce facteur comme ayant une importance équivalente à celui du coût de la main-d'œuvre pour expliquer les phénomènes de transfert de capitaux dans les pays du tiers monde ;
- d'autre part, le nombre de machines surveillées par un seul ouvrier ou une seule ouvrière augmente fortement. D'une situation où chacun était attaché à « son » métier, l'on passe progressivement à une affectation d'un individu à un groupe de machines de six à dix unités.

(1) Voir en particulier les travaux de C. SAUTTER et A. AZOUVI.

(2) Cf. *Rapport du groupe sectoriel d'analyse et de prévision - Textile du VII<sup>e</sup> Plan*, La Documentation française, 1976.

| % d'ouvriers travaillant en équipes |        |
|-------------------------------------|--------|
| 1963                                | 44,6 % |
| 1970                                | 47,0 % |
| 1974                                | 50,2 % |

Source : Ministère du Travail.

| Nombre d'équipes pour les ouvriers travaillant en équipes |                |           |           |                   |
|-----------------------------------------------------------|----------------|-----------|-----------|-------------------|
| Années                                                    | Nbre d'équipes | 2 équipes | 3 équipes | 4 équipes et plus |
|                                                           | 1963           |           | 73,7 %    | 20,7 %            |
| 1970                                                      |                | 60,9 %    | 32,4 %    | 6,7 %             |
| 1974                                                      |                | 51,5 %    | 43,7 %    | 4,8 %             |

Cet ensemble de transformations aboutit à des « économies » de capital très importantes et en augmentation rapide.

L'INSEE estime ainsi l'économie de capital réalisée pour les années suivantes :

| Années | % de capital (K) économisé |
|--------|----------------------------|
| 1959   | 45,0 %                     |
| 1962   | 53,8 %                     |
| 1970   | 64,5 %                     |
| 1974   | 73,1 %                     |

Source : Emplois, Qualifications et Croissance dans l'industrie. Collections de l'INSEE.

## 2.5 Des résultats moyens

### a) Productivité (1)

Tendanciellement de 1959 à 1974, la productivité apparente du travail mesurée par le rapport de la valeur ajoutée/effectifs a plus que doublé et progresse à un taux annuel de + 5,5 % correspondant au taux moyen de l'industrie.

#### Productivité apparente du travail (milliers de francs 1970)

| Années | 1959 | 1963 | 1968 | 1971 | 1974 |
|--------|------|------|------|------|------|
| VA/EFF | 20,7 | 27,7 | 33,6 | 41,8 | 46,1 |

Source : Comptabilité nationale.

(1) Rappelons que les indicateurs présentés ici ne visent pas à décrire finement l'évolution de toutes les composantes du secteur mais permettent seulement de positionner les industries textiles par rapport à l'ensemble de l'industrie.

De ce point de vue également apparaît une forte sensibilité à la conjoncture. La croissance de la productivité a été très ralentie de 1963 à 1967 malgré la forte compression des effectifs enregistrée sur cette période.

Dans la période récente les écarts entre les fibres artificielles et synthétiques (dont la progression se situe au-dessus du niveau de l'ensemble des biens intermédiaires) et les autres activités textiles (qui enregistrent une croissance ralentie, inférieure au niveau des biens de consommation courante) se sont fortement accentués.

#### Productivité apparente du travail (milliers de francs)

| Activités                               | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|
| Fibres artificielles et synthétiques .. | 45,1 | 50,9 | 63,5 | 80,4 |
| Biens intermédiaires .....              | 37,9 | 42,7 | 53,1 | 69,7 |
| Textiles .....                          | 26,6 | 30,7 | 36,6 | 43,9 |
| Biens de consommation .....             | 28,7 | 33,5 | 40,8 | 47,7 |

Source : Comptes intermédiaires.

Ceci renvoie aux différences constatées dans le taux de valeur ajoutée (valeur ajoutée/production non stockée). Alors que de 1971 à 1974, la situation des fibres artificielles est en progression constante sur ce critère, le reste des activités textiles stagne à un niveau parmi les plus bas de ceux enregistrés dans l'industrie.

#### Valeur ajoutée/Production non stockée

| Activités                               | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|
| Fibres artificielles et synthétiques .. | 0,41 | 0,43 | 0,46 | 0,46 |
| Textiles .....                          | 0,34 | 0,36 | 0,36 | 0,36 |

Source : Comptes intermédiaires.

A titre de comparaison, le ratio était en 1974 de :

- 0,32 dans le cuir,
- 0,37 dans l'habillement,
- 0,34 dans le bois.

Compte tenu de la diversité des situations des entreprises en ce qui concerne la gamme de productions et du degré d'intégration que celle-ci recouvre, les données ci-dessus incitent à penser qu'une grande partie des entreprises travaillent dans un contexte de faible taux de valeur ajoutée donc de forte dépendance des fournisseurs de matières premières et de contraintes extrêmement fortes du point de vue

des gains de productivité possibles. Cette question des types de produits est d'ailleurs l'un des éléments clés ressortant de l'enquête comme on le verra ultérieurement. Les entrepreneurs semblent unanimes à vouloir rechercher « le » créneau qui leur permettrait de se développer sur un marché concurrentiel mais les réussites effectives semblent plus rares.

Il apparaît, en effet, clairement que la recherche de « créneaux » commerciaux constitue l'un des points forts, sinon le point essentiel des stratégies d'adaptation mises en œuvre par les entreprises pour se développer ou simplement pour survivre.

Cette recherche systématique du créneau est apparue dans l'enquête comme l'élément moteur des décisions d'investissement. Ce qui ajoute un nouvel élément aux remarques faites sur l'effort d'investissement.

### b) Rémunération des facteurs de production

Les observations faites précédemment ne sont pas sans conséquence sur la rémunération des agents de production.

Du point de vue de la rémunération du travail (à l'exception des fibres artificielles et synthétiques), les données chiffrées confirment la réputation du textile comme industrie « qui paye mal ». Le niveau moyen des salaires est assez nettement inférieur à celui de l'ensemble des industries de biens de consommation, mais toutefois supérieur à celui pratiqué dans l'industrie de l'habillement.

#### Frais de personnel par salarié (milliers de francs)

| Activités                               | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|
| Fibres artificielles et synthétiques .. | 31,3 | 35,9 | 41,0 | 49,1 |
| Biens intermédiaires .....              | 26,9 | 29,7 | 35,2 | 41,3 |
| Textile .....                           | 20,0 | 22,3 | 26,2 | 31,5 |
| Biens de consommation .....             | 21,7 | 24,7 | 29,7 | 34,6 |
| Habillement .....                       | 17,0 | 19,4 | 23,4 | 26,7 |

Source : Comptes intermédiaires.

Du côté du capital, compte tenu de l'intensité capitalistique relativement élevée notée précédemment, on estime que parmi les industries de consommation, le textile est l'activité dans laquelle l'efficacité du capital, mesurée par le rapport de la valeur ajoutée au stock du capital productif, est la plus faible (1).

Cette constatation ressort également du faible niveau et de la stagnation enregistrée sur le taux de marge d'exploitation (excédent brut d'exploitation/production

(1) Emplois, Qualifications et Croissance dans l'industrie. Collections de l'INSEE.

non stockée) dont l'évolution montre, qu'à l'exception des fibres artificielles, les entreprises rencontrent des difficultés importantes pour rémunérer leur capital.

#### Excédent brut d'exploitation/Production non stockée

| Activités                               | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|
| Fibres artificielles et synthétiques .. | 0,11 | 0,12 | 0,15 | 0,17 |
| Textiles .....                          | 0,07 | 0,09 | 0,09 | 0,09 |

Source : Comptes intermédiaires.

Cette situation est caractéristique. La rémunération du capital est faible alors que les efforts d'investissement effectués et l'accélération des contraintes de concurrence nécessitent des amortissements de plus en plus rapides pour enclencher de nouveaux cycles d'investissements, comme le décrivait un des industriels contactés.

## 2.6 Un impact régional important

En ce qui concerne la répartition spatiale le premier élément important pour l'étude de l'activité textile apparaît être la concentration des effectifs. Selon les données UNEDIC, les données emploi salarié par région ou les données recensement prises en compte ici, on note que les neuf régions les plus importantes parmi les vingt-deux régions programme regroupent plus de quatre cinquièmes des effectifs du secteur ; cette caractéristique se maintient entre 1968 et 1975.

#### Evolution des effectifs du Textile par région

| Régions                      | 1968    | 1975    | Différence |
|------------------------------|---------|---------|------------|
| Nord .....                   | 121 000 | 98 600  | — 22 400   |
| Rhône-Alpes .....            | 97 600  | 75 000  | — 22 600   |
| Lorraine .....               | 35 900  | 31 100  | — 4 800    |
| Alsace .....                 | 31 200  | 25 000  | — 6 200    |
| Champagne-Ardenne .....      | 31 200  | 27 400  | — 3 800    |
| Picardie .....               | 23 400  | 20 700  | — 2 700    |
| Région parisienne .....      | 21 700  | 18 900  | — 2 800    |
| Haute-Normandie .....        | 17 800  | 12 200  | — 5 600    |
| Midi-Pyrénées .....          | 17 300  | 17 100  | — 200      |
| Total des neuf régions ..... | 397 100 | 326 000 | — 71 100   |
| Total France .....           | 460 700 | 383 000 | — 77 700   |

Source : INSEE - Recensements 1968-1975 - Tableaux Population active.

Ces données permettent en outre de constater que la récession des effectifs touche toutes les régions, sauf la région Midi-Pyrénées qui maintient le niveau de 1968.

Les plus fortes récessions touchent les concentrations les plus importantes : Nord et Rhône-Alpes qui perdent chacune plus de 22 000 emplois entre 1968 et 1975, c'est-à-dire que ces deux régions concentrent près de 60 % des pertes d'emplois observées pour le secteur sur la France entière.

D'autre part, dans les régions ayant les effectifs les plus importants (sauf en Région parisienne), le poids du secteur textile dans l'emploi global de la région est nettement supérieur à son poids dans l'ensemble France entière. Ceci explique que l'impact des récessions d'effectifs qu'a connues le secteur ait décuplé au niveau régional et encore plus au niveau local, comme en témoignent de nombreux exemples dans la période récente.

#### Poids du secteur textile dans l'emploi régional (en %)

| Régions                | 1968 | 1975 |
|------------------------|------|------|
| Nord.....              | 9,0  | 7,2  |
| Rhône-Alpes.....       | 5,3  | 3,8  |
| Lorraine.....          | 4,3  | 3,5  |
| Alsace.....            | 5,6  | 4,2  |
| Champagne-Ardenne..... | 6,1  | 5,2  |
| Picardie.....          | 3,9  | 3,2  |
| Haute-Normandie.....   | 2,9  | 2,1  |
| Midi-Pyrénées.....     | 2,1  | 1,9  |
| France entière.....    | 2,3  | 1,8  |

Source : INSEE, Recensements 1968-1975.

Un autre volet important des aspects régionaux concerne les rémunérations. Il apparaît, en premier lieu, que les écarts entre les rémunérations moyennes, pour une même activité, sont assez importants (1). Ainsi, pour la laine, les rémunérations moyennes en Picardie et Champagne sont assez nettement inférieures à celles observées dans le Nord et la région Midi-Pyrénées, alors que dans la bonneterie, ces deux régions, Picardie et Champagne, ainsi que l'Alsace sont des régions de haute rémunération comparativement au Nord ou à la Lorraine. Ceci signifie que les entreprises adaptent leurs politiques de salaires aux conditions locales.

D'un autre côté les activités textiles sont assez systématiquement sous-rémunérées par rapport aux autres activités industrielles dans toutes les régions. Si l'on compare la rémunération moyenne des activités textiles, à la rémunération

(1) Sources : E. VLASSENKO. Enquête sur la structure des salaires dans l'industrie en 1972. Collections M 43-44 de l'INSEE ; Enquête annuelle d'entreprises. Ministère de l'Industrie. Tableaux micro-fichés, 1974.

### Dispersion des rémunérations moyennes par région

| Régions<br>Activités             | Rémunération moyenne région / rémunération France entière |                 |          |          |        |                     |                | Rémunération<br>par tête<br>France entière |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------|----------|----------|--------|---------------------|----------------|--------------------------------------------|
|                                  | Nord                                                      | Rhône-<br>Alpes | Picardie | Lorraine | Alsace | Haute-<br>Normandie | Cham-<br>pagne |                                            |
| Filature coton .....             | 1,00                                                      | —               | 0,91     | 0,92     | 1,07   | 1,02                | —              | 20,7                                       |
| Filature laine (carde) .....     | 1,01                                                      | —               | 1,03     | —        | —      | —                   | —              | 21,5                                       |
| Filature laine (peigne) .....    | 1,00                                                      | —               | 0,84     | 0,84     | 0,92   | 0,84                | —              | 21,5                                       |
| Tissage coton - lin .....        | 1,50                                                      | 0,82            | 0,85     | 0,76     | 0,89   | 0,76                | —              | 26,7                                       |
| Tissage laine .....              | 1,07                                                      | 0,94            | 0,90     | —        | 0,91   | —                   | 0,91           | 23,6                                       |
| Bonneterie étoffes mailles ..... | 0,81                                                      | 0,99            | 0,95     | 0,92     | —      | —                   | —              | 26,4                                       |
| Bonneterie chandails .....       | 0,94                                                      | 1,16            | 0,86     | 0,93     | —      | —                   | 0,99           | 19,9                                       |
| Bonneterie vêtements dessus ..   | 1,21                                                      | 1,08            | —        | —        | —      | —                   | 1,05           | 22,1                                       |
| Bonneterie sous-vêtements .....  | 0,95                                                      | 1,13            | —        | 0,77     | —      | —                   | 1,00           | 19,1                                       |
| Bonneterie articles chaus. ....  | —                                                         | —               | 0,95     | 0,93     | 0,97   | —                   | 0,98           | 21,3                                       |

Source : Ministère de l'Industrie ; Enquête annuelle d'entreprises - 1974.

moyenne de l'industrie dans chaque région, la bonneterie et le coton sont en position de basse rémunération alors que pour la laine le salaire offert n'est supérieur à la moyenne régionale que dans le Nord et surtout dans la région Midi-Pyrénées où cette situation s'explique par une rémunération moyenne dans les activités industrielles très nettement inférieure à la moyenne nationale.

On reviendra ultérieurement sur ce problème des rémunérations. Mais on peut retenir qu'étant donné les rémunérations qu'elles peuvent ou qu'elles veulent pratiquer, les entreprises textiles apparaissent le plus souvent comme faiblement « concurrentielles » sur les marchés du travail sauf situation géographique (vallée des Vosges) ou historique (Nord) particulière.

## 2.7 Un appareil productif assez concentré

L'ancienneté de cette industrie, les facteurs historiques de localisation et les contraintes techniques liées à l'intégration assez élevée de la production ont amené la constitution d'unités de production d'assez grande taille si on les compare aux autres industries de consommation.

Il est intéressant de constater la prédominance des établissements ayant des effectifs supérieurs à 100 salariés et en particulier de ceux qui ont entre 200 et 499 salariés ainsi que la présence d'unités de très grande taille (+ 1 000 salariés) en nombre non négligeable dans l'industrie textile proprement dite alors que la quasi totalité des effectifs est concentrée dans de grandes unités pour la fabrication des fibres artificielles et synthétiques.

La comparaison des données extraites du recensement industriel (RI) de 1962 et de l'enquête annuelle d'entreprises (E.A.E.) de 1972 (1), pour le secteur de l'industrie textile montre une tendance à la concentration au tour des établissements de 200 à 499 salariés au détriment des autres catégories

### Distribution des effectifs salariés par classe de taille d'établissements

| Classes de taille        | R.I. 1962 |      | EAE 1972 |      |
|--------------------------|-----------|------|----------|------|
|                          |           | %    |          | %    |
| > 1 000 salariés .....   | 42 328    | 8,7  | 32 458   | 8,1  |
| 500 à 999 salariés ..... | 70 917    | 14,5 | 57 501   | 14,2 |
| 200 à 499 salariés ..... | 131 227   | 26,9 | 125 410  | 31,0 |
| 100 à 199 salariés ..... | 93 477    | 19,2 | 76 176   | 18,9 |
| 50 à 99 salariés .....   | 66 612    | 13,7 | 52 318   | 12,9 |
| 20 à 49 salariés .....   | 60 323    | 12,4 | 47 098   | 11,6 |
| 10 à 19 salariés .....   | 23 084    | 4,7  | 13 266   | 3,3  |
| Ensemble .....           | 487 968   | 100  | 404 227  | 100  |

(1) Ch. LEPRÉTRE - La concentration des établissements industriels français entre 1962 et 1972. Collections de l'INSEE - E 43. Ce document permet effectivement cette comparaison, après avoir rendu homogènes les deux enquêtes.

A titre de référence on peut comparer le poids des établissements de plus de 200 salariés dans le textile, l'habillement et le cuir aux deux dates.

**Poids des établissements de plus de 200 salariés dans l'effectif global (en %)**

| Secteurs                       | R.I. 1962 | EAE 1972 |
|--------------------------------|-----------|----------|
| Textile (secteur 44) .....     | 50,1      | 53,2     |
| Habillement (secteur 47) ..... | 29,8      | 35,6     |
| Cuir (secteur 45) .....        | 28,6      | 30,8     |

Cette caractéristique de concentration technique assez forte constitue un élément intéressant en complément des remarques précédentes sur la concentration régionale et locale. L'effet des récessions d'effectifs est d'autant plus ressenti que la ou les entreprises textiles locales regroupent un nombre important d'actifs de la zone.

Les données dont on a pu disposer concernant la concentration économique et financière sont insuffisantes pour avancer des éléments sérieux d'analyse.

Chapitre II

**VARIABLES DE CROISSANCE  
ET POLITIQUES D'ENTREPRISES**

Ce second chapitre analysera les situations individuelles des entreprises :

— à partir des données économiques fournies par le ministère de l'Industrie pour un échantillon étendu (2.1 et 2.2) ;

— à partir de l'enquête directe réalisée auprès d'un échantillon plus restreint, enquête qui portait sur l'analyse de l'emploi, mais visait à replacer cette analyse dans le contexte plus large des données concernant la gestion financière, technique et commerciale des entreprises (2.3).

## I. — OBJECTIFS ET MÉTHODE D'UNE ANALYSE PAR DONNÉES INDIVIDUELLES D'ENTREPRISE

Pour préciser le statut de traitements des données individuelles il est nécessaire de rappeler l'objectif d'une analyse sectorielle qui est de comprendre comment et dans quelle mesure l'évolution de l'activité, la politique d'investissement, l'évolution des salaires et de la productivité du travail déterminent l'évolution de l'emploi et celle des caractéristiques du travail et de la main-d'œuvre.

Si l'on s'en tient aux données sectorielles couramment disponibles (1), on se heurte au délicat problème de la signification des agrégats qui ont un double effet d'écran. D'une part, chacun d'eux masque la diversité des situations particulières sur chaque variable considérée. D'autre part, les liaisons qu'on peut établir entre variables n'ont pas automatiquement la même signification au niveau du secteur et au niveau d'entreprises particulières.

Il en résulte deux inconvénients importants. L'analyse du secteur dans son ensemble ne met pas en évidence les situations diverses que connaissent les entreprises et ne permet pas d'isoler les entreprises en situation favorable de celles qui connaissent des difficultés. En outre ce type d'analyse ne permet pas de comprendre comment les entreprises et globalement le secteur, sont parvenus à la situation qu'ils connaissent.

Compte tenu de ces raisons, il devient souhaitable de tenter des analyses sur des échantillons d'entreprises pour essayer de dépasser les limites de l'analyse basée sur les seules données agrégées par secteur.

### 1.1 Les variables utilisées

Les variables utilisées ont été choisies de façon pragmatique à partir des données d'entreprises régulièrement collectées lors des enquêtes de l'Administration.

Ce choix peut être critiqué du fait que les variables utilisées sont déjà des synthèses de phénomènes complexes et ont des significations ambivalentes. Il présente l'avantage de permettre d'appliquer le schéma d'analyse à un important échantillon d'entreprises ou à d'autres secteurs d'activité.

De plus, les travaux entrepris par l'INSEE et le ministère de l'Industrie (systèmes SUSE et ENEIDE) offrent dès maintenant des possibilités importantes dans cette voie. Réalisant, partiellement dans l'immédiat, des fusions de plusieurs enquêtes sur plusieurs années, ces systèmes devraient fournir dans l'avenir une base d'investigations très riche.

---

(1) Notamment celles présentées par l'INSEE dans les Comptes intermédiaires des entreprises ou à partir de l'enquête sur la structure de l'emploi.

• *Les variables économiques ou caractérisant l'activité*

Ces variables sont toutes issues des données comptables de l'enquête annuelle d'entreprises.

**Les variables primaires** sont :

|       |                                                    |
|-------|----------------------------------------------------|
| CA    | Chiffre d'affaires hors taxes                      |
| VA    | Valeur ajoutée au coût des facteurs                |
| FP    | Frais de personnel                                 |
| EBE   | Excédent brut d'exploitation                       |
| ACHAT | Achats de matières et consommations intermédiaires |
| INV   | Montant des investissements.                       |

On admet de façon approximative que  $CA = VA + ACHAT$   
 $VA = FP + EBE$ .

Dans cette étude on ne disposait pas des immobilisations brutes (IB) pas plus que d'une ventilation des salaires par grande catégorie. Ces éléments disponibles dans d'autres sources permettraient une amélioration sensible des analyses.

On a retenu comme **variables économiques de structure** :

—  $VA/CA$  : la part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaires est un indicateur de l'importance de la transformation assurée directement par l'entreprise. Comme tous les autres, un tel indicateur n'est que partiellement satisfaisant, notamment en raison de la commercialisation qui peut exister ou non dans l'entreprise. Mais l'hétérogénéité des produits et les divers stades de commercialisation limitent aussi la signification de cet indicateur ;

—  $FP/VA$  et  $EBE/VA$  : ces deux indicateurs permettent d'étudier la répartition de la valeur ajoutée entre la rémunération du travail et celle du capital. Pour un niveau de valeur ajoutée déterminé on peut dire en première approximation que les entreprises ayant des processus de production fortement capitalistiques ont un ratio  $FP/VA$  faible et un ratio  $EBE/VA$  élevé. Mais par ailleurs à processus de production identique deux entreprises peuvent avoir des structures d'emplois et donc de rémunérations différentes ainsi que des rémunérations du capital plus ou moins fortes ;

—  $VA/EFF$  : la valeur ajoutée par tête ou productivité du travail est reliée à la variable précédente par la rémunération par tête ;

—  $VA/EFF = VA/FP \times FP/EFF$ .

Son utilisation doit être faite simultanément avec ces deux autres variables. L'important à souligner est qu'à une productivité donnée peuvent correspondre des frais de personnel par tête faibles et une faible intensité capitaliste (fort rapport  $FP/VA$ ) ou des frais de personnel élevés et une forte intensité capitaliste. Si l'on admet que la productivité du travail est une variable clé de l'entreprise on voit qu'une bonne productivité peut aussi bien se rencontrer dans des entreprises traditionnelles que modernes.

—  $FP/EFF$  : les frais de personnel par tête sont particulièrement utiles à confronter avec la structure d'emploi. On verra que à un niveau de  $FP/EFF$  déterminé correspondent des structures d'emploi assez différentes.

La plupart de ces variables peuvent être utilisées en évolution sur les quatre ou cinq dernières années. Elles traduisent alors l'effort de transformation qu'a connu l'entreprise et doivent être reliées notamment à l'investissement.

Dans la présente étude nous avons choisi, pour caractériser l'effort d'investissement, la somme des investissements des cinq dernières années rapportée à l'effectif de la dernière année.

Une grosse difficulté dans cette analyse d'évolution est de caractériser l'évolution de l'activité de l'entreprise. Pour ce faire on a retenu ici à la fois l'indice de croissance du chiffre d'affaires et celui du chiffre d'affaires par tête, ce deuxième indice paraissant plus satisfaisant.

#### • *Les variables d'emploi*

Elles sont issues uniquement de l'enquête structure des emplois après regroupement des établissements d'une même entreprise au niveau le plus fin de la Nomenclature des emplois. On a cherché à définir la structure des emplois des entreprises par un petit nombre de ratios permettant en principe de caractériser des situations différentes entre les entreprises et dans certains cas des politiques de personnel différentes ; on a retenu :

P : la part dans l'effectif total du personnel attaché à la production. Ceci permet d'isoler les entreprises ayant principalement une activité de production de celles dont les fonctions d'administration et de commercialisation sont importantes.

O : la part dans l'effectif total des ouvriers — rapproché du premier, ce ratio permet de distinguer, suivant les activités dominantes, les entreprises dont l'essentiel du personnel de production est ouvrier de celles, sans doute plus modernes, qui ont des proportions non négligeables de techniciens et de cadres.

OQ : proportion d'ouvriers qualifiés parmi les ouvriers.

OQT : proportion d'ouvriers qualifiés du textile parmi les ouvriers qualifiés. Ces deux ratios permettent d'avoir une indication de la classification en vigueur et, dans une certaine mesure, par OQT, de l'importance relative de la spécialisation.

F : proportion de femmes dans l'effectif total et OF proportion de femmes ouvrières dans l'effectif des ouvriers qui constituent deux ratios permettant de spécifier la politique de personnel par rapport aux femmes.

Quelques remarques s'imposent :

— ce jeu de ratios est propre au textile et ne répond pas nécessairement aux problèmes posés dans d'autres secteurs ;

— les rubriques retenues permettent encore moins que la nomenclature de base de traduire des contenus d'emplois ou des qualifications concrètes, elles rendent possible le repérage des catégories de main-d'œuvre différentes ;

— par rapport à notre objectif et au petit nombre de variables économiques dont on dispose, le nombre de variables emplois ainsi définies est élevé et difficile à maîtriser ;

— enfin, les traitements sur données individuelles dépendent encore plus que d'autres de la fiabilité des réponses données par chaque entreprise aux questions qui leur sont posées par l'administration.

Comme pour les variables économiques, l'analyse, en termes de structure pour une année déterminée, pourra être complétée par l'analyse de l'évolution des effectifs globaux ainsi que de chacun des ratios définis ci-dessus.

## 1.2 Les objectifs assignés

- *Mettre en évidence la dispersion des situations de chaque entreprise par rapport à des moyennes de classe*

Dans l'analyse de l'emploi et de sa structure, le constat de la dispersion générale de tous les coefficients de structure montre bien les limites de critères simples comme l'activité principale et même comme la taille d'entreprise. On pourrait dire pratiquement la même chose pour les analyses des seules variables économiques de même que des croisements de deux variables. Cela signifie au moins deux choses. D'une part, dans le domaine qui nous intéresse, les raisonnements en termes de moyenne seulement masquent une réalité très importante ; dire qu'en moyenne le taux d'encadrement est de 15 % ne signifie pas grand chose si l'écart-type est de 10 %. D'autre part la mesure de la dispersion, lorsqu'on rapproche deux variables, donne une mesure de la validité d'une hypothèse en même temps que des degrés de liberté des entreprises par rapport aux variables considérées.

- *Mettre en évidence des groupes d'entreprises homogènes par rapport à plusieurs variables*

Au delà des constats de dispersion on se propose de reconstituer des groupes d'entreprises fondés sur l'homogénéité des valeurs de plusieurs variables. Cela suppose des schémas plus ou moins complexes construits à partir des variables dont on dispose. Quelques-uns seront proposés plus loin, leur but n'étant pas de donner des modèles de fonctionnement réels mais, compte tenu des variables retenues, de mettre en évidence des schémas dominants et des groupes d'entreprises associées à ces schémas.

- *Fournir des éléments de choix pour les enquêtes directes*

L'analyse des données d'entreprises conduit à mettre en évidence les limites des schémas de relation entre les variables disponibles. Ainsi par exemple, on peut mettre en relation l'accroissement de production avec un effort d'investissement qui s'est accompagné de recours à des nouvelles catégories de main-d'œuvre (davantage de femmes et d'étrangers pour le poste de nuit par exemple). Mais les enquêtes annuelles ne peuvent expliciter les modifications du mode d'organisation que ces transformations générales ont entraînées, pas plus que le détail des types de main-d'œuvre recrutée (âge et formation).

L'analyse des données générales débouche donc — par rapport aux questions posées — sur la nécessité de collectes de nouvelles informations. Elle conduit également à permettre le choix des entreprises à enquêter en fonction des questions auxquelles on cherche à répondre ou à positionner les entreprises enquêtées par rapport aux populations globales, accroissant de ce fait la signification des résultats obtenus.

### 1.3 Les questions auxquelles on cherche à répondre

D'une façon générale, on cherche à montrer en quoi des situations économiques différentes peuvent conduire ou non à des types de structuration du travail différents. Ceci peut se faire par l'étude des situations des entreprises à un instant déterminé ou par l'étude de l'évolution sur moyenne période.

- *Les situations relatives des entreprises à un moment déterminé*

On fait l'hypothèse que les entreprises disposant d'un certain capital et produisant pour certains marchés ont des politiques d'utilisation de la force de travail caractéristiques de leur situation économique. Plus concrètement et en supposant que les caractéristiques de marché et de capital soient déterminantes, on cherchera à expliquer aussi les structures d'emplois et les types de main-d'œuvre utilisée.

Pratiquement, on privilégiera comme variables d'une part le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, les frais de personnel, la rémunération du capital et d'autre part quelques ratios classiques caractérisant la structure de l'emploi (taux d'encadrement, proportion d'ouvriers qualifiés, proportion de femmes ouvrières, proportion d'emplois productifs).

Deux schémas méritent une attention particulière :

— Le premier fait l'hypothèse que par rapport à un certain marché (vu de façon approximative à travers l'activité principale), les entreprises choisissent une phase de transformation et un mode de production plus ou moins capitalistique. Ces deux critères conduisent à une première partition du champ dont on peut analyser la dispersion en fonction des autres variables, productivité, rémunération par tête. On peut alors en examiner leurs implications, dans chaque groupe et sous-groupe, sur la structure et les types d'emplois. Sans remettre en avant l'idée d'une liaison entre technique et structure d'emploi, dont beaucoup d'études ont montré la complexité, on fait ici l'hypothèse qu'à des modes de production définis sommairement correspondent des structures d'emploi dominantes.

— Le second schéma est en quelque sorte un affinement du premier. En effet, si le premier schéma permet d'opposer des entreprises de types très différents, cela n'entraîne pas nécessairement des oppositions fortes du point de vue de la main-d'œuvre utilisée car les entreprises peuvent jouer d'une part sur l'organisation du travail, d'autre part sur leur politique de recrutement et de salaires. C'est l'analyse de la répartition de la valeur ajoutée entre rémunération du capital et rémunération du travail qui peut permettre d'approcher ces deux problèmes et de faire une

liaison avec des variables d'emplois caractérisant l'organisation : taux d'encadrement, proportion de qualifiés, proportion de spécialistes.

Dans ces deux schémas, on ne vise pas réellement à constituer des groupes d'entreprises fonctionnant suivant des modèles déterminés mais à mettre en évidence des oppositions ou des similitudes par rapport au poids dominant d'une variable ou d'un groupe de variables. Ainsi, admettant le rôle dominant du partage de la valeur ajoutée entre frais de personnel et rémunération du capital, on admet que les entreprises qui s'opposent sur ce critère doivent avoir des politiques différentes de rémunération et de structuration de l'emploi. Lorsque ces homogénéités n'apparaissent pas, cela conduit à poser d'autres questions qui relèvent alors de l'enquête directe. Mais les clivages qui apparaissent permettent de dépasser ce que traduisaient les seules valeurs moyennes.

#### • *Les évolutions dans le temps des entreprises*

On s'intéressera, plus précisément, à l'itinéraire emprunté par les entreprises et qui leur a permis d'aboutir à leur situation actuelle. Ceci part du constat évident que les entreprises sont des organismes en évolution permanente et que cette dynamique a autant ou davantage d'importance que les situations instantanées. La question générale est alors de savoir comment les entreprises jouent à la fois des variables investissement et emploi. On se demandera notamment dans quelle mesure l'investissement permet de modifier l'utilisation du travail en termes d'effectifs et de structures d'emploi. Le schéma pourrait être le suivant : les entreprises cherchent à améliorer l'utilisation de la force de travail plutôt en transformant leur processus de production et en phase de croissance, qu'à situation techniquement identique et en phase de stagnation ou de régression. Deux questions se posent donc : l'importance des investissements réalisés (ou mieux de l'évolution globale du capital) est-elle un facteur qui différencie les entreprises du point de vue de l'évolution des effectifs et de la modification des structures d'emplois ? De plus les différentes catégories d'investissements réalisés conduisent-elles à des évolutions différentes des mêmes variables ?

La mise en œuvre de ce schéma impose sans aucun doute de passer à des variables intermédiaires et notamment par l'évolution de la productivité du travail et par celle du rapport FP/VA.

De tels schémas sont simplificateurs. Néanmoins, on peut espérer que la prise en compte d'un plus grand nombre de variables, notamment de variables traduisant des stratégies ou des marges de liberté, permettra de dégager des synthèses plus pertinentes pour des groupes d'entreprises.

Les analyses sur données individuelles constituent donc une contribution, encore très imparfaite, au rapprochement des analyses micro-économiques ou monographiques et des analyses macro-économiques. Elles posent d'autre part, à un niveau plus théorique, le problème de l'agrégation de variables économiques ou d'emploi, et de sa signification.

## II. — LES ANALYSES DES SITUATIONS INDIVIDUELLES D'ENTREPRISES APPORTENT UN ECLAIRAGE NOUVEAU SUR LE SECTEUR TEXTILE ET SUR SON EVOLUTION

### 2.1 Une dispersion croissante des situations individuelles

L'analyse sur les données individuelles d'entreprises apporte des éléments sur le développement de l'activité et les gains de productivité réalisés. Elle montre tout d'abord que, prise globalement, la population des entreprises est très hétérogène et que cette hétérogénéité s'amplifie.

On constate, en effet, de fortes distorsions avec d'une part une majorité d'entreprises (2 sur 3 environ) situées à des niveaux inférieurs à la moyenne sectorielle sur les indicateurs d'activité (chiffres d'affaires par tête) et de productivité (valeur ajoutée par tête) et d'autre part un petit groupe d'entreprises atteignant sur ces critères des niveaux élevés, plus de deux fois supérieurs à la moyenne sectorielle.

Cette situation se reproduit pour chacune des années d'observation avec une accentuation sensible des écarts entre les deux groupes. On en déduit que pour la majorité des entreprises les difficultés de croissance et de productivité sont nettement plus fortes que ne pouvaient le laisser paraître les chiffres globaux et que ces difficultés ont plutôt tendance à s'accroître, sauf pour un petit nombre d'entreprises qui arrivent à « s'en sortir ». A l'opposé, le groupe des entreprises « de pointe » semble connaître une croissance favorable qui les met dans des conditions de plus en plus éloignées de l'image pessimiste de l'entreprise textile présentée habituellement.

Le second point marquant correspond au fait que les écarts enregistrés sur l'indicateur de productivité sont plutôt moins élevés que sur l'indicateur d'activité. Ceci traduit, pour une part, le fait qu'un bon nombre d'entreprises placées en position défavorable du point de vue de l'activité atteignent des niveaux de productivité corrects. On rejoint ainsi le débat amorcé sur le type d'investissement et le facteur qu'il tend à privilégier. Dans des conditions de croissance soutenue de l'activité, la croissance de la productivité est généralement également élevée. Par contre dans des conditions d'activité stagnante, si la tendance générale est à une faible progression de la productivité, on trouve des entreprises en nombre non négligeable qui parviennent à assurer des gains de productivité convenables.

Du point de vue de l'activité des entreprises — telle qu'on peut la saisir par référence à la nomenclature détaillée (NAE 3 chiffres) — la situation est également hétérogène. Il apparaît nettement que la classification économique ne se superpose pas à une distribution stricte des sous-secteurs d'activité. Les activités détaillées sont certes représentées inégalement dans les différents groupes, mais il existe des entreprises de toutes les activités aussi bien parmi les entreprises de pointe que parmi les entreprises en difficulté. Ceci écarte la possibilité de raisonnements simples du genre : « la bonneterie s'en sort mal alors que la soie s'en sort bien ».

On peut néanmoins s'efforcer de faire ressortir les phénomènes dominants. Il faut auparavant rappeler que les résultats présentés ici (et dans l'ensemble de ce paragraphe II) sont relatifs à un échantillon d'entreprises, qui n'a pas été tiré suivant une méthode permettant d'assurer une représentativité statistique du secteur. Par conséquent, lorsqu'on parle par souci de simplification du coton (par exemple), il faut comprendre « le groupe d'entreprises de l'échantillon appartenant au sous-secteur des industries de la filature et du tissage du coton ».

Les points dominants sont schématiquement les suivants :

— Progression soutenue de l'activité dans le **coton** qui semble à peu près générale (de 1970 à 1974 rappelons-le). Les gains de productivité, élevés, réalisés le sont ainsi dans un contexte de progression de l'activité.

— Eclatement des populations d'entreprises de la **laine** et de la **soie** qui semble typique des phénomènes de chute accélérée et de progression les plus remarquables.

— Concentration des entreprises de **bonneterie** dans le groupe en situation difficile, avec cependant un certain nombre d'unités qui connaissent une situation qui s'améliore.

On doit ajouter qu'il n'apparaît pas de liens immédiats entre ces phénomènes et la taille des entreprises. Les plus hauts niveaux d'activité et de productivité (mesurés sur des indicateurs par tête) sont aussi bien le fait de grandes ou de petites entreprises, en termes d'effectifs. Ceci ne signifie pas que la taille ne joue pas un rôle, mais que celui-ci est largement médiatisé par les autres facteurs commerciaux, techniques...

## 2.2 Des écarts non négligeables sur le coût unitaire de la main-d'œuvre

L'analyse menée dans le chapitre I concluait à un faible niveau de rémunération moyenne de la main-d'œuvre. La question se pose de savoir si ceci traduit une pratique systématisée de coût unitaire de main-d'œuvre le plus bas possible ou si les entreprises adoptent des attitudes plus diversifiées en ce domaine.

La dispersion enregistrée sur l'indicateur de rémunération moyenne (frais de personnel du compte d'exploitation rapporté à l'effectif global) est nettement moins élevée que celles relevées sur l'activité et la productivité. Du point de vue de la rémunération moyenne, les entreprises sont beaucoup plus homogènes que pour les autres caractéristiques économiques. Cette première constatation faite sur l'ensemble de la population est confirmée en distinguant l'activité détaillée des entreprises. Les moyennes calculées par activité sont beaucoup plus resserrées sur cette variable que sur les autres. On retiendra que la laine et surtout la soie, « payent » mieux en moyenne que le coton et la bonneterie.

Dans cette situation globale, on remarquera cependant que l'écart entre la masse des entreprises à coût unitaire très faible et le groupe (limité) des entreprises qui

pratiquent les rémunérations moyennes les plus élevées, est de l'ordre de 1 à 1,6-1,7. Ce qui signifie que, si l'on doit prendre comme hypothèse dominante que le textile a un coût unitaire de main-d'œuvre faible sinon très bas avec les conséquences que cela implique pour l'accès aux différents marchés du travail, l'on ne doit pas ignorer qu'un certain nombre d'entreprises du secteur s'écartent de ce schéma et adoptent des politiques de rémunération plus élevées. A ce stade de l'analyse, on se limitera à cette constatation. En effet, on ne sait rien sur d'éventuelles pratiques différenciées par catégorie d'emplois ni sur les facteurs qui permettraient d'éclairer ces différences : facteurs régionaux, stabilisation de la main-d'œuvre, etc.

## 2.3 Des modes de croissance à distinguer

Compte tenu de l'hypothèse d'hétérogénéité sur les variables élémentaires que permettent d'avancer les éléments qui précèdent, deux questions permettent de mieux caractériser les modes de croissance choisis — ou subis — par les entreprises du secteur : l'évolution du degré d'intégration (caractérisé par le rapport valeur ajoutée sur chiffre d'affaires : VA/CA) et le partage de la valeur ajoutée entre frais de personnel : FP (rémunération du travail) et excédent brut d'exploitation : EBE (rémunération du capital).

### a) Le rapport valeur ajoutée/chiffre d'affaires, appelé ici « degré d'intégration »

Les données globales au niveau du secteur et de l'ensemble de la population étudiée indiquent que le rapport VA/CA reste constant et à un niveau peu élevé : environ 0,36-0,37.

Si l'on prend en compte les valeurs prises au niveau de chaque entreprise, on observe une évolution très hétérogène.

Pour chacune des années d'observation, la population se répartit entre les valeurs extrêmes :

- 0,20/0,25 pour les taux les plus faibles,
- 0,75/0,80 pour les taux les plus élevés.

D'autre part, c'est sans doute de ce point de vue que les oppositions entre activités détaillées sont les plus marquées : la laine et la bonneterie sont « en moyenne » des activités à degré d'intégration élevé (au-dessus de 0,40-0,45) alors que la soie et le coton sont des activités à degré d'intégration faible.

### Les relations entre l'évolution du degré d'intégration et l'évolution de l'indicateur de productivité.

En observant la déformation du nuage de points sur l'ensemble de la population, on obtient peu d'éléments éclairants. Les deux « cas » les plus fréquents correspondent à un degré d'intégration élevé lié à une productivité plutôt faible, et à un degré d'intégration faible lié à une productivité élevée.

Les deux autres situations possibles qui correspondent à un degré d'intégration faible lié à une productivité faible et surtout à un degré d'intégration élevé avec une forte productivité sont plus rares mais ne peuvent pas être complètement écartées.

|                     |        | Productivité  |                   |
|---------------------|--------|---------------|-------------------|
|                     |        | Faible        | Forte             |
| Degré d'intégration | Faible | Peu fréquent  | Fréquent          |
|                     | Fort   | Très fréquent | Très peu fréquent |

Le raisonnement par activité semble ici le plus fructueux.

- **Bonneterie**

Pour la majeure partie des entreprises de cette activité, les caractéristiques dominantes correspondent à un degré d'intégration fort ou moyen et à une productivité plutôt peu élevée. Les quelques entreprises qui atteignent des niveaux de productivité supérieurs ont une progression du chiffre d'affaires peu différente de la moyenne de l'activité. Le facteur dominant semble être ici une progression de l'activité faible ou au mieux, moyenne, qui incite les entreprises à renforcer leur recherche de gains de productivité sans développer de manière importante leur chiffre d'affaires.

- **Coton**

C'est le cas opposé de la bonneterie. La tendance dominante est à un niveau de productivité élevé relativement à la moyenne sectorielle dans un contexte de degré d'intégration peu élevé ou moyen. Le facteur déterminant est ici la progression soutenue de l'activité qui offre la possibilité de gains de productivité importants. Toutefois pour les entreprises dont l'activité progresse moins rapidement, le niveau de productivité atteint est également fort et correspond à un degré d'intégration qui a tendance à s'élever.

- **Industries de la soie (moulinage et texturation)**

Le clivage de la population est ici assez net. Le groupe dominant est caractéristique d'entreprises à forte productivité et à degré d'intégration faible. La progression de l'activité est généralement forte, ce qui, compte tenu des hauts niveaux de productivité atteints, tend à faire diminuer les degrés d'intégration. Malgré les hauts niveaux de productivité enregistrés, les problèmes de « rendement » peuvent se poser de manière accrue.

Une autre partie de la population est dans un schéma beaucoup moins favorable, menant à des niveaux de productivité de faible importance.

