

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

**DOSSIER**

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

problèmes et perspectives

Novembre 1977

DOSSIER N° 15

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

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

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

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

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

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

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

### **CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT**

#### **HUIT MEMBRES DE DROIT**

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

#### **NEUF MEMBRES DESIGNES REPRESENTANT**

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

#### **DEUX MEMBRES ELUS PAR LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DU CENTRE**

(Renouvellement annuel)

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

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

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

Blondeau (ACCI)  
Bonhomme (représentant la CGT au Conseil d'administration de l'ONISEP)

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

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

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

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

# LISTE DES PUBLICATIONS PARUES

## Dans la collection des DOSSIERS DU CEREQ

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

© La Documentation Française - Paris 1977

ISBN : 2-11-000130-S

## AVANT-PROPOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gabriel DUCRAY

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

# SOMMAIRE

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

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



## INTRODUCTION

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

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

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

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

---

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

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

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

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

### *Les objectifs et les méthodes*

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

## 1. Les bases théoriques

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

— l'évaluation de la quantité de travail liée au volume des productions et au capital utilisé ;

— les emplois existants et les liens qu'ils entretiennent d'une part avec le processus de production (techniques et modes d'organisation mis en œuvre) d'autre part, avec les disponibilités en main-d'œuvre de qualité différenciée ;

— les personnes occupant ces emplois dont les caractéristiques dépendent des emplois existants mais aussi des politiques de personnel pratiquées (préférences des entrepreneurs), des états des marchés du travail (disponibilités en main-d'œuvre) et des préférences individuelles.

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

---

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

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

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

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

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

## 2. Les données et les méthodes

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

### *Plan de l'étude*

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

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

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

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

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

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

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

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

Première partie

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



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

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

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

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

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

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

## CHAPITRE I

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

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

## I - LES LIMITES DU SECTEUR ETUDIE

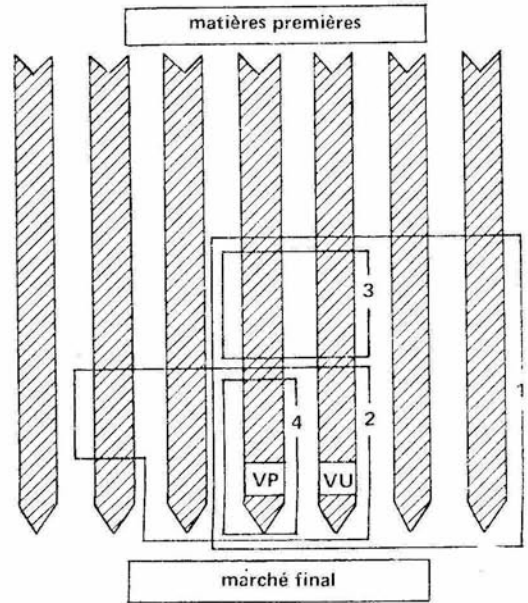
Dans le langage courant, la notion d'industrie automobile est relativement claire et précise, dans la mesure où elle s'identifie à un produit final, à savoir un véhicule automobile. On est alors amené à décrire la construction automobile comme l'ensemble des entreprises produisant des véhicules complets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

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

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

Schéma 1

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



VP : véhicules particuliers  
VU : véhicules utilitaires

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

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

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

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

## II - LE POIDS DU SECTEUR DANS L'ECONOMIE FRANÇAISE

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

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

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

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

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

### 2. En termes de production

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

---

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

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

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

### 3. En termes de solde Export-Import

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

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

### III - LES EFFETS D'ENTRAÎNEMENT

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

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

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

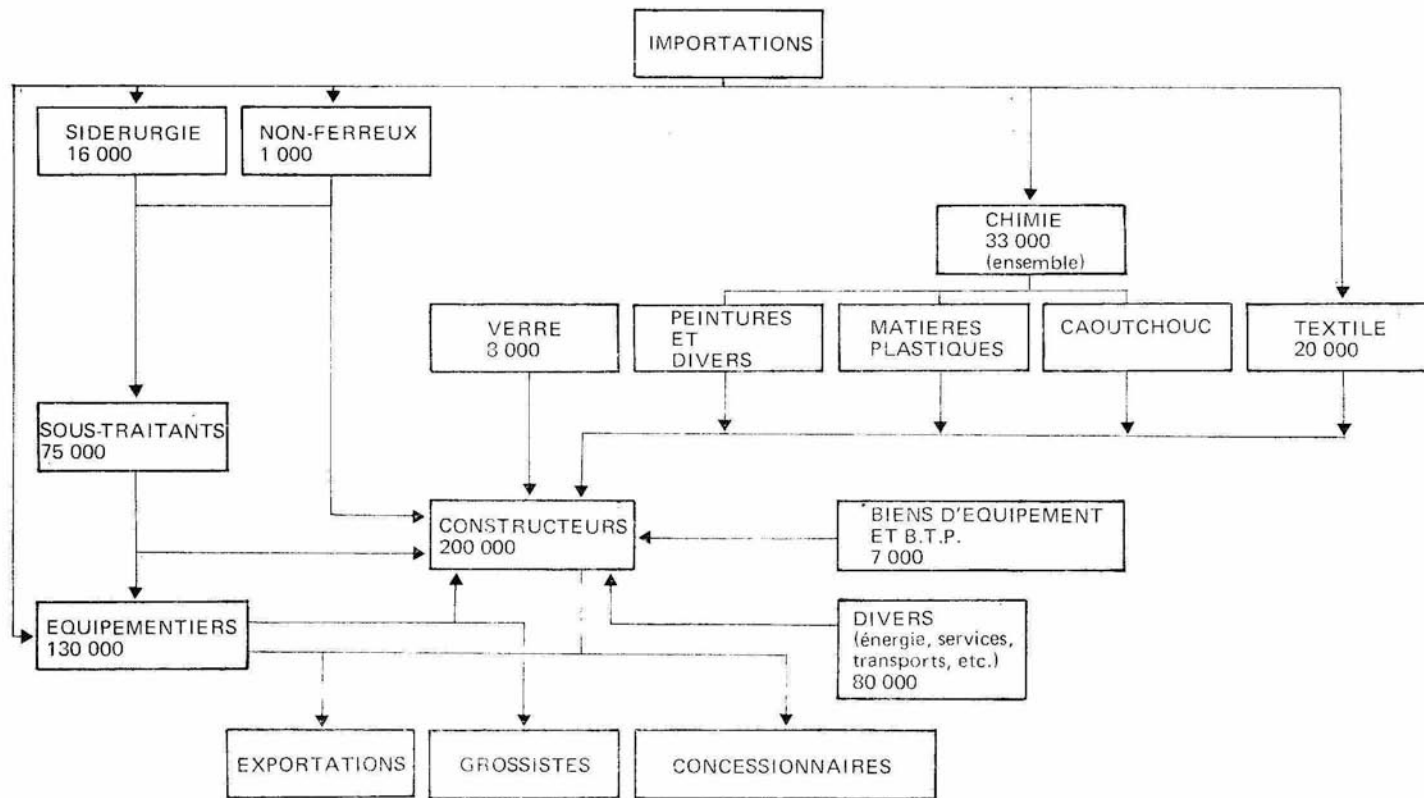
le secteur *amont* (y compris les véhicules utilitaires et les fabricants de pièces de rechange) emploie 600 000 personnes).

le secteur *aval* emploie 400 000 personnes.

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

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

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



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

|   |        |
|---|--------|
| 1 <sup>re</sup> transformation de l'acier                 | 28,5 % |
| Sidérurgie  | 13,5 % |
| Chimie  | 12,5 % |
| Services (sauf transports)                                | 10,5 % |
| Constructions mécaniques (et industrie de l'informatique) | 8,5 %  |
| Textiles  | 5 %    |
| Transports  | 3,5 %  |
| Autres branches   | 18 %   |

Total 100 %

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

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

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

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

Schématiquement, on distingue :

— les équipementiers qui fabriquent des sous-ensembles relativement complexes à destination purement automobile : les emplois affectés par la filière VP s'élèvent à 130 000 environ ;

— d'autres entreprises effectuant des travaux davantage définis par la technique utilisée que par le produit final et qui sont des entreprises de la mécanique et du travail des métaux : cela concerne environ 75 000 personnes.

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

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

TABLEAU 1

**Structure des achats des constructeurs et équipementiers  
(en pourcentage)**

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

#### **IV - LA SOUS-TRAITANCE**

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

## CHAPITRE II

### LES MARCHES ET LES PRODUITS

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

#### I - LES PHASES DE LA CROISSANCE

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

##### ● Avant 1973

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

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

(1) Y compris les petites collections.

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

### ● Après 1973

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

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

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

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

(en %)

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

\* Provisoire.

(1) Non compris les petites collections.

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

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

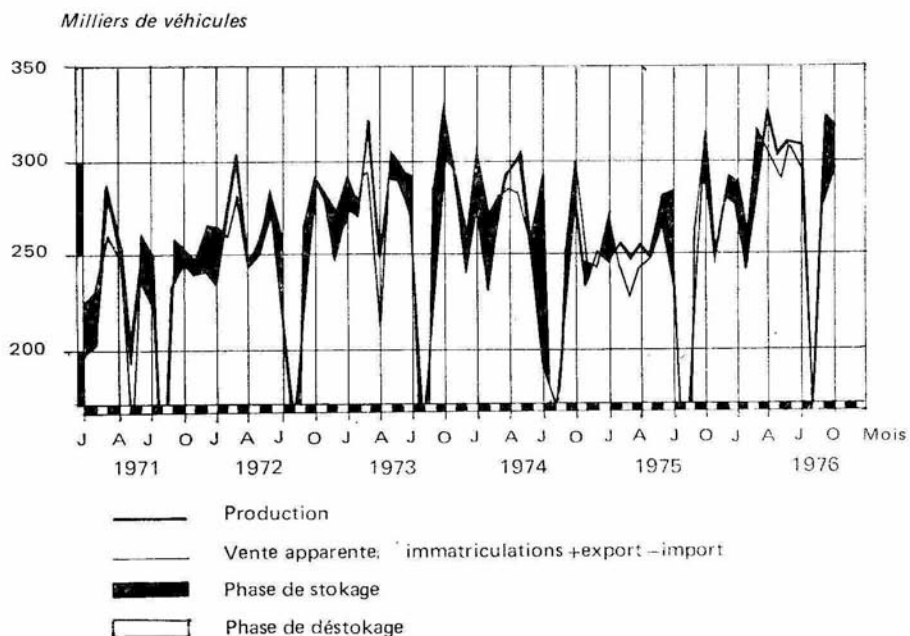
## II - LES ASPECTS CONJONCTURELS ET SAISONNIERS

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

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

GRAPHIQUE 1  
Voitures particulières et commerciales

FRANCE



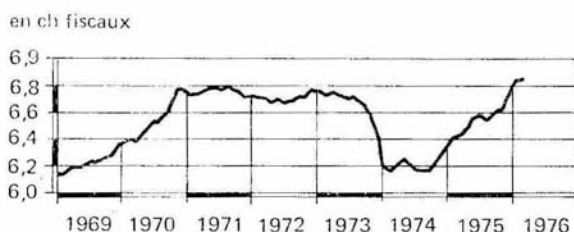
Source originelle : CSCA.

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

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

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

GRAPHIQUE 2  
Puissance moyenne des voitures particulières immatriculées.



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

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



## CHAPITRE III

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

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

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

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

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

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

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

TABLEAU 2

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

(Millions de F, prix de 1963)

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

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

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

### Formation brute du capital fixe (FBCF)

(en millions de F 1963)

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

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

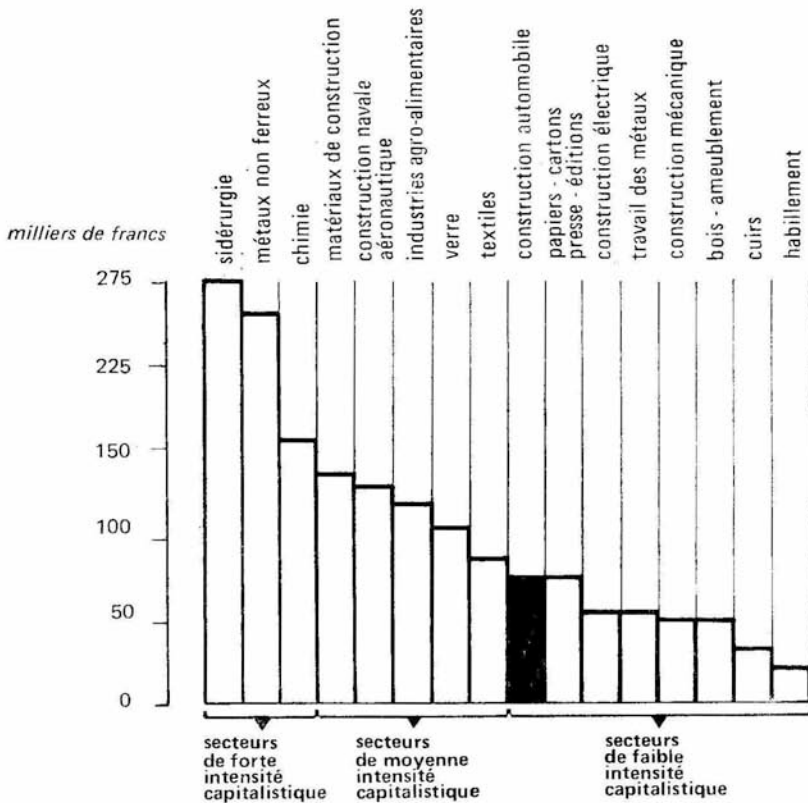
## II - LE CAPITAL PAR ACTIF

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

(1) Construction automobile y compris Equipementiers.

Graphique 3  
**Intensité capitaliste des secteurs**

Capital par personne active- Au 1-1-1974

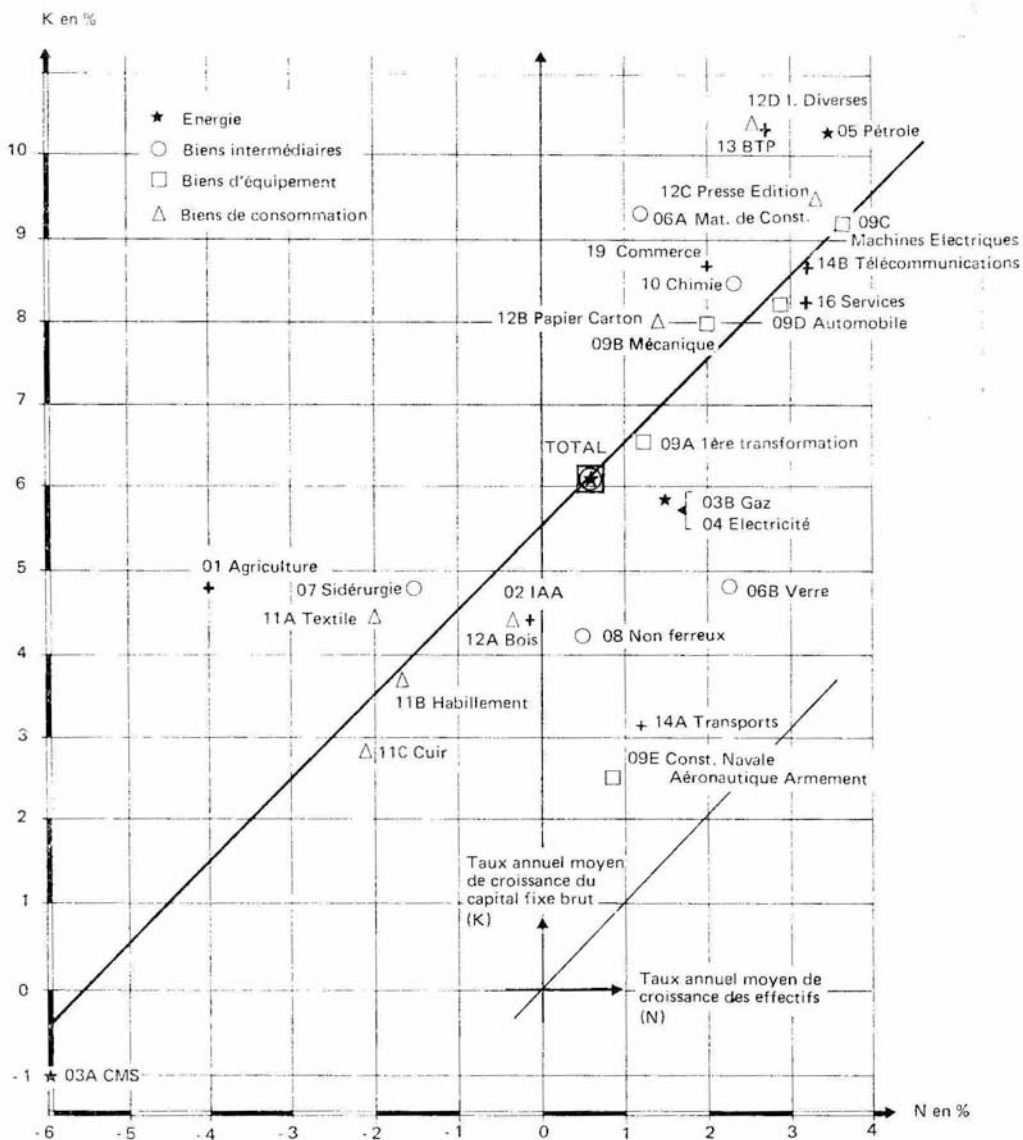


Source : L'industrie française, Ministère de l'Industrie et de la Recherche, op. cit.

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

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

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



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

### III - LA PRODUCTIVITE DU TRAVAIL ET LA SUBSTITUTION CAPITAL-TRAVAIL

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

**Taux annuels d'accroissement moyen 1960-1970**

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

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

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

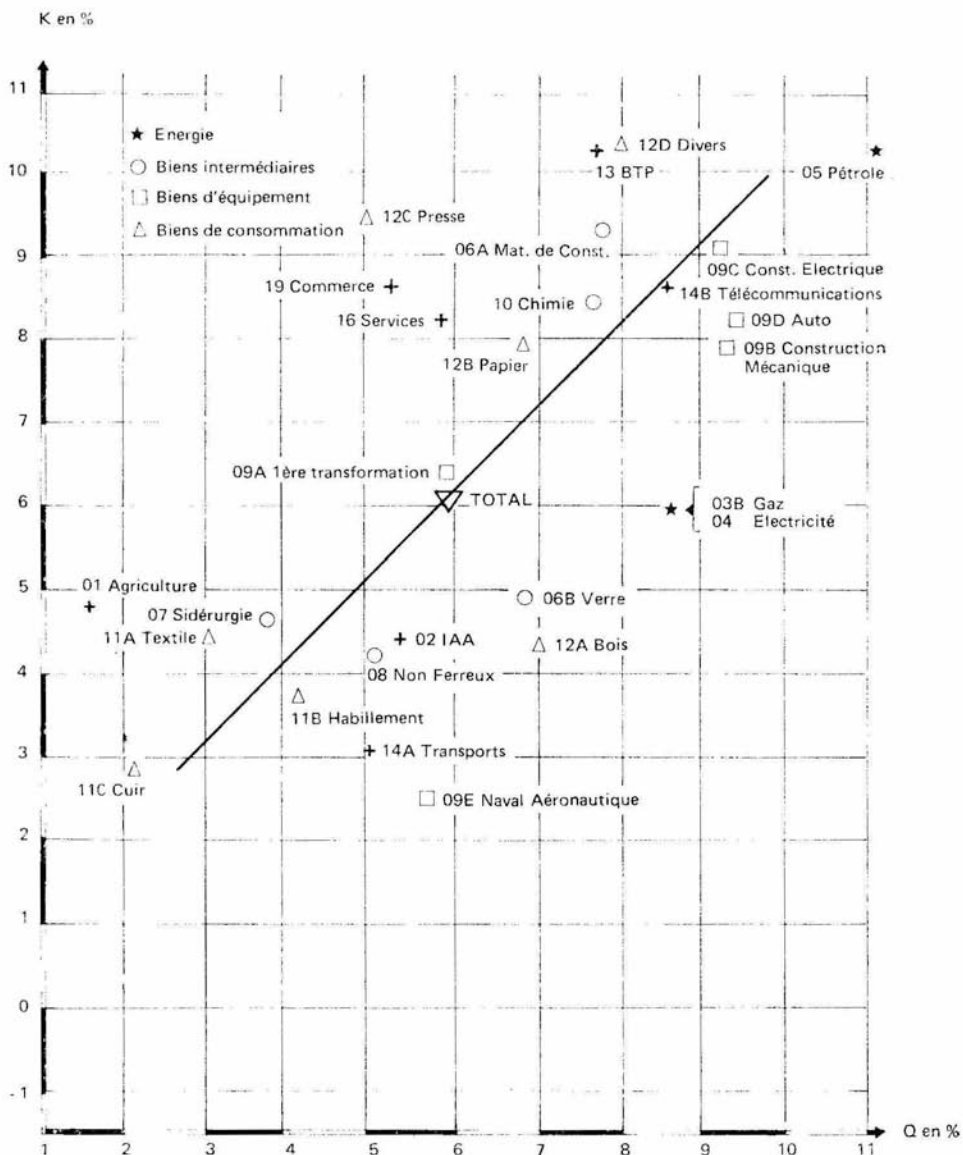
Cet accroissement des moyens est dans l'ensemble associé à une croissance rapide de la valeur ajoutée et de la productivité apparente du travail, ainsi qu'à une croissance du prix inférieure à la moyenne nationale.

**Taux moyens annuels d'accroissement**

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

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

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



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

#### IV - ENDETTEMENT ET RENTABILITE

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

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

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

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

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

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



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

Avec un taux d'investissement de 19,2%, la construction automobile se situe dans la moyenne (20,7% pour l'ensemble de l'échantillon). La rentabilité plutôt moyenne de la construction automobile avant 1970, jointe à ce taux d'investissement non exceptionnel, explique que l'endettement de la branche (mesuré par le ratio dettes à long et moyen termes/capitaux propres) ait approximativement évolué comme la moyenne de l'industrie au cours des années 60. La vague d'investissements de la branche en 1970 et 1971, alors que l'augmentation de la rentabilité ne faisait que débiter, a entraîné un brusque gonflement de l'endettement (le ratio atteignant 0,80 en 1971, contre 0,50 pour 1 ensemble de l'échantillon). Mais cette vague d'investissements a été suivie d'un palier, tandis que les exercices 72 et 73 étaient excellents, et, dès 1973, l'endettement de l'industrie automobile n'était plus exceptionnel (0,60, soit approximativement le niveau moyen de l'échantillon à cette date). Il est actuellement trop tôt pour déterminer dans quelle mesure les excellents résultats de 1976 ont permis d'éponger les dettes accumulées pendant la crise (notamment les crédits FDES liés à la restructuration financière du secteur).

## CHAPITRE IV

### LES CARACTERISTIQUES TECHNIQUES

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

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

#### I - L'APPAREIL DE PRODUCTION

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

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

---

(1) Cf. Schéma 3, page 45.