• Laine

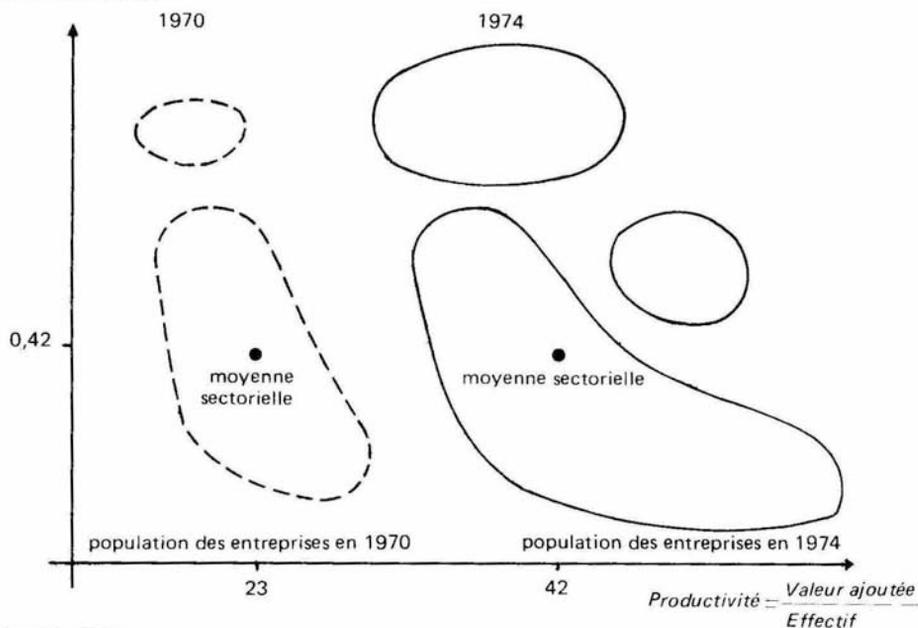
L'éclatement de la population est également très intéressant pour cette activité. D'une situation initiale où la majorité des entreprises se caractérisaient par un bon niveau de productivité et un degré d'intégration plutôt élevé, on constate l'apparition de trois groupes d'entreprises très différenciés :

- des entreprises à intégration élevée mais à efficacité faible (modèle bonneterie) ;
- des entreprises à efficacité moyenne ou faible mais à intégration moyenne (modèle proche du coton) ;
- des entreprises à efficacité forte dans un contexte d'intégration largement inférieure à la moyenne de l'activité (modèle soie).

Ces divers éléments ne sont pas faciles à interpréter. Ils soulignent tout de même l'importance de la relation activité-productivité saisie sous ses différents aspects qui permet de comprendre les trajectoires suivies par les entreprises et de poursuivre les analyses plus loin qu'il n'a été possible de le faire ici.

Le croisement Productivité-Degré d'intégration constitue par ailleurs une bonne illustration du phénomène de dispersion de la population souligné précédemment. Le graphique ci-après qui donne aux deux dates 1970 et 1974 la physionomie d'ensemble de la population en croisant ces deux critères visualise bien ce phénomène (1).

*Valeur ajoutée*  
*Chiffres d'affaires*



(1) Les trajectoires individuelles des entreprises étant très différenciées au sein de cet aspect général de la population, auront rendu d'autant plus difficile une visualisation que le nombre d'unités analysées est élevé (plus de 150).

## b) Le partage de la valeur ajoutée

L'hypothèse générale, tirée des données au niveau de l'ensemble de la population, est que la part de la valeur ajoutée qui va à la rémunération du capital est plutôt faible mais connaît une légère amélioration, tandis que la part des frais de personnel dans la valeur ajoutée connaît un tassement. Mais comme précédemment, cette tendance moyenne recouvre en fait des différences sensibles de niveau et d'évolution selon l'activité.

### Part de l'excédent brut d'exploitation (EBE) dans la valeur ajoutée (en %)

| Activités              | 1970 | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Industrie de la soie . | 0,25 | 0,25 | 0,22 | 0,29 | 0,29 |
| Coton . . . . .        | 0,21 | 0,21 | 0,22 | 0,25 | 0,30 |
| Laine . . . . .        | 0,22 | 0,24 | 0,23 | 0,23 | 0,18 |
| Bonneterie . . . . .   | 0,22 | 0,20 | 0,21 | 0,19 | 0,18 |

On retiendra comme caractéristique principale de chacune des activités :

- le haut niveau moyen de la soie qui renvoie à son caractère d'industrie fortement capitalistique ;
- la croissance forte du coton pour lequel le partage de la VA en croissance, rappelons-le, est de plus en plus favorable au capital ;
- les difficultés évidentes que connaissent les entreprises de la laine et de la bonneterie sur ce plan et les conséquences en matière d'investissement.

### Une première série d'interrogations tient aux liens entre partage de la valeur ajoutée et productivité

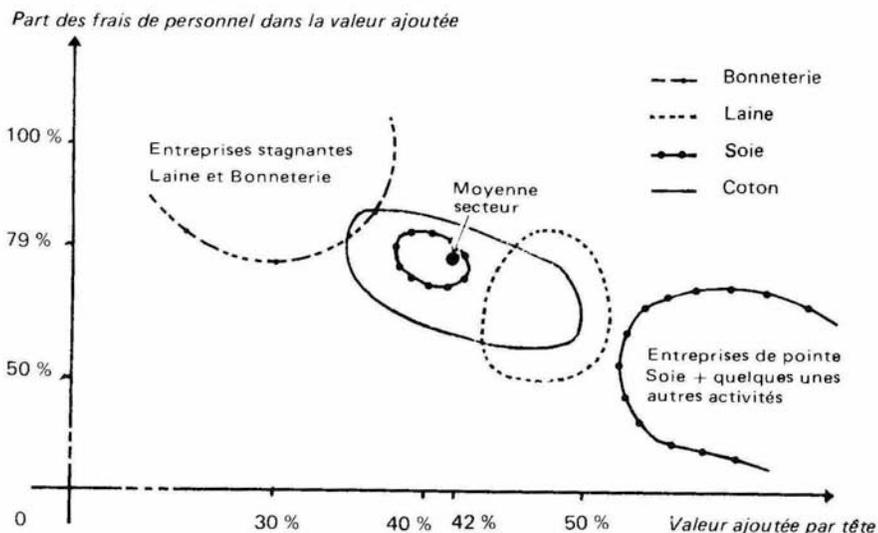
Dans une présentation schématique, on peut dire que plus la productivité est élevée, plus le partage de la valeur ajoutée est favorable au capital. On soulignera qu'il ne s'agit cependant pas d'une relation linéaire, les écarts enregistrés pour différents niveaux de productivité sur le ratio EBE/VA étant loin d'être négligeables. D'autre part, la relation est assez nette en termes d'évolution, mais on constate des variations annuelles d'assez forte amplitude qui expliquent les difficultés d'interprétation de données recueillies ponctuellement par exemple lors de l'enquête CEREQ.

D'un examen détaillé par activité il ressort que :

- une rémunération du capital plus favorable concerne particulièrement les entreprises de soie et de coton qui atteignent les plus hauts niveaux de productivité. Le cycle investissement-productivité-rémunération du capital améliorée-possibilités d'investir se vérifie bien sur cette population ;

— à l'inverse, pour la majeure partie des entreprises de bonneterie et un groupe d'entreprises de la laine, les niveaux de productivité atteints — même compte tenu des éléments relevés précédemment sur une recherche de gains de productivité dans un contexte de faible progression de l'activité — ne semblent pas permettre une rémunération du capital suffisante et ceci pèse en conséquence sur les possibilités d'accumulation (1).

**Regroupement des entreprises  
selon la productivité apparente du travail (valeur ajoutée par tête)  
et la part des frais de personnel dans la valeur ajoutée**



Source : EAE 1974.

**Second niveau de réflexion correspondant aux rapports entre le partage de la valeur ajoutée et le coût unitaire de la main-d'œuvre**

On sait que les coûts unitaires de main-d'œuvre sont en général peu élevés et qu'ils ont progressé légèrement moins vite que la productivité. La question est donc de savoir comment les différences sensibles enregistrées sur les coûts de main-d'œuvre jouent sur le partage de la valeur ajoutée.

Il n'existe pas de relation mécaniste simple du type : plus les coûts unitaires sont bas, plus les entreprises arrivent à dégager de la valeur ajoutée pour rémunérer le capital. Au contraire les quatre situations possibles sont à examiner : faible ou forte rémunération relative du capital liée à des coûts élevés, faible ou forte rémunération relative du capital liée à des coûts faibles.

(1) On rappellera qu'il s'agit là de tendances grossières dont les situations individuelles peuvent s'écarter sensiblement.

|                         |        | Coût unitaire de la main-d'œuvre |                        |
|-------------------------|--------|----------------------------------|------------------------|
|                         |        | Fort                             | Faible                 |
| Rémunération du capital | Forte  | Fréquent (Type 1)                | Fréquent (Type 3)      |
|                         | Faible | Peu fréquent (Type 2)            | Très fréquent (Type 4) |

- **Type 1** : coûts unitaires élevés + partage de la valeur ajoutée favorable au capital.

Il correspond à des entreprises pour lesquelles la recherche de forts gains de productivité est une constante et qui, sur le plan de la rémunération, se situent assez nettement au-dessus de la moyenne sectorielle. Ce groupe, assez important, correspond aux entreprises placées dans de bonnes conditions apparentes sur le plan des variables de croissance. On retrouve ici la majeure partie des entreprises de la soie, et un petit nombre d'entreprises de la laine, du coton et de la bonneterie.

- **Type 2** : coûts unitaires élevés + forte part des frais de personnel dans la valeur ajoutée.

Il s'agit ici d'une population peu nombreuse d'entreprises de laine et de bonneterie qui sont dans une situation qu'on peut estimer très défavorable. En effet, elles doivent assumer une rémunération moyenne plus élevée que la moyenne sectorielle alors que le niveau de productivité atteint apparaît largement insuffisant pour rémunérer correctement le capital et engendrer des décisions d'investissement susceptibles d'améliorer leur situation. Elles subissent donc — sans que l'on possède de facteurs explicatifs — une accumulation de handicaps qui peuvent, à terme, poser la question de leur survie si aucune modification importante n'intervient.

- **Type 3** : coûts unitaires faibles et rémunération relative au capital forte.

Il s'agit ici d'entreprises, principalement de coton et de bonneterie, qui parviennent à « valoriser » leur position vis-à-vis de la rémunération. Dans des conditions d'activité différentes des entreprises du type 1, elles atteignent des niveaux de productivité en moyenne plus faibles mais étant donné leur faible coût de main-d'œuvre, elles peuvent dégager une part relative de valeur ajoutée équivalente aux entreprises de type 1 pour rémunérer le capital. Il y a là un effet « productivité » qui semble particulièrement intéressant.

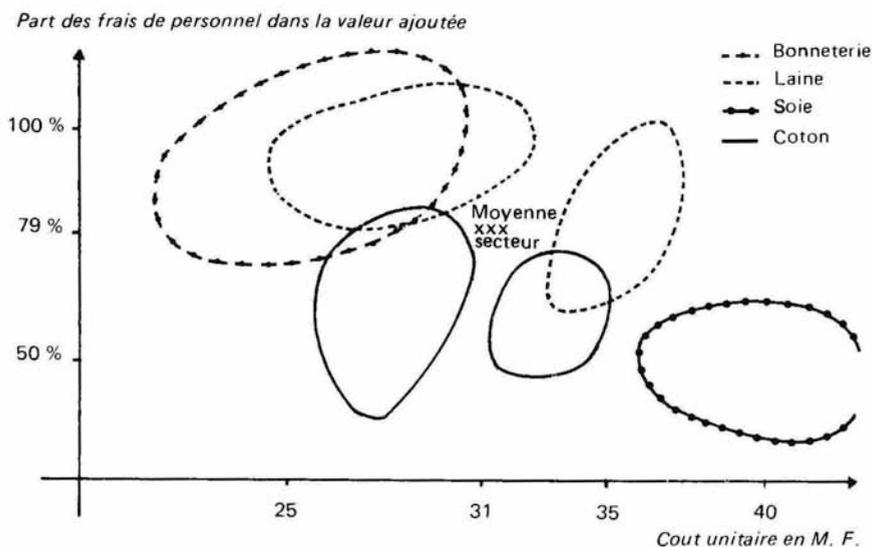
- **Type 4** : coûts unitaires faibles et rémunération relative du capital faible.

C'est la situation « typique » des entreprises textiles avec en particulier une forte représentation des entreprises de bonneterie et de laine. Du point de vue du coût de la main-d'œuvre, elles semblent en position a priori favorable mais elles subissent en même temps une très faible efficacité qui limite leurs possibilités de développement. Du point de vue de l'emploi, cette situation est à analyser de très près puisque, malgré les politiques de basses rémunérations qui ne peuvent pas être sans influence sur la composition de la main-d'œuvre, les entreprises n'ont

pas les moyens de « rentabiliser » cette situation. Elles peuvent être amenées soit à cesser leur activité, soit à s'orienter vers la recherche de gains de productivité pour rémunérer en priorité le capital afin de rejoindre le type 3 et adopter en conséquence des politiques très conservatrices sur le plan de la main-d'œuvre.

L'ensemble de ces constats conduit à souligner l'importance à donner à l'analyse des politiques de rémunération, d'une part dans leurs liens avec les autres variables de croissance, d'autre part dans la composition de la main-d'œuvre. On soulignera l'idée selon laquelle les possibilités d'adaptation des entreprises de ce point de vue sont importantes et ne reposent pas uniquement sur la recherche du coût unitaire de main-d'œuvre le plus faible possible.

#### Regroupement des entreprises selon le coût unitaire de la main-d'œuvre et la part des frais de personnel dans la valeur ajoutée



Source : EAE 74.

## 2.4 L'effet des investissements est difficile à saisir simplement

Dans les développements précédents, nous avons fait assez systématiquement référence à l'effort d'investissement réalisé par les entreprises et à son influence sur les variables de croissance, en particulier activité et productivité. L'analyse des données individuelles ne nous a pas permis d'avancer sur ce problème aussi loin qu'on aurait pu le souhaiter. En effet, l'investissement (saisi uniquement en termes d'effort financier des entreprises pendant cette période) est une variable complexe à saisir dans ses relations avec les autres caractéristiques de croissance.

Les difficultés rencontrées conduisent à écarter là encore l'idée que l'on peut se contenter en ce domaine de relations simples par trop mécanistes. Il est tout à fait

possible de mettre en évidence des relations économétriques solides entre l'effort d'investissement et la croissance des autres variables, mais ceci nous semble — même au niveau données individuelles et non moyennes sectorielles — présenter des dangers d'interprétation si on s'en tient là.

En effet dans le groupe majoritaire des entreprises pour lesquelles l'effort d'investissement enregistré sur la période est faible, on doit distinguer deux populations :

— la majeure partie des entreprises de bonneterie, de laine et de coton que l'on a caractérisées comme étant « en stagnation », c'est-à-dire à faible niveau de production et d'activité. L'image traditionnelle est ici confirmée : pas d'investissement donc peu de développement ;

— un petit nombre d'entreprises de coton et de bonneterie qui atteignent des niveaux de productivité parmi les plus élevés de leur activité.

De manière analogue dans le groupe des entreprises qui ont un effort d'investissement soutenu, on trouve principalement les entreprises que l'on a qualifié « de pointe » sur le plan des variables de croissance mais également des entreprises, en particulier de laine, qui sont beaucoup moins bien placées du point de vue de ces variables.

Ceci ne signifie pas — bien au contraire — qu'il faille écarter l'investissement comme facteur explicatif du développement des entreprises, mais qu'il nous paraît important d'abandonner toute idée d'effet mécaniste de l'investissement aussi bien sur les variables de croissance que sur les variables emploi.

D'autre part, on soulignera qu'il reste ici d'importants progrès possibles et que les analyses prolongées en constituant des groupes d'entreprises à partir de la multiplicité des variables économiques semblent très fructueuses.

\*  
\* \*

L'ensemble des développements précédents souligne l'importance, pour une analyse des problèmes d'emploi et de main-d'œuvre, de la prise en compte des diversités de situations de croissance économique. Il est certain que dans un raisonnement à finalité strictement économique, on peut gommer, sinon ignorer, une bonne part de ces diversités et se centrer sur les grandes tendances. Par contre, sur le plan des analyses liant évolution économique et répercussion sur l'emploi, ces problèmes de disparités d'évolution sont au moins aussi importants que les phénomènes tendanciels.

On s'aperçoit ainsi qu'il faut viser dans nos analyses à la constitution de groupe ou population d'entreprises prenant mieux en compte cette diversité et devant aller bien au delà des clivages traditionnellement utilisés tels que la taille d'effectif. Aussi, il semble fructueux de s'orienter vers la prise en compte simultanée de variables identiques à celles utilisées ici : activité, productivité, intégration, rémunération des facteurs, investissement.

## 2.5 Essais d'application de méthodes automatiques de partition de la population

Les fortes dispersions enregistrées sur chacune des variables traduisent des difficultés importantes quand il s'agit d'élaborer une présentation simple et synthétique des analyses effectuées. Les limites des outils classiques étant ainsi atteintes, un essai a été entrepris pour mettre en œuvre, sur les données rassemblées, des méthodes de traitement plus élaborées : classification automatique et analyse de données.

L'idée directrice est de rechercher des partitions dans la population des entreprises étudiées en prenant en compte, de façon simultanée, les variables caractérisant chaque entreprise. Ceci est possible en retenant toutes les variables, ou une partie d'entre elles ou des combinaisons de variables originelles. Ce qui permet de tester la pertinence des oppositions de classes ainsi définies et l'homogénéité interne des classes (c'est-à-dire la ressemblance des individus qui les composent).

On ne présentera qu'un certain nombre d'éléments de méthode qui paraissent les plus intéressants, la maîtrise des traitements étant encore insuffisante.

On peut retirer une première série d'enseignements des partitions effectuées à partir des seules variables économiques en prenant pour exemple l'investissement des entreprises.

L'effort d'investissement des entreprises apporte la plus forte contribution dans la constitution du premier axe de l'analyse factorielle effectuée sur les classes. Ceci confirme l'idée de donner un rôle majeur à la notion d'investissement pour différencier les entreprises ou les groupes d'entreprises.

Cependant l'analyse confirme qu'on ne doit pas raisonner sur un effet unique de l'investissement. Pour les entreprises qui se distinguent par leur effort d'investissement, il est impliqué à titre de variable principale dans la définition d'au moins deux classes. De plus, la combinaison investissement-excédent brut n'est dominante que dans l'une des classes définies positivement par l'investissement. Le caractère capitalistique de cette combinaison ne concerne donc pas toutes les entreprises qui investissent beaucoup, mais seulement une partie d'entre elles.

Un tel exemple montre que ces analyses peuvent être un outil précieux incitant à se méfier de raisonnements trop rapides ou de généralisations abusives et éclairant les combinaisons multiples des variables que l'on doit interpréter.

L'analyse des histogrammes des distances de chaque individu-entreprise au centre de gravité de la classe apporte également des enseignements intéressants. Elle conduit à constater que même en ne sélectionnant que les unités qui se ressemblent le plus il demeure des écarts non négligeables entre unités, écarts intéressants à étudier.

Ainsi c'est dans la classe des entreprises ayant les caractéristiques des entreprises « de pointe » (notion utilisée précédemment) que les écarts individus-centre

de gravité de la classe sont les plus forts et ceci, bien que le groupe soit le moins important. A l'idée d'écart croissants entre les entreprises « de pointe » et la masse des entreprises « stagnantes », on peut ajouter une notion de diversité des voies pour « s'en sortir ».

En outre, ces analyses ont un apport intéressant dans l'étude des relations entre variables de nature différente : ici, variables économiques et variables emploi.

Dans le seul domaine des variables emploi, des raisonnements particuliers peuvent être élaborés à partir d'analyses identiques aux précédentes. Dans le secteur textile, outre les problèmes de source, la faible variété des structures d'emploi incite à manier avec prudence les résultats. En effet, les fortes variations enregistrées d'une entreprise à l'autre sur des ratios d'emplois où les effectifs sont peu nombreux — techniciens ou cadres par exemple — pourraient conduire à retenir des clivages artificiels.

Sur la population des entreprises appartenant à une classe de « croissance économique » donnée, les différences entre les ratios caractérisant la structure d'emploi ont de grandes chances d'être aussi importantes que les différences entre entreprises de classes différentes. Non seulement l'idée d'abandon d'une structure d'emploi-type est confirmée mais on peut dire que même à l'intérieur d'un regroupement dans lequel les entreprises présentent des proximités importantes par rapport aux variables étudiées, la question de la différenciation des structures d'emploi et par elle, d'étude des recours différenciés aux catégories de main-d'œuvre, reste entière.

Le dernier aspect concerne le choix d'entreprises à enquêter. On a maintes fois souligné l'obstacle que représentaient des modes de choix d'unités mal définies tant pour le statisticien qui veut utiliser des résultats monographiques pour éclairer des relations quantifiées que pour l'analyste d'entreprise qui souhaite situer son observation par rapport à une évolution globale du secteur. L'utilisation plus systématique d'analyse du type de celles décrites ici semble de nature à constituer un progrès en ce domaine. A la méthode classique consistant à rechercher dans un échantillon très limité en nombre d'unités observées, des situations « typées » ou « contrastées » sur la base de critères simples ou le plus souvent de raisonnements intuitifs de l'analyste ou de ses interlocuteurs dans la profession, on pourrait substituer des bases de sélection plus systématique et plus rigoureuse. Il devient possible de sélectionner les unités présentant des oppositions de situation remarquables par rapport à la dispersion globale des situations observables dans un secteur d'activité mais également on peut intégrer l'idée de distance ou de différenciation d'une unité par rapport aux unités qui lui ressemblent le plus dans la population. L'analyste pourrait alors étudier les mécanismes qui conduisent à ces écarts.

\*  
\* \*

Il est possible, au terme de ce premier niveau d'analyse, de formuler une première conclusion qui découle de la relative diversité de situations des entreprises. Certes, pour une majorité d'entreprises du textile l'image pessimiste traditionnelle

est vérifiée. Leur faible croissance, tant en termes d'activité que de productivité, implique des perspectives plutôt sombres et pose peut-être la question de leur survie. Ceci conduit à dire qu'une évolution « normale » conduira à un accroissement des réductions d'emploi dans le secteur.

Mais à l'inverse, il paraît important d'enregistrer que de nombreuses entreprises « s'en sortent » relativement bien et ont plutôt tendance à s'écarter, sur la plupart des variables, de la situation moyenne décrite ci-dessus.

Outre que ceci corrige un peu la vision globale très pessimiste, cela donne un sens nouveau à l'analyse et conduit à porter une attention renouvelée au pourquoi de ces écarts. De plus, il semble que les voies « pour s'en sortir » peuvent être assez diverses et en tout cas, non liées à un seul facteur.

## 2.6 Les indications sur les stratégies d'entreprises obtenues par enquête directe confirment les résultats précédents

L'observation directe des entreprises confirme :

— la **grande diversité** des politiques suivies et des résultats obtenus, d'un sous-secteur à l'autre et plus encore d'une entreprise à l'autre au sein d'un même sous-secteur ;

— le fait que la réussite des entreprises paraît être la résultante d'un **ensemble de facteurs liés parmi lesquels le facteur commercial** semble prédominant. Il s'agit essentiellement :

- de trouver le bon créneau commercial ;
- de rechercher et de développer les marchés correspondant à ce créneau. Le créneau peut être purement technique (mise au point d'un produit techniquement nouveau) ; il est le plus souvent lié à la mode : il peut correspondre aussi à des produits d'un prix élevé, réservés à une clientèle limitée.

Une bonne gestion financière et une bonne organisation de la production sont naturellement nécessaires, mais elles doivent s'articuler autour de la politique commerciale qui, seule, peut les valoriser pleinement.

Quel rôle jouent la taille des entreprises, leur situation sur le processus de production et leur politique d'investissement dans le choix et l'élaboration des stratégies ?

- *La taille des entreprises*

Au risque de schématiser un peu, il paraît possible de distinguer deux types de stratégies liées à la taille des entreprises :

— Les **plus grandes entreprises** recherchent souvent la diversification de leurs produits et l'élargissement de leurs marchés, essentiellement à l'exportation. Elles ont ainsi davantage de chances de compenser leurs risques et de répondre à

toutes les possibilités du marché. Elles développent l'intégration de leurs activités, qui assure une meilleure maîtrise des prix et des débouchés.

Certaines d'entre elles ont des filiales à l'étranger, soit dans les pays industrialisés, soit dans les pays du Tiers Monde et peuvent devenir de véritables multinationales ayant une stratégie à l'échelle mondiale.

— Les **plus petites entreprises**, au contraire, sont souvent très spécialisées. Elles cherchent à se placer sur un seul créneau, soit en suivant la mode au plus près, soit en travaillant pour une clientèle restreinte ou en faisant office de sous-traitant. Leur plus grande vulnérabilité de ce fait peut être compensée par une plus grande souplesse d'adaptation. Elles conservent leurs chances sur les petites séries, les articles de luxe et de mode, qui peuvent parfois laisser des marges substantielles, d'autant plus que l'on considère les prix de revient des petites entreprises comme souvent plus bas.

Les grandes entreprises par contre sont plus avantagées par leur capacité d'entretenir un vaste réseau commercial et par leur assise financière, qui leur permettent de résister plus longtemps à des variations conjoncturelles. Mais on sait que ces avantages rencontrent des limites.

#### • *Situation sur le processus et nature de la production*

La prédominance du facteur commercialisation implique un avantage pour les entreprises situées plus près de l'aval, ou du moins pour celles qui sont en mesure de **déterminer ou d'influencer la mode ou le choix des produits**. C'est notamment le cas des entreprises intégrées. Mais cette intégration ne recouvre pas seulement l'idée d'une coordination technique des différents stades de production. En effet, l'intégration suppose l'existence d'une politique au sens large (financière, commerciale, technique), d'une organisation et de moyens capables de la réaliser. En ce sens, des liaisons de plus en plus étroites se développent entre les activités de création, les activités techniques de production et les activités commerciales. On ne peut plus isoler l'une d'entre elles : pour répondre dans les trois mois à une demande, il faut une grande rapidité de réaction de chaque stade. Une teinture intégrée par exemple permet de satisfaire une demande de produit bien défini. Mais cette solution n'est pas la seule et l'existence d'un réseau de sous-traitants peut conduire au même résultat.

La filature fantaisie est liée aux variations de la mode (ce qui implique à la fois une dépendance, mais aussi un avantage dans la mesure où l'entreprise a une bonne adaptabilité à ces variations et peut aussi innover techniquement). Par contre, des activités comme le peignage sont totalement à l'écart de ces mouvements.

La prédominance du facteur commercial implique également un développement considérable et un grand dynamisme du **réseau commercial**. Les entreprises qui conservent une politique commerciale traditionnelle sont condamnées. Les situations vis-à-vis de l'exportation sont très contrastées et semblent révélatrices du dynamisme de l'entreprise.

La politique d'investissement est liée, comme on l'a vu, à la politique commerciale :

— parce que le « bon créneau » commercial constitue le meilleur moyen de dégager la marge bénéficiaire qui fournit les capitaux nécessaires ou les possibilités d'emprunt ;

— parce que la nature des investissements réalisés est très étroitement liée au type de produit à commercialiser, celui-ci déterminant celle-là et non l'inverse.

La rapidité de l'évolution technologique a déjà été soulignée mais il faut se garder d'en tirer des conclusions trop générales ou trop rapides. En effet, les équipements les plus performants (continus à filer « open end », métiers à tisser à eau) ne peuvent pas tout faire et ne sont pas nécessairement adaptés au créneau commercial propre à l'entreprise. Leur généralisation risque donc d'être ralentie et il ne faut pas trop extrapoler les possibilités théoriques qu'offre l'évolution technologique.

Les investissements sont motivés par une diversité de raisons dont l'amélioration de la qualité et l'adaptabilité au produit figurent en aussi bonne place que la productivité (sur laquelle, étant donné les coûts, les appréciations sont parfois nuancées, mais nous manquons d'éléments objectifs sur ce point).

On peut penser que les entreprises possédant un parc de machines homogène disposent d'un avantage important pour l'entretien (stock de pièces détachées), le réglage et la conduite de ces machines (possibilité de passage facile d'une machine à l'autre pour le conducteur).

#### • *Aperçu sur quelques entreprises allemandes du textile*

La brève enquête effectuée en Allemagne et portant sur des entreprises du haut de gamme a bien confirmé l'analyse française et a montré la capacité de résistance d'entreprises combinant :

— un niveau élevé de qualité des produits, lié notamment à l'évolution technologique, à l'importance des procédures de contrôle et à la qualification de la main-d'œuvre ;

— un effort constant de création de produits nouveaux, grâce à une importante équipe de création de dessins et à un grand effort de commercialisation, tourné notamment vers l'exportation.

Ceci implique des prix élevés (1) permettant une bonne rentabilité, d'où découle une capacité d'investissement et de renouvellement.

---

(1) « Le maintien et même la progression de nos exportations s'expliquent par le créneau où nous nous trouvons. Nous ne fabriquons que des produits de qualité supérieure et à des prix, eux aussi, supérieurs. Notre clientèle naturelle n'est que très peu sensible aux variations de prix ; elle ignore complètement la crise qui nous frapperait si nous nous situions plus bas dans l'échelle des prix et de la qualité. » — Interview du patron de Taunus Textildruck dans **France-Régions**, Revue nationale des Chambres de Commerce et d'Industrie - Janvier 1979.

Pour conclure, on retiendra l'idée que les contraintes subies par les entreprises du textile semblent se renforcer et ceci parfois d'une manière accélérée en particulier pour la concurrence.

Cependant il n'apparaît pas de réponse unique ni même dominante mais plutôt une variété d'adaptations qui témoignent de degrés initiaux de liberté assez élevés. Cette diversité des réponses sur le plan économique accroît les difficultés pour l'analyse mais est prometteuse si on arrive à l'intégrer.

Compte tenu de ces éléments, constate-t-on des évolutions similaires ou du moins comparables dans l'organisation du travail, la gestion de la main-d'œuvre et les politiques de recrutement ?

Chapitre III

**ORGANISATION DU TRAVAIL  
ET GESTION DU PERSONNEL**

C'est au niveau de l'organisation du travail et de la gestion du personnel que doit être étudiée la liaison éventuelle entre les caractéristiques de la gestion d'ensemble des entreprises d'une part et les caractéristiques des emplois et de la main-d'œuvre d'autre part.

Cette analyse conditionne les possibilités d'évolution des emplois. Compte tenu du poids des traditions dans l'industrie textile mais aussi des modifications intervenues récemment. Cette analyse doit avoir une dimension historique.

### **3.1 Origine et facteurs de détermination de l'organisation du travail**

Pour l'industrie textile comme pour d'autres, une question importante se pose pour la compréhension des évolutions passées et la prévision : savoir ce qui détermine les entreprises dans le choix d'un mode d'organisation du travail et donc de structuration des emplois.

Suivant la conception traditionnelle, c'est essentiellement le résultat de contraintes techniques, liées à la nature de la production et aux équipements utilisés. Pour un type de production donné, il y aurait un mode d'organisation du travail et de structuration des emplois et un seul. Le premier serait la cause et les autres les effets.

Des études récentes ont montré que le problème était plus complexe et ont mis en relief le rôle des facteurs historiques et sociaux, notamment de la disponibilité en main-d'œuvre et en qualification, dans l'élaboration des politiques d'entreprise. Celles-ci ont souvent des possibilités de choix et d'adaptation. L'adaptation n'est pas à sens unique : elle peut se faire à partir de l'organisation du travail vers la main-d'œuvre mais aussi en sens inverse.

Dans quelle mesure ces types d'explication s'appliquent-ils au textile ?

- *Des caractéristiques techniques spécifiques*

Si l'on se place du point de vue de la nature du produit, du processus et des techniques de transformation mises en œuvre et si on la compare à d'autres industries, l'industrie textile présente un ensemble de traits spécifiques qu'il convient de relever :

— Comme dans les autres industries en amont (de première transformation) et à l'inverse des industries en aval (d'usinage et de montage), les procédés de production et les modes d'utilisation des équipements sont constants. Ils ne sont pas affectés par le démarrage d'une production nouvelle, qui appelle seulement des réglages simples. Seule la mise en œuvre de procédés ou d'installations nouveaux pose véritablement des problèmes organisationnels.

— A l'encontre d'autres industries amont (sidérurgie par exemple) la transformation du produit est simple et bien maîtrisée (sans doute parce qu'elle est purement mécanique). Il n'y a pas d'ajustement ou de régulation à réaliser en cours de processus et celui-ci ne présente pas d'aléas sérieux.

Par contre, la transformation du textile se caractérise par la fréquence d'incidents mineurs (casse du fil) sur de nombreuses installations, ce qui exige une surveillance constante et une main-d'œuvre importante pour des interventions ponctuelles de détail.

— Le coût économique des risques encourus par la transformation a été jusqu'ici plus faible que dans d'autres industries comparables. La matière première n'est guère coûteuse et le produit ne le devient qu'en fin de transformation (tissage). Le coût des installations s'est accru mais les chances de détérioration sont faibles.

Le niveau de responsabilité assumée par la main-d'œuvre est donc moins élevé que dans d'autres activités. La responsabilité tient plus à la nécessité de produire au maximum qu'au risque de faire échouer une transformation (1).

De ces caractéristiques découlent deux conséquences importantes pour l'organisation du travail et la qualification :

- prédominance du travail de surveillance par rapport à d'autres activités plus complexes (préparation et organisation de la production, réglage et mise en route des installations) ;
- faible niveau des interventions assurées par le personnel.

#### • *Le poids d'une longue histoire*

Le rôle des conditions de production dans la détermination du mode d'organisation du travail ne doit pas conduire à négliger les facteurs historiques et sociaux.

L'ancienneté et la permanence des procédés techniques ont déjà été signalées. Les facteurs purement techniques suffisent-ils à expliquer la rareté des innovations pendant près de deux siècles ou le fait que cette industrie ait été ancienne a-t-il découragé les esprits novateurs qui se seraient orientés dans d'autres domaines ? Il serait hasardeux de risquer une réponse.

Toujours est-il que pendant cette longue période, aucun changement technique décisif n'a conduit à une remise en cause radicale de l'organisation du travail, de la structure des emplois et de la composition de la main-d'œuvre.

---

(1) Ce sont là des caractéristiques traditionnelles qui peuvent être modifiées par le coût croissant des installations et par de nouvelles exigences en matière de qualité.

Si l'on remonte aux origines, on peut considérer qu'il y a eu évolution progressive d'une activité artisanale vers une activité industrielle en passant par le travail à domicile. On serait tenté de supposer que la prédominance durable de l'emploi d'une main-d'œuvre féminine dans ce secteur est liée à ce caractère artisanal et familial des origines de l'industrie. En fait, dans le cadre familial, la filature était le domaine des femmes, le tissage celui des hommes, les enfants aidant les uns et les autres.

La mécanisation a permis une diminution des efforts physiques pour le tissage et a rendu possible une utilisation importante de la main-d'œuvre féminine et enfantine d'autant qu'elle n'entraînait aucun changement de processus et donc ne posait pas de problème de formation.

La corrélation entre main-d'œuvre féminine, faible niveau de qualification et bas salaires, est bien établie dans divers domaines et pas seulement dans le textile et elle peut jouer dans différents sens. Dans le cas du textile, cette féminisation de la main-d'œuvre est cohérente (au moins si l'on se réfère aux habitudes de pensée traditionnelles) avec un strict partage entre travaux d'exécution, supposés faire appel à la dextérité manuelle (donc supposés féminins), et travaux de réglage et d'entretien à dominante mécanique (donc supposés masculins).

Par ailleurs, le caractère familial de nombre d'entreprises, l'isolement de certaines, l'absence de concurrence sur le marché du travail, un taux de syndicalisation souvent faible, le protectionnisme dont a longtemps bénéficié l'industrie textile (notamment sur les marchés coloniaux), tous ces facteurs ont longtemps joué en faveur du conservatisme de la gestion sociale aussi bien qu'industrielle. Le maintien de bas salaires a pu être, dans ce contexte, partie intégrante des politiques d'un certain nombre d'entreprises, ce qui tendait à renforcer la corrélation féminisation-faible qualification.

Une autre caractéristique classe l'industrie textile dans les activités traditionnelles, c'est le rôle important qu'y joue encore le salaire au rendement.

On peut donc penser que les facteurs historiques et sociaux, s'ils n'ont pas suffi à expliquer la détermination du mode d'organisation du travail propre au textile, ont joué, jusqu'à une date récente, contre toute évolution de ce modèle.

Nos observations concernant l'organisation du travail rejoignent celles de M. MARIE (1) qui constate la grande diversité des contenus détaillés des emplois et des appellations d'emplois et note : « les critères qui ont présidé à ces formes de travail sont complexes et il serait intéressant d'analyser comment leur cristallisation dans des postes déterminés fut le résultat historique de sédimentations successives à partir de l'évolution technologique, du succès des grandes idées en cours (taylorisme), ou tout cela à la fois ».

---

(1) Dans l'ouvrage de M.N. FLORIVAL-BEAUCHESNE, J. GAUTRAT, M. MARIE et G. ROUSTANG : « Analyse des conditions de travail de trois métiers dans le textile », LEST, 1975, Aix-en-Provence.

## 3.2 Les caractéristiques traditionnelles de l'organisation du travail

- *La faiblesse des services fonctionnels*

Dans la plupart des cas, la fonction « étude de produits nouveaux » est soit inexistante (filature, avec très peu de renouvellement de produits), soit extérieure à l'entreprise, lorsqu'elle réalise des produits conçus en aval.

Les méthodes de fabrication ne changeant guère, il n'y a généralement pas de service « méthodes » (au sens utilisé en mécanique par exemple) : service définissant en détail les étapes de fabrication et les modes opératoires à suivre. Les seuls problèmes qui se posent sont ceux de l'appréciation du rendement des ouvriers pour le calcul du salaire au rendement et de la ré-affectation des effectifs en liaison avec les changements de production et les taux de casse. Lorsqu'ils existent, les services « méthodes » sont surtout des services de chronométrage. Celui-ci peut aussi être assuré par des spécialistes des organisations patronales.

La fonction ordonnancement-lancement-planning est nécessaire mais elle est plus ou moins développée et structurée suivant la nature de la production :

- en amont (filature), les produits sont peu diversifiés et les problèmes relativement simples ;

- les problèmes sont beaucoup plus complexes en aval, notamment dans le tissage d'habillement, surtout dans le cas d'une entreprise intégrée qui a sa propre collection. Il faut alors équilibrer et coordonner les différentes phases de la production en tenant compte que chaque tissu comporte un grand nombre de fils plus ou moins différents dont l'approvisionnement en temps utile est indispensable (d'où incidence sur la filature mais aussi sur l'établissement).

Le contrôle est souvent mal défini et peu structuré dans les organisations traditionnelles : les responsabilités sont diffuses et les techniques simples ou inexistantes. Il s'agit le plus souvent d'un contrôle d'aspect et (en filature) de simples pesées. Le contrôle d'aspect est surtout systématique en fin de tissage.

L'entretien des équipements de production est globalement effectué en atelier de production par le même personnel qui met en route et supervise la production (maîtrise et régleurs). Cette organisation, très particulière au textile, (dans la plupart des industries, les personnels chargés de la production et de l'entretien sont bien distincts) illustre bien la faible structuration de l'organisation et le rôle déterminant de l'encadrement.

- *Un encadrement polyvalent*

Le faible développement des services fonctionnels a pour corollaire la concentration de tout ou partie des fonctions définies ci-dessus entre les mains d'un encadrement polyvalent. Deux niveaux bien distincts peuvent être définis (même si des variantes apparaissent en liaison notamment avec la taille de l'établissement) :

- Un niveau gestion assuré notamment par les chefs de fabrication. Il comporte :

- un aspect prévisionnel, avec participation variable à l'élaboration du programme ;
- une recherche de l'optimalisation de la production sur le plan technique et organisationnel ;
- une prise en charge de tout ou partie des fonctions conception du produit, méthodes, ordonnancement et contrôle.

— Un niveau suivi de la production est assuré par la maîtrise. A ce niveau peu d'interventions sont nécessaires sur le plan organisation de la production, qui a déjà été défini avec précision en amont (par l'encadrement ou par l'ordonnancement) ainsi que sur le plan technique.

Les rôles en principe les plus importants de la maîtrise consistent donc :

- à assurer le suivi des hommes, en surveillant notamment l'absentéisme et ses conséquences et en veillant en début de poste, à l'affectation des ouvriers aux machines ;
- à veiller à la qualité du produit, sans que le contenu de cette responsabilité ne soit très précisé (les contrôles à ce niveau n'étant pas systématiques).

Si ces rôles sont importants, ils ne prennent pas l'essentiel du temps de la maîtrise, qui est surtout occupée à des travaux à caractère mécanique :

- entretien : diagnostic des pannes, réparation et révision ;
- participation au réglage des installations.

Suivant les entreprises, le partage des tâches entre la maîtrise, les régleurs, le service entretien et les autres prestataires pour l'entretien (constructeurs, sous-traitants) est variable. Le rôle des régleurs est normalement essentiel pour le réglage et accessoire en matière d'entretien, mais il y a généralement complémentarité et souvent substituabilité avec la maîtrise.

Ces deux caractéristiques — participation directe importante de la maîtrise à l'entretien et partage des tâches avec les régleurs — paraissent spécifiques à l'industrie textile.

#### • *Des postes de travail peu qualifiés et cloisonnés*

Etant donné la simplicité des interventions qu'exige le processus de transformation et le fait que les travaux de réglage, de préparation et d'entretien sont accomplis par la maîtrise et par des régleurs spécialisés, les tâches dévolues au personnel de production sont peu complexes (comme on le verra en analysant la qualification).

Cependant — ce qui est moins prévisible — ces emplois sont très cloisonnés : si l'on se réfère aux classifications ou bien aux appellations d'emplois, on trouve un très grand nombre d'emplois distincts, alors que les différences de contenu (on le verra plus loin) ne sont pas évidentes.

Il est difficile de dire si cela correspond à une survivance ou si il y a eu, au moins au départ, une volonté systématique de division du personnel ouvrier.

Il faut noter que, pour une étape donnée de la fabrication, on observe des divisions du travail plus ou moins poussées, notamment entre le personnel chargé de la surveillance des machines et celui qui s'occupe de leur alimentation et de leur déchargement. Aucune corrélation claire n'a pu être établie entre ces différences et d'autres critères de taille, de type de production, de nature des équipements, etc.

### 3.3 Plusieurs facteurs incitent au changement

Depuis les années 60, le contexte qui avait contribué à déterminer et à maintenir le mode d'organisation propre à l'industrie textile a commencé à évoluer et tout laisse à penser que cette évolution va se poursuivre.

- *Sur le plan technique*

La modification des procédés a eu, dans certains cas, une incidence sur l'allocation des postes, elle a donc été, en elle-même, un facteur de changement sans affecter fondamentalement l'organisation du travail et la structure des qualifications.

Le développement des automatismes (qui est loin d'être achevé) a un double effet :

- il réduit les tâches d'exécution (alimentation, déchargement) et les interventions en cas d'incidents majeurs (rattache) qui constituaient l'activité principale de la main-d'œuvre textile et caractérisaient sa qualification ;
- il exige une qualification nouvelle, celle de l'entretien des automatismes.

Les progrès de l'informatique peuvent aussi être considérés sous l'aspect technique mais surtout sous l'angle de la gestion.

- *Sur le plan de la gestion*

L'intensification de la concurrence contraint à une surveillance plus rigoureuse des prix de revient et de la qualité du produit d'une part et à un effort d'innovation et de renouvellement d'autre part.