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

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

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

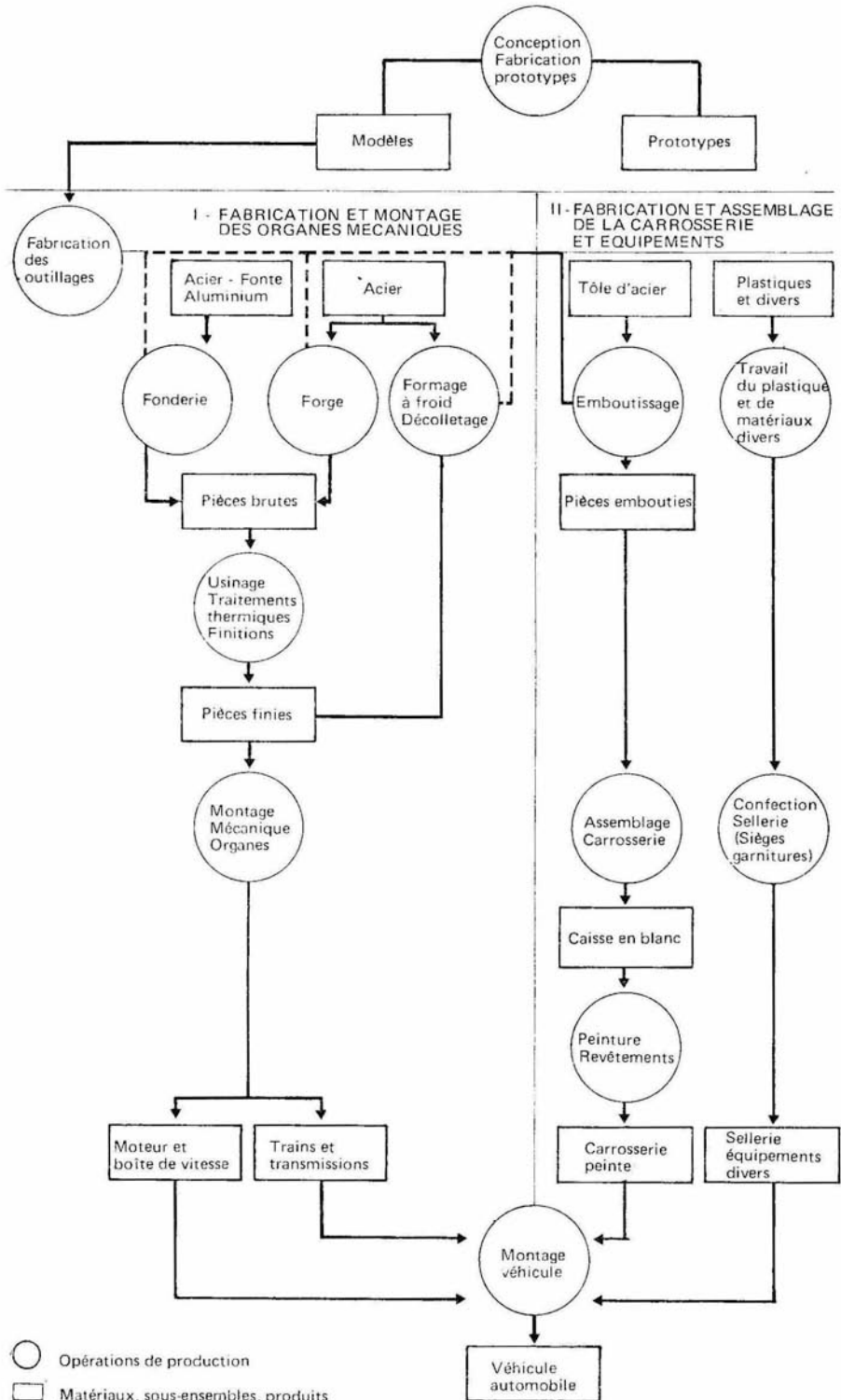
a) *L'usine mixte*, qui assure à elle seule l'essentiel des opérations d'usinage et de montage mécanique, de fabrication de la carrosserie et de montage final du véhicule. C'est souvent une usine géante, occupant de 10 000 à plus de 30 000 personnes ; généralement l'entreprise s'est développée à partir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

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

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

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

**Schéma 3**  
**Processus de production dans l'industrie automobile**



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

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

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

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

## II - L'EVOLUTION TECHNOLOGIQUE

### 2.1. L'évolution technologique du produit

L'automobile est marquée par une évolution à la fois lente et rapide de sa technique : lente, car les principes mêmes de la propulsion, de la transmission et de la suspension n'ont guère varié depuis 40 ans ; rapide, car les performances « au cm<sup>3</sup> de cylindrée » des moteurs de grande série actuels sont voisines de celles des moteurs de compétition d'il y a 20 ans, alors que la durée d'utilisation potentielle a été multipliée par 40 et que le prix est devenu accessible au grand public. L'absence de révolution technologique est davantage à rechercher dans la nature même de l'industrie automobile (rigidité du processus de développement et de fabrication, lourdeur des investissements à amortir, importance de risques commerciaux) qui incite à procéder par petites améliorations continues, que dans l'effet d'étouffement du progrès technique qui a été parfois attribué aux grandes entreprises en position d'oligopole.

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

## SCHEMA 4

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

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

● Diffusion limitée      ● Diffusion généralisée

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

## CHAPITRE V

### LA CONCURRENCE INTERNATIONALE

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

#### I - LA REPARTITION MONDIALE DE LA PRODUCTION

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

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



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

## II - LES GRANDS COURANTS D'ECHANGE

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

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

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

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

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

### a) Structure actuelle des exportations (hors petites collections)

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

## b) Structure actuelle des importations (1)

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

### III - L'INTERNATIONALISATION CROISSANTE DE LA PRODUCTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

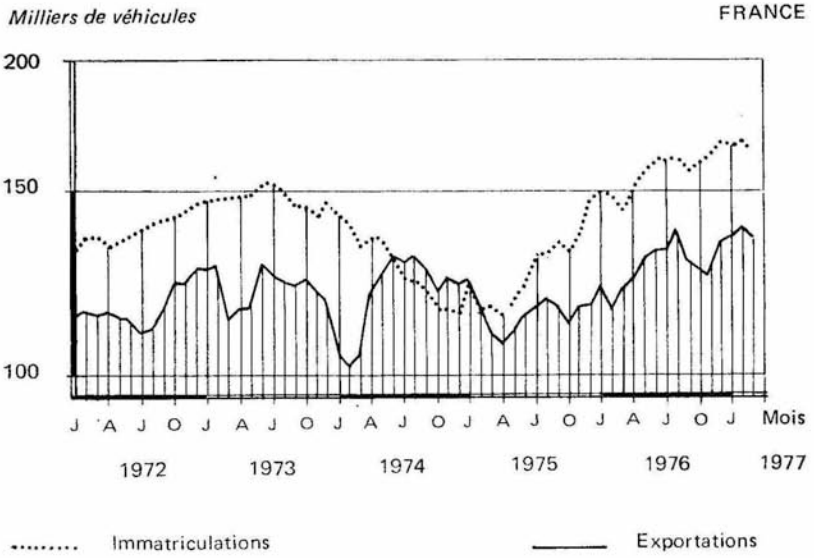
#### **IV - LES CONSEQUENCES POUR LA PRODUCTION FRANÇAISE**

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

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

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

GRAPHIQUE 6



Chiffres désaisonnalisés moyenne mobile sur 3mois

Source originelle : CSCA

## CHAPITRE VI

### **LES CARACTERISTIQUES PHYSIQUES DU SECTEUR : CONCENTRATION ET LOCALISATION**

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

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

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

#### **I - LA CONCENTRATION**

##### **1 - Les facteurs de concentration**

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

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

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

## 2 - La concentration financière : la place actuelle des groupes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Une coopération accrue entre les groupes*

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

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

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



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

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

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

### 3 - La concentration physique

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

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

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

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

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

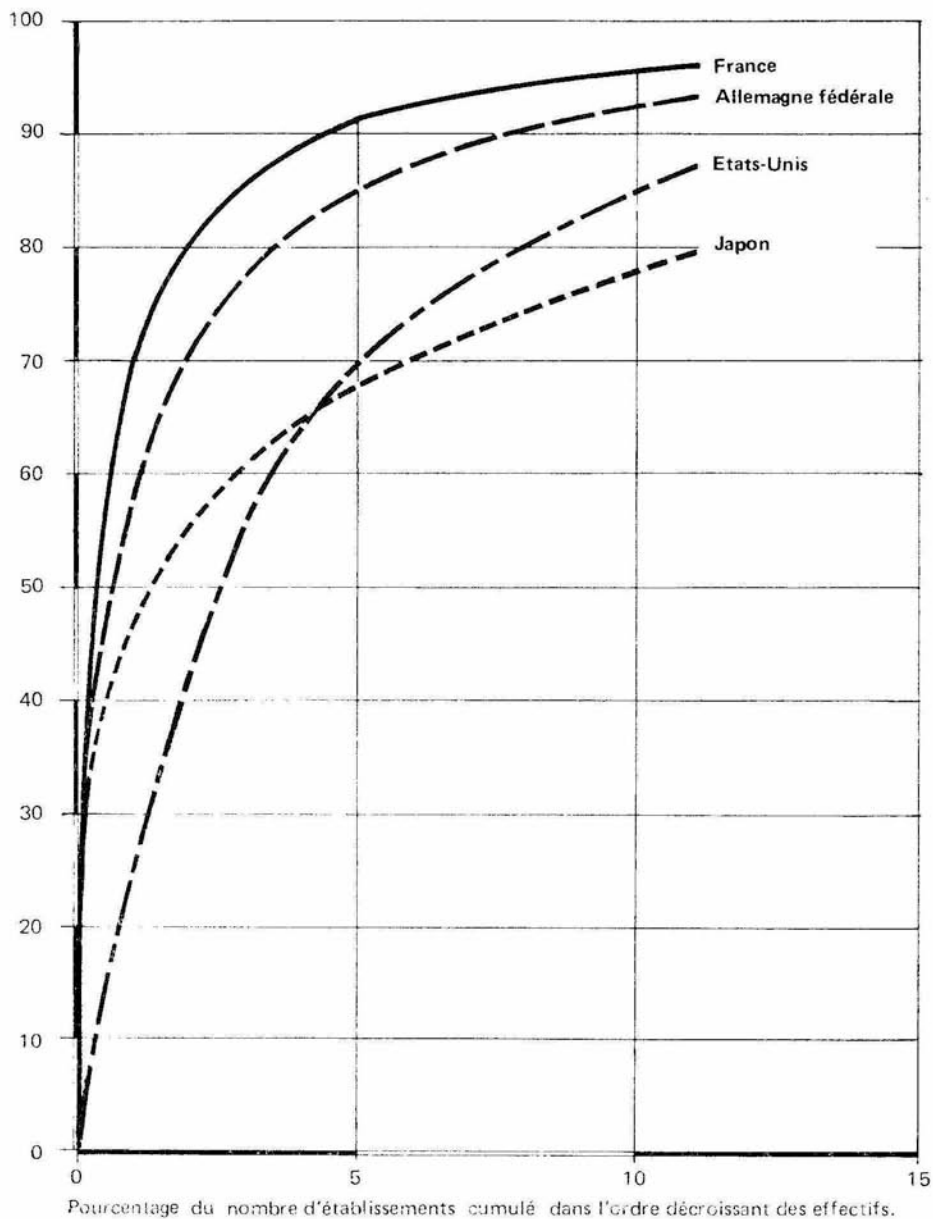
(1) Source : INSEE : **Donnée essentielles sur l'industrie**, op. cit., Tome III, p. 97.

(2) Etablissement de plus de 100 salariés.

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

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

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



## II - LA LOCALISATION DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

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

### 1. Rappel historique

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

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

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

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

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

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

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

### 2. Les facteurs de localisation

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

TABLEAU 3

Les créations d'établissements décentralisés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

| Entreprises |                   | Superficie occupée |                          |
|-------------|-------------------|--------------------|--------------------------|
|             |                   | terrain            | bâtie                    |
| PEUGEOT     | Mulhouse .....    | 313 ha             | 460 000 m <sup>2</sup>   |
|             | Sochaux .....     | 260 ha             | 1 200 000 m <sup>2</sup> |
| RENAULT     | Douai .....       |                    | 196 000 m <sup>2</sup>   |
| CITROEN     | Charleville ..... | jusqu'à 100 ha     | 30 000 m <sup>2</sup>    |

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces interventions se sont concrétisées par des primes fondées :

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

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

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

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

Il faut cependant considérer que :

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

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

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

## Conclusion

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

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

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

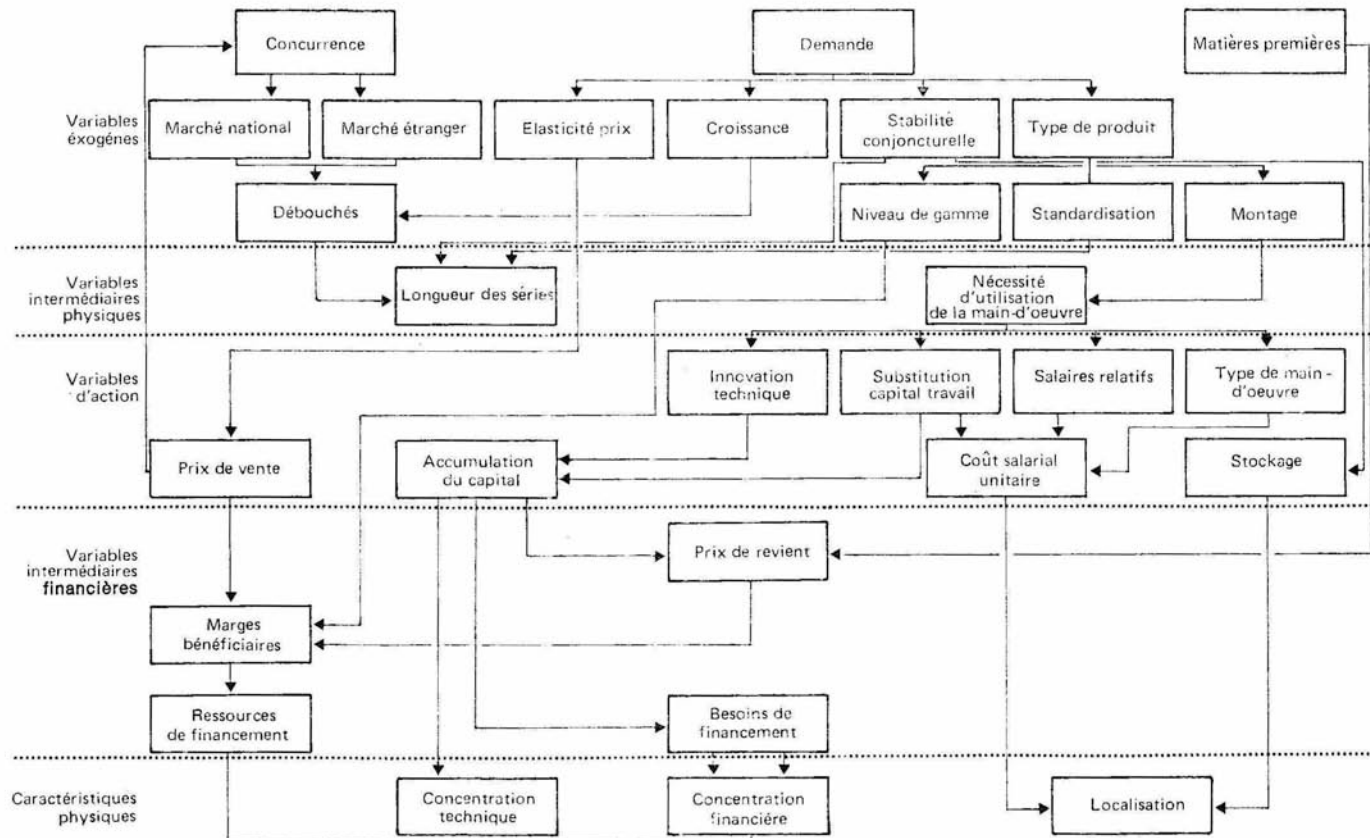
Les caractéristiques de ces produits, impliquant un processus de production à la fois simple par les éléments, mais complexe dans leur association, font que l'industrie automobile reste d'une certaine façon une industrie de main-d'œuvre. Mais celle-ci apparaît typiquement comme une activité qui a recherché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

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

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



## Organigramme du secteur automobile.



Deuxième partie

# **L'EMPLOI ET LES QUALIFICATIONS**

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

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

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

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

---

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

# I - LES EFFECTIFS

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

## 1. EVOLUTION DE L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS

### 1.1. Sources d'information

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

Les statistiques récentes sont plus riches. On dispose :

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

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

## 1.2. Evolution sur longue période

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1.3. Evolution récente 1969-1975

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

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

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

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

#### Evolution des effectifs de 1969 à 1975 - base 100 en 1969

|                      | 1969 | 1970 | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Constructeurs .....  | 100  | 113  | 113  | 116  | 119  | 113  | 120  |
| Equipementiers ..... | 100  | 105  | 109  | 118  | 127  | 122  | 118  |

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

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

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

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

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

## 2. REPARTITION PAR ACTIVITE

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

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

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

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

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

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

### 3. LA CONCENTRATION DES EFFECTIFS

#### 3.1. Concentration des établissements

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

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



TABLEAU 4

## Nombre d'établissements et effectifs par taille

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

## 3.2. Concentration des entreprises

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

1975

*Véhicules particuliers*

|                | Effectifs |
|----------------|-----------|
| Renault .....  | 109 000   |
| Peugeot .....  | 58 000    |
| Citroën .....  | 50 000    |
| Chrysler ..... | 28 000    |

*Véhicules utilitaires*

|               | Effectifs |
|---------------|-----------|
| Saviem .....  | 15 000    |
| Berliet ..... | 21 000    |
| Unic .....    | 7 000     |

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

**4. LA REPARTITION REGIONALE**

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

On peut résumer les phénomènes dans les tableaux suivants :

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

(en %)

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

**Proportion des effectifs employés dans la région parisienne**

(en %)

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

\* Y compris Flins.

**TABLEAU 5**

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

(en %)

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

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

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

Ces données appellent deux séries de remarques.

a) *Répartition régionale*

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

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

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

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

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

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

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

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

## II - LE NIVEAU DES RECRUTEMENTS

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

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

Les flux globaux de recrutement correspondent :

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

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

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

### 1. LES DEPARTS

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

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

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

### 1.1. Les départs en retraite

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

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

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

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

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

### 1.2. Les autres causes de départ

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. L'ABSENTEISME

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

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

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

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

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

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

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

|   |         |                             |
|---|---------|-----------------------------|
| — Maîtrise .....  | 3,96 %  | } Ecart non<br>significatif |
| — Techniciens, Administratifs .....   | 4,58 %  |                             |
| — Agents qualifiés de fabrication .....   | 5,64 %  |                             |
| — Régleurs .....  | 5,79 %  |                             |
| — Professionnels .....  | 7,25 %  |                             |
| — Agents de fabrication et de maintenance ..  | 10,81 % |                             |
| (Dans cette catégorie, la forte proportion des femmes supérieure à 20 %, n'est pas à négliger). |         |                             |

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

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

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



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

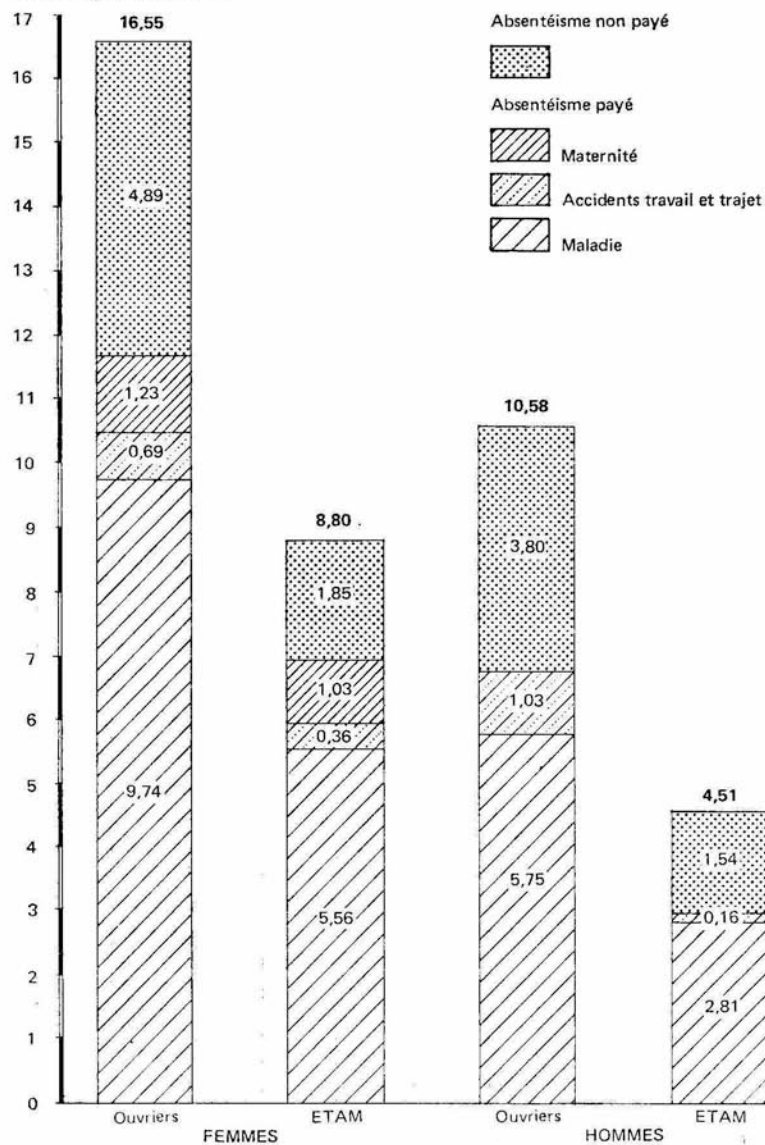
— *La période* : l'absentéisme est plus fort en début et en fin de semaine. A Sochaux, par rapport au mardi, jour où l'absentéisme est le plus faible, on constate une augmentation de 45 % le lundi et de 80 % le vendredi.

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

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

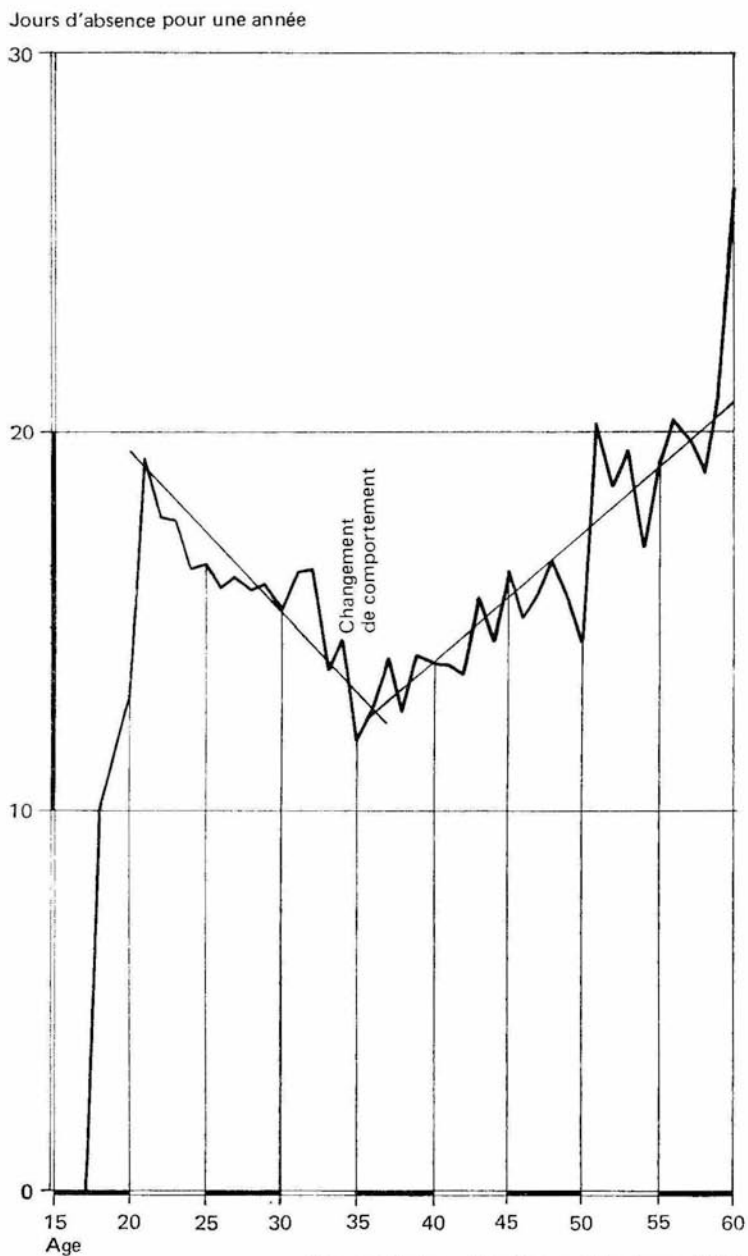
GRAPHIQUE 8  
Absentéisme variable

Pourcentage d'absentéisme.



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

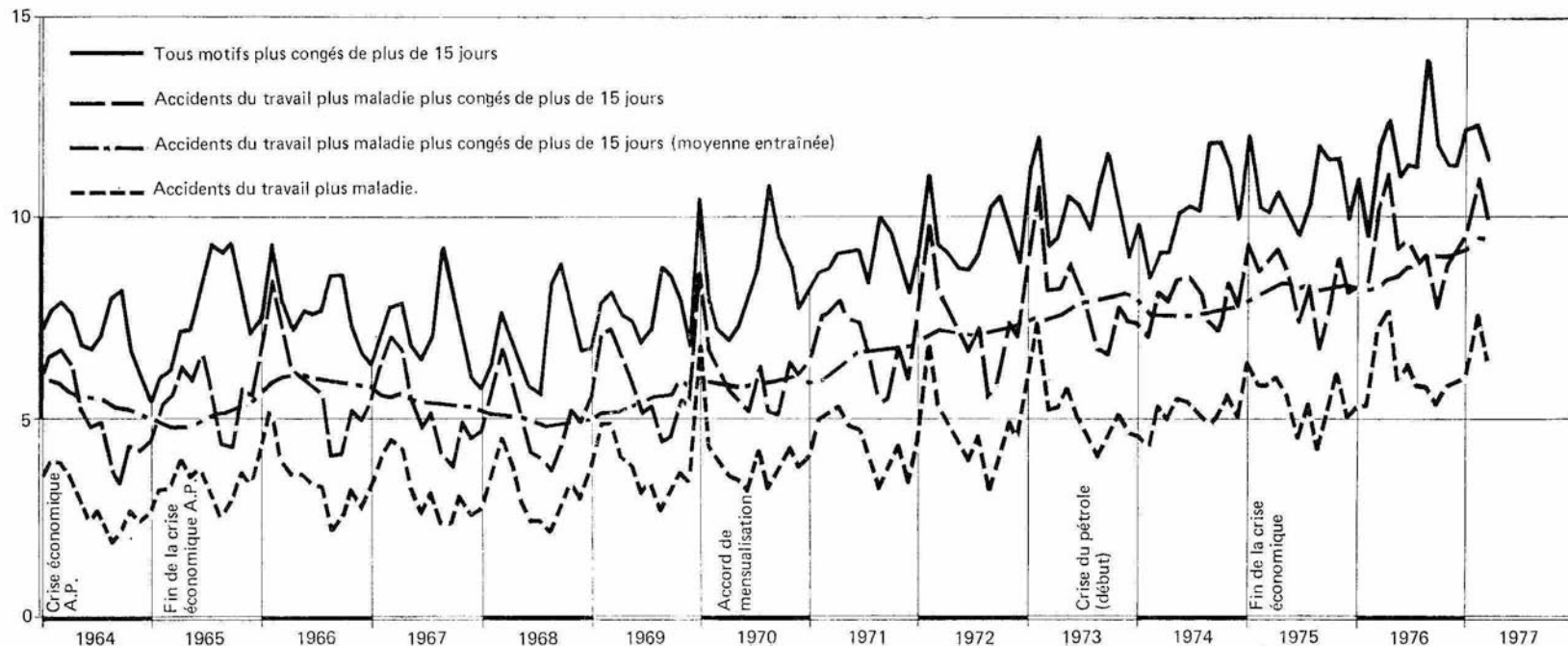
GRAPHIQUE 9  
Moyenne des jours d'absence  
à Sochaux suivant l'âge (ouvriers) 1973



Source : Automobiles Peugeot, Sochaux - DPRS

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

En pourcentage



Source : Automobiles Peugeot, Sochaux - DPRS.

### III - ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

#### 1. LES FACTEURS DETERMINANTS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

## 1.2. Les éléments des choix

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

### 2.2. Importance du travail à la chaîne

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

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

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

---

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

TABLEAU 6

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

(en pourcentage)

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

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

## 2.3. Temps de travail et travail en équipe

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

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

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



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

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

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

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

## 2.4. Importance de l'automatisation

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

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

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

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

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

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

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

## 2.5. Importance et rôle grandissant des bureaux des méthodes

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

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

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

### 3. LIMITES DES TENDANCES PASSES EN MATIERE D'ORGANISATION

#### 3.1. Origine du problème

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

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

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

#### 3.2. Problème actuel

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

Or, l'analyse fait ressortir que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3. Les expériences récentes

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

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

#### 3.3.1. Origines et effets de la recomposition des tâches

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3.2. Origine et effets de la réorganisation des chaînes

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3.3. La suppression des nuisances

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

---

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



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

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

### 3.3.4. L'aménagement du temps de travail

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

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

→ Réduction de l'importance du travail en équipe

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

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

---

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

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

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

→ Réduction de la durée du travail

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

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

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

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

---

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

## IV - LES FAMILLES D'EMPLOIS OU GRANDES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

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

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

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

### Répartition des effectifs en grandes catégories

(en %)

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

Source : Enquête Structure des Emplois 1973.

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

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

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

|                               | 1971 | 1974 |
|-------------------------------|------|------|
| Construction automobile ..... | 78,1 | 76,4 |
| Équipements automobiles ..... | 78,9 | 77,2 |

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

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

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

(2) Il s'agit de l'année 1963.

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

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

TABLEAU 7

## Evolution de la répartition des collaborateurs

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

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

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

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

TABLEAU 8

## Structure des emplois de la construction automobile

a) Données détaillées

(Effectifs et pourcentages)

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

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

01 : Ingénieurs et cadres techniques de la production  
 02 : Cadres supérieurs et techniques des services  
 03 : Techniciens et agents techniques de la production  
 04 : Techniciens et agents techniques des services  
 05 : Personnel d'encadrement de la production  
 06 : Ouvriers qualifiés

07 : Ouvriers sans qualification particulière  
 08 : Personnel d'encadrement des services  
 09 : Personnel qualifié des services  
 10 : Personnel non qualifié des services  
 11 : Métiers divers

## b) Données agrégées

(en pourcentage)

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

TABLEAU 9

## Structure des emplois des équipementiers

## a) Données détaillées

(Effectifs et pourcentages)

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

(1) Cf. note précédente.

## b) Données agrégées

(en pourcentage)

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



## V - L'EVOLUTION DES QUALIFICATIONS OUVRIERES

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

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

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

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

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

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

---

(1) Notamment les travaux de :

— A. d'IRIBARNE : Les facteurs d'évolution des qualifications. *Prospectives* n° 4. Mars 1975. Et aussi notes pour la préparation du VII<sup>e</sup> Plan.  
— R. SALAIS : Qualification individuelle et qualification de l'emploi : quelques définitions et interrogations. *Economie Politique* n° 81-82. Septembre-Octobre 1976.  
— Laboratoire d'Economie Sociale (Université de Paris I) : trois essais sur la notion de qualification. Février 1977 par J.P. FAUGERE, P. PETIT, M. VERNIERES, C. VOISIN.

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

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

## 1. LES MESURES DE LA QUALIFICATION

### 1.1. Les classifications des entreprises

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

Les définitions de niveau se réfèrent à quatre critères :

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

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

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

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

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

---

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

\* Union des industries métallurgiques et minières.

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

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

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

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

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

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

### a) La situation récente

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

#### b) L'évolution en période récente

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

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

| Secteur              | Ensemble des ouvriers OQ |      |
|----------------------|--------------------------|------|
|                      | 1971                     | 1974 |
| Constructeurs .....  | 29,6                     | 37,2 |
| Équipementiers ..... | 26,9                     | 28,6 |

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

## 2. L'ÉVOLUTION DES QUALIFICATIONS

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

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

## 2.1. L'évolution globale des qualifications

(cf. tableau 10 de la page suivante)

L'analyse des données des entreprises fait apparaître :

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

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

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

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

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

Le tableau page suivante illustre ce qui précède :

---

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

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

TABLEAU 10

**Proportion de professionnels parmi le personnel ouvrier**

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

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

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

**2.2. Les facteurs explicatifs à dominante technique**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **2.3. Les autres facteurs explicatifs**

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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



TABLEAU 11

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

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

Source : Enquête Structure des Emplois.

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

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

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

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

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

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

## VI - LES TYPES D'ACTIVITES ET LES SPECIALITES PROFESSIONNELLES

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

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

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

### 1. GRANDS TYPES D'ACTIVITES

Deux hypothèses méritent d'être examinées :

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

TABLEAU 12

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

a) Unités de mécanique

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

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

b) Unités de carrosserie

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

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

TABLEAU 12 (suite)

## c) Ensemble des unités de fabrication

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

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

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

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

TABLEAU 13

## Pourcentage d'ouvriers qualifiés par phase de fabrication

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

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

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



TABLEAU 14

## Répartition des ouvriers par activité et qualification

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

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

## 2. LES SPECIALISATIONS PROFESSIONNELLES

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

— sur l'importance respective des différents « métiers » au sein de chaque niveau de qualification ;

— et sur la répartition de chaque métier entre les différents niveaux.

Ces tableaux appellent deux réserves :

— les unes quant au contenu exact des différentes rubriques professionnelles, qui n'est pas toujours explicite, et peut entraîner des erreurs d'affectation (sur des rubriques relativement peu importantes) et du fait que la rubrique résiduelle reste substantielle ;

— les autres du fait que les effectifs couverts englobent l'ensemble de l'entreprise, ce qui est cohérent avec l'analyse précédente des niveaux de qualification, mais ce qui risque d'être trompeur, car l'inclusion du réseau commercial entraîne la prise en compte d'un grand nombre d'emplois de l'entretien et non de la construction automobile.

Ceci dit, quelques constatations s'imposent :

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

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

TABLEAU 15

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

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

(1) Y compris outillage.

(2) Notamment moulage fraisage.

TABLEAU 16

## Répartition des spécialités en niveau de qualification en 1975

(en pourcentage)

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

(1) Y compris outillage.

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLEAU 17

Répartition des activités entre P1, P2 et P3 en 1968

(en pourcentage)

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

TABLEAU 18

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

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

## Conclusion

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

Troisième partie

## **LA MAIN-D'ŒUVRE**



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les arrivées en provenance de l'industrie concernent :

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

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

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

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

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

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

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

## II - LES REMUNERATIONS

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

TABLEAU 19

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

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

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

Cette constatation appelle deux observations :

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

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

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

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

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

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

TABEAU 20

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

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



TABLEAU 20 (suite)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

## 2. LE CHOIX D'UNE LOCALISATION

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

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

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

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

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

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

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

## IV - LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE

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

### 1. IMPORTANCE ET EVOLUTION

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

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

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

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

---

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

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

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

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

(en %)

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

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

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

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

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

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

TABLEAU 21

Répartition des effectifs étrangers par groupe de nationalités

(en %)

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

TABLEAU 22

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

(% effectifs totaux)

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

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

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

**2.1. Fondements de ces politiques**

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

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

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

Enfin, cette main-d'œuvre immigrée, en général peu instruite, (donc adaptée à la faible qualification des emplois dans cette industrie), était plus disposée que les nationaux à accepter des conditions de travail souvent pénibles.

Ces éléments expliquent un recours de plus en plus important à la main-d'œuvre étrangère, qui s'est effectué suivant deux procédures différentes : arrivée spontanée d'une main-d'œuvre existante dans la région (lorsque celle-ci est déjà industrialisée), entraînant éventuellement un courant d'appel de compatriotes ; recours parfois massif à l'Office National d'Immigration (ONI) pour le recrutement dans leur pays de contingents massifs d'étrangers, éventuellement à la suite de missions de recrutement et de sélection sur place. A ce mode de recrutement, correspondaient des contrats spéciaux, contrats d'un an susceptibles de renouvellement.

Les entreprises semblent avoir retiré de ces différentes expériences de recrutement d'étrangers des conclusions variables, sinon contradictoires.

Pour certaines, le recours massif à l'ONI a permis de répondre à de brusques montées de la production en leur laissant la possibilité d'amortir dans les deux sens les variations conjoncturelles, grâce aux contrats d'un an qu'il suffisait de ne pas renouveler pour voir le niveau de l'emploi baisser. Dans la phase de croissance presque continue, observée jusqu'à 1973, c'est plutôt une intégration progressive de cette main-d'œuvre qui s'est produite.

D'autres expériences semblent avoir été moins positives — sinon négatives — : — soit, parce que la quasi totalité de la main-d'œuvre peut-être trop hâtivement recrutée, n'a pu s'adapter, d'où un retour au pays dans les quelques mois suivant son arrivée,

— soit, parce que l'injection brutale d'une masse trop grande d'étrangers a posé trop de problèmes de communication dus à la méconnaissance de la langue, de l'inexpérience du travail industriel et aux tensions psychologiques qui en résultaient.

## 2.2. L'évolution du contexte et les nouvelles politiques

Ces orientations de base ont dû tenir compte d'un nouveau contexte :

— sur le *plan institutionnel*, la décision prise par les pouvoirs publics, en juillet 1974 (donc avant la crise), d'arrêter le développement de l'immigration, ce



qui stoppait du même coup le recours à l'Office National d'Immigration et entraînait l'extinction progressive de la plupart des contrats de durée déterminée (sauf recrutement de réfugiés d'Extrême-Orient, en petit nombre toutefois) ;

— de manière plus progressive, sur le plan des *comportements de la main-d'œuvre* étrangère, une tendance à la stabilisation a pu être observée depuis un certain nombre d'années. Dans une première phase, on avait assisté à l'intégration des étrangers venus d'Europe méridionale (espagnols, portugais) : plus récemment, les originaires d'Afrique du Nord ont fait davantage venir leurs familles et tendent à prolonger leur séjour alors que le nombre des nouveaux arrivants diminue (voir plus haut la répartition par nationalité).

Parallèlement, il semble que l'on assiste à des réticences de plus en plus grandes, de la main-d'œuvre française vis-à-vis du travail ouvrier en général et de l'industrie automobile en particulier, ceci malgré la diminution substantielle des alternatives d'emploi possibles.

Comment se situe actuellement la politique des entreprises, devant un contexte nouveau se caractérisant par une rigidité beaucoup plus grande du marché de l'emploi ? Il ne semble pas y avoir unanimité, la pondération donnée aux avantages et aux inconvénients du recours à la main-d'œuvre étrangère était différente.

Dans bien des cas, la baisse d'activité pendant la période 1974/75 a été mise à profit de manière plus ou moins délibérée et systématique, pour diminuer la part de l'emploi étranger, en se fondant sur des raisons conjoncturelles ou permanentes.

A un niveau conjoncturel, il s'agissait pour certains de revenir sur les excès d'un recrutement trop massif et trop hâtif et de réaliser un meilleur équilibre, non seulement entre main-d'œuvre nationale et étrangère, mais plus encore entre les ethnies.

De manière plus permanente, des objections sont faites à l'emploi de main-d'œuvre étrangère :

— les problèmes de communication posés par la méconnaissance de la langue et de la culture nationale auraient des conséquences coûteuses pour l'entreprise : nécessité d'employer des interprètes, charge supplémentaire des problèmes administratifs (lecture des feuilles de paie...), complexité croissante de la gestion de la main-d'œuvre ;

— une proportion importante d'étrangers produirait des phénomènes de rejet : en atelier, en accélérant le départ des métropolitains et en freinant leur embauche ; dans les logements familiaux dès que leur taux de pénétration atteindrait 15 % ;

— le niveau de formation généralement bas de la main-d'œuvre étrangère constituerait un obstacle à sa qualification professionnelle et à son adaptation à de nouveaux modes d'organisation du travail (dans le cas d'expériences d'élargissement des tâches par exemple) ;

— la stabilité des étrangers, même si elle s'est sensiblement accrue, resterait plus faible que celle de la main-d'œuvre nationale.

Ce point mérite cependant d'être considérablement nuancé. On a vu que chez RENAULT en 1975, le taux de départ des étrangers, autrefois très supérieur à celui des français, était tombé à un niveau inférieur :

— d'une part, en effet, il faut insister sur l'hétérogénéité de la main-d'œuvre étrangère constituée, on l'a vu, de plusieurs strates successives dont les comportements sont variables suivant l'ancienneté, le contexte d'insertion, la nationalité et la culture d'origine. Il faudrait donc pouvoir faire la part de ceux dont les réactions sont comparables aux nationaux et les autres, ce qui est difficile ;

— d'autre part, la stabilité de la main-d'œuvre est un avantage à certains égards et pour certaines entreprises, mais pas pour toutes et il semble que certaines regrettent la souplesse que leur donnait le système des contrats de courte durée, d'autant plus que des baisses de conjoncture pourraient difficilement être amorties dans le contexte actuel.

### 2.3. Les évolutions récentes

Si l'on observe les faits, les tentatives de réduction du rôle de la main-d'œuvre étrangère n'ont pas toujours été suivies d'effet.

— Une entreprise cherche à inverser sa structure de recrutement — auparavant près de 80 % d'étrangers (1) — au profit des français, mais ceux-ci ne répondent pas en nombre suffisant et l'impact sur les effectifs se limite à un léger tassement par rapport au maximum de 1973.

— Dans une autre entreprise, la part des français dans les recrutements qui avait tendance à décroître avant la récession, augmente sensiblement ensuite, passant de 61 % en 1968 à 70 % en 1973 et à 85 % en 1975. Mais cette évolution peut s'expliquer aussi par le développement ou la création d'unités nouvelles en province, à un stade où le recrutement affecte d'abord les nationaux.

Par ailleurs, la proportion de départs des français augmente presque autant : de 72 % en 1968 à 82 % en 1975. Au total, la part des étrangers dans les effectifs totaux diminue, par rapport au plafond des années 1971-73, mais de manière limitée (2,5 %).

— Dans une troisième entreprise, le retournement de tendance est beaucoup plus net et date précisément de 1974. Il correspond à l'arrêt brusque des entrées par l'ONI. Mais la politique de francisation des recrutements a des effets limités : une des unités au moins continue à ne pas trouver de main-d'œuvre nationale et la proportion d'étrangers recrutés en 1975 est supérieure à leur place dans les effectifs.

— Dans une autre entreprise, le retournement s'est amorcé dès 1970, puis s'est nettement accéléré en 1974, avec une légère remontée en 1975.

— Dans la dernière entreprise enfin, la croissance des effectifs d'étrangers s'est poursuivie régulièrement, sans être affectée par la récession qui n'a pas diminué les difficultés de recrutement.

---

(1) Ce qui peut être lié à des conditions de travail souvent pénibles et à des rémunérations peu attrayantes.

### 3. FACTEURS HISTORIQUES ET GEOGRAPHIQUES

Les différences ainsi constatées s'expliquent par des politiques propres aux entreprises, mais aussi par des *spécificités régionales*, qui les affectent inégalement. Ces spécificités tiennent :

- à l'historique de l'unité et notamment à son rythme de développement ;
- à la dimension qu'elle atteint ;
- aux particularités locales, notamment l'état d'industrialisation de la région.

Dans toutes les entreprises, ce sont les unités situées dans la *Région Parisienne* qui emploient le plus de main-d'œuvre étrangère et l'on peut dire que la part relative de celle-ci est directement proportionnelle au degré de centralisation de l'entreprise. Ceci s'explique naturellement par le fait que les emplois ouvriers de l'automobile sont peu attractifs par rapport aux possibilités variées accessibles dans cette région.

A l'inverse, on a vu que l'un des facteurs de création d'*unités décentralisées* était le désir de susciter des emplois pour la main-d'œuvre locale. Au début de l'histoire d'une unité, on ne s'attend donc pas à y trouver des étrangers. Cependant, il s'est produit plusieurs cas (dans les régions Est et Nord), où, dès le départ, les conditions du marché du travail étaient telles que les emplois proposés par l'industrie automobile n'étaient pas suffisamment attractifs, ce qui a rendu le recours à la main-d'œuvre étrangère nécessaire dès l'origine.

L'injection de main-d'œuvre étrangère importée doit être distinguée du recrutement sur place — dans des proportions généralement modestes — d'une main-d'œuvre étrangère préalablement employée dans des industries en récession ou en stagnation (ex. le textile dans le Nord et la vallée de la Seine).

Si l'on suit le développement historique, dans plusieurs cas, le recours à la main-d'œuvre étrangère a correspondu à des périodes de croissance rapide de l'unité, à laquelle le marché du travail local ne pouvait répondre. Plus l'unité s'agrandit et plus le marché local a de peine à répondre à ses besoins. On peut donc s'attendre à une relation entre dimension de l'unité et part de main-d'œuvre étrangère, mais il faut se garder de systématiser, car il faut tenir compte de la configuration de la région, de l'importance du ramassage, etc. L'exemple de quatre unités de carrosserie de la même firme va cependant dans ce sens.

#### Proportion d'étrangers

(en %)

|   |                |      |    |
|---|----------------|------|----|
| Région parisienne (création ancienne) ..... |                |      | 61 |
| Hors de Paris                               | création ..... | 1954 | 45 |
|   | création ..... | 1968 | 9  |
|   | création ..... | 1971 | 5  |

Il faut noter que dans deux villes de la région Ouest (Le Mans et Rennes) où des usines automobiles importantes constituent l'essentiel de l'industrie, il n'a jamais été fait appel à un recrutement étranger, mais peut-être grâce au fait que les effectifs n'ont pas enregistré de variations très importantes.

Trois situations-types ressortent de cette analyse :

- la Région Parisienne, où les étrangers représentent souvent plus de la moitié du personnel ouvrier ;
- des usines de province devant faire appel à une main-d'œuvre étrangère en raison de leur taille ou d'un marché du travail offrant d'autres possibilités sur le marché local ;
- des unités d'évolution lente dans une région peu industrialisée où la main-d'œuvre reste inconnue.

L'évolution globale de la proportion d'étrangers par entreprise est affectée par ces différences de situation et par la tendance à la décentralisation qui modifie le poids respectif des régions : sans elle, la proportion d'étrangers aurait encore moins baissé depuis 1971-73.

A l'intérieur de ce cadre général, il faut faire la part :

- du facteur « entreprises » : certaines d'entre elles semblent avoir fait appel plus volontiers que d'autres aux étrangers, toutes choses égales par ailleurs ;
- de la nature des unités et des emplois qu'elles offrent.

#### 4. LES CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS

L'étude du Centre d'études et de l'emploi (1) avait déjà déterminé de manière générale, les caractéristiques des emplois occupés par les étrangers : pour la plupart, il s'agissait d'emplois réclamant des efforts physiques importants, dans une ambiance pénible avec une activité mentale requise par le travail faible.

Ces caractéristiques se vérifient dans la construction automobile comme le montrent l'observation et quelques données statistiques émanant d'un constructeur :

##### *Proportion d'étrangers dans différents types d'emplois*

|                                    |      |                                |      |
|------------------------------------|------|--------------------------------|------|
| Fonderie .....                     | 54 % | Débosselage, manutention ..... | 30 % |
| Presses d'emboutissage, peinture . | 56 % | Mécanique, ajustage, fraisage, |      |
| Ouvriers de montage .....          | 48 % | électricité .....              | 10 % |
| Soudure .....                      | 46 % | Machines à coudre .....        | 6 %  |
| Retouche .....                     | 43 % | Employés .....                 | 3 %  |
| Opérateurs machine .....           | 31 % |                                |      |

(1) F. RERAT, G. PETIT et M. BAUMANN - Les emplois tenus par la main-d'œuvre étrangère - 1974 - Centre d'études de l'emploi.

**Proportion d'étrangers dans quelques établissements et ateliers**

(en %)

|                             | Fonderie | Emboutissage | Montage-peinture |
|-----------------------------|----------|--------------|------------------|
| <i>Région parisienne</i>    |          |              |                  |
| 1 <sup>re</sup> unité ..... | 65       | 77           | 87               |
| 2 <sup>e</sup> unité .....  |          | 71           | 65               |
| <i>Province</i>             |          |              |                  |
| 1 <sup>re</sup> unité ..... | 1,5      |              |                  |
| 2 <sup>e</sup> unité .....  |          | 16           | 9                |
| 3 <sup>e</sup> unité .....  |          | 8            | 0                |
| 4 <sup>e</sup> unité .....  | 3        |              |                  |

La proportion d'étrangers baisse sensiblement au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle des qualifications et elle est particulièrement faible pour la maîtrise comme le montre l'exemple de deux entreprises :

TABLEAU 23

**Proportion d'étrangers par qualification**

(en %)

| Qualifications         |                                 | Entreprises |         |
|------------------------|---------------------------------|-------------|---------|
|                        |                                 | Renault     | Berliet |
| Agent de fabrication   | 1 <sup>re</sup> catégorie ..... | 36,5        | } 37,4  |
|                        | 2 <sup>e</sup> catégorie .....  | 42,1        |         |
|                        | 3 <sup>e</sup> catégorie .....  | 38,6        |         |
| Professionnel          | P 1 .....                       | 20,6        | } 10,2  |
|                        | P 2 .....                       | 6,0         |         |
|                        | P 3 .....                       | 3,7         |         |
| Régleur qualifié ..... | 5,7                             |             |         |
| Agent technique .....  | 2,5                             |             |         |
| Technicien .....       | 1,5                             | 0,9         |         |
| Employé .....          | 2,9                             | 1,1         |         |
| Maîtrise .....         | 0,8                             | 0,2         |         |
| Cadre .....            | 2,0                             | 0,3         |         |

## V - LA MAIN-D'ŒUVRE FEMININE

Le cadre d'analyse est très semblable à celui qui a été adopté pour la main-d'œuvre immigrée.

### 1. IMPORTANCE ET EVOLUTION

L'analyse statistique globale fait apparaître :

— pour l'ensemble de la population active, un taux d'activité féminin en baisse de 1920 à 1960, puis en hausse à partir de 1968 (1). Cette évolution globale recouvre un glissement vers le secteur tertiaire, mais la proportion de femmes dans le secteur secondaire, après une baisse continue, a augmenté de 1968 à 1975, pour retrouver son niveau de 1954 (24,7 %).

— pour le secteur industrie automobile (BCNDE n° 14), on constate :

- que la proportion de femmes est plus faible que dans l'ensemble de l'industrie et à peu près la moitié de ce qu'elle est dans l'ensemble de l'économie ;
- que cette proportion, comme au niveau global, décroît de 1962 à 1968 et croît de nouveau :

Proportion de femmes parmi les salariés (2)

|                                 | 1962 | 1968 | 1973 | 1974 |
|---------------------------------|------|------|------|------|
| — de l'industrie automobile ... | 18,2 | 17,3 | 18,7 | 19,2 |
| — de l'ensemble de l'économie   | 32,9 | 34,0 | 36,3 | 36,6 |

(1) Population et sociétés - INED - Numéro de décembre 1976.

(2) Chiffres 1962 et 1968 : l'emploi féminin en 1968 - INSEE.

Chiffres 1973 et 1974 : l'emploi salarié par région - INSEE.