Le caractère de plus en plus capitalistique de l'industrie textile nécessite une rentabilisation des investissements par une utilisation plus continue des installations, d'où l'extension du travail en  $3 \times 8$  avec une particularité : l'équipe de nuit est fixe alors que les équipes de jour sont alternantes. Il en découle des conséquences sur l'organisation du travail et la composition de la main-d'œuvre.

Les aléas du marché rendent indispensable une organisation plus souple de la production, soit pour faire face à des réductions d'activité ou à des reconversions, soit pour préparer des changements de fabrication.

- *Sur le plan du contexte socio-économique*

L'évolution est contrastée :

- jusqu'en 1974, avec une conjoncture économique favorable, la main-d'œuvre est de plus en plus difficile à trouver pour les entreprises du textile, la rotation des effectifs est élevée et l'absentéisme tend à augmenter lentement (cf. Chap. V) ;
- le retournement de conjoncture a notamment entraîné une baisse du « turn over » mais sans modifier totalement ce contexte.

Enfin, il faut noter que le climat de conservatisme, fréquent dans le textile, s'est sensiblement modifié du seul fait que les entreprises les plus traditionnelles ont, pour la plupart, été éliminées par la crise. Celles qui ont pu survivre ont généralement dû faire preuve, d'une manière ou d'une autre, de dynamisme et d'une capacité d'adaptation.

En conclusion, la période récente a vu naître un certain nombre de facteurs susceptibles d'inciter au changement ou de le faciliter. Ces facteurs ont-ils suffi à provoquer des évolutions concrètes de l'organisation du travail ?

### **3.4 Un début d'évolution des modes d'organisation**

#### *• Les services fonctionnels se développent*

La fonction « mise au point de produits nouveaux » se crée et s'organise : soit entre les mains d'un seul responsable, soit (dans quelques grandes entreprises) avec une unité distincte, comportant un laboratoire qui travaille aussi pour le contrôle.

Le contrôle devient plus systématique : on ne se contente plus de l'appréciation subjective de la maîtrise. Un personnel de plus en plus spécialisé est chargé de suivre des procédures de contrôle définies.

L'organisation de l'entretien se diversifie en trois formules (qui peuvent être complémentaires) :

- les agents de maîtrise et régleurs continuent à jouer un rôle important, mais ont de moins en moins le monopole de l'entretien, le service spécialisé pouvant jouer un rôle croissant ;
- la sous-traitance à des entreprises extérieures spécialisées se développe pour certaines interventions (électricité, automatismes) et s'explique par la complexité croissante des équipements ;
- le recours aux constructeurs est variable suivant les marques de matériels ; il est prédominant pour certaines d'entre elles.

#### *• Le rôle de l'informatique s'accroît*

Trois stades bien distincts d'intervention de l'informatique ont pu être observés :

- La situation traditionnelle dans laquelle l'informatique est plus ou moins utilisée dans la comptabilité mais n'intervient pas dans la production ; l'organisation de celle-ci reste souvent informelle et la hiérarchie, très polyvalente, concentre entre ses mains tous les problèmes de planning et d'organisation.

— Une situation intermédiaire où l'informatique joue un rôle majeur dans l'ordonancement. C'est par exemple le cas dans la production de tissus fantaisie, qui se fait essentiellement à la commande et pour laquelle il est essentiel d'établir rapidement la liaison entre les commandes envisagées, les stocks de fils et les possibilités de production. Etant donné le grand nombre de fils nécessaires à la production de chaque tissu, ce processus est complexe dans une organisation du travail traditionnelle. Avec un système informatisé, l'ordinateur possède toutes les données sur les stocks et sur les caractéristiques de production des tissus. Il peut donc, non seulement, assurer la gestion des stocks mais permettre des simulations de programmes de vente et de fabrication et calculer immédiatement les besoins de fils et les possibilités de fabrication correspondant à une commande déterminée. Ainsi peuvent être facilitées la liaison entre le commercial et la fabrication et la gestion optimale des stocks.

— L'informatique permet le contrôle du processus de fabrication. Dans une entreprise par exemple (1), ce contrôle se fait de la teinture des fils à l'expédition des pièces, en passant par vingt étapes successives et en utilisant trente terminaux répartis dans l'ensemble des bâtiments de l'usine. Un dossier technique créé par l'ordinateur et contenant l'ensemble des informations sur chaque commande permet de situer, à tout moment, la position d'une pièce dans le circuit de production.

Des écrans-claviers permettent d'enregistrer (magasin de fils) ou de consulter toutes les informations (le service commercial peut connaître à tout moment l'état d'avancement de chaque commande).

D'après les responsables, un tel système est capable de faire face, en douceur, à des pointes de fabrication qui, quelquefois, excèdent de près de 50 % la production ordinaire (2). Il a déjà réduit de 20 % les délais d'exécution des commandes. Il facilite l'information commerciale en permettant des réponses téléphoniques immédiates.

Dans une autre entreprise, un système comparable a pu être observé, qui montre à chaque étape de la fabrication l'état des travaux à l'étape précédente et dicte pratiquement à chaque équipe la marche à suivre.

Ces dispositifs ont également d'autres incidences :

— ils permettent de supprimer un certain nombre de postes de travail (par exemple au magasinage) ;

— les informations collectées pour la fabrication peuvent également servir directement à la détermination et au calcul du salaire au rendement qui exigent normalement du personnel (dans un service méthodes, en atelier ou en comptabilité).

Ces exemples sont encore exceptionnels mais ils sont appelés à se développer.

Il faut cependant observer que si le contexte actuel a conduit beaucoup d'entreprises à développer leurs services fonctionnels et leurs moyens de gestion, deux des entreprises étudiées (dont une de grande taille) ont eu une évolution inverse.

(1) IBM. *Actualités* - 1978, n° 10.

(2) Meilleure possibilité de ré-affectation des équipements et du personnel en fonction des variations de charge.

Elles ont fait porter les réductions de personnel d'abord sur les services administratifs d'étude, de traitement de l'information, de contrôle de gestion et de méthode. Pour l'une de ces entreprises, l'organisation rigide de la production a fait place à un dispositif beaucoup plus souple et informel, laissant plus d'autonomie aux individus. Pour l'autre, cet allègement administratif est entré dans un dispositif global de réévaluation des emplois qui a touché aussi les emplois de production, dans le sens d'une polyvalence et d'un regroupement croissants.

- *Les postes de travail tendent à se décroïsonner*

Les impératifs de souplesse et d'adaptabilité de la production ont une conséquence évidente : ils rendent néfaste le cloïsonnement actuel entre postes de travail. Beaucoup d'entreprises s'efforcent donc de faciliter le passage des ouvriers d'un poste à l'autre, ce qui permet de mieux faire face :

- aux variations de niveau de production (globale ou pour un article déterminé) résultant d'une conjoncture incertaine ;
- aux modifications fréquentes de la nature du produit correspondant aux variations de la mode et du marché ;
- à l'absentéisme ;
- à la rotation des effectifs.

Par ailleurs, le passage d'un poste à l'autre est pratiquement une nécessité pour les équipes restreintes qui travaillent la nuit (et qui sont aussi plus autonomes dans l'organisation de leur travail).

Cette évolution est habituellement baptisée polyvalence, mais cette terminologie est discutable car elle supposerait normalement un passage d'un « métier » à un autre. Or, on verra plus loin que les différences entre emplois sont faibles — même à des étapes éloignées du processus de production — et que le passage de l'un à l'autre implique plus une diminution de la spécialisation qu'une polyvalence réelle.

Mais cette faible différenciation devrait rendre d'autant plus facile le décroïsonnement et il y a, a priori, toutes les raisons de penser que celui-ci va s'accélérer.

Il faut cependant tenir compte de certains obstacles psycho-sociologiques. En effet, la main-d'œuvre n'est pas toujours disposée à accepter les changements de poste ou la « polyvalence » de principe qui lui est proposée.

Il y a d'abord un élément de routine, que l'on peut s'attendre à être plus développé chez une main-d'œuvre dont le niveau de qualification et d'instruction est faible. Mais il faut tenir compte du fait que cette routine a été longtemps encouragée par une organisation rigide, une spécialisation étroite et la pauvreté du contenu des emplois.

L'attachement des travailleurs à leur environnement humain joue également un rôle. Suivant le mot d'un interlocuteur : « le travail est si inintéressant que les tra-

vailleurs ne peuvent s'attacher qu'à leur milieu humain et répugnent à en changer » (1).

Mais le facteur décisif est celui du statut des ouvriers dits polyvalents. Si la polyvalence est toujours bénéfique pour l'entreprise, les avantages pour le personnel sont très variables suivant les entreprises, comme l'a montré l'enquête.

Pour certaines entreprises, le fait même qu'un ouvrier soit capable d'occuper plusieurs postes mérite un supplément de rémunération, calculé soit par rapport à son poste habituel, soit par rapport au plus qualifié des postes possibles. Ce supplément peut aller de 3 à 10 %. Pour d'autres entreprises, une prime est attribuée aux ouvriers uniquement pendant la période durant laquelle ils sont affectés à un poste autre que le leur. Pour d'autres encore, il semble possible de faire passer les ouvriers d'un poste à un autre pendant une période limitée sans aucun avantage (il ne s'agit généralement que de passer provisoirement à un poste de moindre qualification en conservant le salaire initial). Les ouvriers sont choisis soit pour leurs motivations, soit pour leurs aptitudes ou leur expérience. Certaines entreprises ont trop de volontaires, d'autres — malgré ces avantages — ont du mal à en trouver. Dans un cas au moins, les possibilités de polyvalence ont fait l'objet d'études systématiques à caractère ergonomique, avec le concours de spécialistes de l'organisation du travail et d'un médecin.

La « polyvalence » rencontre bien entendu certaines limites :

— lorsque chacun des postes est occupé à des intervalles de temps trop éloignés, la compétence de l'ouvrier se perd (2). C'est pourquoi les employeurs ne souhaitent pas une extension indéfinie de la « polyvalence » ;

— la « polyvalence » est considérée comme possible entre certains postes, mais pas avec d'autres. Les appréciations varient cependant, comme on le verra à propos de l'analyse des emplois.

• *Des possibilités limitées de re-structuration du travail ouvrier*

Les tendances qui viennent d'être résumées n'affectent que faiblement le contenu du travail ouvrier et de manière épisodique dans la mesure où la « polyvalence » est mise en pratique. Une évolution plus importante et plus durable est-elle possible ? Il faut distinguer deux cas :

- le simple élargissement des tâches ;
- l'enrichissement à proprement parler.

Quelques exemples d'élargissement des tâches ont été mentionnés au cours de l'enquête (3) :

---

(1) Même dans un contexte aussi différent que celui de l'usine pilote Volvo à Kalmar (Suède), l'évaluation de l'expérience a montré que « chacun préfère rester dans son groupe et l'envoi temporaire dans un autre groupe est impopulaire ; l'ouvrier qui arrive dans une équipe à laquelle il n'est pas habitué trouve sa tâche plus fatigante », *Intersocial*, n° 22, décembre 1976.

(2) C'est pourquoi dans une entreprise, le remplaçant prend régulièrement la place du titulaire aux moments d'arrêts (« casse-croûte »).

(3) D'autres exemples ont été mentionnés à l'occasion du séminaire sur l'amélioration des conditions de travail en Europe, tenu en 1975 à Rapallo et organisé par l'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

— Confusion des tâches des soigneurs de continus à filer et leveurs, précédemment séparées.

— Regroupement en deux postes des travaux de finition de tissage effectués précédemment par quatre ou cinq personnes (épluchage, marquage, mesurage, piqûrage).

Même si elles présentent certains avantages en diminuant la monotonie du travail et la parcellisation, ces modifications n'ont guère d'impact sur la qualification puisqu'il s'agit de tâches d'un niveau comparable.

Par rapport à l'un des objectifs de l'étude, la revalorisation du travail ouvrier, cette orientation est donc d'un intérêt limité.

Un véritable enrichissement des tâches supposerait que les ouvriers effectuant uniquement des travaux de surveillance simple d'alimentation et de déchargement des machines, ainsi que des opérations manuelles répétitives puissent également réaliser des opérations impliquant plus de responsabilités et un contenu technique plus riche.

Trois types d'opérations correspondent à cette définition :

- le contrôle du produit ;
- le réglage et la mise en route des installations ;
- l'entretien et le dépannage des installations.

Bien entendu, une re-structuration de ce type poserait des problèmes plus difficiles du point de vue organisation du travail que le simple élargissement. Deux séries de problèmes peuvent être identifiées.

— Sur le plan technique, il faut constater que :

- le réglage, le dépannage et l'entretien des installations sont des tâches ponctuelles, aléatoires ou à renouvellement irrégulier ;
- la surveillance d'un ensemble d'installations exige une mobilisation permanente.

C'est pourquoi la première réaction des entreprises est de considérer qu'il y a incompatibilité entre ces deux séries de tâches : si le tisserand s'occupe du dépannage ou du réglage d'une de ses machines, il négligera les autres pendant ce temps.

— Sur le plan des effectifs et du coût, les incidences d'une éventuelle re-structuration apparaissent plus complexes. On pourrait imaginer (en laissant provisoirement de côté l'objection précédente) que l'attribution de tâches enrichies à du personnel d'exécution entraîne des suppressions de postes, soit au réglage, soit au contrôle. En supposant que cette suppression soit possible nous n'avons pas suffisamment d'éléments pour dire si elle compenserait, ou même dépasserait le coût supplémentaire entraîné par la re-classification du personnel d'exécution.

Mais de toute manière, l'analyse des incidences financières ne doit pas se limiter aux coûts directs. Elle devrait tenir compte également des coûts indirects. On peut imaginer par exemple :

- une diminution de l'absentéisme (coûteux parce qu'il oblige à payer un personnel supplémentaire) ;
- une diminution de la rotation des effectifs (coûteuse par les coûts d'embauche, les délais de mise au travail et d'apprentissage — même si celui-ci n'est pas très long) ;
- une augmentation du rendement par accroissement de l'intérêt vis-à-vis du travail.

Peu d'évaluations systématiques des expériences de re-structuration des tâches dans d'autres secteurs ont été menées à bien, mais il y a lieu de penser que les entreprises les ont mises en route, non seulement pour des raisons sociales, mais aussi parce qu'elles y trouvaient un avantage (1).

• *Les expériences comportant un enrichissement*

Peu d'entreprises, parmi celles qui ont fait l'objet d'une enquête, ont fait état d'expériences de re-structuration réelle comportant un enrichissement des tâches et ces expériences étaient de dimension très réduites. Il ne s'agissait donc pas d'une révolution dans l'organisation du travail et les entreprises elles-mêmes en parlaient avec modestie. Si modestes soient-elles, ces expériences méritent cependant d'être rapportées.

— Dans une filature, la création d'un atelier distinct pour les fils acryliques a été décidée en raison des graves conséquences techniques entraînées par les mélanges accidentels de fils. La faible dimension de cet atelier a posé des problèmes d'organisation du travail inédits : il n'y a qu'un type de machine par étape de fabrication (sauf pour les continus à filer) et la division des tâches traditionnelles y était donc impossible. Affecter un régleur spécialement à l'atelier n'était guère concevable.

Ce contexte particulier a conduit à expérimenter une organisation du travail distincte de celle en usage habituellement. Les trois ouvriers affectés à l'atelier (volontaires et expérimentés) ont reçu une polyvalence totale sur toutes les installations de l'atelier grâce à une formation de quelques mois. Mais la polyvalence ne se limite pas à l'absence de spécialisation, elle inclut également le contrôle de la qualité du produit et une partie du réglage et de l'entretien. Contremaître et régleur ne sont demandés à l'atelier principal qu'en cas de nécessité. Ces trois personnes fonctionnent donc comme une équipe semi-autonome.

Bien entendu, cet enrichissement des tâches a été accompagné d'un supplément de rémunération.

Au bout de quelques mois, les premiers résultats paraissaient satisfaisants, notamment sur le plan de l'absentéisme qui devient quasiment nul.

— Une autre filature (mentionnée plus haut parmi celles qui ont allégé leurs services administratifs) a une politique plus systématique d'évolution de l'organisation du travail. Elle a commencé par développer la polyvalence et l'élargissement des tâches. Elle tend maintenant à constituer des groupes de quatre à sept personnes

(1) Cf. Dossier n° 15 du CEREQ « L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile », La Documentation Française, novembre 1977.

travaillant ensemble de manière presque autonome sur un groupe de machines, sans définition préalable de la répartition des tâches.

Il est envisagé de confier à ces équipes les réglages simples actuellement réalisés par la maîtrise, ainsi qu'une partie du contrôle de fabrication (titrage, torsion). Cette orientation va de pair avec un effort de formation, appliqué à des groupes constitués à cette occasion et maintenus en fabrication.

— La même entreprise, ainsi que d'autres, ont cherché à développer la polyvalence et l'autonomie dans d'autres domaines, pour lesquels n'existent pas les mêmes contraintes.

— Dans une autre entreprise, l'équipe d'entretien a été rendue autonome, aussi bien pour l'organisation de son temps de travail (horaires flexibles) que pour le planning et l'organisation des travaux (notamment pour l'entretien préventif planifié) ;

— La constitution d'équipes polyvalentes et semi-autonomes dans des services administratifs a été mentionnée à plusieurs reprises.

— En définition, le contrôle et la retouche ont été associés entre les mains des mêmes personnes.

Plusieurs séries de conclusions se dégagent de cette analyse :

1. Si l'on examine dans leur principe les re-structurations possibles, deux constatations s'imposent :

a) En ce qui concerne les emplois d'exécution de la production et plus particulièrement les surveillants de machines :

— si l'on se cantonne à l'analyse individuelle des postes de travail, l'enrichissement des tâches paraît difficile, étant donné la nécessité de concilier le travail continu de surveillance et les travaux ponctuels de préparation, réglage et maintenance ;

— si par contre on se place au niveau d'équipes tout entières auxquelles serait accordée une autonomie assez large, il peut en résulter à la fois une polyvalence réelle et un véritable enrichissement du travail par accroissement des responsabilités et addition de tâches plus complexes.

Mais un tel accroissement du rôle des surveillants empiéterait sur le rôle des régleurs et/ou de la maîtrise.

b) Au niveau des régleurs et de la maîtrise, l'analyse des emplois (voir chapitre suivant) montre le caractère flou et évolutif des définitions et des découpages de ces emplois. Ceci nous amènera (cf. chapitre IV) à remettre en question le rôle même du régleur.

2. En passant des possibilités théoriques aux expériences concrètes, on constate que trois tendances d'évolution de l'organisation du travail ont commencé à se manifester :

— une tendance à la modernisation et à la structuration de l'organisation générale, avec développement des services fonctionnels et du rôle de l'informatique ;

- une recherche de décloisonnement des postes de travail, fréquente, mais ni généralisée ni systématique ;
- quelques tentatives, rares et généralement modestes, de remise en cause de l'organisation concrète du travail ouvrier et d'enrichissement des tâches par une autonomie plus large.

• *Ces tendances ne sont pas unanimes et peuvent être contradictoires*

A l'opposé de la tendance majoritaire à une structuration plus rigoureuse de l'organisation on a rencontré une minorité d'entreprises recherchant l'allègement et la souplesse. Par ailleurs, il faut noter que l'utilisation intensive de l'informatique pour le contrôle du processus de fabrication risque d'aller à l'encontre de la recherche d'une plus grande autonomie des équipes de travail ou des individus (ce ne sont d'ailleurs pas les mêmes entreprises qui se sont engagées dans cette voie pour l'instant).

Ceci conduit à se demander, en se référant à l'ensemble des expériences connues en matière de re-structuration du travail, quels sont les facteurs d'incitation, de réussite ou au contraire de freinage.

D'après un bilan assez récent de différentes expériences (1) « *si tous les patrons à bonne réussite économique ne font pas forcément d'enrichissement des tâches, la sécurité économique paraît à l'heure actuelle une condition nécessaire pour engager de telles expériences. Mais la condition n'est pas suffisante, il faut aussi une volonté politique* » (2). D'autres expériences semblent avoir découlé aussi d'un désir d'innovation pour mettre fin à un climat d'affrontement entre le personnel et la direction sur l'organisation du travail.

Enfin, les « *réalisations les plus conséquentes sont celles où la direction a conduit ou largement encouragé le changement et où l'entreprise tout entière a été impliquée dans son ensemble* » (3).

Globalement, le secteur textile ne répond guère à ces caractéristiques. Mais, nos observations — évidemment très limitées — ne corroborent pas clairement ce schéma : elles ne montrent pas de relation nette entre la situation économique des entreprises, le modernisme de leur gestion et leur volonté de faire évoluer l'organisation du travail. Il semblerait plutôt que, contrairement au schéma, les entreprises les plus prospères soient conservatrices sur ce plan. Au contraire, les plus innovatrices seraient des entreprises touchées par la crise, mais désireuses d'assouplir et d'alléger leur gestion, tout en améliorant le climat social.

Si les motivations pour l'innovation ne sont pas toujours évidentes, une source de freinage est mentionnée à plusieurs reprises : c'est le faible niveau d'instruction et de qualification de la main-d'œuvre. La relation entre organisation du travail et

(1) Cf. article de J. RUFFIER : « Les nouvelles formes d'organisation du travail dans l'industrie française » in **L'organisation du travail et ses formes nouvelles**. Bibliothèque du CEREQ, volume n° 10, novembre 1976, La Documentation Française.

(2) D'après le même auteur « la taylorisation, si elle se fonde sur des considérations économiques, apparaît très nettement comme un choix politique dans son implantation ou dans son refus, on vise à modifier ou à conserver un mode de relations sociales... Cette considération vaut également pour l'enrichissement (surtout pour le travail en groupe semi-autonome).

(3) Ibid.

caractéristiques de la main-d'œuvre peut donc s'établir dans plusieurs sens. Mais son analyse passe par celle de la qualification des emplois occupés.

### 3.5 Peu de différences importantes avec l'Allemagne

Contrairement à ce que l'on aurait pu imaginer au vu des études comparatives précédentes, l'enquête en Allemagne n'a pas fait apparaître de différences importantes quant à l'organisation du travail et à la structure des emplois (1). On peut sans doute affirmer que les différences entre entreprises à l'intérieur d'un même pays sont plus importantes que les différences entre les moyennes des deux pays.

L'organisation du temps de travail et les problèmes qu'elle pose sont à peu près les mêmes dans les deux pays (3 x 8 dominant avec équipe de nuit souvent fixe).

Le découpage entre postes de travail connaît à peu près les mêmes variables qu'en France. La position du régleur est aussi imprécise : dans l'entreprise de tissage visitée, comme dans une entreprise du Sud-Ouest, il y avait identité entre monteur de chaîne et « mécanicien » correspondant à peu près au régleur.

Les visites, consacrées à des entreprises fabriquant des produits de haut de gamme en petites séries, montraient une spécificité des structures d'emploi correspondant à ces caractéristiques. Cette spécificité — que des données statistiques ne feraient apparaître que partiellement — correspond :

- à une proportion supérieure à la moyenne d'ingénieurs, de techniciens et d'agents de maîtrise ;
- à une proportion plus élevée d'emplois de mise en route de la fabrication (monteurs de chaîne) ;
- à des exigences plus grandes quant à la qualification du personnel (par exemple les tisserands), même si cette différence n'apparaît pas dans les descriptions d'activités, ni dans les classifications professionnelles.

Par ailleurs, la visite d'une usine de tissage produisant en petite série un grand nombre d'articles de haute qualité, notamment avec des dessins Jacquard, a permis de voir fonctionner les dispositifs de changements de production faisant appel à l'informatique et à la lecture des dessins par machine. Elle a montré qu'il pouvait y avoir une corrélation entre création de produits nouveaux, commercialisation et utilisation de techniques nouvelles. Elle était aussi un exemple de l'impact de la technique sur l'emploi et la qualification : une installation suivie par cinq personnes aurait dans ce cas remplacé quarante personnes chargées de « piquer des cartons ».

Par contre, les interlocuteurs rencontrés en Allemagne n'ont pas manifesté beaucoup d'intérêt pour les innovations concernant la gestion du personnel et notamment pour des expériences de re-structuration et d'enrichissement des tâches.

---

(1) Il s'agit d'une enquête très ponctuelle limitée aux emplois de production, sans analyse statistique globale et sans information sur les rémunérations.

Chapitre IV

**CONTENU DES EMPLOIS  
ET QUALIFICATIONS MISES EN ŒUVRE**

Quelle que soit la perspective suivant laquelle sont abordés les problèmes d'emploi : définition des profils de recrutement, des caractéristiques de la main-d'œuvre ou des nécessités de la formation, il est indispensable de savoir à quelle réalité concrète correspondent les emplois du textile.

Les données statistiques se révélant insuffisantes et la notion de qualification restant imprécise, une analyse qualitative approfondie apparaît nécessaire. Elle doit permettre de rechercher des critères de classification des emplois, tout en donnant une description concrète de leur contenu et des possibilités de passage de l'un à l'autre.

L'analyse des conditions de travail, par contre, relève d'un autre type d'approche : l'ergonomie, et n'a pas véritablement été entreprise.

## **4.1 L'analyse statistique des structures d'emplois**

Peut-on trouver dans l'analyse statistique des données utiles :

- pour concrétiser l'observation des modes d'organisation ;
- pour étudier l'évolution des qualifications et en tirer des conclusions du point de vue des politiques de main-d'œuvre et de formation ?

Il est préférable de considérer successivement deux niveaux d'agrégation : celui des grandes catégories professionnelles et celui de la qualification ouvrière. Car les problèmes se posent différemment.

### **4.1.1 Une proportion décroissante, mais encore très élevée, d'ouvriers**

L'enquête annuelle sur la structure des emplois fournit des données détaillées depuis 1969.

Mais un changement de nomenclature des secteurs d'activité rend difficile l'étude des évolutions chronologiques (1). Les tableaux qui suivent ne sont donc pas exactement comparables, mais il semble bien en ressortir que :

- la baisse des effectifs a plus touché les ouvriers que les autres catégories de personnel, dont le poids relatif augmente ;

---

(1) Jusqu'à 1974, le secteur « textile » défini par la Nomenclature du ministère du Travail incluait la production des fibres textiles, activité complètement différente de celles qui nous intéressent. Depuis, l'enquête est fondée sur la Nomenclature des activités et des produits qui exclut cette activité.

### Répartition des effectifs totaux par grande famille d'emplois pour la France entière (en %)

| Catégories professionnelles                   | 1970                                                | 1974  | 1976         |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------|--------------|
|                                               | Production des fibres artificielles et synthétiques |       |              |
|                                               | Comprise                                            |       | Non comprise |
| Ingénieurs et techniciens de production ..... | 2,75                                                | 2,94  | 2,51         |
| Maîtrise .....                                | 4,52                                                | 4,73  | 4,79         |
| Ouvriers .....                                | 79,53                                               | 78,34 | 78,27        |
| Encadrement des services ....                 | 4,50                                                | 4,91  | 5,30         |
| Employés .....                                | 8,70                                                | 9,08  | 9,13         |
| TOTAL .....                                   | 100                                                 | 100   | 100          |

Source : INSEE, Enquêtes sur la structure des emplois.

— malgré cela, ces autres catégories restent beaucoup moins nombreuses que dans la moyenne des industries de transformation (22 % contre 33 % pour la moyenne, mais moins de 20 % dans l'habillement et le cuir) ;

— ce sont notamment les ingénieurs et techniciens de production qui sont peu nombreux dans le textile. La maîtrise de production au contraire, est plus importante que dans la moyenne des industries.

Les données recueillies auprès des entreprises corroborent ces observations, comme le montre le tableau suivant.

### Exemples d'évolution de la structure des effectifs (en %)

| Catégories professionnelles          | Ent. A |      | Ent. B |      | Ent. C |      | Ent. D |        |
|--------------------------------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|--------|
|                                      | 1972   | 1977 | 1972   | 1977 | 1972   | 1977 | 1972   | 1977   |
| Cadres .....                         | 2,1    | 2,3  | 2,0    | 2,4  | 2,5    | 2,6  | 3,4    | 4,5    |
| Techniciens .....                    | —      | —    | —      | 0,1  | 0,9    | 1,0  | 0,1    | 0,1    |
| Employés .....                       | 4,8    | 5,2  | 5,5    | 6,9  | 12,1   | 11,9 | 5,8    | 8,9    |
| Agents de maîtrise .....             | 7,0    | 9,4  | 5,4    | 7,0  | 4,9    | 5,8  | 4,4    | 5,6    |
| Ouvriers d'entretien ....            | 5,4    | 6,4  | 4,6    | 4,6  | 8,0    | 7,9  | 8,5    | } 80,9 |
| Ouvriers de fabrication .            | 80,7   | 76,7 | 82,4   | 78,9 | 71,7   | 70,8 | 77,8   |        |
| TOTAL .....                          | 100    | 100  | 100    | 100  | 100    | 100  | 100    | 100    |
| Evolution sur base 100 en 1972 ..... | 100    | 80   | 100    | 84   | 100    | 101  | 100    | 90     |

Source : Enquête CEREQ.

Entreprise A : entreprise intégrée (filature-tissage) employant plus de 500 personnes.

Entreprise B : établissement de filature employant plus de 1 000 personnes et appartenant à un groupe.

Entreprise C : — idem — (autre entreprise).

Entreprise D : établissement de filature et tissage employant plus de 500 personnes et appartenant à une entreprise intégrée.

On notera au passage que le seul établissement dont les effectifs ont augmenté est aussi le seul qui ait enregistré une diminution des employés (mais avec un niveau très supérieur aux autres).

Les deux tableaux suivants donnent une indication sur la répartition plus détaillée des effectifs. Mais ils ne peuvent être comparés car l'un se réfère à la division par service et l'autre à une répartition plus fine des activités. Cette dernière suffit à montrer l'importance des effectifs qui se situent dans des opérations de prépara-

**Exemples de répartition des effectifs par activité dans une entreprise de tissage et teinture (en %)**

|                                                                 |            |
|-----------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Production</b>                                               |            |
| — Préparation tissage (retordage, ourdissage) .....             | 15,7       |
| — Tissage .....                                                 | 18,5       |
| — Visite et piquage .....                                       | 19,7       |
| — Teinture et apprêts .....                                     | 21,4       |
| — Maille .....                                                  | 0,8        |
| <b>Services techniques</b>                                      |            |
| — Services généraux en atelier (1) .....                        | 5,7        |
| — Entretien, chauffage, garage (dont entretien mécanique) ..... | 4,0 (0,9)  |
| — Magasinage, expéditions .....                                 | 1,5        |
| — Laboratoire et contrôle qualité .....                         | 2,2        |
| <b>Services administratifs et commerciaux</b>                   |            |
| — Echantillonnage .....                                         | 2,1        |
| — Recherche et collection .....                                 | 0,8        |
| — Ordonnancement-lancement .....                                | 0,8        |
| — Services commerciaux .....                                    | 1,8        |
| — Gestion matières et fils .....                                | 2,1        |
| — Autres administratifs .....                                   | 2,9        |
| <b>TOTAL .....</b>                                              | <b>100</b> |

(1) Le contenu de cette rubrique est mal précisé.

**Exemple de répartition des effectifs par service dans une filature (en %)**

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| Filature .....                    | 71,7       |
| Entretien électro-mécanique ..... | 11,1       |
| Garage .....                      | 2,2        |
| Contrôle qualité .....            | 2,4        |
| Ordonnancement .....              | 2,0        |
| Magasin fournitures .....         | 1,0        |
| Service commercial .....          | 1,6        |
| Divers administratifs .....       | 8,2        |
| <b>TOTAL .....</b>                | <b>100</b> |

tion ou de finition, en amont ou en aval de la phase dominante où se trouve le gros des équipements. (On pourrait dire, à l'inverse, que le rendement et l'automatisation des équipements ont permis une forte diminution des effectifs qui y sont directement affectés).

Une analyse plus systématique fondée sur des ratios a été tentée mais n'a pas donné de résultats satisfaisants :

— **Ratio : personnel directement affecté à la production/autre personnel** (en particulier le personnel administratif).

Il aurait pu permettre de constater si l'évolution de la productivité et des méthodes de gestion entraînait un développement relatif des emplois de type tertiaire. Mais, pour cela, il faudrait pouvoir bien distinguer le personnel affecté à la gestion de la production et celui qui est chargé de la commercialisation. Le plus souvent, cette distinction n'est pas claire et les comparaisons sont faussées par l'existence (ou non), le développement et l'affectation statistique d'un réseau commercial propre à l'établissement.

— **Ratio : personnel d'encadrement/personnel d'exécution.**

Son analyse nécessiterait une comparabilité suffisante des données, qui peuvent inclure différents niveaux d'encadrement et différents types d'activité (production, entretien). Surtout, elle exigerait une connaissance suffisante du rôle respectif de la maîtrise et des régisseurs qui se partagent les tâches de manière différente suivant les entreprises.

— **Ratio : personnel d'entretien/personnel de production.**

Il pose des problèmes comparables. Une partie plus ou moins importante de l'entretien est faite directement en atelier, par un personnel qui participe aussi à la production. Le recours à l'extérieur (constructeur et sous-traitance) est variable. Le service spécialisé dans l'entretien comporte aussi du personnel d'entretien des bâtiments.

— **Ratio : ouvriers qualifiés/total ouvriers.**

Il pose, comme on va le voir, un difficile problème de définition.

#### **4.1.2 L'analyse statistique de la qualification ouvrière bute sur un problème de définition**

##### *a) Les statistiques nationales*

L'enquête annuelle sur la structure des emplois mentionnée plus haut fournit des informations sur les établissements de plus de dix salariés avec un taux de couverture de 91 % pour le textile. Elle est fondée sur la Nomenclature des emplois en 294 postes, qui comporte cinq rubriques d'ouvriers qualifiés, correspondant à cinq types de processus (peignage, filature, tissage, bonneterie, ennoblissement).

L'enquête et la nomenclature à laquelle elle se réfère visent surtout à répondre aux besoins de la planification, en facilitant l'analyse de la relation emploi-formation,

par une approche de l'emploi fondée sur le niveau de qualification. Celui-ci est défini par référence à la formation professionnelle exigée pour occuper l'emploi, ou à l'expérience qui en tient lieu.

En principe, cette enquête correspond donc bien aux objectifs de notre étude.

Mais, surtout lorsqu'il s'agit d'étudier la structure des emplois d'ouvriers, la fiabilité des données de l'enquête est entièrement fonction de l'interprétation donnée par les entreprises à la notion de qualification. Or, cette interprétation est déjà incertaine et changeante pour des familles d'emplois où elle se réfère pourtant à des traditions bien établies (1). Les incertitudes sont beaucoup plus grandes dans un secteur comme le textile, où ces traditions n'existent pas et où l'on se réfère soit à des appellations, soit à des coefficients de classification variables et dont les contenus ne sont pas homogènes suivant les régions et les entreprises.

Il n'est donc pas surprenant que le textile soit considéré par l'INSEE comme l'un des secteurs pour lesquels les données sont les moins fiables, avec une tendance à la sur-qualification apparente des ouvriers par rapport à la réalité. C'est ainsi que dans l'enquête 1976, on trouve les taux suivants :

| Secteurs         | Ouvriers qualifiés | Ouvriers non-qualifiés |
|------------------|--------------------|------------------------|
| Textile.....     | 46                 | 32                     |
| Habillement..... | 60                 | 21                     |

Ces taux sont paradoxalement les plus élevés parmi ceux de toutes les industries de transformation mais ils ne correspondent ni à la réalité de l'observation ni à la définition même de l'enquête fondée sur la formation. Aussi, celle-ci ne les considère-t-elle pas comme fiables.

#### b) *Les statistiques professionnelles*

Le Syndicat patronal de Roubaix-Tourcoing a longtemps recueilli et diffusé des données détaillées sur les effectifs. Mais ces données sont regroupées par nature d'activité de l'entreprise, phase de la production et service de rattachement, plus que par nature d'emploi. C'est ainsi que les emplois de l'entretien sont regroupés avec ceux des services généraux. On ne peut donc guère tirer d'enseignements de ces données pour l'analyse de l'évolution de la qualification ouvrière.

#### c) *Les données de l'enquête*

Elles portaient surtout, on l'a vu, sur les grandes familles professionnelles. Les monographies d'atelier fournissaient des données plus détaillées sur la répartition des effectifs au moment de l'enquête. Mais une analyse des évolutions aurait nécessité des recherches difficiles (données non disponibles, problèmes de comparabilité lorsque les structures changent).

(1) Cf. le Dossier n° 15 du CEREQ : « L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile - Problèmes et perspectives », op. cit.

De toute manière, se pose le problème de critère de définition de la qualification.

## 4.2 Qualification et classification

Une série de travaux récents, entrepris notamment par le CEREQ à l'occasion de la préparation du VII<sup>e</sup> Plan (1), a mis en lumière à la fois le rôle central du concept de qualification dans l'analyse et la prévision de l'emploi et l'ambiguïté de ce concept.

Le Groupe technique de prévision emploi-formation du VII<sup>e</sup> Plan (2) a distingué trois approches de la qualification :

- la première met l'accent sur les compétences individuelles et se réfère à la formation normalement nécessaire pour les acquérir ;
- la seconde est surtout fondée sur les caractéristiques de l'emploi tenu et se réfère au rendement du poste du point de vue de l'entreprise ;
- la troisième est un compromis, résultat d'une négociation entre partenaires sociaux et généralement matérialisé par des conventions collectives.

Qu'en est-il pour le textile ?

Aucun système de classification national des emplois ouvriers n'a été élaboré depuis les accords Parodi de 1945 qui restent le fondement de la Convention collective nationale de l'industrie textile. Ces accords comportaient :

- une définition vague des catégories de qualification (ouvriers qualifiés, spécialisés [3]), etc., car se référant aux aptitudes, à l'apprentissage et à l'expérience professionnelle, mais sans précision ;
- une liste très nombreuse de postes de travail auxquels étaient affectés des coefficients permettant de les ranger dans ces grandes catégories. Ces postes étaient répartis par types de spécialité, mais n'étaient le plus souvent définis que par des appellations ou des références à des équipements.

Notons également que les données émanant des Conventions collectives font apparaître :

- un extrême morcellement des postes de travail ;
- de faibles différences de coefficients de qualification d'un poste à l'autre, avec des postes qui chevauchent plusieurs catégories ;

---

(1) Notamment les travaux de :

— A. D'IRIBARNE : « Les facteurs d'évolution des qualifications » in *Prospectives*, n° 4, mars 1975.

— R. SALAIS : Qualification individuelle et qualification de l'emploi : quelques définitions et interrogations in *Economie Politique*, n° 81/82, sept./oct. 1976.

— Laboratoire d'Economie Sociale (Université de Paris I). « Trois essais sur la notion de qualification. » Février 1977 par J.-P. FAUGERE, P. PETIT, M. VERNIERES, C. COLIN.

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

(3) Il faut noter cependant que dans la pratique, la profession ne se réfère habituellement pas à ces notions, dont le contenu est beaucoup plus clair que dans des industries comme la mécanique par exemple.

— une différence réelle, mais limitée, entre les emplois caractéristiques des différents secteurs : c'est ainsi que les surveillants de machines en filature se situent entre les coefficients 124 et 140, tandis que les ourdisseurs vont de 140 à 159 et les tisserands de 159 à 180.

Cependant, il faut noter que les salaires réels ne reflètent pas exactement les coefficients de qualification.

Il est évident que la technique et l'organisation du travail ont considérablement évolué depuis 1945, de sorte qu'un certain nombre de postes ont disparu, tandis que le contenu de la plupart des autres évoluait sensiblement, la hiérarchie entre postes se trouvant de ce fait remise en cause.

Les problèmes posés par cette inadaptation ont été résolus tant bien que mal, de manière ponctuelle, soit au niveau des conventions collectives régionales, soit au niveau des entreprises, mais un nombre croissant d'entre elles éprouvent le besoin d'une remise en ordre.

Un système de classification — troisième approche de la qualification — ne peut, on l'a vu, qu'être le résultat d'une négociation entre partenaires sociaux. Son élaboration pose en effet à la fois un problème de définition des critères à prendre en compte (connaissances, expérience, responsabilité, etc.) et un problème de pondération de chacun de ces critères dans l'évaluation globale de la qualification et du niveau de salaire qui en découle.

Une telle problématique n'entre pas dans le cadre de cette étude, qui peut seulement prétendre apporter d'une part des points de repère et d'autre part des éléments d'information susceptibles de servir à une réflexion préalable sur les classifications et à l'étude des politiques de main-d'œuvre, de revalorisation du travail et de formation.

Cette analyse sera abordée à deux niveaux :

— recherche d'une description objective du contenu des emplois, par référence à des critères de classification concernant les types d'activité et pas nécessairement les niveaux de qualification ;

— synthèse des informations recueillies sur les modes d'accès habituels pour chacun de ces emplois, informations ayant un intérêt direct du point de vue de la qualification, mais présentant un caractère subjectif. En effet, les modes d'accès aux emplois sont susceptibles de varier suivant l'état du marché du travail.

### **4.3 L'analyse du contenu des emplois : méthode et critères**

Cette partie s'inspirera des travaux du Répertoire Français des Emplois (1) dont la réalisation s'est poursuivie conjointement avec l'étude pour ce qui concerne les emplois du textile. Rappelons que le Répertoire est destiné d'une part à apporter

(1) Les résultats des observations du Répertoire français des emplois sont publiés dans la série des « Cahiers » consacrés chacun à un groupe d'emplois. Ces cahiers sont édités à La Documentation Française.

une information concrète pour l'orientation, le placement professionnel et l'étude des problèmes de formation et d'autre part à fournir des éléments pour la révision des nomenclatures statistiques d'emploi.

Fondé sur l'observation concrète de situations de travail, le Répertoire conduit à regrouper les situations qui ont suffisamment de caractéristiques communes pour pouvoir être occupées par un même individu. Si les activités et les modes opératoires sont semblables pour ces situations, on peut penser qu'elles peuvent être occupées indifféremment par un individu ayant un profil et une capacité donnés. Le résultat de ce regroupement est appelé **emploi-type**. Le regroupement est fondé sur trois types de critères :

- la situation fonctionnelle de l'emploi dans l'entreprise ;
- le domaine de spécialisation, défini par rapport à un ensemble de connaissances ou de techniques ;
- la nature et le niveau des interventions de l'individu (notamment par rapport à des documents, des équipements ou des personnes).

#### **4.3.1 La situation fonctionnelle**

Dans des industries structurées comme la mécanique ou l'électricité, l'observation a montré une correspondance assez poussée entre les fonctions classiques que doit assurer une entreprise et les familles d'emplois qui remplissent ces fonctions. Ce sont notamment :

- la définition du produit (recherches, essais) ;
- la production, que l'on peut subdiviser en :
  - préparation de la production (ordonnancement, méthodes),
  - production proprement dite,
  - contrôle du produit ;
- la responsabilité des moyens de production, notamment entretien, maintenance.

Dans le cas du textile, nous avons vu que ces fonctions étaient jusqu'ici moins développées et structurées au niveau de l'organisation des entreprises ; elles correspondent donc beaucoup moins à des emplois spécialisés.

Il y a donc lieu de retenir essentiellement la partition entre la définition du produit et la production, en distinguant le contrôle des autres étapes de la production.

#### **4.3.2 Le domaine de spécialisation**

Il est très peu diversifié pour les emplois qui nous intéressent : il s'agit essentiellement du textile et, dans certains cas, de la mécanique (ou de l'électromécanique).

#### **4.3.3 Les interventions**

- *Trois niveaux d'intervention* à caractère assez général paraissent pouvoir être distingués :

- la définition et la mise au point de produits, de procédures et de programmes de fabrication (niveau qui correspond à des rôles de cadres ou de techniciens) ;
- le suivi de la réalisation du programme et de l'exécution de la production (rôle de la maîtrise) ;
- l'exécution (rôle des ouvriers et employés, mais seuls les premiers sont spécifiques au textile et nous intéressent ici).