— la distinction entre les sous-secteurs construction et équipement fait apparaître des différences importantes :

#### Proportion de femmes par sous-secteur

|   | Source           | 1970 | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 |
|---|------------------|------|------|------|------|------|
| — dans<br>la construction<br>automobile ... | ESE (1)          |      | 9,3  | 9,9  | 10,0 |      |
|   | Stat. UNEDIC (2) |      | 10,0 | 9,7  | 10,0 | 10,6 |
| — dans<br>l'équipement ...                  | ESE (1)          | 27,0 | 28,7 | 29,5 | 29,9 |      |
|   | Stat. UNEDIC (2) | 27,3 | 28,6 | 29,7 | 29,5 | 29,0 |

Cependant, ces données sectorielles ne tiennent pas compte de la nature des emplois et notamment de l'augmentation des emplois de type tertiaire, parmi lesquels le taux de féminisation est beaucoup plus important que pour les effectifs globaux. Ce phénomène ne peut être analysé qu'au niveau des entreprises. Les données concernant trois d'entre elles font apparaître des tendances parallèles, même si les chiffres ne sont pas exactement comparables, d'une entreprise à l'autre :

#### Evolution de la proportion de collaborateurs

| Entreprises       | 1963 | 1966 | 1969-70 | 1975 |
|-------------------|------|------|---------|------|
| Renault (3) ..... | 16,2 |      | 16,3    | 20,4 |
| Peugeot (3) ..... |      | 14,8 | 15,6    | 16,5 |
| (4) .....         |      | 20,0 | 20,1    | 21,1 |
| Berliet (4) ..... | 25,1 |      | 26,9    | 29,2 |

#### Proportions de femmes en 1975

| Entreprises   | Collaborateurs | Effectifs totaux |
|---------------|----------------|------------------|
| Renault ..... | 22,5           | 8,6              |
| Peugeot ..... | 17,4           | 11,9             |
| Berliet ..... | 20,5           | 8,6              |

(1) ESE : Enquête sur la structure des emplois.

(2) Statistique de la structure des emplois.

(3) Maîtrise non comprise.

(4) Maîtrise comprise.

## **2. LES FACTEURS EXPLICATIFS : LES FACTEURS INSTITUTIONNELS**

Ils paraissent secondaires, bien que plusieurs responsables aient fait allusion à l'interdiction du travail de nuit (de 22 heures à 6 heures) pour les femmes comme une des causes de leur faible participation au travail ouvrier. Il est vrai que les usines de l'automobile pratiquent toutes un système de double équipe qui implique une fraction de travail de nuit. Mais, d'une part cette fraction est assez minime (inférieure à 1/2 heure), ce qui facilite les dérogations ou les tolérances de l'administration ; d'autre part l'observation concrète montre des différences importantes dans l'emploi féminin qui ne peuvent s'expliquer de cette manière. Le problème ne devient important que pour le travail en 3 × 8 dont l'impact est limité (maintenance, une partie de la fonderie).

## **3. LA NATURE DES EMPLOIS**

Elle constitue un facteur beaucoup plus déterminant. La force physique que certains exigent, la fatigue que beaucoup entraînent, sont les éléments les plus évidents, mais le caractère salissant du travail en atelier et de manière générale, la dureté des conditions de travail, ont aussi été mentionnés comme des obstacles naturels à l'emploi des femmes.

Ces différences de nature semblent déterminantes dans la distinction entre construction automobile et fabrication d'équipements (de petite dimension et n'impliquant pas d'efforts physiques).

A l'inverse, on constate que les femmes sont particulièrement peu nombreuses dans une entreprise de poids lourds (3,2 % des ouvriers) où les pièces à usiner et à assembler sont généralement plus lourdes que pour l'automobile proprement dite.

De manière générale, on trouvera plus de femmes dans les usines de carrosserie que dans celles de mécanique. Plus spécifiquement, elles seront habituellement absentes de la fonderie et du gros emboutissage, peu nombreuses en usinage et en tôlerie, pour être essentiellement concentrées sur le montage final et notamment la sellerie. Quelques pourcentages portant sur les effectifs totaux d'une entreprise illustrent ces indications :



### Proportion de femmes

|   |       |
|---|-------|
| Ouvriers non qualifiés sur machine .....                  | 1,4 % |
| Ouvriers non qualifiés sur presse (petit emboutissage) .. | 1,4 % |
| Ouvriers non qualifiés à la manutention .....             | 2,8 % |
| Ouvriers non qualifiés au montage .....                   | 9,8 % |
| Peinture .....  | 6 %   |
| Retouche .....  | 8 %   |
| Soudure .....   | 4 %   |
| Machines à coudre .....                                   | 93 %  |
| Fonderie, débosselage, ajustage, fraisage, électricité .. | 0 %   |

Dans un établissement important d'une autre entreprise, le pourcentage de femmes parmi les ouvriers dans différentes activités était le suivant :

|                               |       |
|-------------------------------|-------|
| Carrosserie .....             | 17 %  |
| Emboutissage et tôlerie ..... | 2,5 % |
| Mécanique .....               | 8,5 % |
| Fonderie .....                | 2 %   |
| Câblerie .....                | 28 %  |
| Expédition .....              | 11 %  |
| Approvisionnements .....      | 1 %   |
| Qualité .....                 | 21 %  |
| Services techniques .....     | 4,5 % |
| Ensemble .....                | 11 %  |

On retrouve bien là, transposée dans le monde particulier de l'industrie automobile, l'image traditionnelle de l'emploi féminin, proche des activités ménagères et éloigné des techniques réservées aux hommes (1).

Cette constatation peut être rapprochée du fait bien connu que les femmes n'accèdent qu'en petit nombre aux emplois qualifiés. On pourrait arguer du fait qu'elles n'ont pas obtenu la qualification préalable requise, mais il paraît plus vraisemblable qu'elles ne cherchent pas à acquérir cette qualification en raison des faibles perspectives que leur offre habituellement l'industrie mécanique.

(1) Cf. **L'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats membres de la Communauté Européenne.**  
Rapport de Mme E. SULLEROT - Edition CEE.

TABLEAU 24

## Proportion de femmes par qualification

| Emplois                | Entreprises                     |         |         |
|------------------------|---------------------------------|---------|---------|
|                        | Renault                         | Berliet | Peugeot |
| Agent de fabrication   | 1 <sup>re</sup> catégorie ..... | 12,8    | 15,0    |
|                        | 2 <sup>e</sup> catégorie .....  | 6,9     |         |
|                        | 3 <sup>e</sup> catégorie .....  | 4,7     |         |
| Professionnel          | P 1 .....                       | 5,6     | 0,8     |
|                        | P 2 .....                       | 0,8     |         |
|                        | P 3 .....                       | 0,05    |         |
| Régleur qualifié ..... | 1,6                             |         |         |
| Agent technique .....  | 0,1                             |         |         |
| Technicien .....       | 1,4                             | 3,9     |         |
| Employé .....          | 42,3                            | 48,8    | 17,4    |
| Maîtrise .....         | 3,3                             | 0,8     |         |
| Cadre .....            | 2,1                             | 2,2     | 1,6     |

Il y a lieu de penser que si la nature des emplois de l'automobile joue un rôle important dans leur degré de féminisation, ce rôle n'est pas aussi déterminant qu'on pourrait le penser. Il faut en tenir compte :

— du fait que les emplois évoluent et qu'une catégorie apparemment homogène peut en fait correspondre à des contenus et surtout à des conditions de travail très différents. Deux entreprises ont mentionné le fait que la modernisation de leurs installations facilitait l'accès de leurs emplois aux femmes ;

— du rôle des autres facteurs : politiques d'entreprises, comportements et situations locales.

#### 4. LES FACTEURS EXPLICATIFS : LES POLITIQUES D'ENTREPRISES

Deux réactions sont fréquemment manifestées par les services du personnel lorsqu'il s'agit de l'emploi féminin :

— l'inconvénient que représenterait un taux d'absentéisme supérieur. Sur ce point, on a vu que les données étaient fragmentaires et pas toujours concordantes ;

— la supériorité généralement reconnue aux femmes pour la dextérité manuelle, la rapidité, l'attention soutenue et quelquefois la conscience professionnelle.

Ces réactions ne suffisent pas à fonder une politique. Il serait hasardeux de conclure des contacts ponctuels obtenus avec les entreprises si une telle politique existe et en quoi elle consiste, et on ne peut en déduire qu'un certain nombre d'impressions. La question se pose aussi de savoir s'il existe des politiques d'entreprises ou seulement des politiques d'établissements.

Dans une entreprise, les responsables rencontrés se contentaient d'enregistrer la baisse du taux de féminisation en l'attribuant à des causes institutionnelles.

Une deuxième entreprise paraissait attribuer un rôle essentiel aux comportements en constatant une lente évolution en faveur du travail féminin, mais aucune initiative particulière pour l'accélérer n'était mentionnée.

Deux entreprises ont procédé à des études sur le développement de l'emploi féminin :

L'une d'entre elles (à la fin de 1974) parlait de la désaffection des métropolitains et des problèmes posés par l'augmentation du personnel étranger pour suggérer que l'embauche d'ouvrières serait de nature à réduire ou à reporter dans le temps ces difficultés. Un recensement de 1 480 postes de travail conduisait à en retenir 1 337 comme accessibles aux femmes, dont 851 sans aménagement. L'embauche de femmes à ces postes permettrait de faire passer de 10 à 15 % la proportion de femmes parmi les ouvriers.

L'étude y voyait deux avantages :

- un climat social et humain amélioré dans l'entreprise ;
- une satisfaction au niveau de la région.

L'autre entreprise (également en 1974) a procédé à une enquête légère par interviews pour déterminer les obstacles, les freins et les réactions de la maîtrise devant la possibilité d'accroître la proportion des femmes dans l'ensemble des emplois ouvriers.

La création d'une unité dans laquelle l'emploi féminin était systématiquement privilégié — en réponse à une demande spécifique de la région — procède de la même orientation. Cette expérience semble avoir créé quelques difficultés dans le domaine sanitaire (malgré les aménagements spéciaux, les femmes supporteraient mal le travail de cariste ; mais une autre entreprise a fait état d'une féminisation sans difficulté de cet emploi avec des aménagements limités).

Une autre entreprise s'est efforcée, dès la création d'une usine récente, d'expérimenter un recrutement de femmes pour des emplois ouvriers. Son objectif était double : répondre à une très forte demande d'emplois féminins dans la région, donner la préférence aux femmes plutôt que d'avoir à recruter ultérieurement une main-d'œuvre immigrée. Il ne s'agissait pas là d'une main-d'œuvre d'appoint, mais on cherchait au contraire à encourager les femmes, d'un niveau de formation de départ souvent élevé, à faire carrière. Cette expérience très limitée jusqu'ici, s'est heurtée à des réticences de la main-d'œuvre (voir plus loin).

L'observation statistique pour la dernière entreprise montre un taux de féminisation tellement plus élevé qu'ailleurs qu'il est difficile de ne pas y voir le résultat d'une politique générale. En effet, tous les établissements provinciaux de cette entreprise accusent un taux de féminisation de 18 à 25 %, quelle que soit la nature de leurs activités, alors que dans les autres entreprises, ce taux est en moyenne de 7 % et ne dépasse jamais 12 %. On peut en conclure que des types d'emplois réservés ailleurs aux hommes sont féminisés ici et donc que le déterminisme de la nature de l'emploi est moins grand qu'on aurait pu le croire.

La visite d'une unité de fonderie récente et très automatisée (ce qui semble avoir joué un rôle important) a conduit à remettre partiellement en cause, ce qui précède sur la relation entre emploi féminin et nature des emplois. On trouve en effet, parmi les emplois occupés par des femmes ceux de : chauffeur, pontonnier, transporteur de métal en fusion (couleur), ébarbage, poteyage, soufflage des moules, noyautage, fraisage, reproduction, opérateur en cabine de commande, cariste, etc.

Dans ce cas particulier, les objectifs mentionnés par la direction étaient de répondre à la demande locale de travail féminin et d'éviter de recourir à une main-d'œuvre importée, tout en bénéficiant des capacités au moins égales de la main-d'œuvre féminine et d'un niveau de formation supérieur (car les femmes avaient peu de débouchés dans la région).

Dans le cas d'un autre établissement ayant connu une croissance rapide, la situation diversifiée selon les ateliers permet de compléter les descriptions précédentes. Dans un contexte général d'utilisation donné de main-d'œuvre féminine les répartitions sont inégales :

— *en sellerie-câblerie* : 95 % des emplois pour l'essentiel peu ou faiblement qualifiés, sont tenus par des femmes. Elles n'ont pas accès aux postes d'encadrement sauf à ceux de monitrices qui sont à la limite de cette catégorie. Les quelques hommes présents dans les catégories les plus basses sont destinés au futur encadrement ;

— *en atelier de peinture*, secteur fortement automatisé avec peu de personnel, les femmes représentent 20 % de l'effectif. Elles sont affectées en majorité à des postes de nettoyage et lissage qui réclament peu de technicité. Quelques-unes d'entre elles trouvent des postes sur la chaîne qui sont un peu plus techniques tels ceux d'application de produits d'étanchéité, mais elles sont absentes des postes qualifiés de peinture proprement dite. Trois raisons sont invoquées pour cet état de fait, la toxicité, le poids des pistolets à peinture et l'opposition de la main-d'œuvre masculine ;

— *en atelier de montage* : cet atelier présente un intérêt particulier puisque à la suite d'un fort accroissement des capacités, un recrutement important de femmes a fait passer le pourcentage de 5 à 30 %. Un examen des affectations montre que là aussi les hommes se trouvent sur les postes les plus qualifiés en particulier sur la ligne mécanique tandis que les femmes se retrouvent sur les lignes d'habillage ;

— *en contrôle* : les contrôleuses sont plus nombreuses que leurs collègues masculins, elles se retrouvent sur les postes qui sont les plus parcellisés leur rôle étant de contrôler sans complaisance le travail effectué. Cette absence de complaisance serait, semble-t-il, une qualité première.

On constate donc que de façon générale, si la féminisation des ateliers est réelle, celle-ci concerne dans la majorité les emplois les moins qualifiés sans perspectives professionnelles.

La main-d'œuvre féminine apparaît donc ici comme un substitut délibéré à la main-d'œuvre étrangère. Situé sur un marché de travail local dans lequel le recours à la main-d'œuvre de ce type était abondant en raison des sous-emplois, l'établissement a donc mis en place une politique délibérée qui, accordant une priorité aux femmes et filles des personnels déjà présents, visait plus largement à assurer une intégration de type « familiariste » jouant en partie sur la passivité et l'acceptation des rôles différenciés selon les sexes.

Si un responsable interrogé a plutôt mis l'accent sur le contraste effectivement frappant qui existe entre la Région Parisienne et la province, dont il donne deux explications : la différence de modernisme des unités, qui se reflète nettement dans les conditions de travail et le degré d'automatisation, et rend ainsi accessibles en province des emplois qui seraient plus pénibles dans les établissements anciens de la Région Parisienne ; et les différences de comportement et de fonctionnement du marché du travail, il n'en demeure pas moins que l'entrée des femmes dans le secteur ne va pas sans une certaine ambiguïté. Ce deuxième point, qui est d'un caractère plus général, mérite d'être développé.

## 5. COMPORTEMENTS ET MARCHE DU TRAVAIL

Le problème des comportements vis-à-vis du travail féminin se pose à deux niveaux : celui des intéressées elles-mêmes bien entendu, mais aussi celui de la hiérarchie et notamment de la maîtrise. Bien qu'elle ne participe pas directement au recrutement, il n'est pas possible d'ignorer ses positions, même si elles ne sont pas toujours fondées.

A ce sujet, on possède plusieurs indications :

— dans une entreprise de poids lourds, on faisait état d'une lente évolution des mentalités. Jusqu'à une date récente, la maîtrise s'opposait au travail des femmes : suivant une opinion courante, la place des femmes n'était pas à l'atelier ; surtout pour la fabrication de poids lourds, à laquelle sont associées des images viriles. Il y avait aussi assez peu de demandes de travail féminin. Cette situation a un peu évolué et on a commencé à recruter quelques femmes, notamment pour limiter le recours jugé excessif, au recrutement d'immigrés. Mais beaucoup de réticences demeurent :

— la première enquête mentionnée ci-dessus indiquait que la maîtrise n'était pas préparée à recevoir des femmes et n'y était guère favorable ;

— l'autre enquête (au niveau d'une unité seulement) constatait qu'il n'y avait pas d'obstacle sérieux à une introduction de personnel féminin, pourvu qu'elle soit progressive. Les problèmes de promotion et de hiérarchie étaient facilement solubles ; une certaine amélioration de l'environnement serait sans doute plus appréciée des femmes, mais était jugée secondaire ; les horaires ne posaient pas nécessairement un problème et des adaptations limitées seraient possibles ; l'aménagement des postes de travail ne constituait pas un souci

majeur, car, sans les modifier, on aurait dû pouvoir doubler ou tripler le nombre de femmes. Seules les tendances à l'élargissement des tâches pouvaient poser un problème dans la mesure où elles multipliaient les chances d'intégration de travaux physiquement pénibles dans un ensemble d'opérations plus diversifiées.

L'étude concluait en posant la question : pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes dans cette usine ? Les réponses proposées restaient imprécises et se ramenaient finalement à l'impression d'une « solution de facilité », expliquant la diminution de l'emploi féminin depuis la création de l'usine : « les aménagements de l'organisation du travail auraient été plus faciles si l'on n'avait pas à tenir compte des contraintes féminines ».

De son côté, un responsable concluait à une sorte de cercle vicieux : on ne recruterait pas de femmes parce que la fabrication n'en demanderait pas et réciproquement.

L'entreprise qui incitait les femmes à entreprendre des carrières ouvrières semble avoir rencontré peu de succès, car elles cherchaient généralement plutôt à passer sur des emplois tertiaires.

La fonderie qui a réussi à employer beaucoup de femmes sur des emplois ouvriers semble avoir surmonté facilement les réticences de la maîtrise et ne semble pas avoir rencontré de résistance en ce qui concerne les comportements féminins. Mais peut-être son expérience est-elle encore trop récente.

Il y a lieu de se demander si le caractère quelque peu insatisfaisant de ces réponses et réactions ne vient pas du fait qu'elles se situent uniquement au *niveau interne* à l'entreprise.

Si l'on revient à un *niveau d'analyse plus global*, deux phénomènes paraissent incontestables :

— la demande croissante de travail de la part des femmes, qui se constate aussi bien au niveau des statistiques nationales (augmentation des taux d'activité notée plus haut (1)), qu'au niveau des pressions locales exercées pour la création d'emplois ;

— le fait que cette demande s'exerce de préférence — et de plus en plus — pour des emplois de type tertiaire. L'analyse des statistiques de demandes d'emploi pour 1974 montrait que près de 75 % des demandes féminines portaient sur des emplois tertiaires, avec une différence entre les adultes (70,4) et les jeunes (75,4) (2).

Bien que ces phénomènes se compensent dans une large mesure, on peut penser qu'ils jouent un rôle important dans la détermination de l'emploi féminin dans l'automobile.

Cependant, il ne faut pas généraliser, car, une fois de plus, le facteur *localisation*, autrement dit les spécificités des différents marchés du travail, paraît jouer un rôle essentiel.

---

(1) Cf. dossier sur l'activité féminine préparatoire au VII<sup>e</sup> Plan. INSEE 1975.

(2) P. MORMICHE. Les jeunes sur le marché du travail - *Economie et statistique* n° 69 - 1975. Voir également le *Bulletin du CERP* sur l'emploi féminin. Juillet-décembre 1971.

Bien que le problème de la féminisation des emplois ouvriers de l'automobile soit assez distinct de celui que pose le taux d'activité non agricole des femmes, il n'est pas sans intérêt de rappeler (1) que ce dernier manifeste, d'une région à l'autre, des différences importantes liées :

- au degré d'industrialisation de la région ;
- à la nature des industries et des emplois proposés par les régions ;
- à la conjoncture économique propre à la région (ex. du Nord où le taux d'activité est faible) ;
- au degré d'urbanisation : plus les agglomérations sont importantes (et plus nombreux sont les emplois tertiaires), plus le taux d'activité est élevé.

De manière générale, ces analyses font apparaître une interdépendance entre offre et demande de travail féminin.

Les données statistiques globales sur la proportion de femmes employées dans le secteur automobile montrent aussi des différences très importantes entre régions (de 4 à 45 %), mais ces différences sont d'une signification réduite, car elles recouvrent des hétérogénéités d'emplois : certaines régions n'ont que des établissements de fabrication d'équipement dont les emplois sont plus proches de l'électronique que de la construction automobile (sans parler de l'agrégation des emplois d'ouvriers et de collaborateurs).

C'est au niveau des entreprises et des établissements dont les activités sont connues avec précision qu'une analyse significative est possible.

Cette analyse fait apparaître :

- une différence importante entre la Région Parisienne et la province, la proportion de femmes parmi les ouvriers étant de deux à quatre fois plus élevée en province. On peut penser que cette différence tient à l'existence d'un choix beaucoup plus important d'emplois tertiaires dans la Région Parisienne, alors que les possibilités d'emploi pour les femmes en province sont souvent très restreintes ;
- une évolution qui va dans le sens de l'accentuation de cette différence : baisse de la proportion de femmes à Paris, hausse en province, au moins depuis 1963 ;
- les évolutions constatées au niveau des entreprises dans leur ensemble sont la résultante de ce double mouvement d'une part, et du mouvement de décentralisation constaté par ailleurs, d'autre part.

Par contre, d'une région de province à l'autre, aucune différence significative se rapportant aux caractéristiques propres aux marchés du travail n'apparaît. Si elles existent, ces différences (de toute manière peu importantes) ont pu être marquées par l'ensemble des facteurs déterminant l'emploi féminin et dont il est maintenant possible de faire la synthèse.

---

(1) M.G. MICHEL - L'emploi féminin en 1968. Collections de l'INSEE - 1973 et dossier sur l'activité féminine - op. cit.

## 6. CONCLUSION

Les tableaux ci-après, montrent en effet l'influence combinée :

- du facteur nature des emplois (les entreprises de carrosserie-montage emploient plus de femmes que celles de mécanique) ;
- du facteur entreprise (une entreprise emploie dans toutes ses usines plus de femmes que les autres entreprises).
- du facteur régionalisation (Paris-Provence) ;

TABLEAU 25

Proportion de femmes parmi les effectifs totaux dans quelques établissements

(en %)

|  | Renault 1976           | Autres 1973 (1)              |      |
|--|------------------------|------------------------------|------|
| Mécanique .....  | Choisy-le-Roi .... 5,3 | Citroën Metz .....           | 27,6 |
|  | Le Mans .....          | » Mulhouse .....             | 18   |
|  | Orléans .....          | » Caen .....                 | 21,9 |
|  | Cléon .....            | » Charleville (2) ....       | 25   |
|  | UFMB .....             | Peugeot Lille .....          | 6,9  |
|  |                        | » Dijon .....                | 9,7  |
|  |                        | » Saint-Etienne .....        | 5,6  |
|  |                        | Chrysler Vieux-Condé .....   | 6,3  |
|  |                        | » Sully .....                | 11,1 |
| Carrosserie .....  | Flins .....            | Citroën Rennes .....         | 24,4 |
|  | Sandouville ....       | Peugeot Vesoul .....         | 25   |
|  | Douai .....            | (garniture)                  |      |
|  | UCMB .....             |                              |      |
| Ensemble établissements Citroën Région parisienne (ouvriers seulement) |                        |                              | 5,9  |
| Mixtes .....   |                        | Chrysler Poissy .....        | 6,4  |
|  |                        | Peugeot Mulhouse .....       | 8,6  |
|  |                        | » Sochaux .....              | 8,5  |
|  |                        | Renault Billancourt .....    | 8    |
| Sous-traitants en carrosserie .....                                    |                        | Chausson Gennevilliers ..... | 1,4  |
|  |                        | » Maubeuge .....             | 8,7  |
| Poids lourds .....   |                        | Berliet Bourg .....          | 4,1  |
|  |                        | » Vénissieux .....           | 7,5  |
|  |                        | » Lyon .....                 | 4,4  |
|  |                        | Saviem Annonay .....         | 4    |
|  |                        | » Blainville .....           | 7,5  |

(1) D'après l'enquête « Structure des emplois ».

(2) Au minimum en 1977. Près de 25 % pour les seuls ouvriers.



TABLEAU 26

## Evolution de la proportion des femmes parmi les ouvriers

(en %)

| Entreprises    | 1955              |          |       | 1963              |          |          | 1970              |          |       | 1975              |          |                |
|----------------|-------------------|----------|-------|-------------------|----------|----------|-------------------|----------|-------|-------------------|----------|----------------|
|                | Région parisienne | Province | Total | Région parisienne | Province | Total    | Région parisienne | Province | Total | Région parisienne | Province | Total          |
| Renault .....  | 7,6               | 4,2      | 6,3   | 10,8              | 4,6      | 6,1      | 3,8               | 5,1      | 4,7   | 2,9               | 5,9      | 5,3            |
| Peugeot .....  |                   | 9        |       |                   | 5,9      |          |                   | 8,5      |       |                   | 10,8     |                |
| Citroën .....  |                   |          |       | 9,6 (1)           | 17,4 (1) | 11,1 (1) | 7,2               | 22,1     | 12,3  | 5,9               | 26,2     | 15,5           |
| Chrysler ..... |                   |          |       |                   |          |          | 4,5               |          | 6 (2) | 2,5 (1974)        |          | 5,4 (2) (1974) |

(1) 1966.