• *Trois critères pour définir la nature des interventions*

La nature des interventions n'a besoin d'être développée ici que pour les emplois ouvriers.

a) La distinction essentielle nous paraît être celle qui sépare les emplois impliquant une intervention sur les équipements des autres emplois.

Cette distinction présente plusieurs intérêts :

- du point de vue des connaissances (du fonctionnement des installations) ;
- du point de vue du rythme de travail (plus ou moins lié à celui de la machine) ;
- du point de vue du type d'aptitudes mises en jeu par l'occupation de l'emploi.

Cependant, la distinction suivant qu'il y a, ou non, relation aux équipements n'est pas rigide. Il y a des différences de degré selon la nature exacte des interventions. On peut distinguer au moins cinq types d'interventions :

- préparation d'une production et montage préalable ;
- réglage préalable ou en cours de production de l'équipement ;
- surveillance du fonctionnement en cours de production, avec interventions variables en cas d'incident ;
- alimentation et/ou déchargement de l'équipement ;
- maintenance (entretien, dépannage, révision).

Toutes ces interventions peuvent naturellement se combiner entre elles. Dans le cas où l'intervention se limite à l'alimentation et/ou au déchargement de la machine, la relation à l'équipement perd presque toute signification.

b) Lorsqu'il n'y a pas de relation avec l'équipement, le travail est purement manuel. Il suit généralement un cycle court et comporte deux variantes principales :

- les opérations à caractère répétitif ;
- les opérations ponctuelles ou occasionnelles qui se modifient cas par cas.

c) Qu'il y ait ou non relation aux équipements, une autre distinction pourrait être établie suivant que le titulaire contribue directement à la transformation du produit ou non.

Dans le premier cas, cela implique généralement une certaine connaissance du produit, donc un minimum d'expérience pratique (à défaut de connaissance théorique) et de spécificité de l'emploi.

• *Trois critères classiques ne sont pas retenus*

L'analyse des emplois ouvriers retient donc essentiellement les trois critères : intervention sur les équipements, cycle et répétitivité (pour les opérations manuelles) et contribution à la transformation. Elle ne prend pas en compte trois critères traditionnellement retenus pour distinguer les emplois mais qui ne semblent pas suffisamment significatifs du point de vue de leur contenu :

- la **nature du produit** transformé (laine, coton, etc.) a peu d'impact sur la nature des interventions, d'autant que l'on travaille de plus en plus sur des mélanges ;
- la **phase du processus** de production (filature, peignage, retorderie, tissage) n'est apparue comme décisive que dans un seul cas : pour distinguer les processus de transformation mécanique des processus de type chimique. A l'intérieur de la première catégorie, on peut retrouver d'une phase à l'autre des emplois très proches ;
- la **nature de l'équipement** utilisé (ex. : métier avec ou sans navette, continu à filer classique ou à bout ouvert) n'est pas non plus concluante.

Ce qui serait beaucoup plus probant, du point de vue équipement, serait l'existence ou non de ce qu'on a appelé ailleurs (1) les relais techniques, c'est-à-dire essentiellement l'existence d'automatismes qui a, en effet, pour conséquence, soit de modifier la nature des interventions du surveillant, soit de les supprimer totalement (levée automatique, rattache automatique). Autrement dit, l'intervention du titulaire d'emploi sera plus modifiée s'il passe d'un continu à filer classique sans automatisme à un automatique, que s'il passe d'un continu à filer classique à un continu à bout ouvert, tous deux sans automatismes.

En effet, dans le cas de machines sans rattache automatique, la qualification consistera à savoir faire la rattache en cas de casse. Cette qualification sera inutile sur des installations à rattache automatique. Cependant, ce type d'installation n'étant pas encore généralisé et les parcs machines étant rarement homogènes, on continuera le plus souvent, dans la pratique du recrutement, à exiger d'un soigneur de continu qu'il soit capable de procéder à des rattaches.

Entre une définition théorique des qualifications et la pratique des recrutements, des différences risquent donc de persister.

Ne nous méprenons pas, c'est uniquement dans notre optique consistant à caractériser et à décrire l'activité de l'individu que les critères de produit, de processus et de nature d'équipement sont rejetés. Ils peuvent, dans certains cas, avoir un intérêt pour une analyse plus fine du niveau de qualification, mais c'est un point difficile et controversé, comme nous le verrons à propos de l'étude des évolutions de qualifications.

---

(1) Voir document n° 16-8 « Les emplois de fabrication et les emplois techniques de laboratoire dans les industries chimiques », CEREQ, octobre 1977.

## 4.4 Les emplois-types

La combinaison des critères proposés permet de définir un certain nombre d'emplois-types dont les caractéristiques essentielles (1) figurent en annexe, tandis que la description détaillée sera publiée ultérieurement dans un Cahier du Répertoire Français des Emplois. Chaque emploi-type regroupe un ensemble de situations de travail en principe homogènes, du point de vue de l'analyse et de la description du contenu de l'activité.

Il faut cependant souligner que :

— cette présentation étant surtout susceptible d'apporter des éléments à l'analyse des emplois d'exécution, l'attention a été centrée sur ces derniers ;

— l'homogénéité des situations à l'intérieur de chaque emploi-type peut être affectée par des variantes, en raison :

- soit des modes d'organisation et de division du travail propres à chaque entreprise : par exemple le nouage et le montage de la chaîne peuvent être faits par une même personne ou par deux personnes distinctes ;

- soit du degré d'automatisme (relais technique) de l'équipement : certaines machines font elles-mêmes des opérations effectuées par le surveillant sur d'autres machines moins automatisées (rattache, levée) ;

- soit de l'expérience et de l'ancienneté : certains postes de travail sont occupés par un titulaire et un aide appelé à prendre plus tard la pleine responsabilité du poste, mais qui commence par y réaliser les tâches les plus simples.

Tous ces éléments seraient à prendre en considération pour une analyse plus détaillée, notamment dans une optique de qualification.

### 4.4.1 Les emplois de la mise au point de produits nouveaux

Ces emplois ne sont pas propres à l'industrie textile et feront l'objet d'une étude plus approfondie incluant différentes industries de biens de consommation.

Trois types de situation peuvent être identifiés dans ce domaine :

— les ingénieurs de recherche spécialisés dans le textile ou dans une discipline qui le concerne (chimie), qui travaillent essentiellement sur le plan technique et sont pour une grande part concentrés à l'Institut Textile de France ;

— les stylistes qui travaillent uniquement sur le plan esthétique (et non sur le plan technique) et que l'on peut retrouver dans d'autres branches que le textile ;

— les ingénieurs et techniciens qui travaillent à un niveau moins théorique et recherchent, pour chaque entreprise, des améliorations, soit en liaison avec la commercialisation, soit en liaison avec le contrôle qualité qui peut constituer leur principale responsabilité.

---

(1) Appellations rencontrées, définition, situation fonctionnelle, délimitation des activités, conditions d'accès aux emplois.

#### **4.4.2 Les emplois du contrôle et des essais**

Cette fonction n'est pas toujours distinguée, on l'a vu, de la fonction produits nouveaux d'une part et de la fonction fabrication d'autre part. Trois situations distinctes ont également été identifiées :

- l'ingénieur ou technicien responsable qui définit les procédures et supervise les travaux de contrôle, soit de manière systématique, soit à la suite de réclamations des clients ;
- l'agent de laboratoire, emploi encore rare, mais susceptible de se développer, utilise des appareils avec une certaine technicité pour exécuter les essais en suivant les procédures qui lui ont été définies ;
- l'agent d'exécution qui effectue des opérations très simples, généralement en atelier (et qui tend peut-être à être remplacé par le précédent). Il en existe au moins deux variantes bien distinctes : la visiteuse ayant à exercer une certaine appréciation sur la qualité du produit et la numéroteuse se contentant de peser le fil ou le ruban suivant des normes strictes. Ces emplois ont plutôt leur place à côté des emplois d'exécution de la fabrication.

#### **4.4.3 Les emplois de la gestion et du suivi de la production**

Deux niveaux d'intervention ont été identifiés, la réalité pouvant être plus complexe : car la division hiérarchique ou fonctionnelle peut être plus poussée dans les grandes unités (1) :

##### *a) La gestion de la production*

C'est le rôle du chef d'unité de fabrication, ingénieur et/ou contremaître chef. Il comporte normalement plusieurs dimensions, notamment :

- organisation de la production : élaboration en liaison avec l'ordonnancement et suivi du programme de fabrication ;
- gestion du personnel ;
- gestion financière (suivi des prix de revient) ;
- gestion technique (relation avec les fournisseurs d'équipements, participation aux choix d'investissement, programme d'entretien).

Suivant la taille de l'unité encadrée et l'organisation de l'entreprise, chacune de ces fonctions peut être plus ou moins développée. L'ordonnancement peut être réalisé par le chef d'unité lui-même, ou par un spécialiste ou un spécialiste entouré d'une équipe. Comme il ne s'agit pas d'une activité spécifique au textile, elle ne fera pas l'objet d'une description dans ce cadre.

##### *b) Le suivi de la production*

Il comporte deux volets :

- le suivi de la production proprement dit, qui est essentiellement un suivi du

---

(1) Voir annexe « Description des emplois-types ».

personnel (présence, affectation) pour respecter le programme de production détaillé pré-établi ;

— l'assistance technique qui comprend le réglage des machines en début et en cours de production, leur entretien préventif et leur dépannage.

Les contremaîtres et chefs d'équipe (1) assument à la fois ces deux responsabilités. Mais les modes de division du travail, on l'a vu, diffèrent considérablement suivant les entreprises en ce qui concerne le partage des tâches entre contremaître (ou chef d'équipe), régleur, mécanicien d'entretien et interventions externes sur l'entretien (constructeurs, sous-traitants).

Suivant les cas, le rôle technique du contremaître (chef d'équipe) sera plus ou moins dominant mais il exerce toujours ce double rôle de suivi et d'assistance technique.

Le régleur au contraire n'assume que le rôle technique.

#### 4.4.4 Les emplois d'exécution de la fabrication

En appliquant les critères de regroupement définis plus haut, deux groupes d'emplois peuvent être distingués : les emplois impliquant une relation aux équipements et les autres.

##### a) *Emplois avec relation aux équipements*

Peuvent d'emblée être isolés dans ce groupe les emplois qui n'impliquent aucun rôle, ni aucune responsabilité dans la transformation du produit textile. Ils ne nécessitent ni la connaissance du produit, ni celle de la machine (la relation aux équipements étant donc très ténue). Ce sont des ouvriers chargés exclusivement de l'approvisionnement d'installations.

Certains de ces emplois exigent une adaptation à des instructions spécifiques : c'est le cas des garnisseurs à l'ourdissage qui doivent approvisionner la machine en fils différents suivant le dessin du tissu.

D'autres emplois sont purement répétitifs et n'exigent qu'une rapidité d'exécution : c'est le cas des leveurs en filature.

Parmi les autres emplois, on peut distinguer trois groupes :

- réglage et maintenance de la machine ;
- préparation de la production et montage de la machine ;
- surveillance pure et simple.

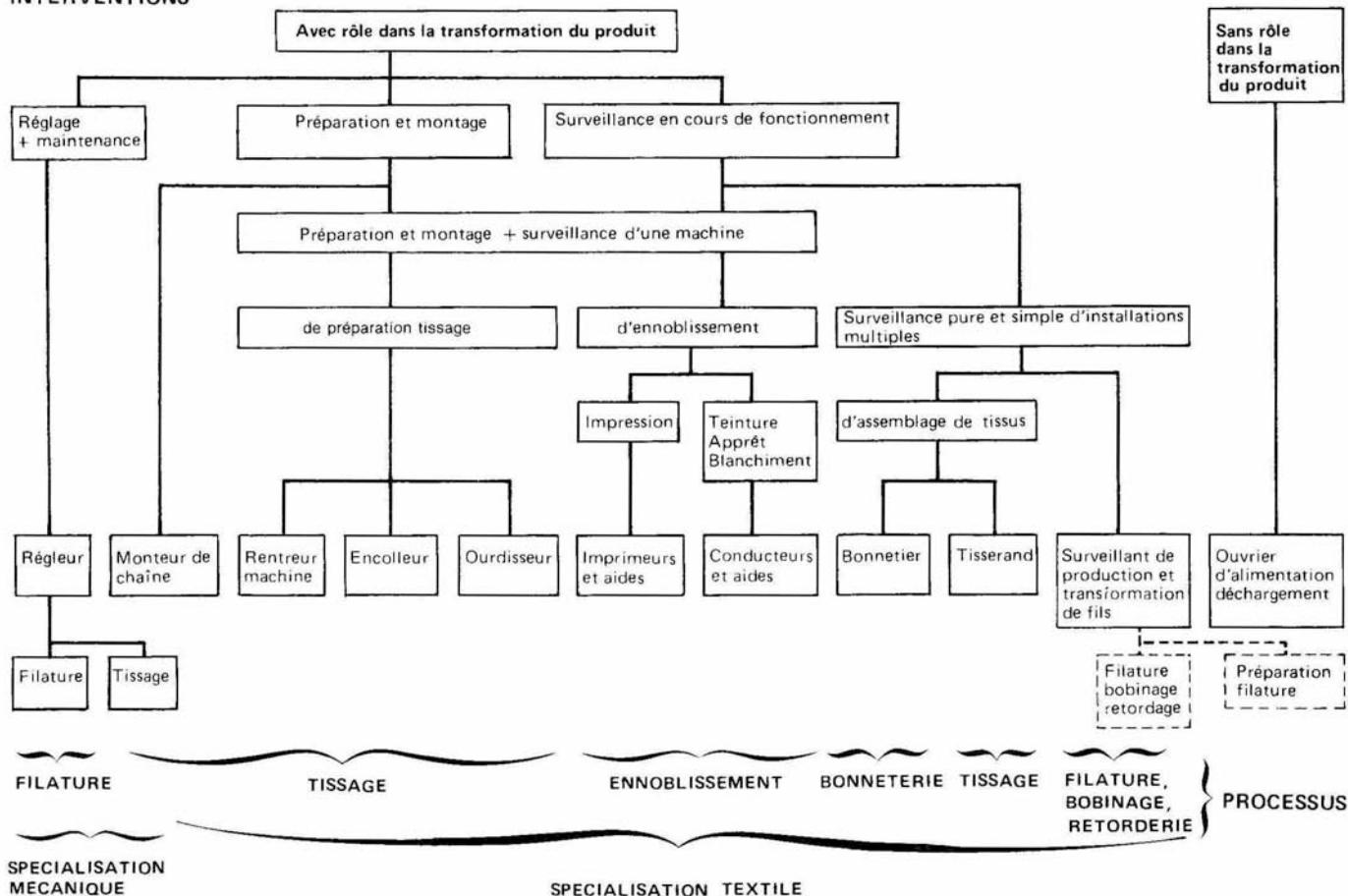
**Réglage et maintenance** constituent, on l'a vu, le rôle du régleur, avec des variantes diverses suivant le type d'organisation du travail et aussi suivant la phase de fabrication.

**Préparation et montage** sont l'activité essentielle du monteur de chaîne (qui peut, ou non — suivant les organisations —, faire lui-même le nouage de la chaîne). Ils

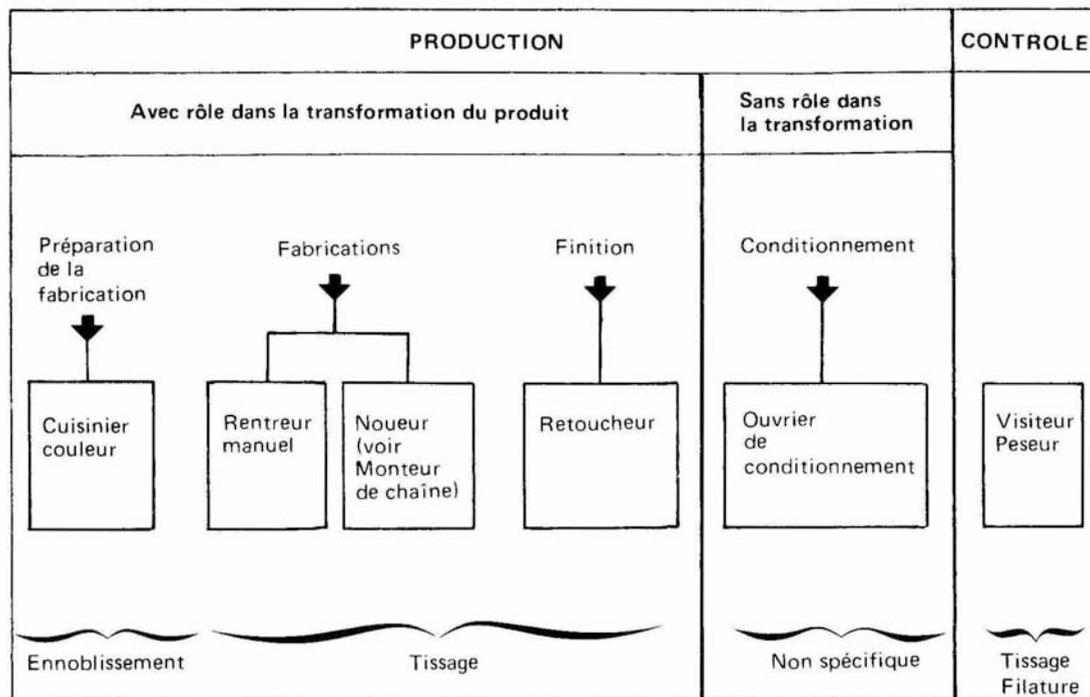
(1) Voir en annexe l'emploi-type « Agent d'encadrement d'une équipe de production ».

## Emplois d'exécution de la production impliquant une relation aux équipements.

## INTERVENTIONS



Emplois d'exécution n'impliquant pas de relation aux équipements



constituent une phase seulement de l'activité des autres ouvriers sur machine en préparation tissage et des imprimeurs, qui, tous, assurent aussi la surveillance de leur propre machine.

La **surveillance** pure et simple est l'activité la plus répandue et se retrouve dans toutes les étapes de fabrication textile :

- en ennoblissement, avec toute une gamme de surveillants d'installations diverses, plus ou moins automatisées ;
- en assemblage des fils, avec deux techniques distinctes : le tissage et le tricotage ;
- en production et transformation des fils où des activités très comparables s'exercent à des phases différentes du processus : filature, bobinage, retordage, etc.

#### b) *Emplois sans relation aux équipements*

Les emplois les plus spécifiques du textile sont ceux du rentreur manuel (mais il tend à être remplacé par celui du rentreur sur machine) et du noueur (mais il s'identifie souvent avec le monteur de chaîne).

Les emplois de la préparation des couleurs peuvent être rapprochés d'autres emplois comparables en chimie ou en imprimerie ; ceux de la retouche sont proches de l'habillement, ceux du conditionnement se retrouvent dans toutes les industries.

## **4.5 L'évolution des qualifications et son incidence sur les profils et les carrières**

Les emplois-types constituent uniquement une photographie de la situation actuelle, exclusivement du point de vue du contenu de l'emploi. Cette vision statique appelle trois séries de questions :

- quelle peut être l'évolution quantitative des effectifs pour chaque emploi ou famille d'emplois ? Cette question ne peut être abordée qu'en termes de tendance et de manière très relative, car elle est naturellement fonction de l'avenir du secteur (sur lequel on reviendra en conclusion) ;
- quelle sera l'évolution qualitative du contenu des emplois existants ? D'après tout ce qui précède, il apparaît qu'elle est liée à la fois à l'évolution des techniques et à celle des modes d'organisation ;
- quant aux profils des individus qui occupent les emplois et à leurs chances d'évolution professionnelle, ils ne peuvent être examinés valablement que dans une perspective dynamique.

La détermination des profils de recrutement et de carrière est en effet la résultante :

- des contenus d'emploi ;
- de l'état du marché du travail.

L'un et l'autre sont évolutifs et les évolutions quantitatives peuvent aussi les affecter.

Ces trois séries de problèmes seront examinées simultanément pour chacun des groupes d'emplois.

- *Développement des emplois concernés par l'innovation et le contrôle*

La nécessité d'innover à la fois sur le plan de la mode et de la technique est apparue plus haut (chapitre 2) comme nécessaire à la survie même du secteur.

Le problème de la création (1) est traité de manière très variable suivant les entreprises : beaucoup d'entre elles sont dépendantes d'organismes (bureaux de style) ou de conseillers extérieurs ou occasionnels. D'autres ont leur propre personnel.

Une intégration plus poussée des aspects esthétique, technique et commercial de la création paraît nécessaire. Elle pourrait exiger le développement de nouveaux moyens de formation et peut-être d'un nouveau type de personnel. Mais il est évident que l'étroitesse du marché du travail rend difficile l'adaptation de l'offre à la demande.

Il est donc souhaitable d'examiner le problème de la création en l'élargissant au-delà du secteur textile.

Par ailleurs, la création au sens le plus large, mais aussi les exigences croissantes du marché en matière de qualité supposent un renforcement de la recherche sur le plan purement technique. La recherche fondamentale a surtout été concentrée dans les différents centres de l'Institut Textile de France. Mais la fonction recherche appliquée dans les entreprises, souvent inexistante ou embryonnaire, paraît susceptible de se développer.

On peut en conclure que si l'industrie textile française doit survivre (2), les besoins en concepteurs, ingénieurs et techniciens de recherche devraient normalement s'accroître, sans pouvoir cependant les chiffrer.

Il en est de même pour les emplois du contrôle et des essais qui sont souvent les mêmes que ceux de la recherche, notamment au niveau le plus qualifié.

- *Maintien relatif des effectifs et relèvement des qualifications pour la gestion et le suivi de la production ?*

a) **Sur le plan quantitatif, différents facteurs peuvent jouer de manière contradictoire :**

— ces personnels ne sont pas, comme ceux de l'exécution, touchés par l'accroissement de la productivité. Ils devraient donc continuer à représenter une part croissante des effectifs totaux ;

(1) Une étude de ce problème est entreprise par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications.

(2) Cette activité peut même se développer indépendamment de l'industrie nationale, dans la mesure où il y a sous-traitance de fabrication à l'étranger d'articles conçus en France.

— les exigences accrues en matière d'organisation et de rentabilité peuvent entraîner un renforcement de la fonction gestion et donc des effectifs du personnel concerné — ou au moins son maintien ;

— la tendance à l'adaptabilité de la production, donc au renouvellement plus rapide des séries entraînant davantage de travaux de mise en route, peut aller dans le même sens. Mais cette tendance peut être contrebalancée par une prise en charge croissante des travaux de préparation et de suivi par l'informatique.

En ce qui concerne plus particulièrement la maîtrise du premier niveau, deux inconnues majeures (déjà envisagées à propos de l'organisation du travail) persistent :

— une évolution du partage des tâches à caractère mécanique entre maîtrise, régleurs, service entretien et sous-traitance peut affecter beaucoup la première qui occupe une grande partie de son temps à ces travaux. L'hypothèse qui paraît la plus vraisemblable (mais ce n'est qu'une hypothèse) est celle d'un transfert progressif des travaux mécaniques, électro-mécaniques et sur les automatismes à des spécialistes (soit au service entretien, soit en sous-traitance) ;

— également possible, mais moins probable comme on l'a vu, serait la délégation à des équipes semi-autonomes de surveillants de machines, d'une partie des travaux de réglage et de maintenance accomplis par la maîtrise et les régleurs.

Les deux hypothèses vont dans le sens d'une diminution du rôle de la maîtrise, mais une réduction proportionnelle de ses effectifs n'en découlerait pas nécessairement et paraît peu vraisemblable. Une reconversion de son rôle (animation, formation) paraît plus probable et est déjà amorcée dans certains cas.

b) Sur le **plan qualitatif**, la tendance au **relèvement des exigences des entreprises** quant au profil de recrutement paraît nette.

Au niveau des responsables d'unités, une triple compétence : de technicien, de gestionnaire et d'animateur, paraît de plus en plus nécessaire. L'expérience professionnelle sera toujours nécessaire mais un bon niveau technique de base sera de plus en plus exigé.

Au niveau maîtrise, les profils exigés seront naturellement fonction des hypothèses évoquées plus haut. A l'heure actuelle, on constate que si une partie du personnel en place a une longue expérience professionnelle sans formation technique, cette dernière est exigée (avec l'expérience) pour tous les nouveaux agents de maîtrise.

Cette formation peut être, suivant les entreprises, du domaine du textile et/ou de la mécanique. Mais une tendance paraît se dessiner à privilégier cette dernière, soit parce que la technique mécanique serait plus difficile à acquérir que la technique textile, soit parce que la mécanique serait plus valorisée sur le marché du travail.

• *Baisse des effectifs, faible évolution mais déclouisonnement des emplois d'exécution de la fabrication*

Une place à part doit être faite aux **régleurs**, qui occupent un emploi charnière entre la maîtrise et les surveillants de machines. Leur avenir est donc sujet aux

mêmes inconnues concernant l'évolution de l'organisation du travail. On peut concevoir (mais ce n'est qu'une hypothèse) que cette évolution entraîne leur disparition progressive car leur spécificité est moins grande que celle de la maîtrise. De plus, l'évolution technique semble aller dans le sens d'une diminution des interventions avec les matériels modernes, ces interventions devenant par contre plus difficiles (entre autres par suite du développement des automatismes) et faisant appel davantage à des spécialistes.

Autrement dit, situé plus que jamais entre un agent de maîtrise plus qualifié et des spécialistes de l'entretien (internes ou externes) plus spécialisés, le régleur risque de voir son rôle s'amenuiser au point de perdre sa justification. On peut signaler ici que dans une grande entreprise de tissage, cet emploi n'existe pas, la fonction étant remplie par le contremaître, aidé éventuellement du monteur de chaîne. S'il doit survivre, ce sera sans doute, comme l'agent de maîtrise, avec une formation plus poussée (probablement à dominante mécanique).

En sens inverse pourrait jouer, pour le régleur comme pour le monteur de chaîne, une tendance aux changements fréquents de production et donc à l'accroissement relatif des travaux de préparation et de mise en route. Mais l'effet quant à l'importance relative des effectifs est probablement marginal (1).

a) **Quantitativement**, les **surveillants de machines** paraissent les **plus touchés** par l'augmentation de la productivité résultant surtout de l'évolution technologique. Celle-ci, on l'a vu, entraîne des suppressions de postes :

— soit par disparition d'étapes entières de la production (bancs à broches, canetage) ;

— soit par automatisation d'une partie des opérations, qui permet, ou bien le regroupement de postes (cartes-étirage) ou bien l'allègement de la charge de travail (rattache ou levée automatique) permettant de réduire les effectifs pour une phase donnée ;

— soit par accélération (générale) de la vitesse des machines, qui conduit au même résultat pour un niveau donné de production.

b) Sur le **plan qualitatif**, on s'accorde généralement à reconnaître que l'évolution technique a contribué à un **mouvement de déqualification** :

— par l'amélioration de la fiabilité des équipements, qui a rendu les interventions humaines moins nécessaires et réduit encore l'importance de la familiarité avec la machine et de la connaissance des « trucs » permettant d'améliorer son fonctionnement ;

— par l'automatisation. Dans un premier stade, celle-ci permet de supprimer l'intervention humaine classique en cas d'incident : la rattache du fil cassé, seule « qualification » ou plutôt tour de main spécifique à ce genre d'emploi. Au stade actuellement le plus avancé, celui du suivi informatisé de la production, c'est l'autre « qualification » des emplois de surveillance qui est menacée : celle de la gestion efficace d'un ensemble de nombreux éléments (broches) dont il faut assu-

---

(1) Des machines programmées (comparables aux machines à commande numérique en mécanique), effectuant elles-mêmes l'adaptation à chaque fabrication, existent en tricotage mais sont encore très peu répandues.

rer le bon fonctionnement, notamment grâce à un « timing » approprié des opérations d'alimentation et de déchargement. En effet, l'ordinateur central a désormais la capacité de prévoir, d'annoncer et en fait de déterminer le déroulement de ces opérations.

Suppression ou réduction des rôles d'alimentation, de déchargement, d'intervention en cas d'incident et même de « gestion » de l'ensemble : on tend donc de plus en plus vers la limitation de toutes les interventions traditionnelles à un rôle de surveillance purement passif (ce qui ne manque pas de poser des problèmes vis-à-vis de la main-d'œuvre et de rendre d'autant plus souhaitable une restructuration du travail (1)).

On peut donc bien parler d'une déqualification de ces emplois de la production quant au contenu des emplois et sous réserve de ce qui a déjà été dit sur le niveau de leur qualification. Par contre, la responsabilité (qui peut être incluse parmi les éléments de la qualification) des surveillants de machines sur le rendement tend à croître dans la mesure où chacun d'entre eux surveille un nombre accru de machines, à productivité croissante et où toute interruption de la production coûte de plus en plus cher.

Les profils de recrutement ne sont guère modifiés dans la mesure où, pour l'ensemble de ces emplois, l'accès direct est généralement possible en fin de scolarité obligatoire sans formation particulière.

Seul un enrichissement des tâches lié à la constitution d'équipes semi-autonomes paraît de nature à modifier le niveau des exigences au recrutement pour ce type d'emploi.

Mais le niveau de recrutement est aussi lié aux possibilités d'évolution de carrière. Jusqu'ici, les perspectives de promotion des surveillants de machines étaient très limitées mais ils fournissaient cependant une grande partie de la maîtrise. L'accès à celle-ci étant désormais conditionné par la possession d'une formation technique initiale, deux évolutions opposées sont possibles :

— ou bien les entreprises adoptent une politique de relèvement des qualifications, de promotion de la main-d'œuvre et d'évolution professionnelle des surveillants de machines. Elles peuvent alors exiger, au moins d'une partie d'entre eux, une formation technique débouchant sur des tâches enrichies dans une première phase et éventuellement sur des emplois de maîtrise ;

— ou bien ce type de politique n'est pas adapté, l'exigence d'une formation technique au recrutement des surveillants n'a plus de raison d'être et le fossé avec la maîtrise risque de s'approfondir.

Il s'agit donc d'évolutions liées à des politiques cohérentes, dont l'impact touche non seulement les qualifications mais aussi la formation et la main-d'œuvre.

Moins radicale, mais beaucoup plus générale, est la tendance déjà signalée au décroisement entre emplois de surveillants de machines. Son ampleur varie sui-

---

(1) Plusieurs interlocuteurs ont, au cours de l'enquête, mentionné l'intérêt de plus en plus faible du travail et la réaction négative de la main-d'œuvre vis-à-vis des nouveaux matériels sur lesquels « il n'y a plus rien à faire ».

vant les entreprises : dans certains cas, elle est limitée à deux ou trois (cardeur-étirateur ; ourdisseur-encolleur ; tisserand-monteur de chaîne) ; dans d'autres, on estime le passage possible entre tous les emplois de surveillants d'une phase de fabrication : tous emplois du tissage, tous emplois de la préparation filature ou même de la filature, préparation comprise.

Tous ces postes étant de niveau comparable, cette évolution n'a pas d'effet direct sur les profils de recrutement. Les aspects environnement (on changera de poste plus facilement au sein d'un même atelier) et conditions de travail (les postes comportant des opérations pénibles ne peuvent être confiés à des femmes) prédominent sur l'aspect qualification pour délimiter l'ampleur du décroisement.

Les effectifs du personnel affecté uniquement à l'alimentation et au déchargement des machines sont sans doute encore plus touchés par l'automatisation, qui tend à les faire disparaître complètement (au moins pour les opérations purement répétitives).

L'évolution est plus variable pour les emplois d'exécution n'impliquant pas de relation aux équipements.

L'emploi de rentreur manuel tend, on l'a vu, à être remplacé par celui de rentreur sur machine, avec un rendement très supérieur permettant de réduire les effectifs.

Les emplois de retouche tendent à diminuer en raison de l'amélioration de qualité résultant de l'évolution technologique et du désir de diminuer les coûts.

Les emplois du contrôle en cours de fabrication risquent au contraire de se développer et d'évoluer vers un niveau de qualification supérieure (voir plus haut).

## 4.6 Les conditions de travail

L'analyse des conditions de travail n'a été abordée que de manière très superficielle au cours de cette étude car elle exigerait des enquêtes plus approfondies comportant des mesures spécifiques et le concours de spécialistes de l'ergonomie.

On se contentera de noter au passage les aspects qui lient l'analyse des conditions de travail à la problématique de l'étude.

— Les recherches ergonomiques (1) consacrées au textile (comme celles qui portent sur l'électronique) ont montré que l'accomplissement de tâches apparemment simples, lorsqu'elles devaient être combinées suivant un rythme rapide pour obtenir un rendement élevé, supposaient une charge mentale élevée importante, un effort soutenu et un apprentissage prolongé.

Le décalage très net entre le délai nécessaire pour être capable d'occuper le poste (fréquemment de l'ordre d'un mois) et pour obtenir le rendement souhaité (pouvant atteindre un an) a été confirmé par l'enquête.

(1) M.N. FLORIVAL-BEAUCHESNE, J. GAUTRAT, M. MARIE, G. ROUSTANG. *Analyse des conditions de travail de trois métiers dans le textile*. Op. cit. Voir aussi les travaux de C. TEIGER et A. LAVILLE (CNAM) sur la confection et sur l'électronique.

Dans une optique qui définirait la qualification par référence à l'apprentissage, il y a là un élément de qualification à prendre en considération.

— La relation entre l'évolution technologique permettant d'utiliser des bobines plus grandes, donc plus lourdes, la pénibilité croissante des emplois qui en découle et son effet sur la composition de la main-d'œuvre (remplacement de femmes par des hommes) ont été mentionnés dans des enquêtes antérieures aussi bien que par certaines entreprises enquêtées. Mais il n'a pas été possible d'en mesurer la portée.

— Les nuisances principales dans l'industrie textile sont surtout le bruit (notamment au tissage) et la poussière, ainsi que les vapeurs et l'humidité (surtout en ennoblement). Il est difficile de les apprécier de manière objective et globale, car :

- les normes de tolérance institutionnelle sont évolutives ;
- les normes de tolérance individuelle sont variables suivant les individus et les effets ne sont souvent sensibles qu'à terme ;
- une amélioration lente mais réelle est perceptible, mais elle est freinée par la vétusté des locaux et surtout l'âge des machines : les générations plus récentes sont améliorées, notamment sur le plan du bruit. Le renouvellement des locaux et surtout des machines est le meilleur moyen d'améliorer les conditions de travail.

Pour l'amélioration des machines, le rôle des constructeurs est naturellement essentiel, mais il est largement fonction des normes institutionnelles, qui sont elles-mêmes interdépendantes entre les pays.

— L'importance des conditions de travail pour déterminer l'image d'un secteur et son attrait relatif (ou sa répulsion) pour la main-d'œuvre a déjà été soulignée par une étude précédente (1). Le caractère évolutif et relatif des conditions de travail suggéré ici pourrait amener à nuancer ou à réviser les conclusions de cette étude. Mais il y a tout lieu de penser que les mentalités évoluent lentement et que ce genre d'images persiste assez longtemps.

L'amélioration des conditions de travail doit donc être considérée non seulement comme une nécessité pour le bien être du personnel, mais aussi comme un élément dans une politique de revalorisation de la main-d'œuvre.

— Le problème de l'organisation du temps de travail a déjà été mentionné au chapitre 3. Le tableau ci-dessous l'illustre en montrant l'extension du travail de nuit. Dans le textile comme dans les autres branches, une contradiction tend à s'aggraver entre l'amélioration des conditions de travail — qui devrait pousser à la suppression du travail de nuit et du dimanche — et la nécessité de rentabiliser les investissements, qui incite à une utilisation continue.

La solution propre au textile a consisté à développer le travail en 3 x 8, cinq jours par semaine, avec équipe de nuit (souvent composée d'étrangers). A l'heure actuelle, certaines entreprises travaillent au ralenti pendant une période plus courte, ce qui est préférable pour les conditions de travail, mais ne permet pas de renta-

(1) H. COING et E. BIEGANSKI, *Cars de ramassage et marché de l'emploi. Le textile de Roubaix-Tourcoing*, BETURE, 1975.

biliser les investissements. D'autres au contraire cherchent à allonger la période d'utilisation des équipements jusqu'au samedi soir, avec une équipe de jour supplémentaire par roulement.

#### Evolution de la répartition du personnel ouvrier suivant les horaires de travail (Région lilloise)

| Personnel ouvrier                           | 1961 | 1970 | 1976 |
|---------------------------------------------|------|------|------|
| Ouvriers travaillant en journée.....        | 38   | 40   | 29   |
| Ouvriers travaillant en équipe de jour..... | 60   | 53   | 60   |
| Ouvriers travaillant en équipe de nuit..... | 2    | 7    | 11   |

Source : Syndicat patronal de la région lilloise.

#### Répartition des ouvriers travaillant en équipe dans quelques industries (en %)

| Industries                                                        | 2 équipes | 3 équipes | 4 équipes et + | Ensemble | % ouvriers travaillant en équipe |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------------|----------|----------------------------------|
| Production et première transformation des métaux .....            | 34,6      | 33,0      | 32,4           | 100      | 71,0                             |
| Industrie chimique.....                                           | 25,1      | 32,6      | 42,3           | 100      | 34,6                             |
| Construction de machines .....                                    | 93,6      | 5,2       | 1,2            | 100      | 18,7                             |
| Production alimentaire.....                                       | 65,0      | 31,9      | 3,1            | 100      | 21,8                             |
| Textile.....                                                      | 51,5      | 43,7      | 4,8            | 100      | 50,2                             |
| Cuir.....                                                         | 80,9      | 16,0      | 3,1            | 100      | 8,3                              |
| Chaussures et habillement....                                     | 68,4      | 31,1      | 0,5            | 100      | 4,0                              |
| Total industries de transformation (non compris le bâtiment)..... | 60,8      | 27,5      | 11,7           | 100      | 31,3                             |

Source : Enquête du ministère du Travail - 1974.

#### Proportion d'ouvriers payés au rendement ou à la pièce pour quelques activités (en %)

| Activités                        | Hommes + femmes | Femmes |
|----------------------------------|-----------------|--------|
| Ensemble des activités .....     | 14,6            | 24,0   |
| Fibres artificielles .....       | 44,0            | 47,6   |
| Construction automobile.....     | 24,6            | 40,4   |
| Industrie lainière .....         | 24,7            | 31,7   |
| Industrie cotonnière .....       | 38,2            | 48,8   |
| Bonneterie .....                 | 40,8            | 45,2   |
| Autres industries textiles ..... | 15,5            | 18,7   |
| Habillement.....                 | 30,6            | 32,1   |

Source : O.S.C.E. - Enquête de 1972.

Enfin, on peut mentionner en liaison avec le problème des conditions de travail, celui de la persistance du salaire au rendement. Le textile se place en effet très au-dessus de la moyenne en ce qui concerne la proportion d'ouvriers payés par ce moyen.

Plusieurs entreprises interrogées ont déclaré avoir fait des tentatives pour abandonner le salaire au rendement et y avoir renoncé car la productivité avait baissé. On peut constater que les femmes sont plus concernées que les hommes. Les postes payés au rendement sont notamment les surveillants de machines et en particulier les tisserands.

\*  
\* \*

Cette analyse des emplois et qualifications conduit à un certain nombre de conclusions :

— Il n'existe pas de définition « objective » de la qualification ; elle ne peut être évaluée qu'en termes relatifs : par rapport à un contexte social déterminé ou à d'autres secteurs d'activité. A ce dernier point de vue, on peut considérer que la quasi totalité des emplois de la production textile n'exigent pas un ensemble de compétences techniques, supposant normalement une formation préalable, qui permettraient de les classer dans la catégorie des emplois qualifiés d'après les normes d'autres industries (la mécanique par exemple).

— Les « qualifications » exigées de la main-d'œuvre sont plutôt du domaine de la dextérité, du sérieux et de la continuité d'attention, susceptibles de permettre un rendement optimum. Ce sont donc plus des qualités personnelles que des compétences techniques apportées par une formation préalable.

— Encore faut-il noter que l'évolution — technique en particulier — diminue l'importance des « qualifications » traditionnelles du personnel d'exécution et notamment de la dextérité. Par contre, le niveau de responsabilité augmente.

Au total, cette évolution se rapproche — en moins contrastée — de celle qui a été analysée dans d'autres branches sous le nom de mouvement de déqualification-surqualification et qui a été ainsi défini : déqualification de la grande masse des travailleurs par une réduction de l'activité intellectuelle nécessaire pour effectuer la tâche attribuée et parallèlement surqualification d'un petit nombre par accroissement de l'activité de conception, de préparation, d'organisation et de décision (1).

Il faut maintenant rechercher dans quelle mesure ces profils d'emplois ont leur correspondance du point de vue des caractéristiques de la main-d'œuvre employée et notamment de son niveau de formation.

---

(1) M. FREYSSENET. *Qualification du travail - Schéma d'aménagement de la France*. La Documentation Française, 1975.

Chapitre V

**CARACTÉRISTIQUES ET COMPORTEMENTS  
DE LA MAIN-D'OEUVRE**

L'objet de ce chapitre est de décrire les principales caractéristiques de la main-d'œuvre (composition par sexe, nationalité, âge) et les comportements spécifiques qui résultent, pour une part de ces caractéristiques et pour une autre part de la gestion du personnel adoptée par les entreprises.

## 5.1 Une mobilité élevée et d'un type particulier

L'hypothèse d'une forte mobilité, c'est-à-dire d'un renouvellement important de la main-d'œuvre, est couramment retenue pour le textile, ainsi que pour des secteurs proches des industries de biens de consommation comme l'habillement ou le cuir.

L'enquête Formation-Qualification professionnelle malgré son ancienneté fournit un certain nombre d'éléments globaux en ce domaine (1). La proportion de « stables » sur la période couverte par l'enquête, de 1965 à 1970, est pour le textile (BCN 17) inférieure à celle observée sur l'ensemble de l'industrie, ce qui confirme le textile comme secteur à mobilité élevée. Cependant les caractéristiques remarquables sont davantage du côté de la composition des différents flux.

On enregistre :

- une proportion de « sortants » nettement supérieure aux « entrants » en raisonnant tous flux confondus ;
- une dominance des échanges avec l'inactivité d'une part, avec les autres secteurs d'activité d'autre part ;
- une spécificité dans l'importance des échanges — en particulier les sorties — vers l'inactivité alors que le taux de sortie vers les autres secteurs industriels est proche de celui observé en moyenne sur l'industrie.

Le niveau atteint par le flux de sortie vers l'inactivité n'a d'équivalent que dans le secteur de l'habillement. Tous les autres secteurs industriels se situent à des niveaux largement inférieurs. Cette caractéristique est liée à la féminisation de la main-d'œuvre et donc fortement accentuée pour la population féminine : une sur trois des femmes actives dans le secteur en 1965 est inactive en 1970.

(1) Cf. Document n° 34 « Les mouvements de main-d'œuvre par catégorie professionnelle », A. BONNET, CEREP, septembre 1978.

Autre point, l'importance des échanges avec les autres secteurs industriels. Alors que pour l'ensemble de l'industrie, les taux de sortie et d'entrée sont équivalents, pour le textile, les sortants vers les autres secteurs sont près de deux fois plus nombreux que les entrants en provenance de ces secteurs.

Ainsi que le souligne M. AGLIETTA (1) : « *La mobilité du travail est à concevoir comme un processus d'absorption et de refoulement de la main-d'œuvre par les entreprises* ».

Dans cette optique, on peut faire deux remarques :

— Pour le secteur lui-même, le rejet vers l'inactivité semble avoir été un mode de régulation de la main-d'œuvre très développé pour la période d'observation et plus particulièrement pour la main-d'œuvre féminine. Les conditions particulières de la période et des implantations locales ont pu jouer un rôle important dans le développement de ces caractéristiques. Il serait intéressant de s'interroger sur l'impact en retour des modifications profondes intervenues dans le marché du travail pour la période la plus récente : chômage élevé, hausse tendancielle de l'activité féminine...