(2) Effectifs totaux.

## VI - FORMATION ET EMPLOI

L'étude du fonctionnement des marchés du travail nécessiterait la mise en correspondance des contenus d'emploi et des profils individuels. Sur ce point l'information est particulièrement fragmentaire. Elle n'a pu être obtenue que par les entreprises — et spécialement l'une d'entre elles —. Elle doit donc être interprétée avec les plus grandes précautions, car on ne peut exclure des différences importantes d'une entreprise à l'autre.

Deux caractéristiques ont retenu l'attention : la formation, le déroulement des carrières.

Pour la formation, il s'agit uniquement des ouvriers.

### 1. LA FORMATION INITIALE

Il est traditionnellement admis et confirmé par la Convention Collective de la Métallurgie, que les emplois d'ouvriers professionnels correspondent normalement à un niveau de connaissances professionnelles qui, pour les P1 est équivalent aux niveaux V de l'éducation nationale (CAP, BEP et provisoirement BEPC) et Vb (formation spécialisée d'un an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle). Il est spécifié :

a) que ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire ou une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle ;

b) que l'accès à ces niveaux est subordonné à une condition : qu'à l'issue d'une période d'adaptation, le candidat ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

Il faut s'attendre à ce qu'il n'y ait pas de correspondance exacte entre formation et qualification et envisager *différents facteurs* qui jouent un rôle dans la manière dont s'établissent les ajustements. On peut en retenir a priori au moins trois :

a) L'âge du personnel, dans la mesure où les jeunes générations sont en moyenne plus instruites que les anciennes. Pour simplifier, c'est l'âge moyen qui a été retenu, étant entendu que l'âge de l'établissement est lui-même étroitement corrélé avec l'âge du personnel (les établissements ont été rangés ici par ordre d'âge au sein de leur catégorie) ;

b) La *nationalité* de la main-d'œuvre, dans la mesure où la main-d'œuvre étrangère est généralement moins instruite que la main-d'œuvre française.

Encore faudrait-il nuancer cette hypothèse en considérant :

— que la situation est différente pour les « strates » successives d'ouvriers étrangers ; de manière très schématique :

- la plus ancienne (italiens et espagnols) étant d'un niveau comparable à la main-d'œuvre nationale ;

- la deuxième (originaire d'Afrique du Nord) étant en voie d'intégration avec une élévation de son niveau d'instruction ;

- la dernière (originaire d'Afrique noire) étant généralement la moins instruite.

— que les données plus anciennes (1971) semblaient faire apparaître une proportion un peu moins faible d'étrangers ayant entrepris des études secondaires du 2<sup>e</sup> cycle :

**Proportion d'ouvriers spécialisés (1) ayant une formation en 1971**

| Niveau de formation                    | Français   | Etrangers  |
|--|------------|------------|
| Illettrés .....                        | 1,5        | 47,9       |
| Niveau primaire ou non déclaré .....   | 64,4       | 42,1       |
| Secondaire 1 <sup>er</sup> cycle ..... | 12,1       | 6,6        |
| Secondaire 2 <sup>e</sup> cycle .....  | 2,0        | 4,4        |
| <b>Total</b> .....                     | <b>100</b> | <b>100</b> |

c) La *localisation* de l'établissement, le niveau de recrutement risquant d'être d'autant plus élevé que la zone est peu industrialisée, les possibilités locales d'emplois sont limitées et les exigences de la main-d'œuvre sont faibles.

Ces facteurs sont d'ailleurs inter-corrélés, notamment la proportion de main-d'œuvre étrangère avec la localisation.

Il faudrait également envisager l'impact de la nature de l'établissement, qui peut affecter la structure des qualifications à l'intérieur d'une catégorie donnée.

Par contre, on peut faire abstraction du facteur sexe étant donné le faible taux de féminisation de la main-d'œuvre ouvrière.

Les tableaux suivants concernent la structure des qualifications en 1976, après reclassement intégrant les professionnels de fabrication dans la catégorie des professionnels.

(1) Source RNUR : « Les OS à la Régie Renault » - Document interne.

TABLEAU 27

**Proportion d'effectifs ayant reçu une formation  
dans différents établissements et pour différentes catégories d'ouvriers**

| Etablissements                   | % main<br>d'œuvre<br>étran-<br>gère | Age<br>moyen<br>effectifs | Pourcentage d'effectifs formés/Effectifs totaux |             |                      |      |                      |      |
|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|---|-------------|----------------------|------|----------------------|------|
|                                  |                                     |                           | Agents productifs                               |             | Professionnels       |      | Régleurs             |      |
|                                  |                                     |                           | Toutes<br>formations                            | Dont<br>CAP | Toutes<br>formations | CAP  | Toutes<br>formations | CAP  |
| 1. Mixte Billancourt .....       | 44/61 (1)                           | 40,2                      | 0,8   | 0,6         | 24,8                 | 21,8 | 7,6                  | 7,3  |
| 2. Mécanique Le Mans .....       | 0,3                                 | 41,3                      | 6,3   | 5,8         | 30,2                 | 27,1 | 32,6                 | 32,0 |
| 3. Mécanique Cléon .....         | 6,9                                 | 36,4                      | 12,4  | 11,1        | 29,9                 | 23,0 | 29,0                 | 27,4 |
| 4. Carrosserie Flins .....       | 44,3                                | 36,7                      | 4,9   | 2,9         | 19,2                 | 15,6 | 12,5                 | 10,9 |
| 5. Carrosserie Sandouville ..... | 8,8                                 | 31,8                      | 3,9   | 3,5         | 21,7                 | 19,7 | 20,1                 | 18,9 |
| 6. Carrosserie Douai .....       | 4,6                                 | 29,4                      | 22,5  | 14,7        | 58,7                 | 41,3 | 31,3                 | 30,0 |
| Total entreprises RNUR .....     | 28,5                                | 37,2 (2)                  | 6,0   | 4,4         | 27,6                 | 24,3 | 18,7                 | 17,3 |

(1) 44 % en mécanique, 61 % en carrosserie.

(2) Toutes catégories professionnelles incluses.

Source RNUR, Fichier du personnel.

TABLEAU 28

## Proportion des ouvriers professionnels ayant reçu une formation

| Etablissements                   | P 1               |      |     | P 2               |      |     | P 3               |      |     |
|----------------------------------|-------------------|------|-----|-------------------|------|-----|-------------------|------|-----|
|                                  | Toutes formations | dont |     | Toutes formations | dont |     | Toutes formations | dont |     |
|                                  |                   | CAP  | BP  |                   | CAP  | BP  |                   | CAP  | BP  |
| 1. Mixte Billancourt .....       | 9,5               | 7,5  | 0,5 | 34,1              | 30,3 | 0,3 | 54,7              | 49,7 | 0,8 |
| 2. Mécanique Le Mans .....       | 12,4              | 12,1 | 0,1 | 41,7              | 35,0 | 0,4 | 72,1              | 64,2 | —   |
| 3. Mécanique Cléon .....         | 15,1              | 14,2 | 0,1 | 45,8              | 41,8 | 0,8 | 70,0              | 66,8 | 3,2 |
| 4. Carrosserie Flins .....       | 10,5              | 8,6  | 0,2 | 39,2              | 30,7 | 0,5 | 60,6              | 52,0 | 1,2 |
| 5. Carrosserie Sandouville ..... | 12,8              | 11,7 | 0,3 | 37,7              | 34,3 | 0,4 | 65,2              | 63,4 | 0,6 |
| 6. Carrosserie Douai .....       | 47,7              | 36,5 | 2,5 | 78,4              | 59,6 | 1,3 | 86,5              | 69,5 | 4,2 |
| Total entreprises RNUR .....     | 13                | 11,1 | 0,3 | 38,8              | 34,2 | 0,4 | 57,2              | 52,0 | 0,6 |

Source RNUR, Fichier du personnel.

La lecture de ce tableau paraît confirmer l'influence combinée des trois variables envisagées, si l'on note :

— que l'établissement n° 2 est dans une zone très peu industrialisée offrant des possibilités d'emploi limitées ; sa main-d'œuvre a un niveau d'instruction relativement élevé malgré son âge, mais il s'agit pour une part d'une instruction générale et non professionnelle et pour une autre part (d'après des informations complémentaires) d'une formation professionnelle étrangère à la métallurgie ;

— que l'établissement n° 6, de création très récente, se situe en marge d'une région industrialisée en dépression et n'est pas beaucoup plus favorisé du point de vue des perspectives d'emploi. Il semble donc avoir drainé toute la main-d'œuvre jeune et instruite disponible dans la région. L'important décalage entre niveau d'instruction et niveau de qualification des emplois occupés s'expliquerait ainsi mais également :

- par la faible durée qui s'est écoulée depuis l'embauche, alors qu'il se passe souvent une année ou deux avant que les titulaires du CAP soient classés au niveau professionnel ;
- par la forte proportion de la main-d'œuvre ayant reçu une instruction générale, mais pas une formation professionnelle type CAP.

— que l'établissement n° 3 a souvent absorbé une main-d'œuvre venant d'autres secteurs et ayant un autre type de qualification (textile), qualification qui n'est pas prise en compte, au moins au départ, dans l'affectation et la classification de son titulaire.

L'influence du facteur âge et de la disponibilité croissante de jeunes gens instruits se confirme lorsque l'on compare les informations disponibles sur les stocks d'effectifs donnés au tableau 29 et les flux embauchés au cours de l'année 1975.

#### Proportion d'effectifs formés

|                         | Effectifs 1976    |                | Embauche 1975     |                |
|-------------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|
|                         | Agents productifs | Professionnels | Agents productifs | Professionnels |
| Unité n° 1 .....        | 0,8               | 24,8           | 8,2               | 93,9           |
| Total entreprises ..... | 6,0               | 27,6           | 13,5              | 56,6           |

Un autre recoupement est disponible pour une unité de carrosserie de province, où se confirme la différence de niveau d'instruction par âge et par sexe pour les embauches d'agents productifs en 1972.

TABLEAU 29

## Proportion des effectifs embauchés avec un niveau d'instruction (1)

| Sexe et âge \ Niveau de formation | Inférieur au CEP | CEP  | Supérieur au CEP |
|-----------------------------------|------------------|------|------------------|
| Hommes .....                      | 51,1             | 43,4 | 5,4              |
| Femmes .....                      | 42,7             | 53,1 | 4,1              |
| Hommes par tranche d'âge :        |                  |      |                  |
| < 20 ans .....                    | 41,8             | 51,4 | 6,6              |
| 20 à 30 ans .....                 | 50,7             | 43,2 | 5,9              |
| 30 à 40 ans .....                 | 72,9             | 26,4 | —                |
| + de 40 ans .....                 | 70               | 26,9 | 3                |

(Ces données devraient être croisées avec celles qui concernent la nationalité, les hommes ayant un niveau de formation inférieur au CEP étant probablement essentiellement des étrangers).

On notera au passage que les niveaux de formation pour l'ensemble de l'entreprise sont sensiblement inférieurs aux données dont on dispose (2) sur l'ensemble de la population ouvrière nationale, mais la comparabilité est naturellement limitée par la signification que l'on peut attribuer à la définition des catégories professionnelles :

- Proportion d'OS ayant une formation niveau CAP ou BEPC minimum : 11 %.
- Proportion d'OQ ayant une formation niveau CAP ou BEPC minimum : 45 %.

Si une minorité de non-professionnels n'occupe pas l'emploi correspondant normalement à sa formation, par contre une majorité d'ouvriers classés comme professionnels n'ont pas reçu la formation scolaire préalable correspondante (le tableau ne tient compte que de ces formations) et a accédé à l'emploi par promotion interne. Cette proportion aurait cependant été sensiblement plus faible avant les reclassements qui ont augmenté de manière importante (peut-être près d'un tiers) la catégorie des professionnels.

Ce changement de classification ôte toute possibilité de comparaison avec les données antérieures (1968) lesquelles par contre, sont intéressantes du point de vue des différences de formation entre les spécialités professionnelles.

(1) Source : M. LE GALL, *Eléments pour l'étude de la déqualification*, op. cit.

(2) D'après l'enquête sur l'emploi de 1972.

TABLEAU 30

## Proportion d'ouvriers ayant un CAP en 1968

| Filières                             | Dans l'ensemble des usines | Dans l'usine n° 1 |
|--------------------------------------|----------------------------|-------------------|
| Mécanique ajustage .....             | 49,6                       | 43,6              |
| Electrotechniciens .....             | 44,0                       | 40,4              |
| Tourneurs .....                      | 49,6                       | 42,5              |
| Fraiseurs .....                      | 47,0                       | 40,8              |
| Mécaniciens automobile .....         | 23,1                       | 23,9              |
| Tôlerie .....                        | 45,9                       | 46,1              |
| Soudeurs .....                       | 5,6                        | 4,2               |
| Métiers divers de la mécanique ..... | 18,8                       | 19,0              |
| Electricité automobile .....         | 26,3                       | 30,9              |
| Autres .....                         | 14,9                       | 8,9               |
| Ensemble .....                       | 30,6                       | 25,7              |

Il serait naturellement souhaitable de disposer de données plus récentes sur la relation entre formation et spécialisation car l'inadéquation (par niveau) entre formation et qualification a une signification bien différente suivant qu'elle recouvre ou non des inadéquations par spécialisation. A défaut de données globales, des indications fragmentaires sont fournies par une enquête qui donne un aperçu sur les carrières (voir plus loin).

## 2. LA FORMATION CONTINUE

La formation continue (1) assurée par les entreprises de la construction automobile est importante puisqu'elle représentait en 1974 1,8% de la *masse salariale*, contre 1,6% pour l'ensemble des entreprises, soit beaucoup plus que l'obligation légale de 1%.

(1) Après l'affirmation par la loi du 3 décembre 1966 du caractère d'obligation nationale de la formation professionnelle, les accords paritaires du 9 juillet 1970, conclus à la suite des accords de Grenelle, établissaient droit à la formation continue.

Les accords débouchaient sur la loi du 16 juillet 1971 qui organisait l'intervention de l'Etat, des obligations des entreprises et les droits des travailleurs.

Cf. Dossier n° 17 « La formation professionnelle continue financée par les entreprises » Année 1974 - A paraître à La Documentation Française.



Sur le fichier des déclarations d'employeurs relatives au financement de la formation professionnelle continue, la construction automobile est représentée par neuf entreprises qui emploient 304 300 personnes. Toujours d'après cette source, les constructeurs n'emploient que 10,6% de femmes.

Un peu plus de 60 000 personnes, soit environ 20% des effectifs globaux employés par les constructeurs, ont bénéficié de stages ; les stagiaires se ventilent en 96% d'hommes et 4% de femmes : c'est dire que les hommes sont nettement « sur-représentés » dans la population des bénéficiaires par rapport à leur poids réel dans la construction automobile.

En dépit des imperfections de la nomenclature utilisée dans le traitement des déclarations d'employeurs, il apparaît clairement que les ouvriers et employés qualifiés d'une part, les agents de maîtrise et les techniciens d'autre part ont été les principaux bénéficiaires de stage (les représentations cumulées de ces deux catégories approchent quasiment le point de 70%), alors que les ouvriers et employés non qualifiés représentent à peine 20% de l'ensemble des bénéficiaires : c'est ce que montre le tableau qui suit.

#### Nombre et répartition des stages de formation continue

| Emplois                              | Hommes           | Femmes         | Ensemble         |
|--------------------------------------|------------------|----------------|------------------|
| Ouvriers et employés non qualifiés . | 11 730<br>20,2 % | 881<br>34,4 %  | 12 611<br>20,8 % |
| Ouvriers et employés qualifiés ....  | 22 952<br>39,5 % | 982<br>38,4 %  | 23 934<br>39,5 % |
| Agents de maîtrise et techniciens .. | 17 616<br>30,3 % | 573<br>22,9 %  | 18 189<br>30,0 % |
| Ingénieurs et cadres .....           | 5 774<br>10,0 %  | 123<br>4,8 %   | 5 897<br>9,7 %   |
| Ensemble .....                       | 58 072<br>100 %  | 2 559<br>100 % | 60 631<br>100 %  |

Ce tableau présenterait un plus grand intérêt si l'on pouvait confronter cette structure par grande qualification des stagiaires avec les structures des salariés totaux des entreprises. En fait, les différences de présentation ne permettent pas un tel rapprochement.

Toutefois, s'en tenant aux seules données de la deuxième partie, on peut noter de très fortes différences : alors que ces mêmes ouvriers et employés non qualifiés représentent plus de 50% des effectifs globaux de la construction, ils ne représentent que 20% des stagiaires.

Ceci montre clairement que les grands bénéficiaires sont essentiellement les ouvriers qualifiés et, dans une moindre mesure, les techniciens et la maîtrise qui, d'après l'enquête sur la structure des emplois (1), représentent 43,7% des effectifs globaux mais 60% des stagiaires.

D'autres phénomènes viennent confirmer la place privilégiée des ouvriers qualifiés. Ainsi, toutes les heures de stage ne sont pas rémunérées et cela de manière fort différente selon la catégorie des bénéficiaires. A une exception près, on peut donc affirmer que le pourcentage d'heures de stage non rémunérées (par rapport au total des heures de stage) décroît fortement au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des qualifications (l'exception concerne les agents de maîtrise et les techniciens).

TABLEAU 31

Proportion d'heures de stage rémunérées

(en %)

| Emplois                              | Heures de stage rémunérées | Heures de stage non rémunérées | Ensemble |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------|
| Ouvriers et employés non qualifiés . | 80,2                       | 19,8                           | 100      |
| Ouvriers et employés qualifiés ....  | 95,3                       | 4,7                            | 100      |
| Agents de maîtrise et techniciens .  | 91,7                       | 8,3                            | 100      |
| Ingénieurs et cadres .....           | 98,2                       | 1,8                            | 100      |
| Ensemble .....                       | 91,2                       | 8,8                            | 100      |

Toutes qualifications confondues, les heures de stage non rémunérées représentent presque 9% du nombre total d'heures de stage.

Si ce taux est très faible pour les cadres (même pas 2%), il atteint des proportions très fortes chez les non qualifiés, qu'ils soient ouvriers ou employés : 20%.

Le tableau suivant indique le nombre d'heures de stage suivies ainsi que leur répartition par niveau de qualification.

(1) Les structures d'emploi par grande qualification citées au chapitre II « Familles d'emplois et catégories professionnelles » ne sont valables qu'au niveau du secteur d'établissements « construction automobile » et non au niveau du secteur d'entreprises où les personnels de type tertiaire sont nettement plus représentés (services généraux, commercialisation, etc.).

TABLEAU 32

## Répartition des heures de stage

| Emplois                              | Heures de stage rémunérées | Heures de stage non rémunérées | Ensemble            |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|---------------------|
| Ouvriers et employés non qualifiés . | 1 101 957<br>20,4 %        | 271 621<br>51,9 %              | 1 373 578<br>23,2 % |
| Ouvriers et employés qualifiés ....  | 2 758 270<br>51,0 %        | 136 433<br>26,1 %              | 2 894 703<br>48,9 % |
| Agents de maîtrise et techniciens .  | 1 214 111<br>22,5 %        | 109 514<br>20,9 %              | 1 323 625<br>22,3 % |
| Ingénieurs et cadres .....           | 328 102<br>6,1 %           | 6 113<br>1,1 %                 | 334 215<br>5,6 %    |
| Ensemble .....                       | 5 402 440<br>100 %         | 52 368<br>100 %                | 5 926 121<br>100 %  |

Moins nombreux à bénéficier de stages, les ouvriers et employés suivent des stages plus longs que les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres. On constate en effet que le nombre moyen d'heures de stage par bénéficiaire est le suivant :

|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| Ouvriers et Employés non qualifiés : | 109 h |
| Ouvriers et employés qualifiés :     | 121 h |
| Agents de maîtrise et Techniciens :  | 73 h  |
| Ingénieurs et cadres :               | 57 h  |
| Ensemble :                           | 98 h  |

Et l'on voit bien que ce sont les ouvriers et employés qualifiés (ces derniers sont en minorité) qui bénéficient du nombre d'heures de stage maximum.

## **VII - LES CARRIERES**

Si l'on pouvait, pour une période déterminée, analyser les évolutions individuelles et faire la synthèse des données sur les qualifications, les formations et la mobilité, on obtiendrait une représentation satisfaisante de la relation entre caractéristiques des emplois et des individus qui les occupent. On pourrait aussi pleinement rendre compte des phénomènes de mobilité et de leur explication.

Bien entendu, c'est à ce niveau que l'insuffisance des données se fait le plus sentir. Il est particulièrement difficile de faire le passage entre les statistiques globales très agrégées, les résultats d'une enquête très ponctuelle et les indications fournies par une seule entreprise, qui de ce fait risquent fort de n'être pas représentatives du secteur.

### **1. LES DONNEES STATISTIQUES GLOBALES**

Il s'agit à nouveau de l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) couvrant la période 1965-1970.

#### **1.1. Les changements de qualification au sein de l'industrie automobile**

Comme nous l'avons déjà vu, 181 183 individus sont restés actifs occupés dans l'industrie automobile sur la période.

— En 1965, 71,5 % de cette population était une population ouvrière dont la structure était la suivante :

| Manœuvre | OS     | OQ     | OHQ    | Contremaître | Ensemble |
|----------|--------|--------|--------|--------------|----------|
| 5,1 %    | 48,5 % | 27,4 % | 10,1 % | 8,9 %        | 100 %    |

Les 28,5 % autres sont aussi bien des techniciens de la production que des personnels occupant des fonctions administratives.

— En 1970, cette même population (c'est-à-dire les 181 183 personnes) ne comprend plus que 66,5 % d'ouvriers. C'est là une première déformation ; en effet, cela signifie qu'en 5 ans, un certain nombre d'individus ont accédé à des emplois de techniciens ou sont passés sur des emplois de service. C'est ce qui constituera la colonne « non-déterminé » du tableau en bas de page.

La structure de la population ouvrière restante s'est également déformée ; elle est désormais comme suit :

| Manœuvre | OS     | OQ     | OHQ    | Contremaître | Ensemble |
|----------|--------|--------|--------|--------------|----------|
| 4,5 %    | 42,4 % | 30,1 % | 11,9 % | 11,0 %       | 100 %    |

Ce qui, comparé au premier tableau, traduit un certain glissement vers le haut, c'est-à-dire une promotion. Mais on est en mesure d'affirmer que cette promotion concerne *exclusivement* les hommes ; en effet, les femmes qui, lorsqu'elles sont ouvrières, sont essentiellement OS, restent OS pendant cette période.

Cela étant, si l'on analyse de manière détaillée le devenir de la population ouvrière, on peut mettre en évidence les déformations suivantes :

| Emplois            | Non déterminé | Manœuvre | OS     | OQ     | OHQ    | Contremaître | Ensemble |
|--------------------|---------------|----------|--------|--------|--------|--------------|----------|
| Manœuvre .....     |               | 73 %     | 9,3 %  | 17,7 % |        |              | 100      |
| OS .....           | 3,1 %         |          | 78,2 % | 18,7 % |        |              | 100      |
| OQ .....           | 14,4 %        |          |        | 66,8 % | 11,8 % | 7 %          | 100      |
| OHQ .....          | 13,7 %        |          |        |        | 77,6 % | 8,8 %        | 100      |
| Contremaître ..... | 18,8 %        |          |        |        |        | 81,2 %       | 100      |

Les taux de promotion deviennent évidemment plus importants au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des qualifications ouvrières. Il n'est malheureusement pas possible de savoir si les promotions ou souvent

simplement les changements de qualification, qui apparaissent dans la colonne ND, se font dans la production (c'est-à-dire à un niveau de technicien) ou dans les emplois de services.

## **1.2. Les changements de qualification dans le cas de sortie de l'industrie automobile**

Les effectifs sont trop peu importants pour que l'on puisse se livrer à une étude détaillée des résultats de l'enquête FQP.

Toutefois, deux phénomènes se dessinent.

— En ce qui concerne les départs vers l'industrie (sauf automobile), ils s'effectuent en général avec promotion, mais toujours dans des emplois spécifiquement ouvriers, sauf aux niveaux les plus bas (manœuvres, OS) où les jeunes se reconvertissent comme employés.

— En ce qui concerne les départs dans le secteur tertiaire, la reconversion comme technicien ou employé est quasi totale.

## **2. LES RESULTATS D'ENQUETE ET LES DIFFERENCES ENTRE LES SPECIALITES ET ENTRE LES REGIONS**

Un autre éclairage sur les carrières ouvrières est apporté par une enquête récente (1) qui apporte une diversité exceptionnelle d'informations sur les emplois occupés, les rémunérations obtenues et les motifs de changement d'emplois. Cette enquête touche un échantillon modeste (89 individus appartenant aux promotions étudiées ont été employés dans l'automobile) et doit donc être interprétée avec la plus grande prudence. Mais un certain nombre de conclusions semblent bien s'en dégager quant au rôle de la région et de la spécialisation dans la réussite professionnelle.