— Plus globalement, par rapport à la situation de l'ensemble de l'industrie, on peut s'interroger sur le rôle de « réservoir » que joue le textile (comme l'habillement) en matière de main-d'œuvre féminine pour d'autres secteurs industriels en particulier les plus offensifs — biens d'équipement, industries diverses — et des contraintes de gestion de main-d'œuvre qui en découlent pour les entreprises du secteur.

Les flux de mobilité intersectoriels nous semblent, en effet, devoir être compris pour une part, comme conséquences des « concurrences » qu'exercent les secteurs (ou les différents types d'entreprises) vis-à-vis des catégories de main-d'œuvre disponible. La capacité de rétention de la main-d'œuvre ou d'adaptation rapide à une mobilité croissante est peut-être une des questions essentielles que posent aux entreprises textiles les évolutions récentes.

## **5.2 Un « turn over » élevé mais présentant de fortes distorsions selon les entreprises, la période, la localisation**

L'enquête visait à collecter un ensemble d'informations quantitatives et qualitatives sur les mouvements de la main-d'œuvre au travers d'une question portant sur le « turn over ». Elle était ainsi libellée : — Avez-vous des données sur le « turn over » ? (taux actuel, tendances d'évolution, variations suivant les catégories de main-d'œuvre, variations suivant les conditions de travail et les horaires).

La définition du « turn over » n'était pas homogène pour toutes les entreprises : certaines le calculaient par le rapport :

---

(1) M. AGLIETTA : Communication à la journée de l'ANDESE - Décembre 1976.

sorties  
effectifs du début de la période

d'autres par le rapport :

entrées + sorties  
effectifs du début de période

Nous estimons que le second rapport mesure mieux ce phénomène. Dans le cas où il était exprimé par le premier rapport, nous avons convenu de le multiplier par deux. En 1976-1977, et pour les établissements enquêtés, nous avons les taux suivants :

| <b>Tissages</b>           | <b>Filatures</b>          |
|---------------------------|---------------------------|
| 36 % - 30 % - 12 % - 10 % | 34 % - 31 % - 24 % - 27 % |
|                           | 23 % - 21 % - 17 %        |

La seule conclusion qui se dégage de ces chiffres est que la dispersion est forte à la fois pour les entreprises de tissage (de 10 % à 36 %) et pour les entreprises de filature (de 17 à 34 %).

Cet aspect est très intéressant à souligner car les enquêtes nationales qui fournissent des indications chiffrées sur le « turn over » contribuent à masquer, par l'utilisation d'indices moyens, des spécificités d'entreprises. Ainsi l'INSEE dans son enquête sur les salaires dans l'industrie (1) calcule un coefficient de stabilité du personnel qui est le quotient de l'effectif présent en fin d'année par le nombre de salariés rémunérés en cours d'année. Cet indice ne mesure pas exactement le phénomène de « turn over » mais il permet de dégager des grandes tendances d'évolution et de comparer les secteurs d'activités économiques entre eux.

Depuis 1963, ce coefficient de stabilité dans le textile est très proche de 75 (74 en 1963 - 75 en 1968 - 74 en 1970) et ne semble pas évoluer. Le secteur textile présente une stabilité du personnel assez forte puisque, en 1968 et pour l'ensemble des secteurs (agriculture et administrations publiques exclues), il était de 67 % et pour le secteur public à caractère industriel et commercial il était de 78 %.

Le syndicat patronal Textile (SPT) Roubaix-Tourcoing, dans le cadre de ses enquêtes sur la main-d'œuvre textile, calcule un indice de stabilité du personnel ouvrier qui est le pourcentage des ouvriers inscrits sur le livre d'une même entreprise du 1<sup>er</sup> janvier et au 31 décembre. Il mesure donc l'importance du noyau « permanent ». Cet indice était de :

74 en 1976,  
80 en 1975,  
75,6 en 1972,  
74,6 en 1970.

Cet indice traduit une stabilité du personnel « forte » en 1975, année de crise et une stabilité moindre dans des années de conjoncture meilleure, mais il ne saisit

(1) Voir par exemple « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 1967 et 1968 » Collections de l'INSEE. Série Ménage, n° 8, janvier 1971.

pas du tout les mouvements de la main-d'œuvre comme le montre l'exemple ci-dessous :

| Effectifs<br>au 1 <sup>er</sup> janvier | Indice<br>de stabilité | Total des mouvements<br>en cours d'année |         | Indice des |         |
|-----------------------------------------|------------------------|------------------------------------------|---------|------------|---------|
|                                         |                        | entrées                                  | sorties | entrées    | sorties |
| 1970 : 53.172                           | 72,6                   | 16.917                                   | 19.375  | 31,8       | 36,4    |
| 1976 : 49.215                           | 74                     | 10.511                                   | 10.525  | 21,6       | 21,6    |

On voit bien qu'à des indices de stabilité très proches en 1970 et 1976 (72,6 et 74) correspondent en fait des mouvements sur le marché du travail d'ampleur très inégale : plus de 36 000 « mouvements » pendant l'année 1970 contre 21 000 mouvements en 1976. C'est pour mieux appréhender ces mouvements que nous proposons de calculer des indices « d'entrées » et de « sorties » du personnel qui traduisent de manière beaucoup plus satisfaisante le « turn over » et le fonctionnement du marché du travail textile qui est fortement lié à la conjoncture économique : quand la conjoncture économique est bonne les mouvements du personnel sont intenses, quand la conjoncture économique est mauvaise les mouvements se réduisent et les sorties l'emportent sur les entrées.

La composition des flux d'entrée et de sortie peut être elle-même intéressante. En effet, les « sorties » correspondent soit à des départs en retraite, licenciements, départs volontaires, décès, les entrées quant à elles peuvent être le fait soit de jeunes qui accèdent à un premier emploi, soit d'adultes qui changent volontairement d'emploi ou d'entreprises. Ainsi la composition des flux d'entrée et de sortie donne des informations sur le fonctionnement du marché du travail et sur les échanges d'actifs entre les secteurs, entre les entreprises et entre le système éducatif et le système des emplois. Pour la zone géographique de Roubaix-Tourcoing (source SPT), les entrées et les sorties sont importantes (cf. plus haut) et, en moyenne annuelle, le renouvellement de la main-d'œuvre porte environ sur le tiers des effectifs présents dans le secteur. Mais cette enquête annuelle du Syndicat patronal du textile montre aussi que la forte mobilité des effectifs (entrées et sorties) correspond à des échanges d'actifs entre les entreprises textiles (ou bien si l'on préfère, à des changements d'entreprises de la part d'actifs déjà dans le textile). En effet, les flux des embauchés qui ont déjà travaillé dans le textile représentent plus des trois quarts des flux des embauches (premier emploi exclu) et la proportion des « départs volontaires » dans les sorties est très largement majoritaire (1) par rapport aux autres modalités de sortie (licenciements, départs à la retraite). Mais au-delà de la composition interne du flux d'entrées et de sorties, l'ampleur même du phénomène d'échange est fortement conditionnée par la conjoncture économique du secteur.

Ainsi pour l'année 1965 (2), année de bonne conjoncture (surtout grâce au second

(1) Les phénomènes de crise modifient, et pour cause, cette caractéristique structurelle des comportements.

(2) Echelon régional de l'emploi de Lille, R. BIEGANSKI, op. cit.

semestre), les indices étaient respectivement de 40,1 pour les entrées et de 40,0 pour les sorties et pour l'année suivante (mauvaise conjoncture) ils étaient respectivement de 17,9 et de 30,1. D'après la définition du taux de « turn over » retenue

$$\frac{\text{(entrées + sorties)}}{\text{effectif début d'année}}$$

on aurait des valeurs de 80,1 % en 1965 et de 48 % en 1976, valeurs qui ne sont atteintes en 1976 par aucune des entreprises de notre échantillon. Sans disposer de l'ensemble des éléments nécessaires à l'explication de ce phénomène, on peut avancer l'hypothèse que le fonctionnement du marché du travail textile s'est profondément modifié depuis ces dix dernières années et plus particulièrement depuis la crise de 1975. Ceci est particulièrement net dans le tableau ci-dessous qui présente, pour quatre entreprises (filature-tissage et intégrés), l'évolution des taux de « turn over » depuis 1972.

| Années | Entreprises |    |    |    |
|--------|-------------|----|----|----|
|        | 1           | 2  | 3  | 4  |
| 1972   | 52          |    |    | 32 |
| 1973   | 65          | 51 |    | 25 |
| 1974   | 44          | 30 | 46 | 18 |
| 1975   | 17          | 27 | 21 | 17 |
| 1976   | 27          | 31 | 23 | 22 |

Source : Enquête CEREQ.

La chute de la valeur du taux en 1975 est assez spectaculaire pour deux entreprises (division par 2) et un peu plus faible pour les deux autres. L'évolution de ces taux entre 1972 et 1976 au même titre que la dispersion des taux en 1976 montre la très grande diversité des flux d'entrée et de sortie du personnel des entreprises textiles et semble traduire une très grande souplesse (subie ou voulue) d'adaptation des entreprises par rapport à leur marché du travail. Un exemple peut être donné par une entreprise intégrée des Vosges (filature plus tissage) qui a vu son taux de « turn over » passer de 97 % (en 1970-1971) à 17 % en 1975, soit une division par 6.

Cette même entreprise possède des établissements implantés dans des hautes vallées (à marché du travail « fermé ») ayant des taux de « turn over » proches de 20 % alors que le taux moyen (tous établissements de l'entreprise) est de 52 % (en 1972).

Il existe donc des liaisons entre marché du travail, « turn over », caractéristiques de la main-d'œuvre. Sur un marché du travail « fermé » la concurrence entre les entreprises pour se procurer la main-d'œuvre dont elles ont besoin est faible ou inexistante soit parce que les entreprises sont peu nombreuses par rapport à la main-d'œuvre disponible, soit parce que les qualifications demandées par les

entreprises sont spécifiques : zones de sous-emploi chronique, zones mal desservies par les réseaux de transport, zones rurales, sont autant d'appellations qui correspondent à cette notion. Mais ces conditions objectives qui déterminent un marché « fermé » sont perçues subjectivement par les individus qui ajustent leurs comportements par rapport à ces possibilités objectives. S'il n'y a pas d'autres emplois accessibles dans une zone donnée, correspondant aux qualifications possédées, un individu restera dans l'emploi qu'il occupe. Si les conditions se modifient (c'est-à-dire si des choix réels se présentent), les individus captifs (1) dans une situation précédente peuvent mieux ajuster leurs comportements par rapport à leurs intérêts ou à leurs aspirations. La crise de 1975 a fortement ralenti les mouvements de la main-d'œuvre et a stabilisé le personnel en place dans les entreprises. La faible reprise de 1976 n'a pas eu les mêmes effets sur toutes les catégories de personnel, comme on peut le voir sur le tableau ci-après.

**Stabilité du personnel « ouvrier » au cours des années 1975 et 1976 (pourcentage d'ouvriers inscrits sur les livres d'une même entreprise au 1<sup>er</sup> janvier et au 31 décembre 1976)**

| Nationalité \ Sexe | Français résidents |      | Français autres régions |      | Etrangers immigrés |      | Frontaliers |      | Ensemble |      |
|--------------------|--------------------|------|-------------------------|------|--------------------|------|-------------|------|----------|------|
|                    | 1975               | 1976 | 1975                    | 1976 | 1975               | 1976 | 1975        | 1976 | 1975     | 1976 |
| Hommes.....        | 79,4               | 66,5 | 79,4                    | 79,9 | 84,4               | 81,8 | 83,3        | 85,9 | 79,1     | 74,5 |
| Femmes.....        | 82,4               | 67,7 | 78,4                    | 80,6 | 81,2               | 83,9 | 84,3        | 85,5 | 81,6     | 74   |

Source : Syndicat patronal du textile de Roubaix-Tourcoing.

En particulier, la main-d'œuvre la moins captive, c'est-à-dire celle des Français résidents, a vu son indice de stabilité diminuer de 13 à 15 points alors que cet indice est resté stable ou a légèrement augmenté pour les autres catégories d'actifs. Ces « Français résidents » sont objectivement moins captifs que les autres catégories d'actifs du textile car ils ne dépendent pas, ou très peu, des circuits de ramassage mis en place par les entreprises, ils ont plus de chances de trouver un emploi en cas de licenciement que les autres qui résident dans des zones de sous-emploi (2).

La dispersion de la valeur des indices de « turn over », leurs tendances d'évolution traduisent donc tout un ensemble de facteurs qui se rattachent soit à l'entreprise (politique du personnel, rémunérations, conditions de travail, composition par sexe de la main-d'œuvre, situation par rapport au marché du travail), soit plus généralement au contexte économique et social qui affecte à un moment donné, mais à des degrés divers, les entreprises d'un secteur.

(1) Les politiques de ramassage du personnel par cars dans des zones de sous-emploi ou des zones rurales faiblement desservies par des réseaux de transport sont autant de pratiques qui visent à se procurer de la main-d'œuvre en la rendant captive, c'est-à-dire dépendante entièrement de l'existence de ce réseau de ramassage.

(2) C'est ainsi que des demandeurs d'emplois (DENS) dont le premier emploi exercé était dans le secteur textile peuvent être distingués selon leur lieu de résidence car ils n'ont pas les mêmes « chances » d'occuper un emploi correspondant à leurs aspirations : le textile étant concentré dans la zone de Lille-Roubaix-Tourcoing, ce sont les demandeurs d'emplois originaires du Bassin minier qui retrouvent proportionnellement plus souvent un emploi dans le textile.

Il n'y a donc pas une homogénéité des situations des entreprises (si on se place de ce point de vue) face au « turn over » et les réponses très générales que nous fournissent nos enquêtés : (le « "turn over" a tendance à se stabiliser depuis la crise », « il est plus élevé pour les jeunes », « les femmes ont le « turn over » le plus important, le « turn over » est plus faible pour l'équipe de nuit et plus faible pour les travailleurs immigrés »), dévoilent certaines de ces caractéristiques mais non leurs articulations. Ces mêmes remarques peuvent être faites à propos de l'absentéisme.

### 5.3 Un absentéisme fortement lié aux conditions de travail

Comme pour le « turn over », les réponses à la question concernant l'absentéisme (1) sont de qualité très diverse.

Les notations qualitatives sommaires l'emportent sur les données chiffrées qui pourraient constituer le support pour une analyse fouillée. Les réponses stéréotypées abondent (« l'absentéisme est plus important pour les femmes, pour les jeunes », « l'absentéisme est plus élevé dans les postes où les conditions de travail sont plus difficiles », « depuis la crise l'absentéisme est moins élevé ») et les chiffres obtenus montrent que les facteurs de variation sont multiples. La fourchette des taux va de 3 % (2) à 25 % et, ici comme pour le turn over, c'est cette dispersion qui est intéressante. En effet, l'enquête du ministère du Travail (3) portant sur une journée d'octobre 1974 montre bien que le taux d'absentéisme (4) varie selon le secteur d'activité, le sexe, l'emploi mais ne donne aucune information sur les dispersions internes.

#### Répartition des taux d'absentéisme (en %)

| Activités                                                                  | Femmes | Hommes | H + F | Dont     |          |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|----------|----------|
|                                                                            |        |        |       | Ouvriers | Employés |
| Industrie textile .....                                                    | 10,2   | 6,1    | 8,2   | 9,7      | 3,1      |
| Industrie de transformation....                                            | 9,0    | 6,2    | 7,1   | 8,5      | 3,4      |
| Toutes activités (secteur privé, entreprises de plus de 10 salariés) ..... | 7,3    | 5,3    | 5,8   | 7,5      | 3,5      |

Source : Enquête du ministère du Travail.

(1) La question était : Avez-vous des données sur l'absentéisme (taux actuel, tendances d'évolution, variations suivant les catégories de main-d'œuvre, variations suivant les conditions de travail et les horaires) ?

(2) Certaines catégories « fines » tels les « agents techniques mensualisés » peuvent connaître des taux proches de 0.

(3) Les enquêtes de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) montrent que les taux d'absentéisme des ouvriers passent de 8,2 % en 1968-1969 à 8,8 % en 1971 et à 9,5 % en 1972-1974. Ce dernier taux est donc très proche de celui des « ouvriers du textile » en 1974 d'après l'enquête du ministère du Travail.

(4) Nombre de personnes présentes par rapport aux personnes qui auraient dû être théoriquement présentes.

Les employés du textile ont un taux d'absentéisme trois fois moins élevé que les ouvriers du textile ce qui montre déjà que « toutes choses égales par ailleurs » (marché du travail en particulier), la nature de l'emploi occupé détermine assez fortement ce taux. Ainsi, dans un tissage et une filature les taux étaient en 1977 respectivement :

| Sexe         | Tissage | Filature |
|--------------|---------|----------|
| Hommes ..... | 6,2     | 4,6      |
| Femmes.....  | 14,2    | 9,8      |

Source : Enquête CEREQ.

Dans un grand peignage du Nord, et pour un taux d'absentéisme moyen de 9,25 (pour les ouvriers), la décomposition du taux par équipe donne les chiffres suivants :

- Equipe du matin (5 h à 13 h) = 11,7 %
- Equipe du soir (13 h à 21 h) = 11,5 %
- Equipe de nuit (21 h à 5 h) = 5,4 %

La personne enquêtée nous précise que « cette équipe de nuit est composée à 95 % de personnel « immigré ». On peut rappeler ici que le personnel immigré est aussi le personnel qui connaît la plus grande stabilité, c'est donc une catégorie de personnel particulièrement intéressante pour les entreprises du textile car, non seulement, « ils » occupent les emplois les moins qualifiés et s'accommodent de conditions de travail particulièrement pénibles, mais « ils » permettent de réaliser des économies substantielles de coût de gestion du personnel dans la mesure où leur faible taux d'absentéisme et leur grande stabilité dans l'entreprise ne requièrent pas de personnel en surnombre (1) (en effet des entreprises calculent régulièrement des taux d'absentéisme pour déterminer les effectifs théoriquement nécessaires pour assurer le fonctionnement à plein des équipes. Si le taux moyen est de 7,5 %, les effectifs doivent être de 7,5 % supérieurs).

Les conditions de travail (appréhendées très partiellement) ont des effets sensibles sur le taux d'absentéisme mais aussi sur le taux de « turn over », et une personne enquêtée englobe toutes ces notions (en y ajoutant les caractéristiques individuelles) dans un discours très significatif : « l'absentéisme est assez élevé en préparation et en filature car le personnel de production est féminin à 75 %. De plus ce sont des femmes jeunes qui s'arrêtent de travailler quand elles ont des enfants. Les jeunes sont très « pigeons voyageurs » et changent fréquemment d'entreprise. Il faut vous préciser que la majorité de nos coefficients de classification se situent entre 125 et 140 ». La mise en parallèle des notions d'absentéisme et de turn over traduit, en fait, l'inadaptation de la main-d'œuvre aux conditions de travail (au sens large) qui lui sont offertes.

(1) De plus, le personnel de l'équipe de nuit est polyvalent dans la majorité des cas et peut assurer une production satisfaisante même s'il y a des absents.

L'étude systématique menée par P. JARDILLIER (1) va dans ce sens : travail répétitif, mobilisateur d'efforts physiques importants, horaires difficiles (travail posté), discipline rigide, sont autant de facteurs qui expliquent des forts taux d'absentéisme. Si l'on tente de hiérarchiser ces facteurs on constate que les ouvriers s'absentent plus parce que le travail est fatigant que parce qu'il est ennuyeux et l'instabilité du poste (mutation temporaire, doublage de poste, changement de cadences, renouvellement de fabrication) conduit à des sursauts dans les taux d'absentéisme.

Les liaisons fortes entre absentéisme et conditions de travail ont largement contribué à la mise en place d'expériences de nouvelles formes d'organisation du travail.

P. DUBOIS (2) note à ce sujet « dans la majorité des cas où ont été expérimentés un enrichissement des tâches ou la constitution de groupes semi-autonomes de production, l'absentéisme a diminué, tout au moins dans l'immédiat. Les différentes composantes de la situation de travail nouvelle pourraient conjointement expliquer cette baisse : travail plus intéressant, passage d'un commandement autoritaire à un commandement démocratique, groupes de production à taille plus humaine, extension des zones d'autonomie dans le travail. »

Les expériences de ce type sont, comme on le voit par ailleurs, très peu nombreuses et très ponctuelles dans le textile et l'on peut donc difficilement mesurer leurs effets sur l'absentéisme, mais la polyvalence conçue en tant que forme de travail élargi (et non enrichi) mais aussi et surtout en tant que contrôle de gestion du personnel permettant de pallier au « turn over » et à l'absentéisme est pratiquée assez largement dans les entreprises qui soulignent cependant qu'il leur est très difficile d'intéresser le personnel à ce type de polyvalence.

Les liaisons conditions de travail-absentéisme-« turn-over » n'ont plus à être démontrées (3) mais notre enquête apporte quelques informations intéressantes bien que fragmentaires sur deux aspects mal connus de l'absentéisme : les variations de l'absentéisme par rapport à la saison et les variations de l'absentéisme par rapport à l'ancienneté dans l'établissement.

Un tissage du Nord (avec atelier de confection intégré) qui emploie beaucoup de personnel féminin originaire des Mines (migrants journaliers) et qui connaît un taux de « turn over » très important nous a fourni le tableau ci-dessous.

#### Taux d'absentéisme mensuel en 1977

| Mois           | Janv. | Fév. | Mars | Avril | Mai  | Juin | Juill. | Août | Sept. | Oct. | Nov. | Déc. |
|----------------|-------|------|------|-------|------|------|--------|------|-------|------|------|------|
| Taux d'absent. | 13,7  | 15,5 | 12,7 | 16,9  | 12,0 | 12,3 | 9,5    | 9    | 8,7   | 11,2 | —    | —    |

(1) P. JARDILLIER. Etude de quatorze facteurs influents sur l'absentéisme industriel. *Le travail humain XXV<sup>e</sup> année*, n° 1-2, 1962.

(2) P. DUBOIS. L'absentéisme ouvrier dans l'industrie. *Revue française des affaires sociales*. Mars-avril 1977. Voir aussi la bibliographie particulièrement riche citée dans l'article.

(3) Voir aussi : H. COING et E. BIEGANSKI, op. cit. et C.G.T. Nord-Pas-de-Calais « Les causes de l'absentéisme féminin », Editions sociales, Paris, 1976.

Les taux les plus faibles d'absentéisme se situent pendant les mois d'été (juillet, août, septembre) et les plus élevés pendant les mois d'hiver. Ici apparaît le facteur saisonnier qui recouvre un aspect important des conditions de travail de certains actifs du textile de la région du Nord : en 1976 sur 49 200 salariés du textile, 9 000 étaient des migrants journaliers, généralement originaires du bassin minier (région de Lens, Hénin, Béthune, Bruay), ramassés quotidiennement par des cars affrétés par les entreprises (1). Les temps de trajet atteignent fréquemment deux heures par jour et les conditions de transport sont très difficiles pendant les mois d'hiver (verglas, neige, etc.). Il n'est pas étonnant dans ces conditions que les taux d'absentéisme traduisent ce phénomène (2) et non des choix volontaires d'individus.

Une entreprise intégrée (tissage plus filature) des Vosges nous a fourni des statistiques sur l'absentéisme ventilé par catégorie d'emplois, sexe et ancienneté dans l'entreprise (2<sup>e</sup> trimestre 1977). On retrouve bien sûr les différences bien connues hommes/femmes, ouvriers/ETAM, mais ce qui est remarquable c'est la faiblesse du taux d'absentéisme pour les personnels qui ont moins de deux ans d'ancienneté (taux cinq fois plus faible pour les ouvriers hommes, quatre fois plus pour les ouvrières).

#### Taux d'absentéisme d'une entreprise intégrée dans les Vosges (2<sup>e</sup> trimestre 1977)

| Ancienneté                                            | OUVRIERS |        | ETAM   |        |
|-------------------------------------------------------|----------|--------|--------|--------|
|                                                       | Hommes   | Femmes | Hommes | Femmes |
| Ancienneté dans l'entreprise :<br>moins de 2 ans..... | 1,5      | 2,3    | 2,9    | 4,0    |
| Ancienneté dans l'entreprise :<br>plus de 2 ans.....  | 8,0      | 8,6    |        |        |

Si les « récents » dans l'entreprise sont moins absents que les autres plus « anciens » cela peut tenir à leur jeunesse, à leur « vieillissement » moindre dans le poste qui traduit un degré plus ou moins grand de résistance par rapport aux conditions de travail.

Les chiffres (trop limités, période de chômage important) suggèrent cependant une hypothèse : si absentéisme et « turn over » traduisent chacun à leur manière un phénomène de désadaptation, de désajustement par rapport aux conditions de travail, les jeunes du textile (qui sont dans leur grande majorité les moins « anciens ») le manifestent plus par un « turn over » élevé que par un absentéisme élevé. On s'absente de la « boîte » mais c'est pour ne plus y revenir et l'on sait que la mobilité des jeunes dans les emplois du textile est très forte. Une étude

(1) H. COING et E. BIEGANSKI, op. cit.

(2) Mais aussi le fait que des femmes ayant des enfants en bas-âge doivent les garder quand ils sont malades (mois d'hiver).

portant sur la région Picardie le montre bien (1). Sur 7 402 salariés du textile repérés par les DAS (Déclarations Annuelles de Salaires), l'étude a retenu 4 792 salariés occupant des emplois spécifiques du textile et a analysé leur mobilité pendant le premier semestre 1977. Pendant ce premier semestre il y a eu 300 entrées et 365 sorties dont, respectivement 72 % d'entrées concernent des jeunes de moins de 25 ans et 67 % des sorties concernent des jeunes de moins de 25 ans. De même les structures par âges « très jeunes » du textile traduisent une faible ancienneté dans l'entreprise (et donc un renouvellement de la population assez rapide) comme on peut le voir au point suivant.

## 5.4 Une main-d'œuvre jeune en particulier chez les femmes

En liaison directe avec les phénomènes de mobilité de la main-d'œuvre, on s'intéresse à la composition par âge. Une forte représentation des classes d'âges les plus jeunes est souvent mise en correspondance avec une mobilité élevée.

Les données des Recensements permettent d'évaluer l'importance des différentes classes d'âges, respectivement pour les hommes et pour les femmes, en 1968 et en 1975.

### Poids des différentes tranches d'âge dans l'effectif total

| Tranches d'âges       | Hommes  |         | Femmes  |         |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|
|                       | 1968    | 1975    | 1968    | 1975    |
| Moins de 25 ans ..... | 19,5 %  | 15,5 %  | 37,1 %  | 30,4 %  |
| Moins de 30 ans ..... | 28,4 %  | 28,8 %  | 45,5 %  | 45,1 %  |
| De 30 à 59 ans .....  | 61,8 %  | 64,3 %  | 45,8 %  | 48,6 %  |
| Plus de 60 ans .....  | 9,8 %   | 6,8 %   | 8,6 %   | 6,2 %   |
| Effectifs .....       | 216 500 | 183 200 | 245 100 | 199 800 |

Source : INSEE Recensements 1968 et 1975 Tableaux Population active.

Ces données permettent d'établir la surreprésentation des jeunes principalement dans la main-d'œuvre féminine. Celle-ci s'atténue entre 1968 et 1975, suite à la diminution du nombre d'actifs âgés de 15 à 19 ans engendrée par la prolongation de la scolarité, phénomène enregistré dans tous les secteurs d'activité.

Si l'on compare la situation observée dans le textile à celle de l'ensemble des biens de consommation, traditionnellement employeurs de main-d'œuvre féminine jeune, on constate que la spécificité textile se maintient entre les deux recense-

(1) Observatoire régional de l'emploi de la région Picardie « Les emplois dans l'industrie textile de la Somme », septembre 1977.

ments. La recherche d'une main-d'œuvre jeune (moins de 25 ans) féminine et à un degré moindre masculine est l'un des traits caractéristiques du recrutement des entreprises textiles.

Cependant, il faut tenir compte d'une assez forte diversité selon l'activité (1). Les fibres artificielles et synthétiques fonctionnent essentiellement sur une logique « interne » avec une main-d'œuvre stable et plutôt âgée. Parmi les industries traditionnelles, le recours massif à la main-d'œuvre jeune est nettement marqué dans la bonneterie et le coton et peut être mis en relation avec le faible niveau de rémunération moyenne de ces industries — alors que la main-d'œuvre de l'industrie lainière est plus diversifiée du point de vue de l'âge.

Cette répartition spécifique des hommes et des femmes selon l'âge se double d'une répartition très inégale des hommes et des femmes dans les différentes catégories de personnel (2), et, à un niveau plus fin, entre les différents emplois du textile. L'étude fine menée par R. BIEGANSKI (3) conclut (sur des statistiques de 1969) :

*« En définitive, pour les fonctions de responsabilité et à caractère technique les femmes n'occupent que 1 321 postes alors que les hommes en ont 11 570 (soit à peu près 10 hommes pour une femme). Pour les fonctions de production on constate à la fois une plus grande concentration des femmes (86,6 % des femmes sont soit ouvriers qualifiés, soit ouvriers non qualifiés contre 76,5 % des hommes) et une répartition spécifique des hommes et des femmes au sein de cette fonction (48,3 % des femmes sont ouvriers non qualifiés contre 33,8 % des hommes), répartition fortement défavorable pour ces dernières. »*

Quelques chiffres tirés de l'enquête CEREQ confirment les résultats ci-dessus : il n'y a que 33 femmes qui sont soit techniciennes, agents de maîtrise ou cadres contre 401 hommes. Dans deux entreprises il n'y a que deux femmes qui sont dans cette catégorie contre 154 hommes et dans un tissage il y a 10 femmes contre 36 hommes ! Ces données montrent que ce sont les politiques du personnel qui déterminent largement les possibilités d'accès des femmes aux emplois techniques et à responsabilité (cf. le tableau page suivante).

Politiques du personnel (ou position particulière de l'entreprise sur le marché du travail), pénuries ou abondances de main-d'œuvre, existence ou non d'un circuit de ramassage, conditions de travail, conjoncture économique sont autant de variables à prendre en compte pour tenter d'expliquer des différences dans les pyramides des âges que nous avons pu obtenir des entreprises. Toutes ces variables ne peuvent pas être croisées systématiquement mais quelques exemples illustrent parfaitement la très grande souplesse des pyramides des âges surtout aux tranches d'âge « jeunes et âgées ».

Cette souplesse s'observe au niveau d'une zone géographique assez large telle celle de la circonscription couverte par les statistiques du Syndicat Patronal Tex-

(1) Cf. E. VLASSENKO, Enquête sur la structure des salaires dans l'industrie en 1972, op. cit.

(2) Cf. en annexe le tableau qui donne la répartition par âges des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres en 1971 et 1976.

(3) Echelon régional de l'emploi de Lille - R. BIEGANSKI, op. cit.

tile de Roubaix-Tourcoing. Les ouvriers de moins de 20 ans passent de 19,7 % à 16,3 % entre 1971 et 1976 et les ouvriers de plus de 60 ans passent de 5,3 % à 2,3 %. Le même phénomène touche les employés : les moins de 20 ans passent de 13,4 % à 6,8 % et les plus de 60 ans de 4,0 % à 2,1 %. Les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres passent de 7,5 % à 3,6 % pour les moins de 25 ans et de 14,4 % à 6 % pour les plus de 60 ans.

#### Répartition des effectifs par catégories de personnel dans cinq entreprises

| Catégories de personnel | Filature |     |      | Filature |     |     | Fil + tissage |     |     | Tissage |     |     | Tissage |     |     |
|-------------------------|----------|-----|------|----------|-----|-----|---------------|-----|-----|---------|-----|-----|---------|-----|-----|
|                         | H        | F   | T    | H        | F   | T   | H             | F   | T   | H       | F   | T   | H       | F   | T   |
| Employés....            | 39       | 71  | 110  | 19       | 24  | 43  | 19            | 49  | 68  | 8       | 43  | 51  | 30      | 41  | 71  |
| Ouvriers.....           | 589      | 285 | 874  | 428      | 417 | 845 | 290           | 317 | 617 | 52      | 160 | 212 | 185     | 316 | 501 |
| Techn. et AM            | 118      | 12  | 130  | 58       | 0   | 58  | 44            | 0   | 44  | 14      | 3   | 17  | 31      | 8   | 39  |
| Cadres.....             | 49       | 1   | 50   | 20       | 0   | 20  | 32            | 2   | 34  | 22      | 7   | 29  | 13      | 0   | 13  |
| Ensemble ...            | 795      | 369 | 1164 | 525      | 441 | 966 | 385           | 378 | 763 | 96      | 213 | 309 | 259     | 365 | 624 |

Source : Enquête CEREQ (Champ : 5 entreprises).

Pour chacune de ces catégories il y a forte diminution de l'importance relative des jeunes et des personnels âgés de plus de 60 ans. Sur une période plus longue (depuis 1963) et pour le personnel ouvrier, on peut noter que l'importance relative des jeunes a été la plus forte pendant les années 1965-1966 (forte conjoncture) où elle représentait le quart des effectifs (24 % à 26 %). De 1968 à 1971, elle est restée proche de 20 % pour atteindre un minimum de 16,2 en 1976. Parallèlement, c'est la classe d'âge 21-29 ans qui gonfle et passe de 17 % en 1963 à 28 % en 1976 alors que celle des 30-39 ans est remarquablement stable sur toute la période (entre 17 et 18,7 %). C'est donc une polarisation assez forte des ouvriers sur la classe d'âge des 21-29 ans que l'on observe et plus précisément de la classe quinquennale des 25-29 ans.

Ce phénomène de vieillissement de la catégorie ouvrière est récent et une étude (1) qui n'a pris en considération que les chiffres couvrant la période 1963-1970 concluait : la répartition par classes d'âge de la population ouvrière sur cette période est paradoxale car « dans un secteur marqué par une forte baisse des effectifs ouvriers l'on pouvait s'attendre à un vieillissement de la population. Ce n'est pourtant pas le cas, bien au contraire ». La crise de 1975 a eu pour effet de vieillir le personnel ouvrier du textile par suite des mesures qui ont été prises par les entreprises (arrêt de l'embauche, licenciements touchant principalement les derniers entrés dans l'entreprise, donc les jeunes). Ce vieillissement n'est donc pas le résultat des politiques volontaires qui traduisent un changement dans les attentes des entreprises, c'est bien au contraire un des effets de la crise que subissent

(1) M.N. FLORIVAL-BEAUCHESNE, J. GAUTRAT, M. MARIE, G. ROUSTANG. « L'évolution des conditions de travail dans l'industrie textile », op. cit.

les entreprises. La part de plus en plus importante des jeunes « premier emploi » dans les embauches, montre que c'est pour pallier à ce vieillissement (mais aussi pour bénéficier des mesures prises en faveur de l'emploi des jeunes en 1975) que les entreprises recrutent des jeunes.

#### Part des « premiers emplois » dans les entrées, en cours d'année

| 1970 | 1971 | 1972 | 1973 | 1975 | 1976 |
|------|------|------|------|------|------|
| 13,3 | 15,8 | 15,9 | 17,4 | 20   | 23   |

Source : Syndicat patronal textile.

Au niveau des entreprises (enquête CEREQ), l'éventail de l'importance relative des personnels de moins de 20 ans va de 7,2 % dans une filature des Vosges à 28,4 % dans une filature du Nord (soit une proportion quatre fois plus forte) et on trouve toutes les valeurs intermédiaires. Un tissage du Nord avait en 1971 près de 47 % de ses effectifs qui étaient âgés de moins de 20 ans. En 1976, les moins de 20 ans n'étaient plus que 16,5 %, ce qui montre bien l'évolution rapide d'une catégorie d'âge sous l'effet combiné de la conjoncture économique et de la politique du personnel.

Les politiques du personnel s'expriment aussi dans la composition du personnel par origine et par âge comme on peut le voir sur le tableau page 131. Les trois tissages de la zone de Lille ont non seulement des pyramides des âges sensiblement différentes, mais ces pyramides sont obtenues avec du « personnel originaire de l'agglomération » ou « originaire d'autres régions », selon des combinaisons propres à chacune de ces entreprises.

Nous ne disposons pas de suffisamment d'éléments pour expliquer ces cas de figure très contrastés mais l'hypothèse d'une substituabilité forte entre les différentes catégories de main-d'œuvre (hommes/femmes - résidents/originaires d'autres régions, etc.) s'impose. Cette substituabilité trouve son fondement dans le contenu des emplois (cf. chapitre IV) mais aussi dans la disponibilité sur un marché du travail accessible (dans des conditions de coûts en particulier) de ces différentes catégories de main-d'œuvre. L'accessibilité du point de vue de l'entreprise repose sur la mise en œuvre de certains moyens (circuits de ramassage dans certains cas, amélioration des conditions de travail et/ou de salaires...) et, du côté des salariés, sur les possibilités objectives de vendre leur force de travail. Or la logique dominante du fonctionnement du marché du travail qui valorise la main-d'œuvre qualifiée, c'est-à-dire possédant des compétences généralement acquises dans le système de formation initiale ou de formation professionnelle continue au détriment d'aptitudes physiques ou sensori-motrices considérées comme banales, s'imposent aux actifs du textile qui sont pour la plupart « non formés » puisqu'ils ne possèdent aucun diplôme sanctionnant (reconnaissant) des aptitudes particulières.

**Répartition du personnel ouvrier par âge et par origine géographique dans trois entreprises de tissage de Lille**

| Structures d'âge \ Origines                    | Personnel originaire de l'agglomération |         | Personnel originaire d'autres régions |         | Ensemble  |         |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------|---------------------------------------|---------|-----------|---------|
|                                                | Effectifs                               | %       | Effectifs                             | %       | Effectifs | %       |
| <b>1<sup>re</sup> entreprise tissage Lille</b> |                                         |         |                                       |         |           |         |
| — Moins de 20 ans .....                        | 5                                       | ( 5,4)  | 46                                    | ( 2,3)  | 51        | ( 17,3) |
| — 20 à 30 ans .....                            | 32                                      | ( 33,3) | 125                                   | ( 52,8) | 157       | ( 54,0) |
| — 31 ans et plus.....                          | 55                                      | ( 61,3) | 27                                    | ( 24,2) | 82        | ( 28,7) |
| TOTAL.....                                     | 92                                      | (100 )  | 198                                   | (100 )  | 290       | (100 )  |
| <b>2<sup>e</sup> entreprise tissage Lille</b>  |                                         |         |                                       |         |           |         |
| — Moins de 20 ans .....                        | 96                                      | ( 24,2) | 3                                     | ( 21,4) | 99        | ( 24,1) |
| — 20 à 30 ans .....                            | 112                                     | ( 28,0) | 11                                    | ( 78,6) | 123       | ( 33,3) |
| — 31 ans et plus.....                          | 188                                     | ( 48,8) | 0                                     | ( 0,0)  | 188       | ( 42,6) |
| TOTAL.....                                     | 396                                     | (100 )  | 14                                    | (100 )  | 410       | (100 )  |
| <b>3<sup>e</sup> entreprise tissage Lille</b>  |                                         |         |                                       |         |           |         |
| — Moins de 20 ans .....                        | 44                                      | ( 21,0) | 0                                     | ( 0 )   | 44        | ( 21,0) |
| — 20 à 30 ans .....                            | 82                                      | ( 40,6) | 2                                     | ( 66,0) | 82        | ( 40,6) |
| — 31 ans et plus.....                          | 76                                      | ( 38,4) | 1                                     | ( 33,0) | 76        | ( 38,4) |
| TOTAL.....                                     | 202                                     | (100 )  | 3                                     | (100 )  | 205       | (100 )  |

Source : Enquête CEREQ.

## 5.5 De nouvelles catégories de main-d'œuvre

L'importance des modifications observées dans la gestion de la force de travail (travail continu avec postes fixes de nuit) se traduit dans les caractéristiques de la main-d'œuvre employée par deux phénomènes liés : une baisse de la part relative des femmes et un accroissement de la main-d'œuvre immigrée.

### Evolution du taux de féminisation

| Années               | 1954 (1) | 1962 (1) | 1968 (2) | 1975 (2) |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|
| Taux de féminisation | 55,8     | 54,6     | 53,1     | 47,8     |

Source : INSEE - Recensements 1954, 1962, 1968, 1975. Tableaux Population active.

Le phénomène de substitution hommes-femmes, dans un contexte de régression des effectifs globaux, s'est donc nettement accéléré dans la période la plus récente, en liaison avec les évolutions relevées sur l'intensification de l'utilisation du matériel, extension du travail en équipes en particulier.

1) Catégorie d'activité (CAED) = 52.

2) Secteur d'établissement (MCBCND) = 17.

### Evolution du nombre d'actifs étrangers et de leur poids relatif

|                                   | 1962 (1) | 1968 (1) | 1975 (2) |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| Effectifs d'actifs étrangers..... | 19 520   | 29 140   | 38 640   |
| % de l'effectif total .....       | 3,7 %    | 6,4 %    | 10,1 %   |

Source : INSEE - Recensements 1962, 1968, 1975 - Tableaux Population active.

Ce développement de la main-d'œuvre immigrée est parfois présenté comme un « remplacement » de la main-d'œuvre féminine traditionnelle. D'après les éléments chiffrés rassemblés et les entretiens lors de l'enquête, il semble qu'il s'agit davantage de l'introduction d'une catégorie supplémentaire de travailleurs — immigrés surtout mais également jeunes nationaux de sexe masculin — liée à la création de la troisième équipe. Les deux équipes de jour restent constituées majoritairement par des femmes et l'équipe de nuit — parfois moins nombreuse — est composée d'immigrés et de jeunes nationaux généralement assez mobiles.

L'utilisation des travailleurs étrangers en complément de la main-d'œuvre féminine apparaît ces dernières années comme un des éléments forts des politiques de main-d'œuvre des entreprises textiles. Elle varie avec l'activité et la taille des entreprises ; généralisée dans les fibres artificielles, le coton et la laine, elle ne touche qu'environ la moitié des établissements de la bonneterie (3). La bonneterie est, en effet, une activité entièrement différente (essentiellement de l'habillement) où le travail en continu était en 1972 peu développé mais avec possibilités d'évolution ultérieurement.

En relation avec ceci, on observe une hausse de la proportion d'étrangers parmi les ouvriers dans les unités de plus grande taille. Pour une valeur moyenne de 12,8 %, la population s'élève à plus de 16 % dans les unités de production employant plus de 500 salariés (3).

Ces quelques données témoignent de modifications sensibles des caractéristiques de la main-d'œuvre enregistrées au niveau global, il semble toutefois que les entreprises en fonction de leur taille et de leur activité dominante sont touchées de manière inégale par ces transformations mais aussi que des contextes locaux de concurrence sur le marché du travail conduisant les entreprises à des combinaisons de main-d'œuvre spécifiques : telle entreprise emploiera beaucoup d'étrangers mais peu de femmes, telle autre beaucoup de migrants alternant venant du bassin minier et peu d'étrangers, telle autre enfin par tradition ou de par sa situation de monopole sur un marché du travail local, n'aura pratiquement aucun étranger dans ses effectifs.

(1) Cf. note (1) p. 131.

(2) Cf. note (2) p. 131.

(3) E. VLASSENKO, *Enquête sur la structure des salaires en 1972*, op. cit.