**2.1. Dans la région Ouest, on constate une différence considérable entre les ajusteurs et tourneurs d'une part et les plombiers d'autre part.**

---

(1) Enquête CEREQ-AFPA sur le devenir professionnel de trois promotions (1967 à 1969) du CAP et de la FPA dans quatre spécialités (tourneurs, fraiseurs, ajusteurs, plombiers chauffagistes) et dans deux régions : Haute Normandie et Nord (en cours de rédaction).

Si la majorité de ces diplômés ont été recrutés au départ comme OS (qu'ils aient eu ou non une expérience professionnelle préalable (1)) à la date de l'enquête, tous les tourneurs et ajusteurs étaient professionnels, la majorité au moins P2, et un nombre substantiel se situait à un niveau plus élevé. La durée qui s'est écoulée entre le recrutement et le passage à la catégorie « professionnels » allait de quelques mois à plusieurs années, se situant le plus souvent à un peu plus d'un an. Presque tous ceux qui sont entrés dans l'industrie automobile y sont restés, y ayant trouvé des avantages importants sur le plan financier et y faisant carrière.

Par contre, les plombiers ont trouvé un marché du travail très défavorable et ont été contraints d'accepter un emploi dans l'automobile, soit par suite de licenciement et faute de trouver un autre emploi, soit pour améliorer leur salaire. Mais l'emploi pris dans l'automobile ne correspondant généralement pas à leur spécialité, tous ont été recrutés au niveau OS et un certain nombre y étaient encore, les autres dépassant très rarement le niveau P1 quand ils y arrivaient. Les différences de niveau de salaire reflètent très nettement les différences de réussite professionnelle.

Il n'est pas surprenant dans ces conditions que les plombiers ne se soient pas fixés dans l'industrie automobile et soient beaucoup plus nombreux à la quitter, souvent avec le désir de retrouver leur métier. Cette différence de devenir pourrait s'expliquer moins par l'adéquation de la spécialisation professionnelle que par des différences de valeur de la formation acquise.

## 2.2. Dans la région Nord, la situation était tout à fait différente, sans doute à la suite :

- d'un contexte économique beaucoup plus déprimé ;
- d'un développement beaucoup plus faible et beaucoup plus récent de l'industrie automobile, qui y employait moins de 12 000 personnes en 1974, alors que les trois usines Renault de Normandie (2) totalisaient ce chiffre dès le début des années 1960, pour atteindre en 1974 un effectif de l'ordre de 38 000 personnes.

Ceci peut expliquer les constatations suivantes :

— Les différences entre tourneurs et ajusteurs d'une part, plombiers et chauffagistes d'autre part s'estompent dans le Nord, la situation des premiers étant moins favorable qu'en Normandie :

- soit que leur entrée plus récente dans l'industrie automobile ne leur ait pas permis d'atteindre des niveaux de qualification équivalents (la plupart sont P1 ou P2), ou de bénéficier d'une aussi longue ancienneté à l'intérieur du niveau de qualification ;
- soit par suite de différences entre firmes quant aux qualifications ou aux rémunérations, mais les informations sont insuffisantes pour se prononcer avec précision sur ce point ;

(1) Soit que l'expérience précédente n'ait pas été prise en compte, soit que la déqualification souvent constatée à l'embauchage par rapport à l'emploi précédent ait été purement nominale, par suite de différences entre branches et entreprises, dans les systèmes de classification.

(2) Compte tenu de la dimension de son bassin de recrutement, l'usine de Flins est rattachée à cette région, bien qu'elle ne lui appartienne pas à proprement parler.

— Faute de possibilités d'emploi locales, on constate même chez les tourneurs un certain nombre de cas d'exode vers des emplois dans l'automobile hors de la région (Région Parisienne ou Sochaux), ce qui n'avait pas été observé en Normandie. Ces cas sont à peu près les seuls (avec un refus du travail de nuit) où les titulaires ont quitté la branche automobile et cela uniquement pour « rentrer au pays » (on constate pour la même raison un retour de Belgique malgré une perte substantielle de rémunération).

En effet, dans le Nord comme dans l'Ouest, les avantages financiers sont le plus souvent invoqués comme motifs pour entrer dans l'automobile car ils sont en effet le plus souvent substantiels. Mais pas toujours, et il y a même des pertes de rémunération dans le Nord. On peut donc se demander si, bien que ce ne soit pas explicite, les perspectives de stabilité et de croissance de l'entreprise ne jouent pas aussi un rôle important dans la mobilité (ce qui a été indiqué fréquemment au début de l'enquête). A contrario, on note dans la région Nord un certain nombre de cas de mobilité consécutifs à des faillites ou à des licenciements.

### **3. LES DONNEES SUR UNE ENTREPRISE : LES OUVRIERS**

Malgré le caractère fragmentaire des données sur les carrières qui sont fournies par une seule entreprise, une première synthèse peut être ébauchée en reprenant les résultats des analyses entreprises aux chapitres précédents, afin de caractériser les principaux groupes de population ouvrière. Cette synthèse nécessiterait autant que possible le recoupement des données sur :

— le niveau de qualification et éventuellement la nature de l'emploi occupé : quatre groupes au moins doivent être pris en considération :

- les agents productifs (ex. OS) ;
- les professionnels de fabrication (autrefois OS et désormais fusionnés avec les professionnels) ;
- les professionnels ;
- les règleurs.

— la nationalité et le sexe des titulaires ;

— la région ;

— le taux de promotion à la catégorie supérieure ;

— le temps passé dans la catégorie professionnelle et l'ancienneté ;

— la formation.

A ces données quantifiables devraient pouvoir s'ajouter des indications sur les conditions de travail — mais celles-ci sont plus difficiles à mesurer —. En fait, la plus grande partie des croisements entre les données quantifiables elles-mêmes ne sont pas disponibles. On est donc conduit à risquer quelques hypothèses qui mériteraient d'être discutées.



### 3.1. Les emplois d'agents productifs

Ils sont occupés par des populations différentes suivant que l'on se situe dans les régions industrialisées (et notamment dans la Région Parisienne) et ailleurs.

— Dans les régions industrialisées, les étrangers sont majoritaires. Ils tendent à se stabiliser dans l'entreprise et, depuis quelques années, dans ce type d'emploi. Leur niveau de formation et leurs perspectives de promotion sont particulièrement faibles.

A côté des étrangers, on trouve surtout une population de passage jeune, embauchée pour un emploi d'attente (avant le service militaire). C'est pour une grande part l'explication du taux élevé de rotation observé pour ces emplois.

Les conditions de travail sont rendues particulièrement pénibles par l'ancienneté de la plupart des unités. On y trouve très peu de femmes.

TABLEAU 33

#### Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et par nationalité

(en %)

| Emplois                       | Français | Etrangers | Total |
|-------------------------------|----------|-----------|-------|
| Agents productifs .....       | 58,9     | 41,1      | 100   |
| Professionnels de fabrication | 75,7     | 24,3      | 100   |
| P1 .....                      | 89,7     | 10,3      | 100   |
| P2 .....                      | 94,9     | 5,1       | 100   |
| P3 .....                      | 96,1     | 3,9       | 100   |
| Régleurs .....                | 95,1     | 4,9       | 100   |

TABLEAU 34

Taux de promotion au cours d'une année récente

- a) **Sur 1 000 agents productifs**
  - 40 passent P1
  - 3 passent P2
  - 1 passe régleur
- b) **Sur 1 000 P1 (1)**
  - 88 passent P2
  - 2 passent régleurs
  - 1 passe agent de maîtrise
- c) **Sur 1 000 P2**
  - 146 passent P3
  - 3 passent régleurs
  - 4 passent agents de maîtrise
- d) **Sur 1 000 P3**
  - 81 passent techniciens de production
  - 23 passent techniciens
  - 6 passent agents de maîtrise
  - 1 passe dessinateur
- e) **Sur 1 000 techniciens de la production**
  - 23 passent techniciens
  - 20 passent agents de maîtrise

— *Dans les régions moins industrialisées, les agents productifs sont principalement et parfois exclusivement des français — en tant que tels — et parce que les alternatives d'emploi sont plus limitées, leur niveau de formation est plus élevé.*

Une partie des agents productifs est constituée d'ouvriers formés pour d'autres emplois qu'ils n'ont pas occupés dans le contexte économique local. L'âge de la population est lié à celui de l'unité et à son rythme de croissance. Ses espérances professionnelles sont fonction de son âge et de son niveau de formation. Les possibilités de les satisfaire dépendent en partie du rythme de croissance de l'unité.

Mais, en temps normal, ces possibilités sont très restreintes, puisque le taux moyen de passage à la catégorie des professionnels est de 40 pour 1 000 (taux certainement inférieur pour les étrangers, donc supérieur pour les français). Encore s'agit-il surtout de passages dans les emplois de professionnels de fabrication (retouche, vérification, manutention).

(1) On ne possède pas le détail des P1 de fabrication et des autres professionnels.

Ceux qui ont reçu une formation préalable et ne font que transiter dans la catégorie des agents productifs, parce qu'ils ont échoué, soit au CAP, soit aux essais d'entreprise, monopolisent pratiquement les chances de promotion.

### 3.2. Les professionnels de fabrication

La création de cette catégorie répondait en partie à ce souci d'offrir une ouverture aux agents productifs. Elle a permis, pendant une période exceptionnelle, de susciter une vague de promotions importantes. Mais, cette situation mise à part, il faut souligner qu'il ne s'agit pas d'un échelon intermédiaire conduisant des emplois d'agents de fabrication aux emplois de professionnels. Malgré l'intégration administrative parmi ces derniers, c'est bien aux précédents qu'ils continuent de se rattacher essentiellement, avec des caractéristiques propres :

— les emplois occupés se caractérisent moins par la technicité des opérations que par la responsabilité engagée ou les conditions de travail à subir ; les titulaires ont un niveau de formation sensiblement inférieur à celui des professionnels ;

— dans leur grande majorité (les trois quarts), ce sont des français ; leur ancienneté est nettement supérieure à celles des agents productifs.

L'analyse des filières montre des possibilités très réduites de passage dans les autres catégories de professionnels (vérification, débosselage). Ces possibilités ne dépassant généralement pas le niveau P1.

Les conditions de travail des professionnels de fabrication sont proches de celles des agents productifs.

TABLEAU 35

#### Répartition par groupe d'ancienneté et âge moyen des catégories professionnelles

| Emplois                       | Ancienneté     |            |                | Age moyen |
|-------------------------------|----------------|------------|----------------|-----------|
|                               | Moins de 5 ans | 5 à 14 ans | 15 ans et plus |           |
| Agents productifs .....       | 45,8           | 38,0       | 16,2           | } 36,6    |
| Professionnels de fabrication | 22,9           | 53,6       | 23,5           |           |
| P1 .....                      | 46,9           | 31,6       | 21,5           |           |
| P2 .....                      | 35,0           | 37,6       | 27,4           | 33,2      |
| P3 .....                      | 15,3           | 47,5       | 37,2           | 36,3      |
| Régleurs .....                | 9,2            | 40,8       | 50,0           | 40 et 42  |
| Employés .....                | 30,8           | 35,3       | 33,9           | 37,9      |
| Techniciens .....             | 14,7           | 34,3       | 51,0           | 37,6      |
| Maîtrise .....                | 5,4            | 24,6       | 70,0           | } 43,4    |
| Cadres .....                  | 17,4           | 22,7       | 59,9           |           |

TABLEAU 36

## Ancienneté et âge moyen par groupe d'emplois (1)

| Groupe d'emplois                     | Age      | Ancienneté                     |
|--------------------------------------|----------|--------------------------------|
| Agents productifs sur machinc .....  | 38, 39   | 8 à 10 ans suivant catégorie   |
| » » presses .....                    | 34       | 5 suivant catégorie            |
| » » montage .....                    | 32 à 38  | 4, 5 et 7 suivant catégorie    |
| » » soudure .....                    | 32, 33   | 4 et 5 suivant catégorie       |
| Mécaniciens, réparateurs P1, P2 .... | 26, 32   | 4 et 9 suivant catégorie       |
| Ajusteurs P1, P2 .....               | 27, 28   | 6, 9 et 12 suivant catégorie   |
| Fraiseurs P2 .....                   | 28       | 7 ans                          |
| Tourneurs P2 .....                   | 30       | 9 ans                          |
| Electriciens .....                   | 26, 27   | 4 et 6 suivant catégorie       |
| Débossseurs .....                    | 32       | 6 ans                          |
| Vérificateurs .....                  | 37 et 43 | 9 et 14 ans                    |
| Retoucheurs .....                    | 33       | 8 ans                          |
| Régleurs .....                       | 37 à 42  | 11, 15 et 18 suivant catégorie |
| Agents de maîtrise .....             | 43, 45   | 15 à 20 ans                    |

## 3.3. Les professionnels

Les professionnels conformes à la définition traditionnelle sont à plus de 90 % des français. C'est la catégorie la plus jeune (moins de 30 ans) mais avec une ancienneté moyenne comparable à celle des agents productifs. Si la correspondance entre obtention du CAP et classification dans la catégorie « professionnel » est loin d'être parfaite, on peut considérer, dans la logique de l'analyse précédente, que :

— si tous les titulaires du CAP ne passent pas leurs essais professionnels du premier coup et ne sont pas intégrés directement comme professionnels, la plupart (au moins dans l'entreprise pour laquelle l'information est disponible) sont promus au bout d'un an environ ;

— réciproquement, on trouve essentiellement parmi les promus, ceux qui avaient un diplôme type CAP (ou FPA, celle-ci n'étant pas automatiquement reconnue dans certaines entreprises), ou qui, tout au moins, avaient com-

(1) Seules sont représentées les catégories les plus nombreuses lorsqu'il en existe plusieurs avec des appellations proches.

mencé des études professionnelles qui leur ont fourni une base, éventuellement complétée par une formation continue. La formation continue, on l'a vu, bénéficie peu aux OS et paraît très difficilement accessible à ceux qui n'ont aucune base. De plus, il faut tenir compte des obstacles que représentent la fatigue et l'éloignement pour accéder à une formation continue.

Les spécialités traditionnelles de l'ajustage, du tournage et du fraisage paraissent offrir les meilleures chances de promotion, à l'intérieur de la catégorie des professionnels et vers des catégories hautement qualifiées, moins par la spécialisation qu'elles donnent que par la qualité qu'elles garantissent.

Au total, les chances de promotion ne sont pas négligeables (de l'ordre de 10 % par an), en particulier au niveau P2 (de l'ordre de 15 %). Mais, elles sont aussi liées à une tendance au glissement vers le haut des catégories professionnelles et au rythme de croissance des unités. On peut donc se poser la question de l'incidence possible sur les perspectives de carrière d'un ralentissement de la croissance ou même d'une stabilisation de l'activité d'un certain nombre d'unités.

Par ailleurs, un certain nombre de responsables ont fait état de pénuries de personnels hautement qualifiés. Elles pourraient être liées à une certaine tendance à l'écrasement des hiérarchies salariales à l'intérieur des catégories ouvrières, tandis que les petites entreprises, moins liées par les accords concernant les rémunérations et n'employant que quelques spécialistes, pourraient leur offrir des conditions plus favorables. Les meilleurs professionnels pourraient donc trouver des débouchés supplémentaires en quittant les grandes entreprises, ce qui contribuerait à expliquer leur jeunesse.

### **3.4. Les régleurs**

Il n'est pas surprenant de constater que les régleurs ont beaucoup plus d'ancienneté que les ouvriers. Ils sont recrutés dans des proportions comparables parmi les agents productifs, les professionnels de fabrication et les professionnels. Les possibilités de carrière se situent essentiellement à l'intérieur de la catégorie, qui comporte deux niveaux. Quelques possibilités de promotion vers la maîtrise et des emplois de technicien existent au niveau supérieur.

## **4. LES AUTRES CATEGORIES PROFESSIONNELLES**

Les données sur les niveaux de formation n'ayant pu être exploitées pour ces catégories, leur analyse en est nécessairement beaucoup plus limitée.

#### 4.1. La maîtrise

On ne sera pas surpris de constater pour la maîtrise, un âge et une ancienneté beaucoup plus élevés que pour les autres catégories. Néanmoins, une comparaison avec les données de 1965 montre un rajeunissement sensible (1) résultant sans doute de l'expansion de l'entreprise et des besoins de recrutement qui en ont découlé.

Répartition de la maîtrise par tranche d'âge (en %)

|                       | 1965 | 1974 |
|-----------------------|------|------|
| Moins de 35 ans ..... | 17   | 33   |
| 50 ans et plus .....  | 43   | 23   |

Cette évolution ne permet pas de retenir comme toujours valables les indications disponibles :

a) *Sur les niveaux de formation en 1968 :*

- 9 % des agents de maîtrise avaient une formation technique supérieure au CAP ;
- 21 % une formation de niveau CAP ;
- par contre, dans un grand nombre de cas, l'accession au premier poste de maîtrise n'avait lieu qu'après une présence de 15 ans dans l'entreprise.

b) *Sur les carrières vers 1965 (2) :*

- la cooptation en matière de recrutement, le plus souvent à l'intérieur du département au sein duquel s'exerce l'activité de l'agent de maîtrise ;
- un passage généralement très long dans les catégories d'ouvriers notamment, des durées supérieures à 15 ans sont très fréquentes aux bas niveaux de la hiérarchie ;
- de façon complémentaire : peu d'entrées de jeunes issus des Ecoles Nationales Professionnelles (neuf en 3 ans) ; faibles échanges avec les filières voisines, sauf avec les Méthodes au niveau des contremaîtres ou assimilés ;

(1) Sous réserve que les catégories soient bien comparables, car dans le premier cas, il s'agissait uniquement de la maîtrise d'atelier.

(2) D'après l'enquête sociologique d'A. TOURAINE sur la maîtrise réalisée pour le compte de la Régie Renault.

- très peu de démission (taux annuel inférieur à 1 % alors qu'il est de l'ordre de 4,5 % pour l'ensemble des catégories de collaborateurs) ;
- nomination au statut cadre, soit en fin de carrière, soit vers 40 ans pour les personnes justifiant d'un niveau relativement élevé de formation de base pour cette filière. Ce fait concerne environ 5 % de l'effectif des chefs d'atelier dans les Usines (avec une ancienneté au moins égale à 15 ans) mais 30 % des chefs d'atelier dans les succursales où l'ancienneté exigée est aussi beaucoup plus faible (10 ans).

Des données plus récentes sur l'accès à l'emploi montraient que sur 100 agents de maîtrise recrutés au sein de l'entreprise (10 étaient recrutés à l'extérieur) : (1)

- 27 % étaient précédemment classés comme techniciens,
- 18 % étaient précédemment classés comme employés (2),
- 16 % étaient précédemment classés comme P3 et agents techniques de production,
- 31 % étaient précédemment classés comme réglers,
- 8 % étaient précédemment classés comme professionnels (en-dessous de P3).

#### 4.2. Les techniciens

Comme on pouvait le prévoir, il s'agit d'une population plus jeune et venant davantage de l'extérieur. Pour une année récente et pour 100 nouveaux techniciens, la répartition s'établissait ainsi :

|   |        |
|---|--------|
| — anciens agents productifs ..            | 2,7 %  |
| — anciens P1 .....                        | 5,7 %  |
| — anciens P2 .....                        | 15,7 % |
| — anciens réglers .....                   | 4,3 %  |
| — anciens P3 .....                        | 14,6 % |
| — anciens techniciens de production ..... | 7,5 %  |
| — anciens employés (3) .....              | 13,4 % |
| — embauche extérieure .....               | 36,0 % |

dont :

- 18 % avaient moins de 20 ans,
- 49 % avaient de 20 à 24 ans,
- 21 % avaient de 25 à 29 ans,
- 12 % seulement ayant 30 ans et plus,

(1) Source : P. JACQUOT - Détermination de la demande de personnel dans une entreprise d'automobiles - Réunion d'un groupe d'experts de l'OCDE - 1968.

(2) Il ne s'agit probablement pas de maîtrise d'atelier dans ce cas.

(3) Ici encore, les techniciens proprement dits ne semblent pas nettement distingués des administratifs.

autrement dit, le recrutement se fait essentiellement à la sortie de la formation.

4.3. En ce qui concerne les *ingénieurs et cadres*, d'après les recoupements possibles, il semblerait que les recrutements externes, bien que relativement plus importants, restent minoritaires par rapport à la promotion interne :

|  |      |
|--|------|
| — promotions à partir du niveau employés .....                 | 15 % |
| — promotions à partir du niveau techniciens/dessinateurs ..... | 19 % |
| — promotions à partir du niveau maîtrise .....                 | 24 % |
| — recrutement extérieur (1) .....                              | 42 % |

D'après les informations disponibles sur une autre entreprise, les proportions y seraient pratiquement inversées, la promotion interne y représentant 30 à 50 % des nominations suivant les années.

Ceci confirme la nécessité de relativiser les données qui précèdent et qui s'inscrivent dans le cadre de la politique d'une entreprise, alors que d'autres peuvent avoir des politiques différentes.

---

(1) Il faudrait vérifier si les recrutements à partir d'autres établissements ou sociétés du groupe sont bien pris en compte.



## VIII - LES SPECIFICITES DES MARCHES DU TRAVAIL

Au terme de cette analyse, il y a lieu de se demander s'il existe une spécificité des différentes localisations en tant que marchés du travail et quelles en seraient les conséquences. C'est là un thème sous-jacent à l'ensemble de l'étude.

La recherche, à travers ces différentes analyses, des caractéristiques significatives des marchés du travail pour l'industrie automobile conduit à en retenir les suivantes :

— *le contexte économique propre à la région*, surtout à certaines périodes (début 1970) qui ont vu le contraste entre des régions en expansion rapide et d'autres en stagnation ;

— *la place respective de l'industrie automobile et des autres activités dans la région* (voir tableau 5, deuxième partie, 1), la première pouvant être dominante ou même quasi monopolistique (étant entendu qu'il peut y avoir corrélation entre ce facteur et le précédent, lorsque l'industrie automobile est suffisamment importante pour modifier le contexte économique, sous réserve de ce qui a été dit sur la sous-traitance) ;

— l'importance de la concentration démographique et du potentiel de recrutement qu'elle représente ;

— la proximité éventuelle des frontières qui, dans la conjoncture actuelle, implique un courant de travailleurs frontaliers vers l'étranger (en particulier l'Allemagne et la Suisse) et diminue la compétitivité des entreprises françaises sur le marché du travail.

La combinaison de ces critères conduit à distinguer de manière un peu schématique les situations-types suivantes :

- 1 - *Les régions parisienne et lyonnaise*, avec une forte concentration de population et une grande diversité d'activités industrielles et tertiaires.
- 2 - *Les autres régions industrielles* dans chacune desquelles la relation entre l'industrie automobile et les autres activités industrielles est distincte :
  - dans la vallée de la Seine, l'automobile était plus dynamique et plus attractive que les activités plus anciennes (textile, activités portuaires) ;
  - à plus forte raison dans le Nord qui souffrait d'une dépression durable ;
  - dans le Nord-Est par contre, l'automobile semble avoir été moins attractive que la métallurgie, mais l'évolution récente de celle-ci modifie cette situation ;
  - le cas de l'Alsace est à part en raison de l'attraction de la frontière.

• 3 - Les régions où l'automobile occupe une place dominante sinon monopolistique : Ouest et Franche-Comté, celle-ci ayant une situation tout-à-fait exceptionnelle en raison de l'ancienneté et de l'importance de l'implantation de Sochaux (moins touché que l'Alsace par la proximité de la frontière).

L'isolement d'un établissement de construction automobile dans une région non industrialisée présente plusieurs inconvénients du point de vue :

a) Des possibilités d'amortissement des variations conjoncturelles dans la mesure où, la main-d'œuvre locale étant dépendante d'un établissement unique, la rigidité est encore plus grande qu'ailleurs, tandis que le recours occasionnel ou systématique à une main-d'œuvre intérimaire est nécessairement limité par le champ d'activité de cette main-d'œuvre.

La rigidité plus grande du niveau de l'emploi dans une usine décentralisée et monopolistique est illustrée par les fluctuations de l'emploi durant les périodes de récession dans différentes unités de la régie Renault et notamment au Mans :

**Evolution du niveau de l'emploi**

| Unités de la Régie Renault | 1959<br>à 1960 | 1962<br>à 1963 | 1963<br>à 1964 | 1973<br>à 1974 |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Billancourt .....          | — 13,7         | — 5            | — 13           | — 5,1          |
| Flins .....                | — 12,8         | — 13,1         | — 6            | — 2,3          |
| Le Mans .....              | — 1,1          | + 1,4          | — 6            | — 1,6          |
| Total .....                | — 9,9          | — 4            | — 9,6          | — 3,2          |

b) Des possibilités de promotion ouvrière qui sont plus réduites lorsque le turn-over et le reclassement dans d'autres industries métallurgiques offrant davantage de perspectives au niveau des qualifications, des responsabilités et du salaire ne sont pas possibles.