Chapitre VI

## **LES FORMATIONS**

L'objet de ce chapitre est de présenter les caractéristiques de formation des actifs du textile et leur évolution, d'estimer les principaux flux des étudiants et élèves sortis de l'appareil de formation avec (ou non) des diplômes spécifiquement « textile » et ceci aux différents niveaux, d'analyser l'insertion professionnelle des élèves ayant suivi une dernière année de formation technique devant conduire à l'obtention d'un CAP « textile » et enfin de montrer que l'utilisation de la formule nouvelle des contrats emploi-formation par les entreprises est une modalité, parmi d'autres, de mise au travail du personnel ouvrier textile.

La convergence des résultats que l'on peut dégager au niveau de chacun de ces points nous permettra de conclure que le fonctionnement du marché du travail textile, ou plus exactement la dynamique des rapports entre les formations et les emplois, se présentent selon un système qui dévoile le caractère dominé du secteur textile sur le marché du travail mais aussi la structure et la cohérence interne de sa politique de formation professionnelle que ce soit au niveau général ou au niveau local. Ainsi dans un secteur particulier certes, l'analyse des rapports formation-emploi doit conduire à dégager une logique de fonctionnement du marché du travail et non à constater des phénomènes de désajustement/ajustement qui n'ont pas de « sens » en eux-mêmes.

## 6.1 Les actifs du textile sont les moins formés

Le secteur textile est le secteur industriel (1) qui a la structure de formation de la main-d'œuvre la plus faible (2). En effet, 79,4 % de ses actifs n'ont aucun diplôme (général ou professionnel) ou, au plus le C.E.P. (3) ; et 15,3 % de ses actifs ont au plus le C.A.P. ou le B.E.P.C. Les pourcentages correspondants pour l'ensemble des activités sont respectivement de 60 % et de 25,2 %.

Ce résultat doit être complété par une analyse plus fine des caractéristiques de formation de la main-d'œuvre du textile en tenant compte en particulier du sexe et de l'âge.

(1) Seuls « l'agriculture et la sylviculture » et les « services domestiques » (avec respectivement 89,9 % et 93,8 % d'actifs n'ayant aucun diplôme ou le C.E.P.) présentent une structure plus défavorable.

(2) Le secteur « cuirs » lui est très proche : 80,0 % de ses actifs sont de niveau VI.

(3) Certificat d'études primaires.

La structure des formés dans le textile est assez différente pour les hommes et pour les femmes alors que cette structure est sensiblement identique pour l'ensemble des secteurs comme on peut le voir sur le tableau ci-après : il y a proportionnellement plus de femmes de niveaux VI et V que d'hommes à ces mêmes niveaux mais aussi et surtout les femmes titulaires de diplômes de niveaux IV à V sont proportionnellement **six fois** moins nombreuses que les hommes.

**Répartition de la population active ayant un emploi suivant le niveau du diplôme le plus élevé obtenu, le sexe et le secteur d'activité économique, en mars 1972**

| Secteurs                              | Sexe | Niveau VI<br>(Aucun<br>diplôme) | Niveau V<br>(C.A.P.<br>ou B.E.P.C.) | Niveau IV<br>(Baccalauréat ou<br>brevet de technicien) | Niveaux III, II, I<br>(Diplôme Sup.<br>au Baccalauréat) | ND  |
|---------------------------------------|------|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----|
| <b>Secteur<br/>17<br/>« Textile »</b> | H    | 76,5                            | 14,5                                | 6,9                                                    | 2,1                                                     | —   |
|                                       | F    | 82,3                            | 16,2                                | 1,0                                                    | 0,5                                                     | —   |
|                                       | T    | 79,4                            | 15,3                                | 4,0                                                    | 1,3                                                     | —   |
| <b>Ensemble<br/>des<br/>secteurs</b>  | H    | 59,3                            | 26,2                                | 8,1                                                    | 6,3                                                     | 0,1 |
|                                       | F    | 61,2                            | 23,5                                | 8,8                                                    | 6,4                                                     | 0,1 |
|                                       | T    | 60,0                            | 25,2                                | 8,4                                                    | 6,3                                                     | 0,1 |

Source : Enquête Emploi 1972.

A ce niveau très global, la spécificité des actifs du textile est nette. Si l'on pousse l'analyse en comparant les caractéristiques de formation des « **ouvriers et artisans** » du textile avec des catégories socio-professionnelles qui regroupent exclusivement des **ouvriers**, cette spécificité est aussi marquée (cf. tableaux 1 et 2 pages suivantes) (1) :

- La proportion d'actifs des deux sexes de niveau VI est de 91 % pour les moins de 35 ans ; 90,9 % pour les « tous âges », ce qui correspond à une proportion plus forte que pour la catégorie « manœuvres » (88,6 % pour les moins de 35 ans, 93,6 % pour les « tous âges ») et nettement plus forte que pour les catégories O.S. et O.Q.
- La proportion d'actifs de niveau V (CAP) est faible. Elle représente 7,2 % pour les moins de 35 ans, 6,7 % pour les « tous âges ». Ces proportions sont plus élevées pour toutes les catégories O.S., O.Q. et manœuvres qu'ils soient jeunes ou « de tous âges » (2).

(1) Ces tableaux sont extraits de ceux publiés dans les **Collections de l'INSEE** p. 33-34 dans l'enquête sur l'emploi de 1972. Résultats détaillés pages 256 à 267. Dans ces tableaux, la population active est ventilée par sexe, niveau de diplôme le plus élevé obtenu et la profession. Le code profession utilisé est à 40 rubriques. Ce code distingue en particulier les « ouvriers et artisans du textile » d'avec les « ouvriers et artisans de l'habillement et assimilés ».

(2) Avec une seule exception : les manœuvres « tous âges » où la proportion de niveau V (CAP) est de 5,0 % (au lieu de 6,7 % pour les ouvriers textile).

TABLEAU N° 1

Répartition de la population active ayant un emploi, selon le sexe et le niveau du diplôme le plus élevé obtenu

Profession n° 12 « Ouvriers et artisans du textile »

| Niveau du diplôme<br>Age et sexe |         | Niveau VI        |           | Niveau V<br>CAP ou<br>équivalent | Niveau V<br>BEPC<br>avec ou<br>sans CAP | Niveau IV<br>BAC ou<br>Brevet de<br>technic. | Niveaux<br>III, II et I<br>Diplômes<br>supérieurs<br>au BAC |
|----------------------------------|---------|------------------|-----------|----------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                  |         | Aucun<br>diplôme | VI<br>CEP |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| <b>Agés de moins de 35 ans</b>   |         |                  |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Hommes                           | 100 %   | 69,0             | 24,0      | 3,1                              | 2,9                                     | 1,0                                          | —                                                           |
| Effectifs                        | 30 515  | 93 %             |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Femmes                           | 100 %   | 39,2             | 50,7      | 9,5                              | 0,6                                     | —                                            | —                                                           |
| Effectifs                        | 53 133  | 89,9 %           |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Total                            | 100 %   | 50,1             | 40,9      | 7,2                              | 1,4                                     | 0,4                                          | —                                                           |
| Effectifs                        | 83 648  | 91 %             |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| <b>Agés de plus de 35 ans</b>    |         |                  |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Hommes                           | 100 %   | 51,5             | 32,7      | 10,1                             | 2,0                                     | 3,0                                          | 1,0                                                         |
| Effectifs                        | 43 374  | 84,2 %           |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Femmes                           | 100 %   | 56,4             | 39,7      | 3,1                              | 0,7                                     | —                                            | —                                                           |
| Effectifs                        | 53 705  | 96,1 %           |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Total                            | 100 %   | 54,2             | 36,5      | 6,3                              | 1,2                                     | 1,4                                          | 0,3                                                         |
| Effectifs                        | 97 079  | 90,7 %           |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| <b>Tous âges</b>                 |         |                  |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Hommes                           | 100 %   | 58,8             | 29,2      | 7,4                              | 2,3                                     | 2,3                                          | —                                                           |
| Effectifs                        | 73 889  | 88 %             |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Femmes                           | 100 %   | 47,8             | 45,1      | 6,2                              | 0,6                                     | —                                            | 0,3                                                         |
| Effectifs                        | 106 838 | 92,9 %           |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |
| Total                            | 100 %   | 52,3             | 38,6      | 6,7                              | 1,3                                     | 0,9                                          | 0,2                                                         |
| Effectifs                        | 180 727 | 90,9 %           |           |                                  |                                         |                                              |                                                             |

Source : Enquête Emploi, mars 1972.

TABLEAU N° 2

Répartition de la population active ayant un emploi par niveau du diplôme le plus élevé obtenu et par sexe et catégorie socio-professionnelle en mars 1972

| Niveau de diplôme              |      | Niveau VI<br>Aucun<br>diplôme | Niveau VI<br>CEP | Niveau V<br>CAP ou<br>équivalent | Niveau V<br>BEP<br>avec ou<br>sans CAP | Niveau IV<br>BAC ou<br>Brevet de<br>technic. | Niveaux<br>III, II et I<br>Diplômes<br>supérieurs<br>au BAC | N.D. |
|--------------------------------|------|-------------------------------|------------------|----------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------|
| Age, sexe et CSP               |      |                               |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
| <b>Agés de moins de 35 ans</b> |      |                               |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
| HOMMES                         | O.S. | 40,9                          | 27,0             | 26,9                             | 3,5                                    | 1,3                                          | 0,3                                                         | 0,1  |
|                                |      | 67,9                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | O.Q. | 19,1                          | 19,1             | 52,6                             | 4,5                                    | 9,0                                          | 0,5                                                         | —    |
|                                |      | 38,2                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | MAN. | 62,1                          | 25,8             | 8,9                              | 2,5                                    | 0,5                                          | —                                                           | 0,2  |
|                                |      | 87,9                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
| FEMMES                         | O.S. | 40,4                          | 43,8             | 11,5                             | 2,9                                    | 0,7                                          | 0,5                                                         | 0,2  |
|                                |      | 84,2                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | O.Q. | 26,9                          | 34,6             | 25,5                             | 5,7                                    | 5,3                                          | 2,0                                                         | —    |
|                                |      | 61,5                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | MAN. | 51,7                          | 38,3             | 7,6                              | 2,1                                    | —                                            | 0,2                                                         | 0,1  |
|                                |      | 90,0                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
| HOMMES<br>+<br>FEMMES          | O.S. | 40,8                          | 31,7             | 22,6                             | 3,3                                    | 1,2                                          | 0,3                                                         | 0,1  |
|                                |      | 72,5                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | O.Q. | 20,0                          | 21,0             | 49,3                             | 4,6                                    | 4,2                                          | 0,7                                                         | 0,2  |
|                                |      | 41,0                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | MAN. | 58,3                          | 30,3             | 8,4                              | 2,4                                    | 0,3                                          | 0,1                                                         | 0,2  |
|                                |      | 88,6                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
| <b>Tous âges</b>               |      |                               |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
| HOMMES                         | O.S. | 50,2                          | 28,6             | 17,9                             | 2,1                                    | 0,9                                          | 0,1                                                         | 0,2  |
|                                |      | 78,8                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | O.Q. | 29,1                          | 25,8             | 38,1                             | 3,2                                    | 3,4                                          | 0,3                                                         | 0,1  |
|                                |      | 64,9                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | MAN. | 70,7                          | 21,7             | 5,8                              | 1,4                                    | 0,3                                          | —                                                           | 0,1  |
|                                |      | 92,4                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
| FEMMES                         | O.S. | 49,0                          | 40,3             | 7,6                              | 2,0                                    | 0,6                                          | 0,3                                                         | 0,2  |
|                                |      | 89,3                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | O.Q. | 35,6                          | 39,0             | 16,8                             | 4,1                                    | 3,1                                          | 1,4                                                         | —    |
|                                |      | 84,6                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | MAN. | 61,1                          | 33,5             | 3,7                              | 1,5                                    | —                                            | 0,1                                                         | 0,1  |
|                                |      | 94,6                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
| HOMMES<br>+<br>FEMMES          | O.S. | 49,9                          | 31,7             | 15,2                             | 2,1                                    | 0,8                                          | 0,1                                                         | 0,2  |
|                                |      | 81,6                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | O.Q. | 29,9                          | 27,5             | 35,5                             | 3,3                                    | 3,3                                          | 0,4                                                         | 0,1  |
|                                |      | 57,4                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |
|                                | MAN. | 66,7                          | 26,6             | 5,0                              | 1,4                                    | 0,2                                          | —                                                           | 0,1  |
|                                |      | 93,3                          |                  |                                  |                                        |                                              |                                                             |      |

Source : Enquête Emploi, mars 1972.

## 6.2 Les actifs sont d'autant moins formés qu'ils sont jeunes

Cette analyse, qui repose sur les tableaux 1 et 2 issus de l'enquête Emploi de 1972, vise à comparer les caractéristiques de formation des hommes et des femmes du textile selon la partition par âge retenue dans l'enquête : « les moins de 35 ans », les « plus de 35 ans » et les « tous âges ».

### 6.2.1 Les ouvriers du textile

Cette catégorie se répartit en 30 500 actifs de moins de 35 ans et en 43 500 actifs de plus de 35 ans.

#### Ouvriers du textile de « moins de 35 ans »

- Les actifs de cette catégorie ont une formation de niveau VI à 93 %, proportion qui n'est atteinte par aucune autre catégorie, quels que soient l'âge des actifs et le niveau de regroupement retenu (OS, OQ ou manœuvres).
- Les formations de niveau V (CAP) ne sont possédées que par 3,1 % des actifs. Cette proportion ne se retrouve nulle part dans le tableau 2. Elle est près de trois fois plus faible que la proportion lui étant immédiatement supérieure et que l'on trouve dans la catégorie « manœuvres » (8,9 %). Elle est cinq fois plus faible que celle observée dans la profession « ouvriers et artisans du cuir » (15,3 %) (1).

#### Ouvriers du textile de « plus de 35 ans »

- Les titulaires d'une formation de niveau VI sont proportionnellement moins nombreux que chez les jeunes (84,2 % contre 93 %) ce qui indique, que le niveau de formation des aînés est supérieur à celui des jeunes.
- Le niveau V (CAP) est proportionnellement trois fois plus important que chez les jeunes (10,1 % contre 3,1 %), résultat qui va dans le même sens que le résultat précédent.

#### Ouvriers du textile de « tous âges »

- Seuls les manœuvres ont une proportion de titulaires de niveau VI supérieure : 92,4 % contre 88,0 %.
- Le niveau V CAP représente 7,4 % des actifs. Cette proportion n'est pas très éloignée de certaines professions : 8,4 % pour les « agriculteurs et bûcherons », 11,4 % pour les « ouvriers et artisans du cuir » et 12 % pour les « ouvriers et artisans des mines et carrières ». Mais d'autres professions ouvrières ont des proportions de formés à ce niveau nettement plus élevées (chimie : 18,1 %...). Seuls les manœuvres ont une proportion plus faible (5,8 %).

### 6.2.2 Les ouvrières du textile

Plus nombreuses que les ouvriers (107 000 contre 74 000), les femmes sont réparties également entre les moins de 35 ans et les plus de 35 ans.

(1) Les professions comparées avec celles du textile sont : agriculteurs et bûcherons, marins et pêcheurs, ouvriers et artisans des mines et carrières, bâtiment, métaux, électriciens et radioélectriciens, du verre et de la céramique, de la photographie et industries graphiques, du papier et du carton, de la chimie, de l'alimentation, de l'habillement, du cuir, du bois, de la bijouterie et gravure, et divers.

### **Ouvrières du textile de « moins de 35 ans »**

- Les titulaires de formation de niveau VI représentent 89,9 % des actives. Ici comme pour les ouvriers du textile, cette proportion n'est atteinte par aucune autre catégorie de la même tranche d'âge.
- La proportion de titulaires de formation de niveau V (CAP), contrairement à ce qui se passait pour les hommes, ne permet pas de dégager une spécificité très nette de cette catégorie par rapport aux autres (OS, OQ, manœuvres), ce qui suggère l'idée d'une utilisation indifférenciée de la main-d'œuvre féminine selon le diplôme.

### **Ouvrières du textile de « plus de 35 ans »**

- La proportion de formées au niveau VI est la plus élevée : 96,1 %.
- Le nombre de titulaires de formation de niveau V (CAP) est proportionnellement trois fois plus faible que chez les jeunes (3,1 contre 9,5). Ce résultat est exactement l'inverse de celui constaté chez les hommes.

### **Ouvrières du textile « tous âges »**

- Les niveaux VI (92,9 %) ne sont dépassés que par les manœuvres femmes tous âges : 94,6 %.
- Le niveau V CAP (6,2 %) ne présente pas de différences significatives d'avec les autres catégories.

Ainsi, qu'ils soient hommes ou femmes, les ouvriers du textile sont très peu formés et présentent des caractéristiques de formation très proches de celles des manœuvres. Cette photographie de la situation en mars 1972 doit être complétée par une analyse plus dynamique.

## **6.3 L'évolution du niveau de formation des actifs du textile est l'une des plus lentes**

### **6.3.1 Le niveau de formation des actifs du textile s'élève à un rythme près de deux fois plus lent que celui des autres secteurs**

Les résultats issus des recensements de la population de 1968 et de 1975 permettent d'analyser sur cette période de sept années les transformations de la structure des formés, dans le textile et dans les autres secteurs. En 1968 comme en 1975, pour les hommes ou pour les femmes, le secteur textile est celui qui présente la structure de formation de la main-d'œuvre la plus faible : respectivement 78,6 % et 72,7 % d'hommes de niveau VI en 1968 et en 1975 contre 68,7 % et 57,4 % pour tous les secteurs et 74,4 % et 65,9 % pour le secteur des biens de consommation auquel appartient le secteur textile. Pour les femmes : 86,7 % et 80,6 % de niveau VI en 1968 et 1975 contre 67,3 % et 55,3 % pour tous les secteurs et 83,8 % et 73,9 % pour le secteur des biens de consommation (cf. tableaux ci-dessous). Mais le plus important est que les rythmes d'évolution sont deux fois plus lents pour le textile que pour les autres secteurs, quel que soit le sexe.

**Répartition des actifs par niveau de formation et par secteur**  
Hommes

| Secteur                                  | Année | Niveau VI | CAP  | BEPC | Niveau IV | Niveau sup. IV | Total |
|------------------------------------------|-------|-----------|------|------|-----------|----------------|-------|
| Secteur 17 Textile                       | 1968  | 78,6      | 10,5 | 3,1  | 5,0       | 3,8            | 100   |
|                                          | 1975  | 72,7      | 12,8 | 4,7  | 6,1       | 3,7            | 100   |
| Secteur des<br>« Biens de consommation » | 1968  | 74,4      | 13,6 | 4,4  | 5,4       | 2,2            | 100   |
|                                          | 1975  | 65,9      | 16,8 | 6,5  | 6,9       | 3,8            | 100   |
| Tous secteurs                            | 1968  | 68,7      | 14,3 | 5,3  | 7,3       | 4,3            | 100   |
|                                          | 1975  | 57,4      | 18,7 | 7,5  | 8,6       | 7,7            | 100   |

Source : Recensements de la population 1968 et 1975, Tableaux de la série formation.

Ainsi, pour les hommes, la part relative des « non diplômés » (niveau VI) diminue de six points pour les actifs du textile et passe de 78,6 % à 72,7 % alors que cette diminution est respectivement de près de neuf points pour les actifs du secteur des biens de consommation et de près de onze points pour l'ensemble des secteurs. La part relative des « CAP » augmente de deux points dans le textile contre trois points dans le secteur des biens de consommation et plus de quatre points dans l'ensemble des actifs.

Les niveaux IV et supérieurs à IV ne s'élèvent que de un point dans le textile contre trois points dans le secteur des biens de consommation et près de cinq points dans l'ensemble des secteurs.

**Répartition des actives par niveau de formation et par secteur**  
Femmes

| Secteur                                  | Année | Niveau VI | CAP  | BEPC | Niveau IV | Niveau sup. IV | Total |
|------------------------------------------|-------|-----------|------|------|-----------|----------------|-------|
| Secteur 17 Textile                       | 1968  | 86,7      | 7,8  | 3,5  | 1,8       | 0,1            | 100   |
|                                          | 1975  | 80,6      | 10,6 | 5,5  | 2,4       | 0,9            | 100   |
| Secteur des<br>« Biens de consommation » | 1968  | 83,8      | 10,6 | 4,7  | 3,3       | 0,5            | 100   |
|                                          | 1975  | 73,9      | 13,3 | 7,3  | 3,9       | 1,6            | 100   |
| Tous secteurs                            | 1968  | 67,3      | 10,9 | 10,2 | 8,8       | 2,3            | 100   |
|                                          | 1975  | 55,3      | 11,8 | 12,7 | 10,5      | 9,5            | 100   |

Source : Recensements de la population de 1968 et 1975, Tableaux de la série formation.

De même, les femmes non diplômées (niveau VI) passent de 86,7 % à 80,6 % dans le textile entre 1968 et 1975, soit une diminution de six points contre une diminution de dix points pour le secteur des biens de consommation et de douze points pour l'ensemble des secteurs. L'évolution des niveaux V (CAP et BEPC) dans le textile ne semble pas différente de celle du secteur des biens de consommation. Elle correspond à une élévation de la part relative des diplômées de ce niveau de plus cinq points, évolution plus rapide que pour l'ensemble des secteurs, plus trois points, mais qui constitue beaucoup plus un phénomène de rattrapage qu'un phénomène de dépassement.

### 6.3.2 Le niveau de formation des ouvriers du textile évolue peu

Les tableaux 1 et 2 (pp 137-138) qui donnent la répartition des actifs par niveau de formation en 1972 peuvent faire l'objet d'une autre lecture qui se fonde sur des analyses (1) visant à comparer les niveaux de formation des jeunes qui entrent dans la vie active par rapport aux actifs. Le critère d'âge retenu dans l'enquête Emploi de 1972 n'est pas très pertinent pour faire ce type d'analyse mais on ne peut manquer de constater un phénomène très particulier pour les ouvriers du textile : alors que les jeunes (âgés de moins de 35 ans) sont en général plus formés que leurs aînés, ce phénomène est très limité pour les ouvriers du textile comme on peut le voir sur le graphique pp. 144. 145.

Ainsi, la proportion des non-diplômés « jeunes » est moins forte dans toutes les catégories sauf dans celle des ouvriers du textile. De même, la proportion des titulaires de CAP « jeune » est partout plus élevée sauf chez les ouvriers du textile où elle ne s'accroît que de 0,5 points. Cette absence d'évolution dans le niveau de formation de la population active ouvrière textile, et contrairement à ce qui peut être repéré pour toutes les autres catégories quelle que soit la partition retenue (code profession ou code catégories socio-professionnelles), signale l'existence d'un problème de recrutement, par l'industrie textile, de main-d'œuvre formée.

Les déclarations de certaines personnes interrogées lors de l'enquête directe vont dans ce sens en reconnaissant explicitement que le « textile recrute dans le fond du panier » ou bien qu'il « récupère la main-d'œuvre dont les autres secteurs ne veulent pas ». Cette situation est le résultat du fonctionnement du marché du travail et les caractéristiques de formation des actifs révèlent partiellement sa logique. Mais ces caractéristiques sont également à mettre en relation avec les contenus d'emplois et les conditions d'accès aux emplois.

L'accès à des emplois « qualifiés » du textile peut devenir de plus en plus difficile en fonction des modifications dans la répartition des ouvriers qualifiés et des ouvriers non qualifiés, voire devenir impossible par suite de modifications techniques majeures dans l'appareil de production. Ainsi Yves de RICAUD (1) note que dans la filature et dans le tissage de laine « *l'automatisation en matériel tend à rompre*

(1) Les études d'insertion menées entre autres par le CEREQ montrent que pour accéder à une catégorie d'emplois donnée il faut de plus en plus de diplômes. Voir aussi « Le chômage des jeunes diplômés », par G. HERZLICH, *Le Monde de l'Education*, n° 44, novembre 1978.

M. FREYSSINET : « Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail - Eléments pour une problématique des rapports sociaux ». Centre de Sociologie urbaine, Paris, 1974, et « Qualification du travail, tendance et mise en question », La Documentation Française, 1975.

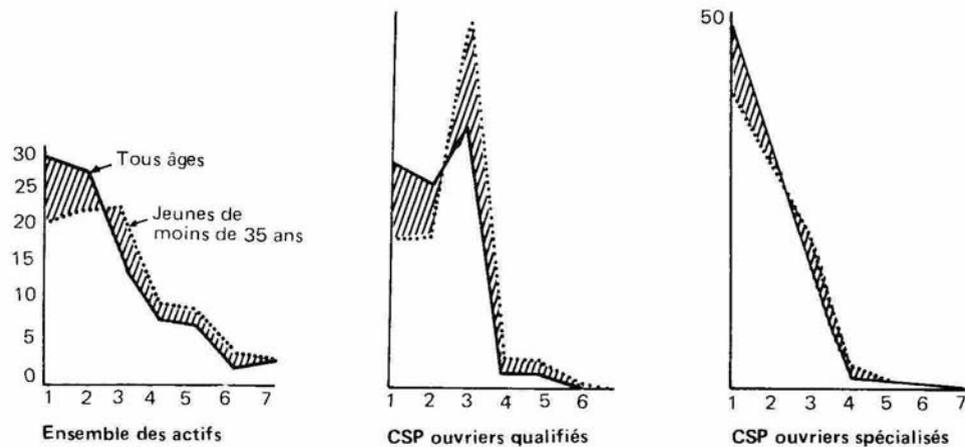
*les filières de progression interne ouvertes aux jeunes entrant dans les entreprises* ». Nos analyses d'emplois vont dans ce sens et montrent bien que les emplois de régleurs et de contremaîtres ne sont accessibles qu'aux titulaires de diplômes techniques de type CAP mécanique et non de CAP spécifiquement textile.

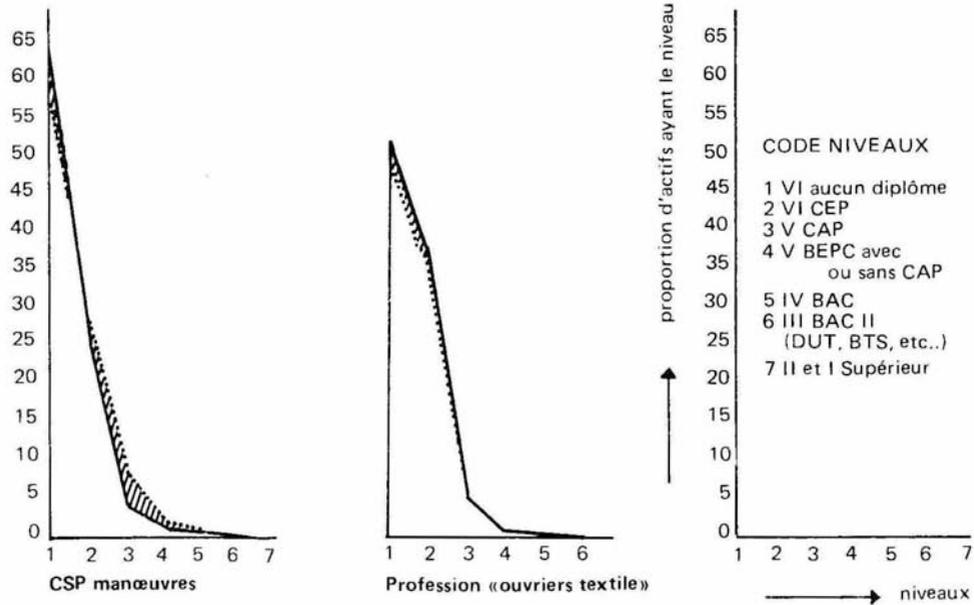
Le faible niveau de formation des actifs du textile « jeune », qu'ils soient hommes ou femmes, suggère que les « moins de 35 ans » ne peuvent pas constituer un réservoir de main-d'œuvre « qualifiée » dans lequel l'industrie textile recrutera ses agents de maîtrise et régleurs. De plus, les emplois de promotion (agent de maîtrise, ouvrier d'entretien, personnel de réglage) ne constituent qu'un nombre limité d'emplois (moins de 15 % de l'ensemble des emplois d'après notre enquête) et la situation économique actuelle ne contribuera guère à accroître leur nombre même si le taux d'encadrement du personnel de production peut s'accroître à cause du maintien dans les entreprises de personnel d'encadrement alors que les personnels « ouvriers » diminuent. C'est ce que l'on peut voir dans le tableau p. 146.

---

(1) Yves de RICAUD « **Pour une approche opérationnelle des relations entre formations et emplois** », Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi, Toulouse, janvier 1978.

Répartition de la population active par profession,  
catégorie socio-professionnelle (C.S.P.), âge et niveau de diplôme le plus élevé obtenu





 niveau de formation des jeunes de moins de 35 ans plus élevé que celui des «tous âges»

Source : Enquête Emploi - mars 1972

## Evolution des taux d'encadrement dans trois entreprises intégrées

|                              | Entreprise n° 1 |        |          | Entreprise n° 2 |        |          | Entreprise n° 3 |        |          |
|------------------------------|-----------------|--------|----------|-----------------|--------|----------|-----------------|--------|----------|
|                              | Hommes          | Femmes | Ensemble | Hommes          | Femmes | Ensemble | Hommes          | Femmes | Ensemble |
| <i>1972</i>                  |                 |        |          |                 |        |          |                 |        |          |
| Agents de maîtrise . . . . . | 88              | 7      | 95       | 48              | 0      | 48       | 60              | 26     | 86       |
| Ouvriers de fabrication..    | 306             | 826    | 1 132    | 239             | 257    | 496      | 312             | 755    | 1 067    |
| Taux d'encadrement . . . .   | 28,7            | 0,8    | 8,5      | 20              | 0      | 9,9      | 19,2            | 3,4    | 8,7      |
| <i>1977</i>                  |                 |        |          |                 |        |          |                 |        |          |
| Agents de maîtrise . . . . . | 93              | 11     | 104      | 44              | 0      | 44       | 73              | 30     | 103      |
| Ouvriers de fabrication..    | 190             | 683    | 873      | 182             | 223    | 405      | 127             | 810    | 937      |
| Taux d'encadrement . . . .   | 48,5            | 1,6    | 12,0     | 24,1            | 0      | 11,0     | 57,1            | 3,1    | 11,0     |

Source : Enquête CEREQ 1977.

Ce tableau montre aussi que les taux d'encadrement pour les femmes sont à la fois très faibles et présentent une dispersion assez forte : l'entreprise n° 2 n'a pas de femme agent de maîtrise, l'entreprise n° 3 en a 30. Ces taux résultent donc des politiques du personnel suivies par les entreprises qui permettent ou non à des femmes d'accéder à des postes d'encadrement.

## 6.4 Le devenir professionnel des jeunes formés dans les spécialités textiles n'est pas très bien connu

Pour compléter l'analyse des caractéristiques de formation du personnel textile au niveau ouvrier et pour dégager les modalités d'utilisation de la force de travail « qualifiée », en ce sens qu'elle possède des diplômes techniques spécifiques ou qu'elle a suivi une filière de ce type à la sortie de l'appareil de formation, nous avons été amenés à identifier les flux de sortie par spécialités du « textile » aux différents niveaux de formation professionnelle, puis à dégager les conditions d'insertion professionnelle des jeunes ayant suivi le cycle préparatoire aux CAP du groupe 20 (spécialités textile) pendant l'année 1975.

### 6.4.1 Les formations de niveau supérieur (niveaux I à III)

Ces formations sont destinées à former du personnel de haut niveau, spécialisé dans les disciplines techniques mises en œuvre dans l'industrie textile, en liaison directe avec l'évolution de la recherche et des contraintes nouvelles qui peuvent apparaître au niveau de la production. Les recherches sur l'innovation technique sont prises en charge de manière collective par la profession grâce à l'Institut Textile de France qui assure la supervision et la coordination entre les programmes.

Les travaux de recherche sont réalisés dans sept centres régionaux mais aussi dans les services spécialisés de certaines grandes entreprises. Ces centres et ces services emploient généralement des ingénieurs « recherche » (1) de bon niveau qui doivent maîtriser des techniques de plus en plus diversifiées et de plus en plus sophistiquées liées à l'introduction des innovations techniques et à leur diffusion dans les établissements (filature à « bout libéré » - « open-end », métiers à tisser « sans navette » et à « lance », impression par « transfert », utilisation de l'électronique et de l'informatique dans la conduite des matériels de bonneterie). Mais tous les ingénieurs du textile n'exercent pas des activités de recherche et/ou d'expérimentation et les fonctions « méthodes » et « production » occupent actuellement entre 50 % et 70 % des effectifs ingénieurs de l'industrie textile.

Plus de 58 % des ingénieurs et cadres techniques actuellement en exercice n'ont aucun diplôme professionnel. Les ingénieurs seuls sont non diplômés à 20 % et cette proportion est stable depuis une dizaine d'années (20 % en 1965, 20,7 % en 1973). Les effectifs des ingénieurs diplômés en 1976 étaient de 2 800 par rapport à 13 730 « ingénieurs et cadres » formés ou non et les flux d'entrée pour l'année 1976 : 60 ingénieurs textile ; 25 ingénieurs non textile.

Dans l'hypothèse volontariste d'une augmentation de la proportion des ingénieurs diplômés par rapport à l'ensemble de la catégorie « ingénieurs et cadres » les besoins de recrutement annuels seraient de 150 par an (2). Dans une hypothèse plus réaliste, les besoins seraient de 115 par an d'ici à 1985. Actuellement il y a quatre écoles qui forment des ingénieurs spécifiquement « textile » :

(1) Mais aussi des spécialistes de niveau technicien ou des ouvriers très qualifiés.

(2) Comité d'Études sur les formations d'ingénieurs « Rapport sur les formations d'ingénieurs préparant à l'industrie textile », Paris, juin 1978.

Dans la région Nord :

— L'ENSAIT, Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles à Roubaix, forme environ 30 ingénieurs par an.

— L'I.T.R., Institut Technique Roubaisien, forme environ 30 ingénieurs par an.

Dans la région Est :

— L'ESITE, Ecole Supérieure des Industries Textiles d'Epinal, installée à Epinal, forme environ 15 ingénieurs par an.

— L'ENSITM, Ecole Nationale Supérieure des Industries Textiles de Mulhouse, forme environ 25 ingénieurs par an.

En outre, il faut mentionner à Lyon, l'École Supérieure Textile qui délivre une formation supérieure technique orientée vers l'industrie textile d'une durée de deux ans après le Brevet de Technicien Supérieur (BTS). Cette école forme environ 20 diplômés par an. Le diplôme qu'elle délivre n'est pas reconnu actuellement comme diplôme d'ingénieur par la Commission du Titre.

Tous les ingénieurs formés n'exercent pas leur emploi dans l'industrie textile et une étude (1) estime que sur 100 formés dans ces Ecoles :

— 15 sont des étrangers qui retournent dans leur pays d'origine ;

— 85 sont disponibles en France mais 70 % d'entre eux s'orientent vers le textile, soit 60 par an.

Le flux d'ingénieurs en provenance d'autres Ecoles serait, d'après cette étude, de 30 par an.

Les formés de niveau III (BTS) sont de l'ordre de 150 par an (170 inscrits en 2<sup>e</sup> année de préparation au BTS pendant l'année scolaire 1977-1978) dans les spécialités qui suivent.

| Académies        | Spécialités                                 | Flux moyens |
|------------------|---------------------------------------------|-------------|
| Lille-Lyon       | Blanchiment, teinture, impression, apprêts  | 20/an       |
| Lille-Lyon       | Fabrication textiles, option A : filature   | 10/an       |
| Lille-Lyon       | Fabrication textiles, option B : tissage    | 35-40/an    |
| Lille-Lyon-Reims | Fabrication textiles, option C : bonneterie | 50-55/an    |
| Paris-Lille      | Création textile et impression              | 45-50/an    |

Nous ne possédons aucune information sur le devenir professionnel de ces formés ni sur les insertions d'autres titulaires de BTS (spécialités chimie ou mécanique par exemple) qui occuperaient des emplois correspondant à leur niveau de formation dans l'industrie textile. Un responsable de la profession estime d'autre part qu'une dizaine de titulaires d'un DUT « mécanique » et 20 titulaires d'un DUT « chimie » s'orientent tous les ans vers le textile.

#### 6.4.2 Formations de niveau IV

Les formations de niveau IV sont relativement peu développées et les trois spécialités existantes concernent une cinquantaine de diplômés par an.

(1) Cf. note (2) page précédente.

| Académies        | Spécialités                                 | Flux moyens |
|------------------|---------------------------------------------|-------------|
| Lille            | Fabrication textiles, option A : filature   | 10/an       |
| Lille-Lyon       | Fabrication textiles, option B : tissage    | 20/an       |
| Lille-Lyon-Reims | Fabrication textiles, option C : bonneterie | 20/an       |

Comme pour les titulaires des diplômes de niveau III nous ne possédons aucune information sur le devenir professionnel des niveaux IV.

#### 6.4.3 Les formations de niveau V et le devenir professionnel des formés à leur sortie du système de formation

Les formations spécialisées « textile » sont essentiellement pour les CAP celles du groupe n° 20 (textile, peignage, filature, tissage, bonneterie, textiles artificiels, apprêts, teinture, etc.), celles du groupe n° 10 et plus particulièrement les CAP de « mécaniciens régleurs » (de métiers à tisser, de soie, de machines de filature, de machines à coudre de bonneterie et de machines de bonneterie à trois options) et pour le BEP celles du groupe n° 20.

**Pour les BEP**, les effectifs du groupe n° 20 sont extrêmement réduits : 43 en 1975 dont 27 qui ont obtenu le diplôme : en 1974, les effectifs étaient respectivement de 10 présentés et 9 reçus.

Les effectifs du groupe n° 10 « mécaniciens régleurs » sont un peu plus importants : selon les années, le nombre de candidats présentés oscille entre 150 et 197. La spécialité « mécanicien régleur » est essentiellement suivie par des garçons ; aucune fille ne s'est présentée à cet examen entre 1970 et 1975. Se dégage enfin dans ce groupe une spécialité dominante qui est celle de « mécanicien régleur de métiers à tisser ». Les effectifs représentés oscillent entre 95 et 128 par an. La seconde spécialité « mécanicien régleur de machines de filature » représente annuellement une trentaine de candidats. Ces deux spécialités regroupent donc plus de 85 % des présentés. La prise en compte des « taux de réussite » (rapport entre le nombre de présentés à l'examen et le nombre de reçus) réduit assez sensiblement le nombre des titulaires de ce CAP « mécanicien régleur-textile ». Ces taux sont en effet de 45,7 % et de 42,4 % pour les spécialités les plus représentées (cf. tableau n° 4).

**Pour les CAP** du groupe n° 20, les effectifs concernés sont nettement plus nombreux : entre 960 et 850 (période 1970-1975). Le taux de réussite est compris entre 61 % et 74,9 % sur cette période. A la différence des BEP et des CAP « mécaniciens-régleurs », les filles sont ici nettement plus représentées que les garçons : entre 100 et 120 garçons présentés chaque année contre 750 à 850 filles. Les spécialités à l'intérieur de ce groupe 20 sont assez nombreuses (entre 14 et 18 pour les garçons et entre 12 et 18 pour les filles). Les garçons et les filles ne se répartissent pas de façon homologues sur ces spécialités : les garçons se concentrent sur les spécialités 2003 « traitement des textiles » et 2013 « employé de fabrication de tissage » et à un degré moindre dans la spécialité 2019 « détacheur-apprêteur » ; les filles dans les spécialités 2019 « apprêteuse-détacheuse » et 2032 « ouvrière de bonneterie option B » (cf. tableau n° 3).

TABLEAU N° 3

## Répartition des garçons et filles présentés dans certaines spécialités du groupe n° 20

| 1970                   |                      | 1971                   |                      | 1972                   |                      | 1973                   |                      | 1974                   |                      | 1975                   |                      |
|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|
| Spécia-<br>lités       | Effectifs<br>garçons |
| Total :<br>12      109 |                      | Total :<br>16      101 |                      | Total :<br>18      120 |                      | Total :<br>18      122 |                      | Total :<br>17      115 |                      | Total :<br>14      112 |                      |
| dont :                 |                      | dont :                 |                      | dont :                 |                      | dont :                 |                      | dont :                 |                      | dont :                 |                      |
| 2003                   | 52                   | 2003                   | 53                   | 2003                   | 48                   | 2003                   | 52                   | 2003                   | 49                   | 2003                   | 43                   |
| 2013                   | 28                   | 2013                   | 22                   | 2013                   | 26                   | 2013                   | 33                   | 2013                   | 24                   | 2013                   | 25                   |
| 2011                   | 9                    | 2001                   | 5                    | 2001                   | 10                   | 2001                   | 9                    | 2019                   | 11                   | 2019                   | 14                   |
| Spécia-<br>lités       | Effectifs<br>filles  |
| Total :<br>12      856 |                      | Total :<br>16      750 |                      | Total :<br>18      748 |                      | Total :<br>18      740 |                      | Total :<br>17      828 |                      | Total :<br>14      780 |                      |
| dont :                 |                      | dont :                 |                      | dont :                 |                      | dont :                 |                      | dont :                 |                      | dont :                 |                      |
| 2002                   | 444                  | 2005                   | 262                  | 2019                   | 349                  | 2019                   | 370                  | 2019                   | 369                  | 2019                   | 416                  |
| 2005                   | 292                  | 2019                   | 262                  | 2032                   | 143                  | 2032                   | 169                  | 2032                   | 194                  | 2032                   | 262                  |
| 2007                   | 41                   | 2002                   | 134                  | 2005                   | 83                   | 2005                   | 68                   | 2008                   | 134                  | 2007                   | 26                   |

Source : Ministère de l'Éducation - SEIS.

**Spécialités :** 2001 Teinturier-nettoyeur  
 2002 Apprêteur-visiteur  
 2003 Traitement des textiles, option A  
 2005 Ouvrière complète confection bonneterie, option A  
 2007 Stoppage, option A

2008 Stoppage, option B  
 2011 Tulliste en dentelles mécaniques dites de Calais  
 2013 Employé de fabrication de tissage  
 2019 Détacheur-apprêteur  
 2032 Tapissier-décorateur

TABLEAU N° 4

Evolution des effectifs présentés et des taux de réussite aux CAP « textile » de spécialité « mécanicien régleur » entre 1970 et 1975. (Groupe de spécialités n° 10.)

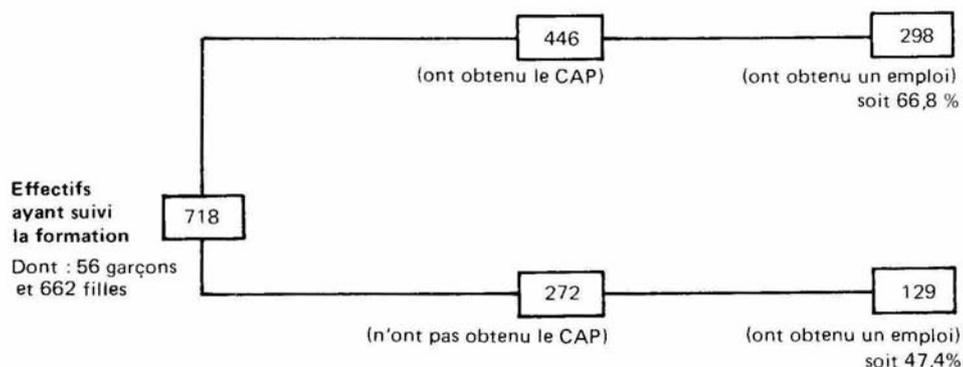
| Spécialité<br>CAP   | 1970                 |                        | 1971                 |                        | 1972                 |                        | 1973                 |                        | 1974                 |                        | 1975                 |                        |
|---------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
|                     | Garçons<br>présentés | Taux<br>de<br>réussite |
| 1021                | 128                  | 62,5                   | 113                  | 60,2                   | 96                   | 65,6                   | 95                   | 57,9                   | 122                  | 58,2                   | 116                  | 45,7                   |
| 1022                | 6                    | 83,3                   | 7                    | 71,4                   | —                    | —                      | —                    | —                      | —                    | —                      | —                    | —                      |
| 1023                | 34                   | 64,7                   | 33                   | 72,7                   | 37                   | 78,4                   | 27                   | 66,7                   | 31                   | 61,3                   | 33                   | 42,4                   |
| 1025                | 6                    | 100                    | 1                    | 0                      | 1                    | 0                      | 8                    | 50,0                   | 1                    | 100                    | 2                    | 100                    |
| 1033                | 16                   | 62,5                   | 14                   | 78,6                   | 16                   | 56,3                   | 14                   | 71,4                   | 15                   | 53,3                   | 16                   | 50,0                   |
| 1034                | 4                    | 100                    | 2                    | 50,0                   | 13                   | 76,9                   | 6                    | 50,0                   | 6                    | 66,7                   | 2                    | 100                    |
| 1035                | 3                    | 33,3                   | 4                    | 50,0                   | 5                    | 80,0                   | 1                    | 0                      | 4                    | 50,0                   | 7                    | 28,6                   |
| Total 10<br>Textile | 197                  |                        | 174                  |                        | 165                  |                        | 151                  |                        | 179                  |                        | 176                  |                        |

Source : Ministère de l'Education - SEIS.