L'insertion de tout nouvel établissement dans une région déjà fortement industrialisée paraît donc devoir être une préoccupation constante des constructeurs, sans que la présence d'un environnement industriel puisse pour autant représenter une garantie. Ainsi, dans le Nord-Pas-de-Calais, les nouvelles implantations ont certes été réalisées dans un bassin d'emploi industriel particulièrement riche, mais la construction automobile y représente actuellement la principale activité de reconversion pour la main-d'œuvre employée dans des secteurs en perte de vitesse (houillères, etc.) ; les ouvriers y sont donc habitués à un certain niveau de qualification, niveau qu'ils ne trouvent pas dans l'industrie automobile et ne peuvent envisager d'autres emplois à court terme. Les revendications catégorielles y prennent donc une acuité inattendue (ex. : usine RENAULT de Douai).

## Conclusion

Les politiques de main-d'œuvre telles qu'elles ressortent des descriptions présentées dans cette partie apparaissent clairement comme un sous-système qui vient se loger dans la politique générale du secteur pour abaisser ses coûts salariaux unitaires.

Partant d'une logique d'expansion par investissements nouveaux associés à une application de modèles d'organisation qui impliquent des divisions du travail poussées, les constructeurs automobiles se sont trouvés en face de deux voies distinctes : la première basée sur une stabilité de localisation dans les zones d'implantation traditionnelle conduisant à recourir à une main-d'œuvre étrangère accrue, la seconde basée sur une délocalisation plus ou moins large s'est appuyée sur la recherche de main-d'œuvre nouvelle, en partie féminine, mais de façon nettement limitée.

Selon les solutions adoptées, les avantages escomptés ont pu s'accompagner ou non d'effets secondaires plus ou moins marqués allant à contre coup des premiers. C'est ainsi que la passivité syndicale attendue des populations nouvelles pour cette industrie n'a pas duré très longtemps, d'autant plus que cette population avait un écart plus important entre les formations possédées et les emplois occupés.

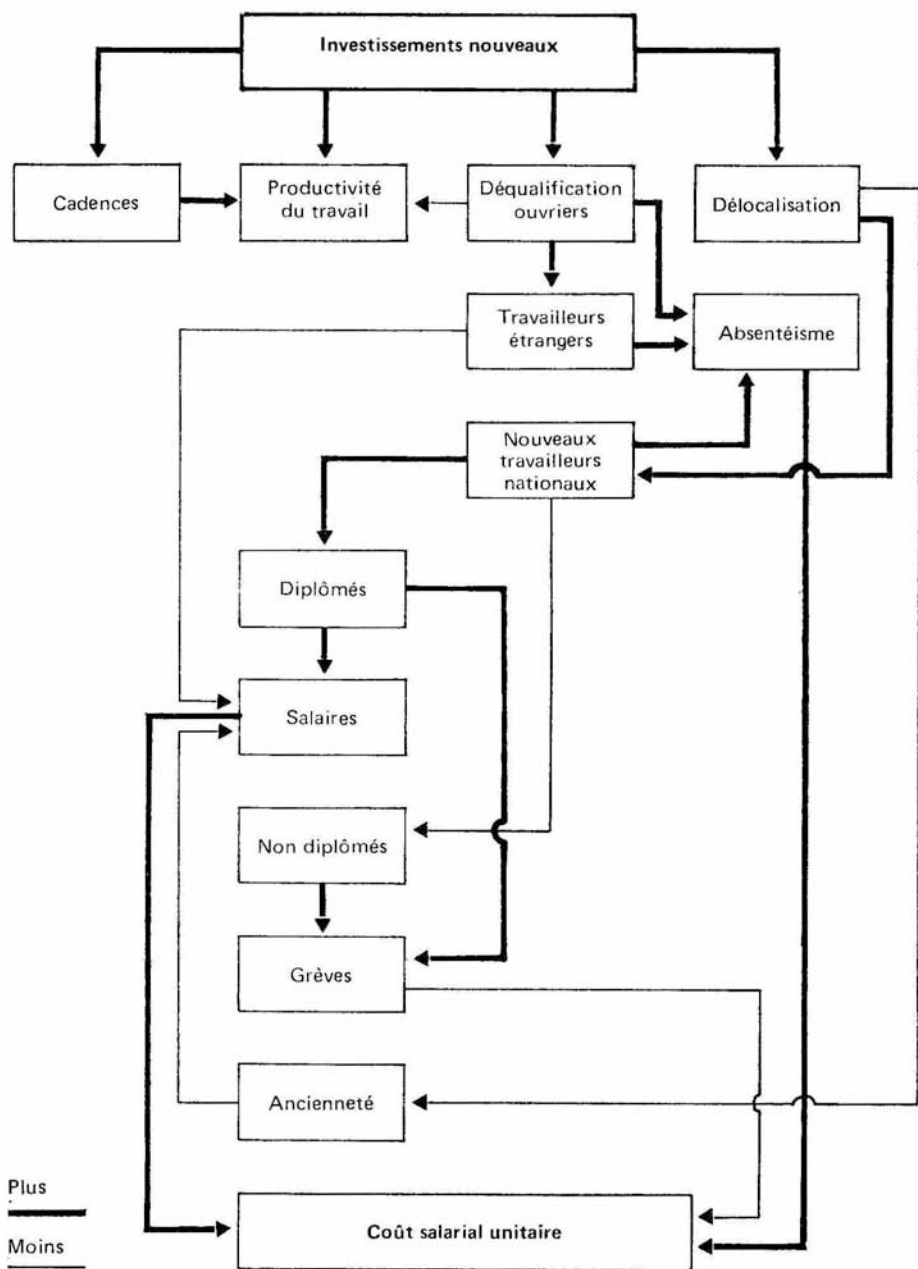
En simplifiant à l'extrême, comme pour les parties précédentes, l'essentiel des éléments pris en compte peut être retrouvé dans l'organigramme ci-dessous : l'indication + indiquant une influence positive, l'indication — un effet modérateur.

On remarquera que, suivant les établissements observés, la population présentée dans des emplois donnés varie largement de par ses caractéristiques ethno-démographiques, les variations révélant donc des marges de liberté dans l'affectation des personnes par rapport aux emplois à tenir, affectation qui semble plus dépendre des conditions du marché du travail, des politiques de gestion de main-d'œuvre et d'aspects socio-culturels que de problèmes de compétences professionnelles au sens strict.

Dans ce contexte toutefois les conditions de croissance du secteur ainsi que la largeur relativement grande de l'éventail des salaires ont favorisé une progression des rémunérations et des carrières des personnels qui, pour un nombre non négligable d'entre eux, a été substantielle.

C'est donc bien comme un ensemble fortement typé et parfois contrasté qu'apparaît le secteur de la construction automobile quant à l'usage qu'il a pu faire de sa main-d'œuvre au cours de la période étudiée. Le problème qui se pose alors est d'évaluer dans un proche avenir, à contexte évolué, les modalités nouvelles qui pourront apparaître dans les politiques de main-d'œuvre.

ORGANIGRAMME  
Sous-système de main-d'œuvre.



Quatrième partie

# **CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES**

Les analyses qui précèdent appellent d'une part des conclusions et d'autre part un prolongement.

— Les conclusions peuvent être considérées comme un bilan analytique de l'expérience passée. Elles se placent le plus souvent sur le plan méthodologique, et visent à apporter une contribution à la compréhension des mécanismes intéressant l'emploi, qui fait l'objet depuis un certain nombre d'années de différentes analyses théoriques. Il s'agit plus particulièrement :

- des facteurs qui déterminent la structuration de l'emploi ;
- du fonctionnement des marchés du travail.

— Le prolongement, se fondant sur ces conclusions et sur la compréhension des mécanismes en jeu, vise à esquisser les grandes lignes de l'évolution à moyen terme des problèmes d'emploi dans l'industrie automobile. A partir des tendances d'évolution des différents facteurs intéressant l'emploi, sera ébauchée la synthèse des problèmes qui se posent aux entreprises et aux pouvoirs publics.

# I - CONCLUSIONS

## 1. CARACTERISTIQUES DU SECTEUR ET STRUCTURATION DES EMPLOIS

### Caractéristiques du secteur

Au cours de la période écoulée, et plus particulièrement durant les années 1960 à 73, l'industrie automobile a joué un rôle pilote dans l'économie française, figurant aux premiers rangs notamment pour :

- le rythme de croissance de la production, de la formation brute de capital fixe et de la productivité du travail ;
- le degré de concentration des entreprises et la dimension des établissements ;

Par suite de ses effets d'entraînement vis-à-vis des industries situées en amont et en aval, les effectifs directement et indirectement employés sont importants et se sont rapidement accrus.

Le *marché* de l'automobile est devenu véritablement un marché de masse pour les entreprises européennes au cours des années 60, avec l'élévation du niveau de vie et l'ouverture des marchés à l'exportation.

Tout en devant rester compétitifs, les constructeurs ont eu pour principal souci de satisfaire une demande rapidement et presque constamment croissante.

Le *produit* automobile est constitué par l'assemblage d'un très grand nombre de pièces diversifiées, mais dont la plupart ne posent pas de problèmes techniques de fabrication particuliers. Son coût unitaire est élevé et son volume encombrant.

Autrement dit, l'industrie automobile est le prototype d'une industrie de biens d'équipement à production de masse, qui s'est trouvée devant un marché porteur, a pu réaliser des économies d'échelle et a eu la possibilité de décomposer des sous-ensembles de la fabrication.

Un certain nombre de conséquences découlent de ces données de base :

- a) Les investissements nécessaires pour assurer la fabrication de masse d'un produit coûteux sont très élevés et exigent des moyens financiers considérables. Ceci, ainsi que la nécessité de faire face à la concurrence internationale, explique le degré très poussé de concentration des entreprises.

b) La combinaison des impératifs de la production de masse et de la multiplicité des opérations d'assemblage est largement responsable du mode d'organisation de la production :

— dimension particulièrement grande des établissements de production, notamment pour ce qui concerne l'assemblage ;

— rôle pilote de l'industrie automobile pour la mise en œuvre sur une large échelle de l'organisation scientifique du travail, du travail à la chaîne et de la parcellisation des tâches.

L'existence d'un marché porteur, l'expansion qui en résulterait, la concentration des entreprises, ont contribué au renforcement de ce modèle d'organisation, centralisé et rigide, dont les caractéristiques étaient ébauchées dès l'immédiat après-guerre.

Ces remarques s'appliquent essentiellement aux entreprises de la construction automobile, qui se situent au centre d'un ensemble complexe de fabrications dont elles font la synthèse par le montage final. Les nombreuses entreprises qui travaillent pour elles subissent les répercussions de cette situation, notamment pour ce qui est de la production de masse et de ses effets sur la nature du travail. Cependant, leur concentration (financière, économique et technique) est, jusqu'à maintenant, beaucoup moins poussée, notamment parce qu'elles ne travaillent pas sur de grands ensembles et sont souvent spécialisées dans une gamme restreinte de produits.

## **Les effets sur l'emploi**

Ce contexte a eu sur l'emploi un ensemble de répercussions :

a) *Sur le plan quantitatif*, malgré une élévation sensible de la productivité du travail, l'accroissement rapide de la production a entraîné une progression substantielle du niveau de l'emploi et donc des besoins importants de recrutement.

b) *Sur le plan qualitatif*, les emplois de la construction automobile se caractérisent :

— par leur grande diversité mais aussi par leur absence de spécificité par rapport aux autres secteurs de l'industrie mécanique ;

— par leur faible niveau de qualification, lié à la fois à cette prédominance de l'assemblage, au degré de concentration des décisions, à l'importance de la fabrication en grande série et du travail à la chaîne, au développement de l'automatisation ; de plus en plus, les ouvriers qualifiés sont cantonnés dans l'outillage et l'entretien et tendent à disparaître de la fabrication.

— souvent par leur pénibilité — variable suivant la nature des activités, mais plus encore suivant le degré de modernisation des installations ;

— par la stabilité des modes d'organisation du travail résultant de la stabilité des caractéristiques technico-économiques du secteur ;

— par l'homogénéité entre les entreprises de la construction automobile à ces différents points de vue, homogénéité liée au fait que leurs produits, leurs rythmes de production et leurs dimensions sont comparables.

*L'industrie de l'équipement automobile* a correspondu à ce schéma dans ses grandes lignes, mais avec quelques différences par rapport à la construction :



- diversité des emplois au niveau de la branche, mais beaucoup moins au niveau des entreprises en raison de la gamme plus restreinte de leurs activités ;
- niveau moyen de qualification généralement encore plus faible ;
- plus grande légèreté du produit et moindre concentration des établissements ont permis une plus grande dispersion des nouvelles implantations, à l'écart des pôles de développement de la construction automobile.

En d'autres termes, et au moins dans le cas de la construction automobile, les caractéristiques technico-économiques propres à la production dans cette branche semblent bien avoir été déterminantes dans la structuration des emplois. Elles ont suscité des modèles d'organisation du travail, de structure des emplois et des qualifications homogènes entre les entreprises. Ces modèles se sont développés dans un contexte socio-économique déterminé. Mais :

- on peut se demander s'ils étaient bien les seuls possibles et s'il n'y a pas eu une sorte de surdétermination des impératifs technico-économiques ;
- même si les conditions de production n'évoluent que lentement, le contexte socio-économique général est en train de changer de manière irréversible et, de l'extérieur, par les réactions du marché du travail, impose certaines adaptations aux entreprises ;
- quelle que soit leur justification, les solutions adoptées ont créé une situation de fait difficilement réversible étant donné les multiples causes (financières, techniques et sociologiques) d'inertie du système et l'inter-relation des différents éléments de la gestion des entreprises.

## 2. MAIN-D'ŒUVRE ET MARCHES DU TRAVAIL

Le degré de déterminisme observé pour la structuration des emplois et l'homogénéité entre entreprises ne se retrouvent pas lorsqu'on passe de l'analyse des emplois à celle de la main-d'œuvre.

a) D'une part en effet, on peut penser que les différences entre entreprises ont sans doute été plus grandes du point de vue de la politique sociale que de la politique industrielle. A cet égard, les analyses qui précèdent n'ont sans doute pas mis suffisamment en relief le rôle des confrontations avec les syndicats et les différences entre entreprises — et même entre établissements — pour ce qui concerne les politiques de relations sociales et le poids des syndicats. Ces considérations ont certainement joué dans les grandes orientations prises par les entreprises et notamment dans les choix d'implantations. Par ailleurs, les préoccupations concernant la main-d'œuvre ont pu influencer à l'inverse sur les politiques générales. A cet égard, ce n'est sans doute pas un hasard si l'entreprise la plus réputée pour la prudence de sa gestion est aussi celle dont le caractère provincial et la situation dominante sur le marché du travail sont le plus marqués, de sorte que sa main-d'œuvre dépend particulièrement des fluctuations de son activité, donc de son style de gestion.

Cependant, on peut penser que la concentration très poussée des entreprises et une certaine tendance à développer la concentration entre elles ne vont pas atténuer ces différences de politiques, tandis que le temps contribue à effacer le poids de l'histoire.

b) D'autre part, la composition de la main-d'œuvre n'est pas seulement déterminée par les politiques des entreprises, mais résulte d'une plus grande variété de facteurs : inter-réactions avec les comportements de la main-d'œuvre sur les marchés du travail, spécificités historiques et géographiques, interventions des pouvoirs publics. Ceci sera illustré en ce qui concerne les problèmes de localisation, les fonctions des différentes catégories de main-d'œuvre et les problèmes de carrière.

### *Bilan de la localisation*

L'analyse montre que si la création d'implantations nouvelles était souvent rendue nécessaire par des considérations techniques, la recherche de main-d'œuvre a joué un rôle déterminant dans le choix de ces implantations, résultante des politiques industrielles et sociales des entreprises et des interventions des pouvoirs publics.

L'analyse des cas d'implantations nouvelles montre qu'elles ne sont pas toujours entrées dans le cadre général défini par la politique de décentralisation. Les justifications données par les entreprises quant aux caractéristiques de la main-d'œuvre à reconvertir et aux emplois à créer n'ont pas toujours été cohérentes entre elles et avec les objectifs de la politique générale (rôle de la main-d'œuvre qualifiée ou non qualifiée, de la main-d'œuvre féminine, existence d'un marché du travail déjà tendu enlevant leur intérêt aux créations d'emploi projetées).

Dans plusieurs cas, les reconversions de main-d'œuvre qui constituaient la justification la plus apparente d'une création ou d'une reprise d'établissement ne se sont pas produites — ou pas à la même échelle (Houillères) — soit parce que la main-d'œuvre disponible n'a pas été attirée par les emplois proposés par l'industrie automobile : emplois souvent trop peu qualifiés par rapport à ceux qui étaient occupés jusqu'ici, image peut-être défavorable des conditions de travail dans l'industrie automobile, et existence d'avantages particuliers qui, dans certains cas, pouvaient compenser ou même au-delà, les rémunérations généralement supérieures offertes par l'industrie automobile.

Ces différentes circonstances peuvent expliquer que, dans quelques cas, la création d'usines destinées à créer des emplois pour la main-d'œuvre locale ait eu pour résultat l'arrivée directe de l'étranger d'une main-d'œuvre immigrée qui n'était pas souhaitée.

Par ailleurs, les propositions faites à la main-d'œuvre d'une localité de se déplacer, même avec des avantages non négligeables, sont très rarement acceptées, même si la distance à parcourir n'est pas grande et pas seulement de la Région Parisienne vers la province. Seuls les cadres et techniciens paraissent susceptibles de passer outre aux inconvénients (familiaux notamment) d'un déplacement, souvent avantageux pour leur carrière — mais les possibilités de carrière des autres catégories professionnelles sont réduites.

Suivant les conclusions de ces expériences tirées par un responsable d'une entreprise, il ne faut pas attendre beaucoup de résultats des tentatives de reconversion de la main-d'œuvre, surtout si l'on cherche le sauvetage à tout prix d'une entreprise. Par contre, la création d'usines nouvelles dans des zones économiquement déprimées répond à un besoin découlant du décalage entre la démographie et l'économie ; elle contribue à fixer la main-d'œuvre sur place, non par une récupération terme à terme, mais en créant une fluidité sur le marché du travail, qui engage un mouvement entraînant l'ensemble de la main-d'œuvre. Autrement dit, il faut plus compter sur les effets d'entraînement que sur les effets directs.

Les nouvelles implantations ont souvent attiré une main-d'œuvre jeune à laquelle a été offerte une majorité d'emplois peu qualifiés. Elles ont répondu à l'attente de travail féminin souvent manifestée par les régions. Elles ont aussi bénéficié, mais de façon très progressive, du transfert d'une partie de la main-d'œuvre appartenant à des secteurs traditionnels en régression (ex. textile) à laquelle elles proposaient des perspectives d'avenir et des rémunérations supérieures.

Par ailleurs, il faut noter que contrairement à certaines attentes — exprimées notamment par des responsables locaux — la création d'usines de la construction automobile n'a généralement aucun effet d'entraînement sur l'industrie mécanique locale. En effet, le problème de la sous-traitance de l'industrie automobile est traité au niveau de l'entreprise et non de l'établissement ; il concerne des quantités très importantes et il n'est pas affecté par une implantation nouvelle. Il n'en était pas de même à l'origine et l'industrie de sous-traitance a continué son développement dans les régions parisienne, lyonnaise et de Franche-Comté où elle avait commencé. Par contre, une création nouvelle entraîne des effets induits sur l'emploi dans les services (restauration, blanchissage, etc.).

### *Les catégories de main-d'œuvre et leurs fonctions*

En liaison étroite avec les spécificités locales, le choix d'une catégorie de main-d'œuvre est également la résultante de trois séries de facteurs : politiques d'entreprises, nature des emplois et comportements de la main-d'œuvre. L'expérience prouve que la nature des emplois est moins déterminante que l'on pourrait le croire, que les politiques d'entreprises ont été différentes et que les comportements de la main-d'œuvre sont susceptibles d'évoluer dans le temps et de varier suivant les régions et les opportunités locales.

De manière générale, la prédominance des emplois non qualifiés et la recherche de la rentabilité ont contribué à donner à la majorité de la main-d'œuvre recherchée le caractère de main-d'œuvre « marginalisée ». Ceci pose notamment le problème des fonctions propres à certaines catégories de main-d'œuvre et de leur substituabilité éventuelle.

L'analyse consacrée notamment à la main-d'œuvre féminine et étrangère a permis de constater que :

— les deux types de main-d'œuvre répondent dans une large mesure au même genre de préoccupations de la part des entreprises : elles constituent une main-d'œuvre d'appoint non qualifiée, destinée à faire face à l'augmentation

des besoins qui ne peuvent être couverts par la population masculine nationale à laquelle serait plutôt donnée la préférence. La main-d'œuvre étrangère a rempli de plus une fonction de volant conjoncturel ;

— du point de vue de la nature des emplois, les deux types de main-d'œuvre sont jusqu'ici complémentaires et très peu substituables, comme le montre la confrontation des tableaux sur lesquels seuls les emplois du montage peuvent apparaître comme les mettant en concurrence. Cependant, l'amélioration des conditions de travail et l'automatisation élargiraient le champ des emplois accessibles aux femmes, qui pourraient être sensiblement développés si les entreprises en avaient la volonté. A moyen terme, l'idée d'une substituabilité dans certaines limites n'est donc pas absurde ;

— du point de vue du fonctionnement du marché du travail, les deux types de main-d'œuvre présentent des caractéristiques opposées puisque les ouvrières tendent à disparaître de la Région Parisienne. Dans une entreprise au moins, tout se passe comme s'il y avait eu effectivement une certaine substitution.

### *Les carrières*

Les indications très fragmentaires disponibles sur les carrières semblent montrer que malgré les différences et les modifications dans les systèmes de classification, la partition la plus fondamentale sépare les emplois ouvriers non qualifiés des autres emplois. Cette partition porte à la fois sur la nature de l'activité, sur l'environnement et sur les perspectives de carrière. Le fait de posséder une formation technique préalable paraît constituer une condition non suffisante, mais presque nécessaire pour passer d'une catégorie à l'autre. Les possibilités de formation continue pour remplacer la formation préalable sont très réduites. La spécialisation professionnelle est moins significative en elle-même que comme critère de la qualité de la formation acquise.

La main-d'œuvre non qualifiée est globalement beaucoup moins stable, tandis que les perspectives de carrière offertes aux autres catégories se situent essentiellement à l'intérieur de l'entreprise.

La notion de segmentation des marchés du travail n'est pas sans intérêt pour analyser ces phénomènes. Mais il faut se garder de toute simplification, étant donné, non seulement les différences locales (autre forme de segmentation) mais aussi le rôle important du contexte historique, qui influe aussi bien sur la mobilité que sur les chances de carrière.

---

De manière générale, ce rôle des éléments historiques et des spécificités locales apparaît comme l'une des conclusions principales de cette étude. De ce fait, la portée des analyses concernant une courte période, une région, ou une entreprise seulement, apparaît limitée. Lorsqu'on passe de la constatation à la prévision, il faut donc nuancer les estimations globales et utiliser avec prudence les modèles mécanistes.

## **II - PERSPECTIVES**

Une vision à moyen terme de l'avenir de l'emploi dans l'industrie automobile doit nécessairement partir des éléments qui déterminent le niveau de l'emploi et des recrutements : demande d'automobiles, productivité, temps de travail notamment.

Les tendances concernant les politiques industrielles des entreprises et le comportement de la main-d'œuvre doivent également être prises en compte pour esquisser la problématique nouvelle qui se pose désormais en matière d'emploi.

Mais au-delà ce serait normalement les stratégies possibles qui devraient être examinées en fonction des contraintes accrues par ces nouvelles tendances et des objectifs qu'on se serait assigné.

### **1. PERSPECTIVES CONCERNANT LE NIVEAU DE L'EMPLOI ET DES RECRUTEMENTS**

Le niveau de l'emploi est déterminé essentiellement par :

- la quantité produite, elle-même fonction de la demande d'automobiles, sur les différents marchés ;
- la productivité du travail ;
- la durée du travail.

Il faut prendre également en considération les possibilités de transfert à l'étranger des activités des constructeurs et leur incidence sur l'emploi.

#### **1.1. La demande de véhicules**

Il faut évidemment tenir compte, non seulement de l'évolution de la demande de véhicules sur les différents marchés, mais aussi de la compétitivité de l'industrie française et de la pénétration des industries étrangères sur le marché national.

### a) *Les perspectives de la demande mondiale*

La demande mondiale a connu jusqu'ici une progression rapide s'appuyant presque uniquement sur la motorisation de masse des pays occidentaux industrialisés.

Actuellement estimé à 240 millions de véhicules, le parc mondial reste extrêmement concentré (plus de 90 %) dans les pays industrialisés à économie de marché, comme le montrent les chiffres qui suivent :

|            |                                      |              |
|------------|--------------------------------------|--------------|
| — Europe   | { Europe occidentale méditerranéenne | 85 millions  |
|            | { URSS + Europe orientale            | 5 millions   |
| — Amérique | { Amérique du Nord                   | 110 millions |
|            | { Amérique latine                    | 10 millions  |
| — Asie     | { Japon                              | 16 millions  |
|            | { Autres pays (sauf URSS)            | 4 millions   |
| — Afrique  | { Afrique du Sud                     | 2,2 millions |
|            | { Autres pays                        | 1,8 millions |
| — Océanie  | { Australie + Nouvelle-Zélande       | 5,7 millions |
|            | { Autres pays                        | 0,3 millions |

Alors que la croissance de la demande de ces pays se ralentit de plus en plus, en raison de la « saturation » progressive des marchés, l'accroissement de la demande des autres pays ne compense pas cette inflexion ; en effet, dans la plupart des pays socialistes, la planification a retardé volontairement au-delà de 1980 la diffusion de l'automobile. Par ailleurs, dans la plupart des pays du Tiers Monde, la clientèle se limite encore aux classes aisées ou aux nouvelles classes moyennes.