**Spécialités :** 1021 Mécanicien régleur de métiers à tisser (CAP)  
 1022 Mécanicien régleur de métiers à tisser de soierie  
 1023 Mécanicien régleur de machines de filature  
 1025 Mécanicien régleur de machines à coudre de bonneterie  
 1033 Mécanicien régleur de machines de bonneterie B  
 1034 Mécanicien régleur de machines de bonneterie C  
 1035 Mécanicien régleur de machines de bonneterie D

**L'appellation CAP « textile » ne définit donc pas une homogénéité de situation sur le marché du travail pour les garçons et pour les filles.** Ceci éclaire donc partiellement les remarques précédentes et peut être confirmé par une analyse des insertions professionnelles à la sortie de l'appareil de formation pour les jeunes ayant suivi les spécialités 20 « textile ». Ces analyses sont issues d'une exploitation particulière des résultats de l'Observatoire National des entrées dans la Vie active (1). Ces enquêtes ont été effectuées en février-mars 1976 auprès des jeunes gens et jeunes filles ayant achevé, l'année scolaire précédente. Elles portent sur 718 personnes dont 56 garçons et 662 filles.

### Devenir des jeunes du groupe de formation 20



L'observation des conditions d'entrée dans la vie active en fonction de l'obtention du diplôme pourrait inciter à conclure que la possession du CAP constitue un élément favorable. La réalité est un peu plus complexe.

En effet, parmi les jeunes qui réussissent au CAP, il y en a certes 66,8 % qui obtiennent un emploi mais aussi 26,2 % qui sont au chômage (auxquels il faut

(1) Cf. sur ce point la **Note d'information** du CEREQ n° 32, 15 mars 1976, qui présente l'Observatoire et la **Note d'information** n° 41, du 20 mai 1977, qui donne les premiers résultats de l'Observatoire.

ajouter 2,7 % classés dans la catégorie « autres inactifs »). Parmi les jeunes (1) qui échouent au CAP, ceux qui trouvent un emploi ne sont plus que 47,4 %, mais il y en a 37,1 % qui redoublent, 12,9 % qui sont au chômage et 2,6 % qui poursuivent leurs études. L'importance du redoublement peut signifier à la fois que les jeunes filles valorisent la formation et donc sont décidées à obtenir le diplôme, mais aussi que suivre une formation (et à la limite quelle qu'elle soit) retarde d'autant leur entrée sur le marché du travail.

Pour ceux qui ont obtenu le diplôme, et qui ont obtenu un emploi, la durée de recherche du premier emploi n'est pas très longue : près de 80 % des garçons et 78 % des filles trouvent un emploi en moins de un mois ! Par ailleurs, 84,6 % des filles qui n'ont pas obtenu le diplôme mais qui ont un emploi l'ont trouvé dans un délai inférieur à un mois donc dans des délais légèrement plus brefs que ceux qui ont obtenu le diplôme.

Quels sont les emplois occupés ?

Les garçons qui ont le diplôme sont tous devenus des OS et se répartissent à raison de 54,5 % comme OS du textile et 45,5 % comme OS « divers - sans autres indications ».

Les filles qui ont obtenu ou non le diplôme se répartissent en un nombre plus grand de catégories aussi bien d'ouvriers que d'employés qualifiés ou non.

| Emplois occupés                              | Filles qui ont obtenu le diplôme | Filles qui n'ont pas obtenu le diplôme |
|----------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------|
| Manceuvre .....                              | 2,8                              | 8,5                                    |
| OS textile habillement.....                  | 12,6                             | 26,4                                   |
| OP textile habillement.....                  | 36,6                             | 18,6                                   |
| OP « divers - sans autres indications »..... |                                  | 22,5                                   |
| ENQ. services.....                           | 44,3                             | 7,8                                    |
| ENQ. commerce.....                           |                                  | 7,0                                    |
| Autres catégories .....                      | 3,7                              | 9,3                                    |
| <b>Ensemble.....</b>                         | <b>100 %</b>                     | <b>100 %</b>                           |

Les emplois spécifiquement « textile » n'absorbent qu'à peine 50 % des effectifs. Les 44,3 % de filles titulaires d'un CAP « textile » qui deviennent employées non qualifiées des services posent le problème de l'utilité de cette formation pour les femmes.

On a déjà pu noter dans la partie précédente que si les filles sont proportionnellement plus nombreuses que les garçons à posséder des diplômes de niveau V, elles n'ont pas de possibilités réelles de faire « carrière » dans le textile. De plus, les hommes et les femmes n'obtiennent pas les mêmes CAP : il n'y a eu aucune fille dans la spécialité « mécanicien-régleur » depuis 1970 alors que l'on sait que c'est la possession de ce CAP ou d'un CAP de mécanique générale qui permet

(1) Ce sont d'ailleurs toutes des jeunes filles. Les effectifs de jeunes garçons étant trop faibles et donc non significatifs.

d'accéder à des emplois de régleurs et ultérieurement à des emplois de contre-maîtres.

Mais même pour des titulaires de ces CAP « régleurs », la correspondance entre formation et emploi n'existe pas toujours et Yves de RICAUD (1) va même plus loin quand il écrit : « *les titulaires de ces formations — CAP régleur — n'exercent jamais cet emploi pour la simple raison qu'il n'existe pas* » (2).

De plus cette formation, si elle a un contenu « mécanique », a aussi un contenu pratique lié à la conduite des matériels « textile » et les titulaires de ces CAP occupent bien souvent des emplois de tisserands et de fileurs. Comme par ailleurs des jeunes non formés accèdent aussi à ces emplois après un apprentissage du métier sur le tas, on peut dire que la possession d'un diplôme textile ne procure que peu d'avantages par rapport à ceux qui en sont dépourvus.

Les politiques de formation pratiquées par les entreprises vont d'ailleurs dans ce sens : les seuls compléments de formation « technique » qui peuvent déboucher sur une promotion réelle sont délivrés aux régleurs, agents de maîtrise et techniciens, les ouvriers bénéficiant dans leur grande majorité de formations très éclatées et très diversifiées, bien souvent sans rapport avec les connaissances techniques qui seraient nécessaires pour « sortir » de la catégorie ouvrier et intégrer la catégorie « agent de maîtrise ».

Les nouvelles formations mises en place récemment par la profession textile et en particulier le « CAP de production textile à 6 options (3) » (créé par l'arrêté du 24 janvier 1978 - J.O. du 5 février 1978) visent à une plus grande polyvalence au niveau des postes de production, c'est-à-dire à une capacité de passage entre les différents postes correspondants.

*« Si la formation générale a pour objectif prioritaire de développer l'adaptabilité de l'agent de production textile, sa formation technique vise à lui donner, dans le cadre de sa branche, la plus large polyvalence possible.*

*Il doit être capable d'occuper une gamme assez large de postes de production et ceci ne lui est permis que s'il a acquis une formation technique de base suffisamment étendue.*

*Il doit être capable de conduire les différents types de matériel utilisés dans sa profession sans pour autant exiger qu'il ait de ceux-ci une connaissance encyclopédique, ce qui apparaît impossible étant donné leur diversité.*

*Connaissant cependant les principes généraux de fonctionnement des machines de production, il doit être capable de passer sans difficulté d'un type de matériel à un autre. »*

(1) Y. de RICAUD, op. cit.

(2) Ibid. une note en bas de p. 27 précise que les tâches de réglage sont confiées aux agents de maîtrise de production.

(3) Option A : filature-retorderie  
Option B : moulinage et texturation  
Option C : préparation, ourdissage, tissage armuré  
Option D : tissages façonnés et tissages spéciaux  
Option E : tricotage  
Option F : ennoblissement.

Mais cette polyvalence ne constitue pas réellement une promotion pour l'ouvrier, elle s'inscrit seulement dans une perspective de réorganisation du travail comme le souligne une étude de l'ANACT (1) : « (cette polyvalence) implique une formation plus longue dont le but serait de donner à l'ouvrier la possibilité de passer d'un type de matériel à un autre, de préparer et de contrôler son propre travail. Parallèlement les fonctions de surveillance et de maîtrise devraient faire l'objet d'une nouvelle analyse pour savoir ce qui, dans ces fonctions, pourrait être délégué à l'ouvrier ». Mais dans l'état actuel de la division du travail dans le textile, une part non négligeable de la main-d'œuvre ne souhaite ni devenir polyvalente ni voir s'accroître ses responsabilités d'autant que les avantages qu'elle en retire sont assez minces. Cependant, ce nouveau CAP, correspond dans l'esprit de ses promoteurs, à des perspectives réelles de carrière dans les emplois du textile :

*« Compte tenu d'une formation de base plus riche à la fois sur le plan des connaissances générales et des connaissances techniques, l'agent de production textile se verra offrir de nombreuses possibilités d'évolution et de promotion notamment vers les postes de maîtrise. »*

Ces perspectives de promotion sont cependant liées à l'acquisition de nouvelles connaissances :

*« La formation continue organisée et développée systématiquement dans tous les établissements de formation technique lui offrira toutes possibilités de maintenir ses connaissances à jour et de perfectionner celles-ci pour accéder à des échelons plus élevés de la hiérarchie. »*

De tels objectifs paraissent moins découler de la structure et des finalités de la formation professionnelle continue telle qu'elle est pratiquée actuellement dans les entreprises que d'un projet politique nouveau dont les difficultés de mise en œuvre ne sont pas minimisées par des responsables de la profession qui voient dans les problèmes de formation initiale et continue une des conditions de survie de l'industrie textile dans les pays développés.

## **6.5 La formation professionnelle continue doit être distinguée selon les catégories de personnel auxquelles elle est destinée**

Cette formation s'inscrit dans le cadre défini par la loi du 16 juillet 1971 « d'orientation sur l'enseignement technologique » qui prévoyait, en particulier, que la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue serait de 0,8 % pour l'année 1972 et de 2 % en 1976 (2).

Dans le cadre de cette loi, le secteur textile est en dessous des pourcentages moyens nationaux puisqu'en 1972 et 1973, les pourcentages de salariés ayant

(1) ANACT « Les conditions de travail dans l'industrie textile » in « Production et gestion », n° 285, juillet-août 1976.

(2) Voir étude faite par « Liaisons sociales - Législation sociale » (D 1), n° 3831 du 14 décembre 1971 et le rapport présenté au Conseil économique et social lors des séances des 12 et 13 octobre 1976 « La formation professionnelle continue » - J.O. du 10 novembre 1976.

effectués un stage étaient respectivement de 7,9 % et de 11,4 % (31 800 stagiaires en 1972 et 45 600 stagiaires en 1973) contre 10,7 % et 14,6 % pour l'ensemble des secteurs. Il est également au-dessous du taux de participation financière (1,1 à 1,2 % en 1972 et 1973) contre 1,35 et 1,49 pour l'ensemble des secteurs.

Ces taux moyens masquent une dispersion importante. En 1974 la répartition des entreprises selon leur taux de participation était la suivante :

**Répartition des entreprises par classe de taux financier (en 1974) - tous secteurs**

| Classe de taux financier ( $t_1$ ) | $t_1 = 0 \%$ | $0 \% < t_1 \leq 0,5 \%$ | $0,5 \% < t_1 < 1 \%$ | $t_1 = 1 \%$ | $1 \% < t_1 \leq 1,5 \%$ | $t_1 > 1,5 \%$ | Total |
|------------------------------------|--------------|--------------------------|-----------------------|--------------|--------------------------|----------------|-------|
| Entreprises . . . . .              | 20,0 %       | 8,0 %                    | 38,8 %                | 15,5 %       | 11,7 %                   | 6,0 %          | 100 % |

CEREQ, Dossier n° 17, « La Formation professionnelle continue financée par les entreprises », op. cit.

Pour le secteur textile, cette participation varie selon le degré plus ou moins grand de concentration (1). Ainsi, pour les sous-secteurs « industrie de la soierie - textiles artificiels - bonneterie - coton », la participation financière varie de 1,1 à 1,8 %.

Ces sous-secteurs ont des durées de stages longues et sont les plus concentrés des industries textiles (plus de la moitié des effectifs du sous-secteur industrie de la soierie et textiles artificiels est concentrée dans des entreprises de plus de 2 000 salariés). Ils représentent 60 % des salariés du secteur.

Les sous-secteurs lin, chanvre, jute, laine, qui regroupent 25 % des salariés, ont des taux de participation plus faibles (1 % de participation financière, 10 % de stagiaires).

Les derniers sous-secteurs (élastiques, dentelles, rubans, tissus, enduction, teinture) sont largement dominés par la petite entreprise : les taux de participation financière ne dépassent pas 1 %, les taux de stagiaires sont très faibles : 4 à 8 %.

Les structures de qualifications des salariés et des stagiaires distinguent les industries textiles : « les pourcentages de stagiaires OS-ENQ sont très importants au détriment des stagiaires OQ-EQ. Ainsi, le pourcentage de stagiaires OS-ENQ est presque égal à celui des salariés, tandis que le pourcentage de stagiaires OQ-EQ est la moitié de celui des salariés ; cette situation est donc l'inverse de celle observée en moyenne pour la France entière » (2).

Les ouvriers les moins « qualifiés » du textile bénéficient donc proportionnellement plus de la formation professionnelle continue que leurs homologues des autres industries.

(1) CEREQ Dossier n° 17 « La formation professionnelle continue financée par les entreprises - année 1974 », La Documentation Française, janvier 1978.

(2) CEREQ - Dossier n° 17, op. cit., p. 196.

Mais cette situation, apparemment favorable, ne masque-t-elle pas, en fait, des finalités spécifiques de la formation professionnelle continue selon les catégories de personnel auxquelles elle s'adresse ?

### 6.5.1. La formation des catégories « ouvriers textile »

Cette catégorie « ouvriers textile » inclut le personnel de production textile mais exclut le personnel ouvrier d'entretien et/ou de dépannage de type régleur, électricien, mécanicien, qui fait généralement l'objet de politiques de formation spécifiques.

L'objectif de la formation destinée à cette catégorie est clair : il s'agit d'adapter les gens au métier, soit par des actions de formation initiale permettant la mise au travail, soit par des actions de formation de type « perfectionnement » (maintien dans le poste) ou permettant au bénéficiaire d'occuper plusieurs postes de travail (élargissement ou enrichissement des tâches), soit des formations dispensant des connaissances « sociales » de base (calcul, expression, langue française) facilitant la communication dans l'entreprise. Au delà de la diversité des moyens financiers, des appellations (1) de stages retenues (formation interne/formation externe, formation initiale/recyclage/formation générale/perfectionnement professionnel), des types de programmes mis en œuvre, cet objectif se retrouve dans toutes les entreprises enquêtées.

*« (La formation) doit aider au mieux les hommes à réaliser leur travail dans l'entreprise. » (Filature du Nord.)*

*« L'argent (destiné à la formation) est essentiellement destiné à la formation initiale pour du personnel de production. Il y a un atelier de formation isolé avec des machines-type. Tout nouvel embauché doit passer par cet atelier. Il y effectue six semaines de stage d'adaptation. De plus, presque tout le personnel de production passe par le programme « textile et sécurité » proposé par l'ANFOCOTEX. » (Groupe intégré Est.)*

*« L'objectif de la formation est d'adapter les gens au métier. 400 à 500 personnes sont ainsi formées (par an) avec l'aide de 25 monitrices, matin et soir. Il y a une monitrice par grosse fonction (préparation-filature-bobinage-pelotonnage-retordage-crackage-piquage) et la formation se fait en salle de production car il n'y a pas d'atelier de formation indépendant et la formation se fait directement sur le tas avec l'aide de la monitrice qui apprend le métier, c'est-à-dire les gestes élémentaires et le rythme à tenir.*

A la question « comment l'entreprise fait-elle face à des demandes individuelles de formation ? », le responsable de la formation du personnel ouvrier répond que *« les demandes des gens en place sont fort peu nombreuses et elles sont excep-*

(1) La typologie des actions de formation prévues dans les textes, ventile les stages en stages de prévention, d'adaptation au poste de travail, de promotion, d'entretien et de perfectionnement. Elle est d'application très difficile de par son ambiguïté. Ces stages donnent lieu à des sanctions dont la grande majorité est constituée d'attestations d'assiduité, d'attestations de niveau (87 % des sanctions en Lorraine d'après P. MEHAUT et P. RABANES). Seuls 13 % des stagiaires reçoivent des **diplômes** reconnus.

tionnelles pour leur propre métier ». Car, précise ce responsable, « un complément de formation est totalement inutile pour l'exercice du métier » (Filature Nord).

Un autre responsable d'une entreprise de production de tapis du Nord est au moins aussi net, « la formation n'est pas nécessaire pour travailler sur machines ».

Si la formation est inutile pour l'exercice d'une activité de production (et là les déclarations des enquêtés rejoignent nos analyses sur le contenu des emplois) parce que le contenu des emplois est très pauvre et que leurs conditions d'exercices requièrent d'autres compétences que des savoirs techniques transmis par un système de formation quelconque (tours de mains, dextérité, résistance à la monotonie et à l'ennui), elle peut être orientée dans la perspective de faire « sortir du métier textile » et présenter ainsi des contenus assez larges et mal définis. C'est en tout cas ce que suggère l'expérience (1) portant sur la définition de la formation que souhaiteraient des ouvriers du textile d'une entreprise textile du Nord de la France. Les ouvriers, en large majorité concentrés dans les coefficients de qualification les plus faibles (inférieurs à celui de 140), manifestent quatre grands types de demande.

Le premier type de demande, **d'ordre professionnel**, est associé à l'idée de promotion ou de sécurité que pourrait apporter une qualification supérieure ou différente. Les extraits d'interviews présentés dans « Informations SIDA » sont très significatifs de cette finalité :

« Pour mon compte personnel, une formation, ça peut toujours servir pour le travail. »

« J'ai toujours tissé. Que peut faire un tisserand ? S'il y a des cours de mécanique générale, ça m'intéresserait. On ne sait jamais. »

« On pourrait grimper un échelon supérieur. Moi, la première fois qu'on a parlé de formation, j'ai comparé le mot à promotion, c'est le premier mot auquel j'ai pensé. Monter un tout petit peu du rang où vous êtes, passer à un rang supérieur. »

« Apprendre quelque chose dans ma branche. Moi, en électricité. On ne sait jamais ce qui peut arriver. Je suis tisserand mais ça peut servir. On n'a pas de CAP... »

Les autres types de demande sont très **extra-professionnels** et concordent parfaitement avec la remarque faite plus haut par le responsable de formation d'une grosse filature.

En particulier les choix individuels effectués par les femmes sont largement conditionnés par leur place spécifique dans le processus de production et par la perception qu'elles ont de leurs faibles chances de promotion. Ces déterminations sont manifestes dans le contenu de la formation, qu'elle soit choisie par les ouvrières ou choisie par les entreprises.

Ceci rejoint une des conclusions de P. MEHAUT et P. RABANES (2) sur la formation professionnelle continue en Lorraine. « Globalement, aucune formation fémi-

(1) Informations SIDA « Une action de formation pour un personnel de faible qualification » Relation d'une expérience présentée et discutée au sein d'une commission de travail du G.A.N. (Groupement des Animateurs de Formation en entreprises du Nord de la France), Supplément n° 269, septembre 1976.

(2) P. MEHAUT, P. RABANES « Le marché de la formation continue, le cas lorrain » sous la direction de Annie VINOKUR-GREE, Université de Nancy 2. Etude financée par le CNRS-ATP Education - 1977, p. 128.

*nine n'est significativement importante dans les secteurs primaires et secondaires, à l'exclusion de l'alimentation, du textile et de l'habillement... Mais plus significatif encore nous paraît être le fait que 20 % des effectifs enquêtés, essentiellement des O.S., aient bénéficié de formation en économie générale, ou en législation sociale (gestion du budget familial, des éléments de droit, de la sécurité sociale, constituant l'ossature de ces formations). Ainsi, dans les métiers féminins à faible qualification, les formations seront essentiellement à vocation extra-professionnelle, portant sur des attitudes sociales plutôt que sur les attitudes professionnelles.»*

La finalité de la formation professionnelle continue destinée aux ouvriers du textile ne vise donc pas à l'acquisition de nouvelles compétences et ne se donne pas pour objectif de promouvoir le travailleur dans les emplois textiles organisés en filières professionnelles. Elle répond par contre à des préoccupations de gestion du personnel rattachées en partie à des **problèmes d'effectifs** (absentéisme et « turn over ») ou à des **problèmes de polyvalence** (1) :

*« Le refus de l'entreprise de parcelliser les tâches se traduit par une organisation de travail différente de celle que l'on rencontre habituellement... Au sein de l'atelier (continus à filer ou continus à retordre), il y a des groupes de cinq à sept ouvriers qui fonctionnent de manière presque autonome en ce sens qu'aucun de ces ouvriers n'a une spécialisation des machines. Il existe une prime collective pour l'ensemble du groupe qui a la qualification de « soigneur de continu à filer » ou de « soigneur de continu à retordre ». C'est la raison pour laquelle le système de formation veut que le recrutement se fasse par groupe de quatre à sept personnes, ce qui permet de former dès le départ le groupe à un travail en équipe et pour une fonction complète. » (Filature du Nord.)*

La finalité professionnelle est d'autant moins évidente pour les stages destinés aux ouvriers que les possibilités réelles de promotion sont faibles.

*« Il y a très peu de promotion, mais les surveillants de filature, de préparation, les moniteurs de l'équipe de nuit, sont issus du personnel ouvrier. » (Filature du Nord.)*

Des extraits d'interviews rassemblés par l'équipe de M. DEMENIBUS (ANFOCOTEX) dans le cadre d'un film destiné à l'information des jeunes sur les métiers du textile, soulignent également que cette promotion est difficile, qu'elle revêt certes des aspects psychologiques « peur des responsabilités », « quand on est ouvrier on aime son petit train-train », mais aussi sociologiques dans la mesure où des hérités de « catégorie » font que « quand on remonte en arrière... les chefs de service sont tous fils de chefs de service ».

Il n'est pas étonnant dans ces conditions que les femmes soient encore moins concernées que les hommes par ces stages de formation. Pour l'année 1977, dans une entreprise d'impression de l'Est, où les femmes représentent un tiers des effectifs totaux, la répartition du nombre d'heures de formation était la suivante :

(1) Une grosse filature de laine du Nord de la France a mis en place un système de formation aux emplois de **caristes** et destiné aux jeunes filles afin de briser les grèves sauvages de caristes (garçons) qui arrivaient à bloquer (pour cinq à six caristes) un atelier de production de 200 personnes. La finalité de cette formation professionnelle est donc toute « spécifique » dans ce cas précis.

Hommes : 95,5 %  
 Femmes : 4,5 %  
 Total : 100 %

Dans cette même entreprise, 12,6 % des hommes O.S. ont suivi un stage contre 3 % des femmes O.S. ; 12,3 % des hommes O.Q. ont suivi un stage contre 5,8 % des femmes O.Q.

**Il n'y a eu aucune femme technicien, agent de maîtrise ou cadre qui ait participé à un stage en 1977.**

Un peignage du Nord est dans une situation très voisine :

**Nombre de stagiaires ayant suivi des stages en 1977**

| Sexe \ CSP   | Mancœuvres OS | OQ et EQ | AM, AT | Cadres | Total |
|--------------|---------------|----------|--------|--------|-------|
| Hommes ..... | 0             | 61       | 28     | 10     | 99    |
| Femmes.....  | 0             | 3        | 1      | 0      | 4     |
| Total .....  | 0             | 64       | 29     | 10     | 103   |

Ces cas sont extrêmes mais non uniques (1). Cette situation particulière des femmes par rapport à la formation professionnelle continue renforce leur relégation et leur maintien dans les emplois de production mais cette formation ne favorise pas pour autant les ouvriers du textile car sa finalité, telle qu'elle apparaît au travers de ces analyses, est toute autre : il faut qu'elle contribue à la mise au travail du personnel nouvellement embauché, qu'elle puisse constituer une forme de réponse aux aléas (absentéisme, « turn over ») qu'elle accompagne, sinon précède, la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail. Mais aussi cette formation, dans ses dimensions extraprofessionnelles (calcul, alphabétisation, formation aux relations sociales) contribue à intégrer plus fortement le personnel à l'entreprise(2).

**6.5.2 La formation des « autres catégories » de personnel textile (3)**

Ces catégories font l'objet de politiques de formation spécifique en liaison directe avec l'évolution technique ou des techniques (4), l'évolution des produits ou l'évo-

(1) Cf. Dossier CERQ n° 17, op. cit.

(2) Cet aspect a également été souligné par Nicole de MAUPEOU-ABBOUD dans sa recherche sur la formation des jeunes « Entre l'école et l'entreprise - Etude de dix actions de formation en alternance destinées à des publics jeunes sans qualification initiale » - G.S.T., Jussieu, 1977.

(3) Cette appellation regroupe les personnels d'entretien, les agents de maîtrise, les techniciens, les cadres, tous ces personnels étant liés à la production ou à la gestion de la production. Nous excluons de ce groupe les divers personnels « employés ».

(4) Le sens de « technique » est ici plus large que sa réduction à la technologie. Il s'entend au pluriel : il y a des « techniques » juridiques, économiques et des « techniques » (ou disciplines) telles l'électricité, l'électronique. La transmission de ces techniques nécessite une formation technique et s'oppose donc à une formation pratique, généralement effectuée sur le tas.

lution de leurs fonctions. A la différence de celle des « ouvriers du textile », elle fait l'objet d'une attention particulière de la part des entreprises et les stages peuvent être suivis soit à la demande des entreprises, soit à la demande des individus qui désirent en bénéficier. Cette formation est généralement faite à l'extérieur de l'entreprise par des organismes spécialisés et certaines entreprises soulignent bien cette opposition entre formation « externe » et formation « interne » (1) qui n'ont pas les mêmes finalités.

*« Par contre (2) la formation est très utilisée par le personnel d'entretien : électriciens, mécaniciens. Ceci, soit à la demande des chefs de service, soit à la demande des intéressés. Ce personnel est formé à l'extérieur de l'entreprise. Le contenu de la formation est directement centré sur les techniques ou technologies utilisées dans l'entreprise : utilisation de la pneumatique, de l'électricité, de l'électronique. Parfois également, à la demande de l'entreprise, des O.S. peuvent suivre des cours à l'extérieur pour devenir O.Q. des services d'entretien ou de maintenance. » (Entreprise du Nord.)*

*« Un autre type de formation, interne, est également très pratiqué : se fait dans l'usine avec l'aide de monitrices sur le même principe que la formation du personnel de production. Des O.S. peuvent devenir laborantins ou perfo ou encadreurs dans le service informatique, ou même monitrices et contre-dames (la formation pour ces deux dernières catégories de personnel se faisant au CPC ou au CEP). De même, l'entreprise assure, avec l'aide des monitrices, la formation de caristes (hommes ou femmes) et de secouristes. » Responsable formation (Filature du Nord [laine]).*

Un autre responsable d'une grosse filature (coton) du Nord tient le même discours : *« La formation externe est essentiellement technique et vise les agents de maîtrise et les ouvriers d'entretien. Cette formation technique a surtout pour objectif de former le personnel d'entretien. Elle est rendue nécessaire par l'introduction de nouveau matériel, l'évolution de la technique. En plus des notions de base en électricité, électronique, il faut acquérir des connaissances en pneumatique et en électro-technique. La formation interne vise à l'alphabétisation, à l'initiation aux postes textiles et à donner des enseignements sur l'hygiène et la sécurité. »*

Enfin, une grosse filature de l'Ouest distingue la formation destinée à la maîtrise de celle donnée aux ouvriers (cette entreprise n'utilise que 0,34 % de la masse salariale) :

*« On donne à la maîtrise une formation technique délivrée par un institut spécialisé du Nord. On donne aux ouvriers une formation générale, d'expression écrite et orale (accès à la propriété, sécurité sociale, hygiène et sécurité). »*

L'orientation de notre enquête a peut être privilégiée des réponses centrées sur les formations rattachées directement à l'activité « production » des entreprises et des formations de cadres ou d'agents de maîtrise aux disciplines économiques, juridiques, commerciales, ou aux relations humaines n'ont pratiquement pas été men-

(1) Ceci ne veut pas dire que les catégories « ouvriers du textile » ne bénéficient pas de stages externes mais, dans la conception de certains responsables de formation, cette opposition, quand elle existe, traduit des politiques différentes.

(2) Pour l'opposer à la très faible demande qui se manifeste individuellement au niveau du personnel de production ouvrier.

tionnées par nos interlocuteurs. Or ces formations constituent une part très importante des formations destinées à ces catégories comme l'a montré l'étude de P. MEHAUT et P. RABANES sur la Lorraine (1) sans que l'on puisse isoler les ingénieurs, cadres et techniciens du textile.

Le centrage des réponses de ces « autres catégories » de personnel textile (à la différence des catégories « ouvriers du textile ») sur les **formations techniques** au sens large du terme, c'est-à-dire sur des formations qui permettent à leurs bénéficiaires de mieux maîtriser les techniques qu'ils doivent mettre en œuvre dans l'exercice de leur activité (techniques relatives à l'électricité, l'électronique, à la pneumatique, à la gestion, au commandement), justifie notre découpage des finalités de la formation en *deux grands groupes* qu'il est pertinent de distinguer.

Si les enquêtes professionnelles montrent qu'il y a effectivement un accroissement de la proportion des personnels titulaires d'un diplôme professionnel et ceci pour toutes les catégories, il faut s'interroger (en tenant compte de ce qui a été dit plus haut), sur la signification de cette évolution, en dépassant le commentaire qui accompagne le tableau qui suit.

#### Importance des diplômés dans l'industrie textile (en %)

| Catégories professionnelles | 1957 | 1961 | 1965 | 1969 | 1973 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| Ingénieurs et cadres .....  | —    | —    | 58   | 61   | —    |
| Techniciens .....           | 26   | 34   | 40   | 43   | 49,3 |
| Agents de maîtrise.....     | 15   | 17,5 | 23   | 29,5 | 29,6 |
| Employés.....               | —    | —    | 25,5 | 27,8 | 30,7 |
| Ouvriers .....              | —    | —    | 2,2  | 3    | —    |

Source : Comité « industrie textile » - VI<sup>e</sup> Plan.

*« Mais toutes les formations suivies n'étant pas sanctionnées par un diplôme, le tableau ci-dessus ne donne qu'une vue partielle des résultats obtenus par l'effort fait en matière de formation professionnelle. Il n'enregistre pas en effet les progrès réalisés par le développement de tous types de formation et de perfectionnement pratiqués pour les salariés en cours de carrière. »* (Comité « industrie textile » - VI<sup>e</sup> Plan.)

Suivre un stage ne conduit pas, en effet, à l'obtention d'un diplôme mais plutôt à un certificat d'attestation d'assiduité ou de fin de stage et ne contribue donc pas à « élever » le niveau de formation des actifs du textile (cf. point 3.1). Il n'est cependant pas saugrenu de se demander si la formation destinée aux ouvriers du textile sert à autre chose qu'à adapter les ouvriers aux postes de travail sans leur permettre de progresser dans la hiérarchie à des emplois textiles car cette hiérarchie, en l'absence d'une volonté politique de mettre en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail qui passe par une modification assez sensible du contenu

(1) P. MEHAUT et P. RABANES, « Le marché de la formation continue, le cas lorrain », op. cit.

des emplois, n'existe pas et le seuil entre l'ouvrier et l'agent de maîtrise est difficilement franchissable et ne concerne qu'une part infime d'« élus ».

Cette situation ne satisfait pas les responsables du textile qui mettent l'accent sur la nécessité d'une formation convenable à l'entrée dans la vie active et d'une formation continue car se pose à la profession le problème du devenir à long terme de ces jeunes (entrés sans formation) et donc des actions à entreprendre en matière de contenu des emplois et en matière de formation.

Il semble donc que l'organisation actuelle du travail dans l'entreprise textile et sa rigidité apparente, constitue un verrou de blocage important qui conditionne en fait toutes les politiques de recrutement et de formation des entreprises. Si de véritables filières professionnelles dans le textile étaient mises en place (O.S., O.Q., polyvalent, maîtrise, chef d'atelier), les politiques de formation ne seraient plus tellement déterminées par la division du travail actuelle et les ouvriers « textile » qui sont conscients des limites de carrière que leur offre la profession, manifesteraient certainement plus d'intérêt par rapport à la formation continue qui retrouverait ainsi une véritable finalité professionnelle et technique.

## 6.6 Les contrats emploi-formation (C.E.F.) signés dans le textile présentent des caractéristiques particulières

Cette formule a été mise en place et définie (1) dans le cadre d'un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des jeunes (2) qui visait à remédier rapidement aux difficultés rencontrées par les catégories les plus vulnérables de la population sur le marché du travail et en particulier les jeunes et les femmes.

Ces mesures (appelées aussi « Pacte national pour l'emploi des jeunes ») consistent essentiellement en :

— **exonération des cotisations patronales de sécurité sociale** pour les jeunes âgés de moins de 25 ans embauchés ou admis en contrat d'apprentissage avant le 31 décembre 1977 ;

— **stages pratiques en entreprise** : l'Etat verse 90 % du SMIC aux stagiaires de plus de 18 ans et 410 F par mois à ceux qui sont moins âgés. Ces stages d'une durée de 6, 7 ou 8 mois doivent assurer un minimum de 200 heures de formation et être agréés par la Direction Départementale du Travail ;

— **stages conventionnés** : doivent être agréés par le Préfet de Région et peuvent recevoir une aide financière de l'Etat ;

— **contrats emploi-formation** enfin.

Ces contrats sont des contrats de travail de droit commun et sont à durée déterminée ou indéterminée. La période dite « emploi-formation » pendant laquelle doit

(1) **Décret du 4 juin 1975** qui institue cette formule à titre expérimental et conjoncturel (incitation au recrutement de personnel « jeune » par les entreprises).

**Décret n° 76.289 du 31 mars 1976** qui reprend la formule précédente en liant plus explicitement formation et accès à l'emploi en améliorant la qualification des jeunes et en favorisant leur insertion professionnelle.

(2) **Décret n° 77.716 du 5 juillet 1977**. Pour plus de détail, voir « **Liaisons sociales** » n° 4532 du 11 juillet 1977.

se dérouler la formation est de 6 mois ou 1 an selon que le contrat porte sur une **action d'adaptation** de moins de 500 heures ou sur une période de **formation** de 500 heures à 1 200 heures. Ce contrat peut être conclu entre un jeune demandeur d'emploi âgé de 17 à 25 ans (1) inscrit à l'Agence Nationale pour l'Emploi et un employeur.

L'analyse des contrats emploi-formation (CEF) dans le textile est rendue difficile par la faiblesse des informations statistiques relatives à ces contrats mais aussi à cause des types de traitement qui leur sont appliqués et qui ne permettent pas d'isoler systématiquement sur toutes les variables les contrats emploi-formation signés dans le textile.

Le ministère du Travail a réalisé deux études sur les contrats emploi-formation portant, l'une sur la période de mai-juin 1976, la seconde sur les contrats du 1<sup>er</sup> trimestre 1977 (2). Les résultats d'une enquête menée auprès de jeunes ayant conclu un C.E.F. (contrat emploi-formation) en mai-juin 1976 ou octobre-novembre 1976 et enquêtés entre novembre 1977 et janvier 1978, soit environ 6 mois après la fin de la garantie d'emploi, ne sont pas encore connus en totalité au niveau national mais disponibles pour la région du Nord. L'enquête nationale a touché 3 612 jeunes et 2 811 questionnaires ont pu être exploités. L'enquête de la région Nord (sous-échantillon de l'enquête nationale) a porté sur 317 jeunes, soit sur 35 % de l'ensemble des jeunes qui ont bénéficié d'un C.E.F. signé d'avril à décembre 1976.

Ces principaux résultats « spécifiques » aux CEF textile sont les suivants :

— Le textile est fort utilisateur des CEF mais à des degrés divers selon la période choisie et la région :

- pour les CEF signés en **mai-juin 1976** au niveau national, 10,9 % l'ont été dans le textile qui arrive en second rang des secteurs utilisateurs après l'Industrie de l'habillement (18,5 % des contrats). Au niveau régional, la région **du Nord** concentre 82,5 % des CEF dans deux secteurs seulement : l'habillement avec 57 % des CEF et le textile avec 25,5 % des CEF ;

- pour les CEF signés au **1<sup>er</sup> trimestre 1977** au niveau **national**, le textile n'en regroupe plus que 5 %, l'habillement 16,4 %. Sur cette période, des secteurs faiblement représentés en mai/juin 1976 sont devenus très fort utilisateurs de cette formule (automobile, bâtiment et travaux publics) ;

- pour les CEF signés **d'avril à décembre 1976** sur la région **Nord**, ceux du textile en représentaient 13 %, ceux de l'habillement un peu plus de 33 %. La concentration des CEF dans deux secteurs est donc nettement moins forte que pour les CEF signés en mai-juin 1976.

— Les emplois prévus en fin de stage pour les jeunes bénéficiaires d'un CEF dans le textile sont dans leur grande **majorité des emplois d'ouvriers** et plus particulièrement d'ouvriers « **sans qualification particulière** ». En effet, pour les CEF « textile » signés pendant le 1<sup>er</sup> trimestre 1977, 96,1 % des jeunes garçons devaient

(1) Décret n° 77-72 du 26 janvier 1977 : âge minimal abaissé à 16 ans pour les jeunes embauchés dans des postes pour lesquels l'apprentissage spécifique n'existe pas au niveau départemental.

(2) Ministère du Travail - service des études et de la statistique : « **Résultats de l'enquête 1976 sur les contrats emploi-formation** », février 1977 ; « **Contrats emploi-formation** », 30 novembre 1977.

occuper un poste d'ouvrier à la fin du contrat, 95,8 % des filles étaient dans ce cas. Pour l'ensemble des secteurs, les proportions étaient respectivement de 83,8 % pour les garçons et 79,8 % pour les filles. Parmi les ouvriers, alors que dans l'ensemble des secteurs la proportion des ouvriers qualifiés est plus élevée que la proportion des « ouvriers sans qualification particulière », c'est la situation inverse qui caractérise le textile ainsi d'ailleurs que tout un ensemble de secteurs appartenant au groupe des industries de consommation (industries agricoles et alimentaires, cuirs, chaussures, habillement, bois, ameublement). Enfin, les jeunes garçons du secteur textile sont ceux qui ont les « chances » les plus importantes (1) de devenir « ouvriers sans qualification particulière » : 74,6 % d'entre eux seraient dans ce cas contre 36,7 % pour l'ensemble des secteurs :

**1<sup>er</sup> trimestre 1977** - Contrats emploi-formation selon l'activité des établissements et l'emploi prévu en fin de stage, par sexe des bénéficiaires.

|                       |        | Effectifs | %   | O.Q. | Ouvriers sans qualification particulière | Autres |
|-----------------------|--------|-----------|-----|------|------------------------------------------|--------|
| « Textile »           | Hommes | 94        | 100 | 22,3 | 74,6                                     | 3,1    |
|                       | Femmes | 187       | 100 | 8,0  | 87,8                                     | 4,2    |
| Ensemble des secteurs | Hommes | 2 879     | 100 | 47,2 | 36,7                                     | 16,1   |
|                       | Femmes | 2 090     | 100 | 10,2 | 69,6                                     | 20,2   |

Source : Ministère du Travail.

Les niveaux de formation initiale des jeunes ayant bénéficié d'un CEF dans le textile sont faibles et particulièrement faibles pour les jeunes garçons qui présentent la « structure » la plus défavorable : 83,6 % des jeunes garçons ont au plus le CEP contre 75,7 % des jeunes garçons du secteur « cuir et peaux » qui est second. La « structure » des jeunes filles ne semble pas spécifique au textile.

**1<sup>er</sup> trimestre 1977** - Profil de formation des bénéficiaires d'un contrat emploi-formation, ventilés par sexe et groupe de formations - groupe 20 « textile ».

|          |        | Effectifs | %   | Non diplômés | CEP  | BEPC | CAP BEP | BAC | Sup. à BAC |
|----------|--------|-----------|-----|--------------|------|------|---------|-----|------------|
| Textile  | Hommes | 61        | 100 | 67,2         | 16,4 | 8,2  | 8,2     | —   | —          |
|          | Femmes | 83        | 100 | 73,5         | 6,0  | 8,4  | 9,7     | 2,4 | —          |
| Ensemble | Hommes | 2 879     | 100 | 38,5         | 6,5  | 7,7  | 36,7    | 6,3 | 4          |
|          | Femmes | 2 090     | 100 | 50,1         | 11,1 | 9,4  | 22,4    | 5,7 | 1,3        |

Source : Ministère du Travail.

(1) Dans le sens absolu du terme : aucun autre secteur n'atteint cette proportion.

La durée moyenne des formations est faible dans le textile (229 heures) et arrive en second rang après celle des ouvriers spécialisés du tertiaire (202 heures) qui ont la durée de formation la plus courte (contre 310 heures pour l'ensemble des CEF).

Cette formation est à dominante assurée à l'intérieur de l'entreprise que cela soit sur le tas, en atelier séparé, ou sous forme de cours internes mais cette situation n'est pas spécifique au textile.

**Avril-mai 1976 - Modalités de la formation - région Nord.**

| Modalités de la formation | Confection | Textile | Tous CEF |
|---------------------------|------------|---------|----------|
| Pas de formation.....     | 16,0       | 12      | 12,6     |
| Sur le tas.....           | 60,0       | 58      | 43,5     |
| Atelier séparé.....       | 24,0       | 4       | 8,8      |
| Cours internes.....       | —          | 6       | 6,3      |
| Cours externes.....       | —          | 14      | 13,6     |
| Stages internes.....      | —          | 6       | 4,4      |
| Stages externes.....      | —          | —       | 10,7     |
| Total.....                | 100        | 100     | 100      |

Cette formation n'est sanctionnée par aucun diplôme dans 84 % des cas, dans 12 % des cas les jeunes se voient délivrer une attestation de stage et dans 4 % des cas le contrat emploi-formation conduit à la préparation d'un diplôme (étude de la région Nord).

Globalement, le pourcentage de « maintien dans les entreprises » à l'issue du contrat emploi-formation est de 68,6 % pour tous les contrats emploi-formation conclus entre mai et juin 1976, sur la région Nord, il n'est que de 64 % pour les contrats emploi-formation « textile ».

**Mars-juin 1976 - Pourcentage de maintien dans les entreprises à l'issue d'un contrat emploi-formation - Région du Nord.**

| Familles d'emplois | Métiers qualifiés des métaux | ETAM | Métiers textiles | Métiers de la confection | OS   | OS tertiaire | Ensemble |
|--------------------|------------------------------|------|------------------|--------------------------|------|--------------|----------|
| % maintien         | 64,7                         | 71,4 | 64,1             | 71,2                     | 87,5 | 55,6         | 68,6     |

Les caractéristiques des contrats emploi-formation signés dans le textile sont donc spécifiques par rapport aux autres contrats emploi-formation (bien qu'elles se rap-

prochent cependant sur certains aspects des contrats emploi-formation signés dans des industries « proches » (1) du textile — industries de l'habillement, cuirs et peaux, industries agricoles et alimentaires... — mais elles sont aussi plus ou moins nécessairement associées entre elles et confirment le bien-fondé des analyses précédentes sur le niveau de formation des actifs du textile et les modalités d'utilisation de la formation professionnelle continue par les entreprises du textile. La convergence de ces résultats nous autorise maintenant à tenter une conclusion sur les rapports formation-emploi dans le textile.

\*  
\* \*

Faible niveau de formation des actifs du textile, maintien du secteur aux derniers rangs des secteurs classés selon leur structure de formés, formation professionnelle continue destinée beaucoup plus aux personnels de maîtrise, techniciens, cadres, qu'au personnel ouvrier « textile », contrats emploi-formation (C.E.F.) s'adressant à des jeunes très peu formés et débouchant sur des emplois généralement non qualifiés, pauvreté du contenu de la majorité des emplois de production et faibles possibilités de promotion professionnelle à l'intérieur de ces emplois et en dehors d'eux ; ce tableau assez sombre ne contribue pas à rendre le secteur du textile attrayant.

Ce sont les personnes les plus défavorisées sur le marché du travail — donc les plus faiblement diplômées car, malgré la crise, le diplôme est une garantie contre le chômage et le déclassement (2) —, qui trouvent à s'employer dans le textile. Certains employeurs, parmi les plus conscients, regrettent cette situation car, à terme, se posera à la profession le problème de renouvellement de son personnel d'encadrement actuellement assez âgé.

Mais, d'un autre côté, les caractéristiques de la main-d'œuvre « souhaitée » reposent plus sur des critères de force physique, rapidité, dextérité, résistance à la monotonie et à l'attention soutenue que requiert la majorité des postes de production, qu'à des critères de connaissances professionnelles acquises dans le système de formation initiale et sanctionnées par un diplôme général et/ou technique. Ceci est d'autant plus vrai que la mise au travail s'effectue systématiquement par l'apprentissage du poste de travail sur le tas.

Ainsi, dans ce contexte sectoriel, les relations formation-emploi se présentent globalement sous la forme d'un système organisé qui fonctionne selon une logique où s'articulent les caractéristiques de la main-d'œuvre, les caractéristiques des contenus des emplois, les caractéristiques du secteur (salaires, conditions de travail, emploi, position relative par rapport à d'autres secteurs). Cette logique de fonctionnement du marché du travail repose à la fois sur le comportement des entreprises en tant qu'unités de décision « qui mettent en œuvre le travail à des fins productives » (3) et qui définissent donc les caractéristiques des emplois et

(1) Structure des emplois comparables - Fort pourcentage d'ouvriers - Fort taux de « turn over », etc.

(2) Cf. les résultats de l'Observatoire National des Entrées dans la Vie active.

(3) J. VINCENS « La Planification Régionale de l'Education », document ronéoté. CEREQ, octobre 1978 (p. 17).

des individus susceptibles de les occuper ainsi que les modalités d'accès aux emplois, mais aussi sur le type de concurrence possible entre les emplois et les individus (la flexibilité).

Ceci confirme bien les remarques faites par plusieurs responsables d'entreprises et qui consistent à dire qu'en gros « le textile recrute dans les "laissez pour compte" du marché du travail ». En ce sens, si la concurrence qui s'exerce sur le marché du travail conduit les plus « qualifiés » à accéder à des postes qui sont situés objectivement ou subjectivement au « dessus » d'autres postes, cette même concurrence relègue les moins « qualifiés » dans un ensemble de postes plus dévalorisés, dont ceux du textile. Il n'est pas bien loin le temps où des familles présentaient le travail dans le textile comme une punition : « Si tu ne travailles pas bien à l'école, tu iras dans le textile ».

Cette logique de fonctionnement concerne le plus grand nombre d'actifs du textile puisque les ouvriers représentent généralement plus de 80 % des effectifs. Les autres catégories de personnel (agents de maîtrise, cadres techniques, administratifs ou commerciaux) présentent des caractéristiques propres qui les distinguent des ouvriers (possession de diplômes généraux ou techniques, conditions d'accès aux emplois...) et constituent un ensemble les rapprochant plus d'autres actifs qualifiés et rencontrés dans les différents secteurs industriels que de la main-d'œuvre ouvrière textile.

La rupture entre les deux grandes catégories de main-d'œuvre renforce la permanence du cercle vicieux dans lequel semble enfermée l'industrie textile.

## CONCLUSION

Les conclusions qui se dégagent de cette étude sont multiples selon qu'elles concernent les aspects de méthode d'analyse ou les résultats fournis et que l'on veut situer la réflexion au niveau de l'ensemble du secteur, de l'organisation des entreprises, de l'évolution du contenu des emplois ou du rôle de la formation sous ses différents aspects.

### **L'avenir du textile**

Il est difficile de se prononcer clairement sur les perspectives immédiates du secteur. Les incertitudes sur les principaux facteurs d'évolution sont majeures et difficilement maîtrisables. Il semble aussi peu sérieux de ne retenir qu'une hypothèse de prolongation de la situation actuelle (avec faibles modifications) que de raisonner sur une disparition complète de l'industrie textile sur le territoire national dans un terme rapproché.

1 - Une logique strictement « économique » peut conduire à cette deuxième idée mais il est important de considérer les nombreux facteurs de résistance qui conduisent à écarter du raisonnement toute idée de fatalité ou de déterminisme et à ne pas circonscrire le débat au seul problème du coût de la main-d'œuvre dans les pays industrialisés et dans les pays en voie de développement.

En premier lieu, la recherche du « créneau », point fort des politiques d'entreprise telles que nous les avons observées, constitue un facteur décisif d'évolution des gammes de production. Elle conduira les industriels français à développer des productions pour lesquelles la création est importante, la qualité élevée et la concurrence nettement moins vive que sur les gammes traditionnelles : par exemple la production de tissus à usage industriel ou décoratif. Il y a donc là un puissant facteur de diversification ou de réorientation de l'activité des entreprises.

D'autre part, le phénomène de concurrence des pays en voie de développement constaté en premier pour la confection ne saurait, sans précautions, être extrapolé à l'ensemble de la filière textile, tant parce que certains de ces pays (Corée du Sud, Taïwan) connaissent des situations très particulières que parce que le développement d'industries plus intégrées posera pour ces pays des problèmes nouveaux : équilibre entre capitaux multinationaux et nationaux, différences de structures industrielles de la confection et du textile dans les pays industrialisés.

D'une manière analogue, l'idée d'une spécialisation des différents pays ou types d'entreprises sur des segments particuliers de la filière paraît solide mais susceptible de réalisations concrètes plus ou moins poussées.

D'une part, les mouvements de capitaux en provenance des pays industrialisés peuvent accélérer ou freiner sensiblement le phénomène. D'autre part, on ne peut ignorer l'impact de décisions de la puissance publique — au niveau national ou au niveau communautaire — en réponse aux fermetures d'entreprises textiles étant donné le niveau de chômage globalement atteint et l'impact direct du textile sur les problèmes d'emploi, impact lié aux caractéristiques spécifiques de ses actifs particulièrement vulnérables au chômage, sa localisation assez concentrée et à son importance globale, qui reste considérable en termes d'effectifs industriels employés : au niveau de la communauté européenne, les secteurs du tex-

tile et de l'habillement demeurent les premiers secteurs industriels par leurs effectifs.

L'ensemble de ces éléments conduit à estimer que les problèmes de l'industrie textile et de sa main-d'œuvre ne peuvent pas être traités au « passé » mais que pour les années à venir ils continueront à être partie prenante des équilibres globaux de l'emploi des pays industrialisés.

2 - Les ressources en main-d'œuvre, dont les évolutions peuvent être sensibles, doivent également être prises en compte.

Le rôle traditionnel du textile comme secteur « d'entrée en activité », et plus globalement de salarisation de la main-d'œuvre féminine et jeune, peut-il se reproduire à l'identique ? Trois phénomènes principaux semblent devoir introduire des modifications importantes.

— D'une part la dynamique de croissance des autres secteurs d'activité aussi bien des secteurs industriels (type « biens d'équipement ») en croissance extensive que des secteurs tertiaires et du secteur public. Ces secteurs puisent largement dans la main-d'œuvre féminine non-diplômée, réservoir traditionnel du textile et de l'habillement mais dans des conditions (rémunérations, organisation du travail) qui peuvent s'écarter sensiblement de celles offertes par les entreprises du textile, du moins dans leur physionomie traditionnelle.

— D'autre part les réponses apportées par les entreprises textiles aux conditions de concurrence changeantes, les conduisent à intégrer progressivement à leurs processus de décision des éléments nouveaux (facteurs commerciaux, stratégies à plus long terme...). Ceci peut impliquer des changements de comportement à l'égard de la main-d'œuvre recrutée et du type de formation recherchée.

— Enfin, la situation des actifs dont on peut penser — pour les populations les plus jeunes — que l'élévation générale du niveau de leur formation peut induire des modifications importantes de leur comportement en ce qui concerne l'activité et les emplois recherchés. Ainsi pour la main-d'œuvre également il existe des éléments suffisamment nombreux qui laissent à penser que l'évolution future ne sera pas linéaire, mais les incertitudes sont trop fortes pour dégager a priori les sens d'inflexion.

Dans une réflexion sur l'avenir du secteur, il nous faut donc insister sur la prise en compte de l'ensemble des facteurs et remettre en cause, tout particulièrement, la faible place occupée traditionnellement par les problèmes d'emploi et de qualification dans les débats prospectifs sur le secteur du textile.

### **Les enseignements méthodologiques**

Bien que présentés en dernier, les enseignements méthodologiques de cette étude sur le textile n'en sont pas moins importants. Les analyses sectorielles restent marquées par la volonté de saisir et de comprendre de manière liée les facteurs moteurs de l'évolution économique des phénomènes de structuration de la main-d'œuvre et de contenu des emplois.

Dans cette perspective, l'aspect le plus novateur de l'étude est incontestablement constitué par l'analyse détaillée des données individuelles d'entreprises (sur l'emploi et les variables économiques) constituant une population d'entreprises suffisamment nombreuse et diversifiée permettant de donner une « bonne image » du secteur. Cette première expérience montre que ce genre de démarche constitue un bon moyen pour pallier aux difficultés rencontrées dans les rapprochements entre des données globales et des données recueillies par enquête auprès des entreprises.

En effet cette démarche permet :

— une meilleure interprétation des écarts de situations individuelles dans les relations considérées comme fondamentales dans l'analyse globale, par exemple les relations entre le développement du chiffre d'affaires, le développement de la productivité ou de l'investissement et le développement de la productivité ;

— une illustration nette de la diversité des structures d'emploi adoptées par les entreprises (1) qui peut être un complément aux éléments fournis par les analyses monographiques.

Si cette voie semble prometteuse, on doit souligner que les analyses menées sont encore imparfaites et que des améliorations doivent être apportées sur le plan des traitements pour parvenir à une meilleure maîtrise des différentes techniques d'analyse de données ; sur le plan des données elles-mêmes, il faudra lever les difficultés tenant à la mauvaise maîtrise de l'évolution des prix des produits ou aux distorsions dans les déclarations faites lors de l'enquête structure des emplois. Enfin, il restera à intégrer à l'analyse les variables financières et en particulier les variables du bilan.

### **Emploi - Qualification et main-d'œuvre**

De l'analyse qualitative des emplois découle une série de conclusions :

— Dans le textile, aucune relation directe entre données générales de gestion économique d'une part et de gestion du personnel, nature des emplois et qualifications d'autre part n'est apparue clairement. La seule liaison claire concerne l'extension du travail posté destinée à amortir les immobilisations. Pour le reste, la diversité des situations des entreprises d'un point de vue économique ne se traduit pas par des différences sensibles en termes d'organisation du travail et de structure d'emploi.

— La notion de structure d'emploi a d'autant moins de signification pour le textile que les emplois y sont généralement peu diversifiés en liaison avec le faible niveau de qualification. Les différences d'appellations ne traduisent donc pas, dans un grand nombre de cas, des différences de contenu suffisantes pour être prises en compte, surtout pour la formation professionnelle de base.

Dans ce contexte, l'étude a mis en lumière une fois de plus l'ambiguïté du concept de qualification et la difficulté d'utiliser des sources statistiques globales sur les structures d'emploi dont les conclusions sont particulièrement sujettes à caution.

(1) Diversité observée dans la majorité des secteurs mais pas dans le textile (voir infra).

Le mode d'organisation du travail dominant et le faible niveau de qualification des emplois s'expliquent pour une large part par la nature même de la production et par les techniques mises en œuvre. Des facteurs historiques ont joué dans le sens d'un renforcement de cette situation qui a son pendant dans le faible niveau de formation de la main-d'œuvre.

Un cercle vicieux s'est ainsi créé : faible qualification des emplois → faible niveau de formation de la main-d'œuvre → difficulté de faire évoluer le système et notamment de développer de nouvelles formes d'organisation supposant une revalorisation du travail ouvrier.

Une tendance répandue parmi les entreprises consiste à donner plus de souplesse à l'appareil de production en développant la mobilité de la main-d'œuvre entre des postes jusqu'ici très cloisonnés. Cette tendance a toutes chances de se développer, mais il paraît souhaitable qu'elle implique un statut définissant plus clairement les modalités et les avantages pour les ouvriers d'une telle « polyvalence » de fait.

Telle qu'elle est actuellement connue, cette tendance au décroisement n'implique en elle-même ni la remise en cause du système d'organisation du travail, ni un relèvement réel des qualifications de la masse des travailleurs. Or, les caractéristiques de formation des actifs du textile, qui constituent, on l'a vu, un des éléments importants du cercle vicieux, ne sauraient, en tout état de cause, se modifier d'elles-mêmes.

La situation actuelle est le résultat d'une dynamique structurelle d'évolution du secteur et des emplois les uns par rapport aux autres et c'est cette dynamique qui affecte (ou qui relègue) certains actifs dans les emplois offerts par le secteur textile. Le secteur textile apparaît comme utilisateur d'une main-d'œuvre « résiduelle », celle qui n'a pu s'employer dans d'autres secteurs favorisés. Dans quelle mesure cette situation a-t-elle été imposée par un contexte défavorable ou choisie par les entreprises ? Il est difficile de se prononcer et il faudrait éviter de répondre de manière trop schématique à la question en raison des différences de politiques d'entreprises et des évolutions qui commencent à se manifester.

Briser le cercle vicieux défini plus haut ne peut résulter que d'une politique volontaire et globale des entreprises, abordant l'ensemble des aspects qui lient les caractéristiques des emplois et celles de main-d'œuvre : contenus d'emplois, conditions de travail, rémunérations, possibilités d'évolution professionnelle.

Peu d'entreprises ont montré une telle volonté. Certaines ont cependant entrepris des expériences d'enrichissement véritable des tâches et d'autonomie plus grande de la main-d'œuvre, démontrant que des possibilités intéressantes d'évolution existent.

C'est par rapport à ces différentes évolutions possibles que les problèmes de formation doivent être posés.

## **La formation**

Le problème de la formation se pose différemment suivant les types d'emplois.

— De la nécessité d'une modernisation et d'un contrôle strict de la qualité et des rendements découlent des besoins en ingénieurs et en techniciens. Même dans un contexte global de régression de l'emploi du secteur, ceux-ci garderont des possibilités d'emploi intéressantes.

— Le problème de la création et du renouvellement des produits mérite une étude complémentaire (1) qui devrait notamment montrer dans quelle mesure sa solution passe par la formation (éventuellement de produits nouveaux) ou par des mesures organisationnelles (coordination plus étroite et dialogue entre les intéressés).

— La formation du personnel de production peut évoluer dans deux directions différentes suivant les choix organisationnels effectués par les entreprises :

- Si l'on extrapole la tendance dominante, les besoins de formation sont concentrés sur la maîtrise, les régleurs et/ou le personnel d'entretien et appartiennent aux domaines de la mécanique et éventuellement de l'électro-mécanique et des automatismes.

Une spécialisation de ces personnels du textile est d'autant moins souhaitable que les chances de mobilité de cette main-d'œuvre doivent être préservées compte tenu de l'incertitude pesant sur l'avenir du secteur. Quant au personnel d'exécution, la création et le développement de diplômés spécialisés paraissent peu susceptibles de modifier sa situation si ces mesures ne trouvent pas une correspondance en matière d'organisation et de contenu du travail ainsi que des perspectives de carrières.

- Si l'on retient l'hypothèse d'une politique volontaire et globale de re-structuration et de révalorisation du travail, c'est le niveau général de la formation de l'ensemble de la main-d'œuvre (notamment des conducteurs de machines) qui doit être relevé entre autre par un effort de formation permanente.

### **Comparaison avec l'exemple allemand**

Bien qu'entreprise de manière très limitée et assez superficielle, la comparaison avec l'Allemagne suggère cependant quelques conclusions supplémentaires :

— cette comparaison renforce l'impression suivant laquelle les entreprises dont la gestion est axée sur la qualité et surtout sur la création conservent leurs chances dans une concurrence internationale accrue ;

— dans le secteur textile, les structures d'emploi et les modes d'organisation du travail ne diffèrent pas fondamentalement d'un pays à l'autre ;

— par contre le contraste entre les deux pays du point de vue formation professionnelle paraît important :

- le principe du système allemand, le système « dual », implique une intégration étroite entre l'enseignement scolaire (deux jours par semaine) et la pratique professionnelle (trois jours). On peut supposer — mais nous n'avons pas de statistiques pour le prouver — que les jeunes ainsi formés restent en plus grande proportion dans le secteur que leurs homologues français ;

---

(1) Etude programmée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, notamment sur les industries de l'habillement et de la chaussure.

- ce système offre une gamme très complète de formations d'une durée d'un à trois ans avec spécialisation progressive et — pour les emplois de conducteurs de machines — avec équilibre entre les aspects « textile » et les aspects mécaniques. La gamme comprend notamment les formations au dessin et au laboratoire nécessaires si la branche doit s'orienter vers plus de qualité et de créativité. Elle permet aussi les passages aux niveaux supérieurs : maîtrise, techniciens, ingénieurs ;
- l'impact quantitatif de la formation professionnelle paraît très important et en progrès relatif par rapport aux objectifs : le flux annuel de formés dépasse 1 % du total des effectifs. Dans les entreprises visitées, il était fait état d'un taux de 80 % des effectifs en place ayant reçu la formation de base d'au moins deux ans. Même en tenant compte du fait qu'il s'agissait d'entreprises exceptionnelles (un taux de 20 % était mentionné pour la filature), ces chiffres paraissent beaucoup plus élevés que ceux de la France.

Faudrait-il en conclure que la formation est le facteur décisif et faire porter l'effort sur elle, éventuellement en transposant l'exemple allemand et en remettant en cause les conclusions qui précèdent ?

Nous croyons plutôt qu'il faut conserver une vision globale du problème et ne pas perdre de vue la spécificité des entreprises observées en Allemagne — qui ne sont sans doute pas pleinement représentatives de l'ensemble du secteur dans ce pays, mais pourraient assez bien représenter l'avenir de l'industrie textile en Europe : production de haute qualité à renouvellement rapide — rentabilité suffisante — rémunérations compétitives — main-d'œuvre stable, relativement qualifiée avec des possibilités de carrière.

Le type de formation évoqué précédemment — qui n'est peut-être pas le meilleur pour d'autres industries — semble faire partie ici d'un schéma d'ensemble cohérent. Ce schéma est très éloigné de celui qui reste majoritaire en France à l'heure actuelle et qu'un développement des formations ne suffirait pas à faire évoluer.

Cette conclusion s'applique surtout aux formations ouvrières, type conducteur de machine. Par contre, le renforcement de formations plus systématiques aux emplois de création (dessin) et de contrôle (laboratoire) qui conditionnent pour une part l'évolution de l'industrie textile, mériterait sans doute plus d'attention.

## **ANNEXE**

### **« Description des emplois-types »**

On trouvera ci-après un condensé des analyses d'emplois qui paraîtront ultérieurement dans un cahier du Répertoire Français des Emplois. Celui-ci comporte une description détaillée et des indications sur la responsabilité, l'autonomie et l'environnement. Il couvrira l'ensemble des familles d'emplois et des niveaux de qualification.

Ne figurent ici que les rubriques permettant de caractériser les emplois spécifiques de la production textile, notamment en filature, tissage et tricotage :

1. Agent d'encadrement d'une équipe de fabrication textile.
2. Régleur de machines textiles.
3. Surveillant d'installations de production ou transformation de fils textiles.
4. Ourdisseur.
5. Encolleur.
6. Rentreur manuel.
7. Rentreur sur machine.
8. Monteur de chaîne.
9. Tisserand.
10. Bonnetier.

## **1. AGENT D'ENCADREMENT D'UNE EQUIPE DE FABRICATION TEXTILE**

### **Définition**

*Organise le travail d'une équipe, contribue aux opérations de réglage, entretien et dépannage des machines afin d'assurer la bonne exécution du programme de fabrication.*

### **Situation fonctionnelle**

- Entreprise

Entreprise textile (tous secteurs).

- Service

Tous ateliers de fabrication.

### **Délimitation des activités**

L'agent d'encadrement d'une équipe de fabrication textile :

— Peut se situer à différentes étapes de la fabrication (ex. : filature, tissage, tricotage, ennoblissement) ce qui implique des spécialisations variées.

— Intervient plus ou moins dans le fonctionnement des machines, suivant :

- la répartition du travail entre les régleurs (voir cet article), le service entretien et lui-même ; dans certains cas, fait à lui seul tout le travail du régleur ;
- le processus de fabrication dans le cas de l'ennoblissement, n'a normalement pas d'intervention mécanique.

— Effectue, en tant que surveillant, les activités d'organisation du travail de l'équipe et de surveillance du produit mais n'intervient pas au niveau du fonctionnement des machines.

### **Conditions d'accès**

**Accès direct** : non observé.

**Accès indirect** : après une longue expérience dans un emploi de fabrication ou souvent de régleur (voir cet article) dans la spécialité, avec actuellement une préférence pour les personnes ayant une formation technique de niveau CAP en mécanique ou dans le textile.

### **Emplois et situations accessibles**

Possibilité d'accéder dans certains cas, à un emploi d'agent d'encadrement d'une unité de fabrication, après une expérience prolongée et à condition que le titulaire ait une formation technique au départ et bénéficie éventuellement de compléments de formation.

## **2. RÉGLEUR DE MACHINES TEXTILES**

### **Autres appellations**

Gareur - Mécanicien régleur - Mécanicien d'équipe.

### **Définition**

*Règle des machines textiles en fonction des caractéristiques de chaque fabrication à réaliser et effectue différents travaux mécaniques d'entretien, réparation et/ou dépannage afin d'assurer la production de l'atelier en quantité et en qualité.*

### **Situation fonctionnelle**

- Entreprise

Entreprises de filature, tissage, peignage, retorderie, bonneterie.

- Service

Atelier de préparation filature, peignage, filature, tissage, retorderie, bobinage, tricotage.

## Délimitation des activités

Le régleur :

— Effectue à la fois des réglages destinés à adapter la machine à chaque type de fabrication et des travaux mécaniques d'une durée limitée à la différence de l'ouvrier d'entretien, qui effectue uniquement des interventions mécaniques, mais qui peuvent être plus longues et plus complexes.

— A un champ d'action variable et consacre une durée plus ou moins importante au réglage ou à l'entretien suivant :

- le mode de division du travail propre à l'entreprise et notamment la répartition entre son rôle, celui du contremaître ou chef d'équipe et celui du mécanicien d'entretien (ces trois rôles se recouvrent partiellement) ;
- la phase du processus de fabrication dans laquelle il s'insère : il y a davantage de réglages en tissage qu'en filature par exemple ;
- le type de matériel sur lequel il doit intervenir : les matériels modernes exigent généralement des interventions moins fréquentes en réglage.

En fonction de ces facteurs, l'importance relative de ces deux grands types d'activités (réglage et interventions mécaniques) est très variable.

## Conditions d'accès

**Accès direct** : avec une formation technique de niveau CAP, le plus souvent en mécanique (ajustage) et parfois en textile et après une mise au courant de la production (qui peut durer plusieurs mois en tissage).

**Accès indirect** : plus fréquemment observé soit à l'issue d'une expérience assez longue (au moins cinq ans) d'un emploi de fabrication — tisserand en particulier — (cas de beaucoup de titulaires en poste) ; soit (cas fréquent pour les nouveaux recrutements) après une expérience plus courte en fabrication ou en mécanique avec une formation initiale de niveau CAP dans cette spécialité.

## Emplois et situations accessibles

Accès à un emploi d'agent de maîtrise avec une expérience suffisante et parfois une formation complémentaire.

## 3. SURVEILLANT D'INSTALLATIONS DE PRODUCTION OU TRANSFORMATION DES FILS TEXTILES

### Autres appellations

Soigneur de cardes, de bancs d'étirage, de continus à filer et à retordre - Cardier - Etirateur - Bambrocheur - Bobineur.

### Définition

*Surveille, alimente et/ou décharge un ensemble d'installations fonctionnant en continu pour la production et le traitement à caractère mécanique des fils textiles.*

## Situation fonctionnelle

- **Entreprise**

Entreprise de production ou de moulinage de fils artificiels ou synthétiques.

Entreprise de filature, de bobinage ou de retordage (toutes matières), de tissage (canetage).

- **Service**

Atelier de préparation filature, filature, bobinage, retordage, canetage.

## Délimitation des activités

Le surveillant d'installations :

— Se différencie du tisserand et du bonnetier (voir ces articles) qui surveillent l'assemblage des fils pour constituer des tissus ou des tricotés, ce qui implique la connaissance de processus et d'installations spécifiques.

— Peut se situer à différentes étapes du processus, la tendance étant à une polyvalence croissante entre ces étapes ou au moins certaines d'entre elles.

— A essentiellement un rôle de surveillance d'installations nombreuses (une quinzaine en préparation filature, plusieurs centaines de broches en filatures ou bobinage), la surveillance consistant à veiller au bon fonctionnement des machines et à la régularité de leur approvisionnement et de leur déchargement de manière à assurer la production la plus élevée possible, sans nuire à la qualité.

— Assure en dehors de ce rôle de surveillance, des interventions variables suivant :

- **l'étape du processus** sur laquelle il se situe : le travail manuel d'approvisionnement et de déchargement est plus important en préparation filature que sur les autres étapes ; en cas de casse, il faut renouer un voile ou un ruban en préparation, rattacher un fil en aval (passage d'un produit grossier à un produit plus fin, avec des exigences de qualité supérieure). La polyvalence entre postes situés à différentes étapes du processus et traditionnellement cloisonnés tend à se développer ;

- **le degré d'automatisme des installations**, notamment en filature et bobinage où certaines machines rattachent automatiquement les fils cassés et/ou lèvent automatiquement les bobines pleines (dans le cas d'automatisme complète, le titulaire ne fait plus que de la surveillance) ;

- **la division du travail** propre à l'entreprise : la levée des bobines pleines en filature ou bobinage peut être faite par la même personne que la surveillance ou par une personne spécialisée (le leveur).

## Conditions d'accès

**Accès direct** : habituel, sans exigences particulières (sauf dextérité manuelle pour les machines sans rattachement automatique). Mise au courant sur le tas en quelques semaines. Autonomie totale atteinte six mois après environ.

## Emplois et situations accessibles

Au sein de l'emploi-type : possibilité de passage à un autre poste de surveillant soit comme affectation permanente, soit de manière provisoire au titre de la polyvalence.

Possibilités de promotion très limitées : accès rare à des emplois de monitrice ou contre-dame.

## 4. OURDISSEUR

### Définition

*Prépare l'assemblage parallèle des fils constituant la chaîne, surveille leur enroulement régulier sur le tambour et le rouleau à partir desquels se fera le tissage.*

### Situation fonctionnelle

- Entreprise

Entreprise de tissage.

- Service

Atelier de préparation tissage.

### Délimitation des activités

L'ourdisseur :

— A la différence du surveillant d'installations, ne travaille pas sur une seule machine mais effectue un travail de préparation avant la mise en route.

— A une activité variable suivant le mode d'organisation de l'entreprise : peut faire lui-même l'approvisionnement de sa machine en fil (garnissage) ou être assisté pour cela par un garnisseur et/ou par un noueur pour le nouage de chaque fil au fil précédent.

— A une intervention plus ou moins complexe suivant :

- la difficulté du dessin du tissu ;
- les caractéristiques de l'équipement utilisé : machine plus ou moins automatisée ; ourdissoir classique ou ourdissoir sectionnel produisant successivement plusieurs sections de la chaîne pour les dessins complexes.

### Conditions d'accès

**Accès direct** : possible sans formation particulière (niveau scolarité obligatoire).

Certaines entreprises souhaiteraient recruter des titulaires d'un CAP textile, mais c'est rarement le cas. La mise au courant se fait par un travail en doublure de deux ou trois semaines à deux ou trois mois suivant la complexité du poste.

**Accès indirect** : préféré avec une expérience de garnisseur (lorsque le poste existe) ou de tisserand (voir cet article) ou même de surveillant d'installations.

### Emplois et situations accessibles

Passage possible à d'autres emplois du tissage (tisserand, encolleur) soit comme changement d'emploi, soit au titre de la polyvalence.

## 5. ENCOLLEUR

### Définition

*Règle et surveille une machine pour l'encollage des fils de chaîne après ourdissage afin d'assurer un bon comportement des fils au tissage.*

### Situation fonctionnelle

- Entreprise

Entreprise de tissage (l'encollage existe pour les différentes fibres, mais certaines fabrications ne sont pas encollées).

- Service

Atelier de préparation tissage.

### Délimitation des activités

L'encolleur :

— Peut travailler sur des machines plus ou moins modernes et automatiques, ce qui influe sur la nature de ses activités : réglages réduits avec les machines les plus perfectionnées.

— Peut être aidé par un aide-encolleur (qui peut travailler pour deux encolleurs) et qui effectue certaines opérations (ex. : préparation de la colle).

### Conditions d'accès

**Accès direct** : possible au niveau de l'aide-encolleur qui acquiert progressivement l'expérience lui permettant de remplacer l'encolleur.

**Accès indirect** : souvent préféré, sans formation particulière (niveau scolarité obligatoire), mais avec une expérience antérieure, soit comme tisserand, soit en préparation tissage (ourdisseur, noueur). Mise en doublure pendant quelques mois.

### Emplois et situations accessibles

Aucune perspective de promotion n'est envisagée dans les entreprises enquêtées (cet emploi étant considéré comme le plus élevé parmi les emplois ouvriers).

## 6. RENTREUR MANUEL

### Définition

*Passe tous les fils de chaîne venant de l'ourdissage à travers les maillons des lisses et les dents du peigne (ou ros) dans un ordre déterminé afin de préparer le tissage.*

### **Situation fonctionnelle**

- Entreprise

Entreprise de tissage.

- Service

Atelier de préparation tissage (entre l'encollage ou l'ourdissage et le montage de chaîne).

### **Délimitation des activités**

Le rentreur manuel :

— Intervient sur les mêmes étapes du processus que le rentreur sur machine (voir cet article) qui tend à le remplacer avec l'accroissement de l'automatisation et de la mécanisation.

— Peut effectuer certaines activités décrites dans l'article monteur de chaîne.

— Peut être aidé :

- soit par un donneur de fil ou aide-rentreur qui passe, dans l'ordre, les fils de chaîne au titulaire (cet emploi tend à disparaître) ;

- soit par un manutentionnaire qui apporte l'ensouple, prépare les lames et le peigne.

### **Conditions d'accès**

**Accès direct** : pas d'exigence de formation générale ou technique. L'apprentissage du poste se fait par une mise au courant d'un mois avec un agent de maîtrise ; une période de deux à trois mois est nécessaire pour atteindre les normes de rendement fixées.

**Accès indirect** : accès facile à partir de l'emploi d'ourdisseur (polyvalence possible entre les deux emplois).

### **Emplois et situations accessibles**

Passage rarement observé à l'emploi de tisserand (même niveau).

## **7. RENTREUR SUR MACHINE**

### **Définition**

*Met en route et surveille une machine automatique effectuant le rentrage des fils de chaîne à travers les maillons des lisses et les dents des peignes, afin de préparer le tissage.*

### **Situation fonctionnelle**

- Entreprise

Entreprise de tissage.

- Service

Atelier de préparation tissage.

### **Délimitation des activités**

Le rentreur sur machine :

- Met en route et surveille une machine unique de préparation au tissage, comme l'ourdisseur, mais à un stade ultérieur du processus.
- Tend à remplacer le rentreur manuel (voir cet article) qui effectue le même travail, mais sans machine.

### **Conditions d'accès**

**Accès direct** : possible avec enseignement élémentaire, sans formation technique.

Apprentissage en quelques mois.

**Accès indirect** : facile à partir de l'emploi d'ourdisseur (polyvalence possible entre les deux emplois).

### **Emplois et situations accessibles**

Passage possible, mais rare, à d'autres emplois du tissage de niveau comparable (tisserand).

## **8. MONTEUR DE CHAÎNE**

### **Autres appellations**

Ouvrier de mise en train - Noueur-monteur de chaîne.

### **Définition**

*Installe sur le métier ou sur la machine à tisser les montages nécessaires au démarrage d'une production nouvelle et renouvelle la chaîne ourdie en cours de production pour permettre la fabrication d'articles tissés.*

### **Situation fonctionnelle**

- Entreprise

Entreprise de tissage.

- Service

Atelier de tissage.

### **Délimitation des activités**

Le monteur de chaîne :

— Effectue les montages d'éléments mécaniques nécessaires à l'approvisionnement du métier ou de la machine à tisser, mais non les réglages déterminant les conditions de fonctionnement pour chaque production (qui sont réalisés par un régleur ou un agent de maîtrise).

— A une intervention plus limitée quand il s'agit simplement de renouveler la chaîne en cours de production.

— Peut réaliser l'ensemble des activités décrites ou une partie d'entre elles seulement : le nouage des fils de la chaîne peut être effectué par un noueur spécialisé dans cette opération.

### **Conditions d'accès**

**Accès direct** : non observé.

**Accès indirect** : après plusieurs années d'expérience, essentiellement à partir de l'emploi de tisserand, par mise en doublure avec un monteur de chaîne en poste (un mois environ).

### **Connaissances et expériences particulières**

Le monteur de chaîne doit savoir tisser et avoir des connaissances en nouage, rentrage et ourdissage (souvent polyvalent sur ces trois postes). Il est choisi en fonction de son intérêt pour la mécanique et de sa capacité de détecter et de prévenir les incidents.

### **Emplois et situations accessibles**

Emploi charnière pouvant permettre le passage à celui de régleur (mais une formation mécanique est parfois exigée pour ce dernier).

## **9. TISSERAND**

### **Autre appellation**

Tisseur.

### **Définition**

*Surveille le fonctionnement d'un certain nombre de métiers ou machines à tisser en vue d'obtenir une production optimale.*

### **Situation fonctionnelle**

- Entreprise

Entreprise de tissage.

- Service

Atelier de tissage.

### **Délimitation des activités**

Le tisserand :

— Intervient dans un processus spécifique de fabrication de tissus par tissage, à la différence du surveillant d'installation qui ne travaille que sur des fils non assemblés.

— Effectue des opérations dont le détail varie selon la nature de l'équipement utilisé et l'organisation du travail : peut, par exemple, assurer l'alimentation en fil de trame ou veiller à l'approvisionnement effectué par un barilleur (alimentation par navette dans les métiers traditionnels, par bobine dans les machines sans navette).

— Surveille un nombre de métiers variable (de six à plus de trente), essentiellement suivant le taux de casse, lui-même lié :

- aux caractéristiques de l'équipement (il tend à diminuer sur les métiers les plus récents) ;
- à la nature de la production et notamment à la qualité du fil.

### **Conditions d'accès**

**Accès direct** : certaines entreprises préféreraient en principe un CAP de tisserand ou de textile, mais la plupart recrutent sans exigence de formation particulière (niveau scolarité obligatoire).

Mise au courant initiale par l'agent de maîtrise ou dans un atelier école et travail en doublure pendant un à deux mois. Pleine autonomie au bout de trois à six mois.

**Accès indirect** : expérience préalable souvent préférée dans les emplois de rentreur ou de barilleur (lorsque l'emploi existe). Mise au courant plus rapide dans ce cas.

### **Emplois et situations accessibles**

Passage possible à d'autres emplois de niveau comparable dans la même activité : visiteur-contrôleur, monteur de chaîne, ourdisseur (exceptionnellement).

Promotion, dans la limite des postes disponibles, à des emplois de régleur ou d'agent de maîtrise généralement, après passage par l'emploi de monteur de chaîne. Dans ce cas, une formation initiale ou continue en mécanique est généralement exigée.

## **10. BONNETIER**

### **Définition**

*Effectue l'alimentation, la surveillance et le déchargement des métiers à tricoter, et contrôle le produit obtenu afin de vérifier sa correspondance avec les consignes de fabrication.*

### **Situation fonctionnelle**

- Entreprise  
Entreprise de bonneterie.
- Service  
Atelier de tricotage.

### **Délimitation des activités**

Le bonnetier :

- A un rôle parallèle à celui de tisserand, mais avec une technique distincte, celle du tricotage et il consacre une partie plus importante de son activité au contrôle du produit.
- Adapte ses activités selon le degré d'automatisme, le nombre et le type des métiers (rectiligne, circulaire) et selon la complexité de la production.

— Peut effectuer certaines opérations d'entretien et de réglage simples sur les métiers dont il a la responsabilité.

#### **Conditions d'accès**

**Accès direct** : habituel, sans exigence particulière de formation. La mise au courant se fait en quelques semaines.

**Accès indirect** : non observé.

**Conditions particulières** : une bonne acuité visuelle et une vision normale des couleurs sont indispensables pour exercer l'emploi.

#### **Emplois et situations accessibles**

Accès possible à un emploi de régleur ou de chef d'équipe après plusieurs années d'expérience.

## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages

- BERNOUX (Ph.), RUFFIER (J.) et collaborateurs.  
*Les groupes semi-autonomes de production* - Etude monographique sur la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation du travail - Economie et Humanisme - Caluire, 1974, doc. ronéotypé.
- Bureau d'Etudes Techniques pour l'Urbanisme et l'Equipement (BETURE) -  
« *Cars de ramassage et marché de l'emploi - Le textile de Roubaix-Tourcoing.* »  
H. COING et E. BIEGANSKI, 1975.  
« *Emploi et formation au niveau local* », octobre 1975.  
« *Les problèmes de main-d'œuvre industrielle dans l'arrondissement de Valenciennes* », juillet 1973.
- Bureau d'Informations et de Prévisions Economiques (BIPE).  
« *Essai de définition à long et à très long terme de l'évolution des structures techniques et économiques de la filière des industries textiles* », 1969.  
« *L'emploi à long terme dans les industries textiles.* »  
Essai de quantification des effets des innovations et approche du problème des qualifications, 1971.
- Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ).  
« *La formation professionnelle continue financée par les entreprises Année 1974* » - Dossier n° 17 - La Documentation Française, janvier 1978.  
« *L'organisation du travail et ses formes nouvelles.* »  
Bibliothèque - volume n° 10, ouvrage collectif. La Documentation française, novembre 1976.  
« *Evolution des emplois et des qualifications dans les secteurs de l'industrie, des services et du commerce.* » Hors collection, La Documentation française, décembre 1976.
- Centre d'Etudes Prospectives et d'Informations Internationales.  
« *Les économies industrialisées face à la concurrence du Tiers monde - Le cas de la filière textile.* », août 1978.
- Direction régionale du travail et de la main-d'œuvre de la région du Nord - Echelon régional de l'emploi de Lille.  
« *Incidences du progrès technique sur l'évolution des qualifications dans la filature du coton* », 1971.  
« *L'industrie textile du Nord de la France. Structure - Emploi - Marché du travail* », 1972.
- Direction régionale du travail et de la main-d'œuvre - Echelon régional de l'emploi de Nancy.  
« *La conversion de la main-d'œuvre textile vosgienne* », 1970.
- DOBY (J.P.), GROLLIER (P.), GRILLON (M.) et WIART (J.)  
« *L'innovation technologique et l'avenir de l'industrie textile dans la région Nord-Pas-de-Calais* », rapport dactylographié, 1974.

- FLORIVAL-BEAUCHESNE (M.N.), GAUTRAT (J.), MARIE (M.) et ROUSTANG (G.).  
« *Analyse des conditions de travail de trois métiers dans le textile* », LEST - Aix-en-Provence, 1975.
- FREYSSENET (M.).  
« *Qualification du travail - Tendances et mise en question* », La Documentation française, 1975.  
« *Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail - Eléments pour une problématique des rapports sociaux* », Centre de Sociologie Urbaine, Paris, 1974.
- MEHAUT (P.) et RABANES (P.).  
« *Le marché de la formation continue, le cas lorrain* » - Université de Nancy - Faculté des Lettres et Sciences Humaines, 1977.
- Observatoire régional de l'emploi de la région Picardie.  
« *Les emplois dans l'industrie textile de la Somme* », septembre 1977.
- Organisation internationale du Travail.  
« *Les conditions de travail dans les industries textiles, y compris les problèmes relatifs à l'organisation du travail* » - Commission des industries textiles - Genève, 1978.  
« *L'étude du travail dans l'industrie textile* » - Commission des industries textiles - Genève, 1972.

#### Articles publiés dans les périodiques

- CALVIAL (M.) et LABORIE (C.).  
« Le coût d'un salarié de l'industrie en 1975 » in *Economie et Statistiques*, n° 95.
- DARRAKE (J.Y.) « Le lien entre rentabilité et modification de la structure des emplois - L'exemple du textile en France dans les vingt dernières années » in *Critique de l'Economie politique* n° 23, 1976.
- HUET (M.) « Emploi et activité entre 1968 et 1975 » in *Economie et Statistiques*, n° 94.
- *Le Monde de l'Education*, « Le chômage des jeunes diplômés », n° 44, nov. 1978.
- SIDA, « Une action de formation pour un personnel de faible qualification », supplément n° 269, septembre 1976.

ACHEVÉ D'IMPRIMER  
SUR LES PRESSES DE  
GRAPHIC - EXPANSION S.A.  
9, avenue du Général-Leclerc  
—— N A N C Y ——

D.L. 1151 - 4<sup>e</sup> trim. 1979

#### CONSEILLERS

**Conseiller scientifique** : Vincens (Jean) Professeur à l'Université de Toulouse I.

**Conseillers pédagogiques** : Bégarra (Raphaël), Chargé de mission d'inspection générale ; Cénat (Jean-Luc), Chargé de mission d'inspection générale ; Grandbois (Roger), Inspecteur général de l'instruction publique ; Janod (Robert), Inspecteur principal de l'enseignement technique ; Philippe (Roger), Doyen d'inspection générale ; Biencourt (Louis), Chargé de mission d'inspection générale.

#### DIRECTION

- **Secrétariat de direction**  
N...
- **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. Iagolnitzer (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 oeuvre 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 : M. Maréchal (Pierre).  
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 : M. de Virville (Michel). 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** :  
M. Pottier (François).
- **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.



**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