Même avec un taux de croissance élevé, les marchés du Moyen-Orient représentent une masse faible par rapport à l'ensemble mondial.

### b) *L'évolution de la concurrence et la compétitivité de l'industrie française.*

Pratiquement, le marché, donnant encore lieu à des échanges internationaux « classiques », se limite essentiellement aux pays occidentaux industrialisés ; toutefois, la concurrence internationale a peu de chances d'être illimitée sur tous les marchés de cette zone « ouverte » disposant déjà d'une industrie automobile importante. Cette industrie pèse d'un trop grand poids dans la vie économique de ces pays pour qu'une menace trop pressante n'appelle pas des mesures de contingentement (exemple des importations de véhicules japonais au Royaume-Uni). A priori, tant qu'existera la CEE, ces restrictions de la concurrence n'affecteront que les échanges triangulaires Etats-Unis-Japon-CEE et non les échanges intra-communautaires.

Dans cet ensemble, la construction automobile française ne dispose d'une solide implantation commerciale qu'en Europe. Compte tenu de l'intensification de la concurrence, il paraît tout à fait improbable que les constructeurs français réussissent à s'installer massivement sur les autres marchés importants (Amérique du Nord et Japon), l'installation d'un réseau suffisamment dense n'étant réalisable que si l'on dispose d'une marge de compétitivité conséquente, ce qui n'est pas le cas et ne le sera pas avant dix ans.

A titre d'exemple, même en ce qui concerne les marchés nouveaux, la part prépondérante reviendra, dans les 10 ans à venir, aux constructeurs américains et japonais sur les marchés de l'automobile au Moyen-Orient. C'est donc bien dire que même en cas d'apparition de nouveaux marchés, ce seront les géants de l'automobile, à savoir Japon et USA, qui se les partageront.

L'écart de compétitivité qui existe entre les constructeurs européens et ces géants peut évoluer au cours des dix prochaines années, il paraît toutefois exclu qu'il évolue suffisamment dans le sens d'une diminution.

A l'horizon 1985, les véhicules produits en France n'ont donc aucune chance de s'implanter massivement aux Etats-Unis face à la concurrence japonaise, pas plus qu'ils n'ont de chance de pénétrer au Japon (avec ou sans protectionnisme), et ils risquent fort, sur tous les marchés marginaux de la grande exportation, d'abandonner leur place aux véhicules japonais.

Il semble donc bien que les débouchés de la construction automobile française resteront essentiellement constitués par les marchés européens (qui représentent d'ailleurs 90 % des débouchés actuels, dont un peu moins de 50 % pour le marché français).

### *c) Les perspectives d'activité des constructeurs implantés en France*

Le marché français est assez représentatif des modalités de la motorisation de la masse, où il se situe dans le peloton de tête dans la course au taux d'équipement (derrière la Suède, mais au même niveau que l'Allemagne Fédérale ou la Suisse), et où enfin il représente une part importante des débouchés des constructeurs français.

Les besoins de renouvellement physique du parc peuvent être déterminés avec une assez bonne précision à l'horizon 1985, puisque la durée de vie des véhicules oscille autour de 10 ans. Ils devraient donc représenter à cette date près de 1 800 000 véhicules, contre 1 500 000 en 1980 et 1 300 000 actuellement en 1975.

Les perspectives d'accroissement du parc sont plus incertaines. Toutefois, lorsqu'on analyse le taux d'équipement des ménages en fonction de leur revenu et de leur catégorie socio-professionnelle et qu'on corrige l'évolution démographique par l'effet d'accoutumance à l'automobile, on constate qu'à l'horizon 85, en adoptant une hypothèse de croissance du pouvoir d'achat modérée mais vraisemblable, environ 3 000 000 de ménages supplémentaires devraient s'équiper pour la première fois. En revanche, les perspectives du multi-équipement sont beaucoup plus floues. L'augmentation des coûts d'utilisation des véhicules devrait freiner la progression du multi-équipement. Par ailleurs, le développement simultané des zones suburbaines et du taux d'activité des femmes continuera à favoriser le multi-équipement. On peut évaluer cette demande de multi-équipement entre 700 000 et 1 500 000. Encore faudrait-il que les tendances passées se maintiennent. Cette part de la demande diminuerait si les politiques de transport en commun étaient développées dans beaucoup de pays.

Au total, on obtient des perspectives de marché intérieur oscillant entre 2 000 000 et 2 100 000 à l'horizon 85, contre 1 900 000 à 2 000 000 en 1980.

Si l'on tient compte d'une progression du taux de pénétration des véhicules étrangers, lequel devrait atteindre 25 % à terme (et ne guère le dépasser, sauf accident conjoncturel d'ordre monétaire ou social), les débouchés intérieurs des constructeurs français devraient être de l'ordre de 1 500 000 véhicules, ou un peu plus, en 1985.

Par rapport à l'année 1976 (qui est une année particulièrement faste), la croissance annuelle moyenne du marché intérieur d'ici à 1985 est donc comprise entre 1,2 % et 1,7 % (contre 3,4 % et 4,0 % par rapport à 1975).

Pour l'ensemble de l'Europe (y compris l'Europe méditerranéenne), la progression de la demande devrait être légèrement supérieure à celle de la demande française, soit entre 2 % et 3 % par rapport à 1976.

Il semble qu'un taux de pénétration des véhicules non européens (surtout japonais, et marginalement polonais et soviétiques) de l'ordre de 15 % soit le maximum envisageable à l'horizon 1985 : moins de 15 % sur les marchés « durs » (France, Allemagne et Espagne si le protectionnisme n'y est pas remis en cause), plus de 15 % sur les marchés « mous » (Scandinavie, Pays-Bas, Belgique, Suisse, petits pays d'Europe méridionale). La progression des débouchés européens des constructeurs européens devrait se situer aux environs de 1,5 % et 2,5 % d'ici à 1985. Compte-tenu de leurs aptitudes respectives, cette progression devrait essentiellement bénéficier aux constructeurs français, allemands et américano-germaniques.

En s'appuyant sur l'analyse des parts de marché actuellement détenues par les constructeurs français dans les différents pays européens et de leur évolution vraisemblable dans le cadre d'une homogénéisation progressive de l'ensemble du marché européen, on peut retenir pour la progression à long terme des exportations de véhicules fabriqués en France, un taux annuel moyen de l'ordre de 3 % (base 1976) (aux incertitudes sur la grande exportation près).

Finalement, l'hypothèse centrale d'évolution de la demande et de la production françaises peut être résumée dans le tableau suivant :

#### Perspectives concernant la demande et la production de véhicules

| Production             | 1976      | 1980      | 1985      | Evolution<br>1985-1976 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|------------------------|
| Marché intérieur ..... | 1 860 000 | 2 000 000 | 2 100 000 | 1,4                    |
| dont :                 |           |           |           |                        |
| marques françaises ... | 1 430 000 | 1 450 000 | 1 500 000 | 0,5                    |
| marques étrangères ... | 430 000   | 550 000   | 600 000   | 3,8                    |
| Exportations (1) ..... | 1 500 000 | 1 800 000 | 1 950 000 | 3,0                    |
| Production (2) .....   | 2 980 000 | 3 250 000 | 3 450 000 | 1,6                    |

(1) Hors petites collections.

(2) Hors petites collections et aux variations de stocks près pour 1980 et 1985.



Ce tableau fait apparaître une progression très faible de la production (moins de 2 % par an, ce qui correspond tout de même à plus de 500 000 véhicules supplémentaires). Cette quasi-stagnation de la production n'entraîne pas nécessairement une stabilisation du rythme d'évolution de l'activité, bien au contraire. L'importance relative croissante des besoins de renouvellement est génératrice de fluctuations conjoncturelles accusées, comme en connaît depuis longtemps l'industrie américaine, comme on en a connu également entre 1973 et 1976, et comme on risque à nouveau d'en connaître en 1978 : des taux annuels successifs de + 15 % et de - 10 % n'auront rien d'exceptionnel.

## 1.2. La productivité et l'évolution technologique

Comme il a été signalé dans la présentation du secteur, les caractéristiques de l'industrie automobile (lourdeur de l'organisation du processus de production et multiplicité des techniques mises en œuvre) freinent la pénétration de progrès technique produisant un changement brutal et privilégient les améliorations progressives et diffuses.

Toutefois, il semble que les nouvelles conditions de la concurrence internationale et du marché de l'emploi soient de nature à favoriser une conception plus globale et plus stratégique de la politique d'incorporation du progrès technique. Il est à cet égard significatif que, lors des entretiens que nous avons eues avec les constructeurs, on ait obtenu des réponses souvent contradictoires selon que l'on s'adressait à des personnes chargées de la gestion courante ou à moyen terme ou à de hauts responsables raisonnant à long terme.

En fait, l'exacerbation de la concurrence internationale dans des marchés en voie de saturation lie la survie de l'industrie française à l'obtention d'une productivité analogue à celle du concurrent le plus performant.

Ainsi, et sous la réserve de l'imprécision des termes de la comparaison (due aux nécessaires corrections de donnée de travail et de degré d'intégration des constructeurs), lorsqu'un ouvrier français, allemand ou italien produit deux véhicules, l'ouvrier américain en produit trois et l'ouvrier japonais quatre.

Il faut toutefois bien voir que le coût total de fabrication d'une automobile est fonction tout autant de la productivité obtenue chez les constructeurs que de celle des industries de l'amont.

Ainsi, l'avantage compétitif des constructeurs japonais repose non seulement sur une meilleure productivité du travail dans leurs usines, qui est d'ailleurs partiellement compensée par un poids plus important des investissements, mais aussi sur l'exceptionnelle productivité de leurs fournisseurs. En particulier, la sidérurgie japonaise, qui est la plus moderne du monde, produit également l'acier le moins cher du marché international. Ce qui est vrai pour les produits de base l'est également pour les équipements. Dans le cas de la France, si un important effort de modernisation de la sidérurgie est engagé, notamment de la sidérurgie lorraine, la restructuration financière et la modernisation de l'industrie des équipements restent à faire. Même si cette restructuration n'apparaît pas encore clairement, elle représente néanmoins une importante

réserve de productivité et d'efficacité et constitue en quelque sorte un préalable aux transformations à accomplir chez les constructeurs dans la mesure où il apparaît que c'est dans ce domaine que le retard est le plus grand et que donc les actions envisagées seront relativement les plus payantes.

Par ailleurs, un deuxième préalable au renouveau d'une politique d'automatisation est une modification de la conception du produit et de la gamme. Les économies d'échelle, qui sont une caractéristique célèbre de la construction automobile, n'ont pas été poussées au maximum. La politique commerciale a favorisé le développement des options, des variantes, et multiplié le nombre réel de modèles à un rythme nettement plus rapide que celui de la production. Cette diversité n'est qu'en partie réelle, une conception de plus en plus modulaire de la gamme permettant de limiter le nombre de sous-ensembles, mais elle complique néanmoins le processus de production, car elle contraint la ligne à s'adapter en permanence à un modèle déterminé et la différenciation d'équipements de base (phares, pièces mécaniques, accessoires électriques, etc.) ne s'impose pas véritablement. Les constructeurs japonais l'ont bien compris, qui pratiquent à la fois une grande standardisation (en montant d'origine tous les accessoires possibles, jusqu'au poste de radio). On en arriverait presque, en France, à une situation où ce qui reviendrait le plus cher ne serait pas l'accessoire lui-même mais la décision de le monter ou de ne pas le monter sur le véhicule qui défile.

Ceci dit, la productivité est envisagée ici uniquement en tant que rapport entre la production et le travail effectué : il serait évidemment tentant d'analyser plus en détail le rapport : nombre de voitures produites et de chercher effectifs employés

à l'utiliser comme instrument de prévision.

En fait, ce type d'analyse apparaît très difficile, particulièrement dans certaines entreprises :

— en premier lieu, il faut tenir compte de l'évolution de la durée du travail ;

— pour que cet indicateur soit valable, il faudrait :

- que le type d'activité des firmes reste identique dans le temps (ce qui conduirait à éliminer les politiques de diversification) ;
- qu'en ce qui concerne la seule production de véhicules particuliers, on puisse faire l'hypothèse d'une certaine constance des normes ; or la gamme de modèles varie sans arrêt et les modèles de même puissance intègrent continuellement de nouveaux perfectionnements ;
- il faudrait enfin et surtout que le degré d'intégration de la production par le constructeur reste constant, ce qui est manifestement loin d'être le cas. D'une part, en effet, des entreprises ont modifié la quantité de leur production sous-traitée, d'autre part, la multiplication des échanges entre les entreprises françaises et leurs filiales à l'étranger (Espagne, Roumanie, etc.) rend quasiment impossible une définition générale et permanente de la fraction de fabrication qui incombe à l'entreprise elle-même.

En ayant à l'esprit l'ensemble de ces réserves, on peut cependant reprendre l'analyse de la productivité et tenter de donner une indication pour le futur.

D'après « la Mutation industrielle de la France » (1), les taux de croissance de la productivité ont connu de fortes variations selon l'époque ; ainsi :

---

(1) INSEE, op. cit. Les résultats concernant la branche 9 D de la nomenclature « Automobiles et cycles ».

- de 1960 à 1963, les gains de productivité se situaient à 5,7 % l'an ;
- de 1964 à 1967, ils atteignaient 5,3 % ;
- de 1968 à 1972, ils ont atteint jusqu'à 8,4 % (cela correspond à l'expansion sans précédent de l'industrie automobile) ;
- de 1972 à aujourd'hui, les gains ne sont plus que de 4,9 %.

En supposant pour les prochaines années un rythme inchangé de croissance de la productivité, le niveau de l'emploi tomberait de 400 000 à 300 ou 320 000. En fait, d'après les experts, l'hypothèse la plus vraisemblable est celle d'une amélioration plus lente de la productivité (2,4 % au lieu de 4,9 %). Dans ce cas, toutes choses égales par ailleurs, on constaterait une faible baisse du niveau global de l'emploi.

### 1.3. La durée du travail dans la construction automobile

La durée du travail proprement dite est actuellement au niveau de la moyenne de la durée hebdomadaire du travail observée dans l'industrie, autour de 41 h 30.

Les baisses de durée, non négligeables pendant la dernière décennie, ont été accentuées fin 1974 et en 1975, en relation avec la situation conjoncturelle ; elles ont été un des moyens pour faire face à la crise.

En fait, une réduction continue de la durée du travail rendrait nécessaire la création d'emplois supplémentaires. Les constructeurs interrogés lors de la préparation du VII<sup>e</sup> Plan (1), ne semblaient pas prêts, du moins pour le moment, à financer les investissements correspondants.

Ils redoutaient, de plus, les difficultés qui peuvent se présenter pour faire face aux à-coups de la production ; ils semblaient également se méfier de l'obligation qui leur serait ainsi faite d'avoir un contingent d'heures supplémentaires à faire effectuer ; qui plus est, cela entraînerait un renchérissement des heures supplémentaires et les industriels doivent craindre que cela n'incite les salariés à ralentir leur rythme de travail (d'où des pertes de productivité) de manière à rendre ces heures indispensables.

Toutefois, dans le contexte d'une aggravation globale de la situation de l'emploi et dans la perspective ouverte par les derniers travaux du VII<sup>e</sup> Plan, une baisse de la durée réelle de travail paraît vraisemblable à moyen terme, et contribuerait sans doute au maintien de l'emploi à un niveau approximativement équivalent au niveau actuel.

### 1.4. Localisation des implantations

D'après ce qui précède et de manière globale, le besoin d'implantations nouvelles paraît des plus réduits, d'autant plus que l'extrême degré de concentration auquel est parvenue l'industrie automobile française permet une meil-

---

(1) Dans le cadre des Groupes sectoriels d'Analyse et de Prévisions (GSAP) du VII<sup>e</sup> Plan.

leur utilisation de l'appareil de production, notamment par la possibilité d'affecter certains ateliers à des fabrications de véhicules d'une marque différente, ce qui réduit d'autant les besoins en nouveaux établissements.

Les installations de Sochaux paraissent actuellement insuffisantes, mais le groupe PEUGEOT-CITROEN dispose désormais de deux usines très récentes, Mulhouse et Aulnay-sous-Bois, dont les capacités de production peuvent être encore largement développées. Les perspectives de nouvelles implantations concernent surtout le remplacement des plus anciennes usines CITROEN de la banlieue Nord-Ouest de Paris ; encore ce remplacement peut-il être évité au prix d'une simple modernisation.

CHRYSLER-FRANCE est certes à l'étroit dans son usine de Poissy, mais les capacités sous-employées de CHRYSLER UK pourraient lui laisser une marge de manœuvre considérable pour des fabrications « en parallèle ». Seule la persistance des conflits sociaux chroniques de l'industrie automobile britannique pourrait amener la CHRYSLER CORP. à décider une nouvelle implantation sur le territoire français. Dans ce cas, il s'agirait d'une extension des usines que possède déjà le groupe autour de Valenciennes (1).

Des trois groupes implantés en France, RENAULT est l'entreprise pour laquelle on peut envisager avec le plus de vraisemblance de nouvelles implantations. RENAULT ne dispose guère que de deux usines dont les capacités de production peuvent être développées : Douai pour la carrosserie et le montage, Douvrin pour les moteurs (en « joint venture » avec PEUGEOT). Par ailleurs, il devra faire face, à bref délai, à la modernisation de l'usine de Choisy, et surtout du complexe industriel de Boulogne-Billancourt. Ces derniers établissements sont en effet surencombrés, ce qui entraîne des surcoûts considérables en même temps que cela nuit aux conditions de travail. On pourrait ainsi envisager un déplacement progressif des activités de mécanique de Billancourt vers deux ou trois usines moyennes à créer en province ou dans la grande couronne parisienne, la place ainsi libérée permettant, soit d'étendre les activités de montage et de carrosserie, soit de procéder à une importante opération d'aménagement urbain (comme ce fut le cas pour l'usine PANHARD de la Porte de Choisy ou comme ça l'est actuellement pour l'usine CITROEN du Quai de Javel).

On peut cependant considérer qu'une diminution massive de l'emploi dans la construction automobile en Région Parisienne reste peu probable car les constructeurs tiennent à y conserver des unités pour bénéficier des facilités de recrutement d'une part et amortir les variations conjoncturelles d'activité d'autre part (2). Cependant la baisse des effectifs déjà observée ne pourra que continuer.

En résumé, les besoins en nouveaux établissements de grande taille (plus de 1 000 emplois) de la construction de véhicules particuliers en France peuvent être estimés, pour les quinze prochaines années, et outre le développement des usines plus récentes, à une usine de carrosserie-montage (de 6 000 à 8 000 emplois) et trois ou quatre usines de mécanique (de 2 000 à 3 000 emplois).

---

(1) Extension effectivement annoncée par **Le Monde** des 24 et 25 juillet 1977.

(2) L'industrie automobile en Région Parisienne - Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de la Région Parisienne.

Leur localisation tiendra sans doute compte des considérations qui précèdent, et pourrait intéresser plutôt les régions Nord et peut-être Nord-Est, en relation avec les développements récents de la crise de la sidérurgie.

### **Impact possible de la délocalisation**

Il faut au moins poser le problème d'une délocalisation croissante de la production, qui amènerait à transférer hors de France une partie des activités des entreprises et diminuerait d'autant le niveau de l'emploi induit sur le territoire national par un volume de production donné. Ici encore, il importe de distinguer entre les deux types de délocalisation, polaire et multi polaire.

a) Les perspectives à moyen et long terme de *délocalisation polaire* sont relativement limitées pour la France. La délocalisation poussée (degré d'intégration supérieur à 80 %) n'intéresse que des marchés relativement importants, et l'étude de la demande a montré que dans la majorité des cas, les jeux étaient déjà faits.

A terme, les constructeurs devraient disposer de positions solides dans une quinzaine de pays, notamment d'Amérique latine, de la Méditerranée et du Moyen-Orient.

Les autres marchés importants se fermeraient par suite de l'implantation des constructeurs étrangers ; quant aux marchés marginaux (type pays d'Afrique francophone), ils ne représentent à terme que des débouchés très limités.

Les conséquences d'une telle évolution sont relativement limitées au niveau de l'activité de la construction automobile en France, puisque cela représente dans le pire des cas une perte de marché correspondant à peine au cinquième de nos exportations, soit 10 % de la production actuelle, compensée en partie et provisoirement par une activité d'engineering et de fourniture de machines et de pièces détachées. Ce ne sont donc pas les perspectives de délocalisation « polaire » qui représentent la plus grande incertitude pour le niveau d'activité à moyen terme de l'industrie automobile française.

b) La *délocalisation multipolaire* devrait normalement rester neutre au niveau de l'emploi national : aucun constructeur n'acceptant de se laisser entraîner dans la spécialisation, qu'il s'agisse d'une spécialisation de fournisseur ou d'ensemblier, les transferts sont généralement équilibrés. Toutefois, la dégradation durable du climat social dans un pays déterminé, les incertitudes politiques sont autant d'éléments difficilement projetables qui pourraient amener un déséquilibre dans les transferts.

On risque donc de voir se modifier la carte de la répartition des activités automobiles dans les différents pays européens, modification qui serait d'autant plus sensible qu'à la délocalisation multipolaire précédemment décrite vient s'ajouter l'aléa des implantations des firmes multinationales (usines GENERAL MOTORS en Alsace, FORD à Bordeaux, en Espagne et en Belgique, RENAULT et CITROEN en Belgique et en Espagne, etc.) aux fabrications de plus en plus imbriquées.

## **1.5. Conclusion sur l'emploi et les recrutements**

Il apparaît en conclusion que :

— de manière globale, si aucun effondrement n'est à craindre, l'emploi dans l'industrie automobile risque de diminuer à moyen terme et, au mieux, de se maintenir à son niveau actuel ;

— il risque surtout de subir le contre-coup de variations conjoncturelles plus accentuées ;

— la tendance à la décentralisation se poursuivra vraisemblablement, par la création d'un nombre limité d'implantations nouvelles, compensée par une diminution — mais non une disparition — des activités de la construction automobile dans la Région Parisienne ;

— du point de vue des recrutements, l'industrie automobile cessera de jouer le rôle moteur qui a été le sien, puisque, globalement, elle aura surtout à assurer des besoins de renouvellement et à pallier les à-coups conjoncturels. Encore les besoins de renouvellement devraient-ils être réduits, tant que la conjoncture incitera la main-d'œuvre à la stabilité.

Mais il ne faut pas se hâter d'en tirer des conclusions sur le plan des possibilités de placement de la main-d'œuvre, car il faut tenir compte :

— des situations locales, notamment du fait des créations nouvelles, mais aussi du point de vue des structures par âge relatives des effectifs employés et de la population disponible localement ;

— des différentes catégories de qualification ;

— des comportements des différentes catégories de main-d'œuvre.

## **2. ELEMENTS INTERESSANT LA POLITIQUE DES ENTREPRISES**

### **2.1. Variations d'activité et souplesse**

On a vu que le ralentissement de la croissance de la demande aurait pour effet probable l'intensification des variations conjoncturelles associée à un taux modéré de croissance de la production.

Autrement dit, alors que jusqu'ici les entreprises devaient avant tout adapter leurs capacités de production à une demande en croissance très rapide, il leur faut envisager désormais de donner davantage de souplesse à l'appareil de production pour parer à des variations, tant dans les quantités produites qu'éventuellement dans la nature du produit, compte-tenu des incertitudes qui planent sur l'avenir de l'automobile, au moins à long terme.

Les exigences de souplesse de la production concernent tout autant le volume (s'adapter aux fluctuations conjoncturelles du niveau de la demande) que la composition (substituer facilement un modèle à un autre, soit lorsque la conjoncture l'impose, comme lors du glissement vers les petites cylindrées des années 1973-1974, soit lorsqu'il s'agit de monter rapidement en cadence la sortie d'un nouveau modèle).

Cette recherche d'une plus grande souplesse ne paraît pas incompatible avec une automatisation accrue. La généralisation de la technique du « mécano » permet, en jouant sur les combinaisons de sous-ensembles, de modifier très rapidement la composition de la gamme sans bouleverser l'amont de la filière. Mais dans ce cas est posé d'emblée la capacité des structures d'organisation et du personnel en place à faire face de façon satisfaisante à ces exigences nouvelles.

## 2.2. Rentabilisation

Si la préoccupation de la rentabilité a naturellement été toujours présente, elle a souvent figuré en seconde place jusqu'ici en raison des possibilités offertes par les modalités de croissance connues par le secteur. L'intensification de la concurrence, qui se situe désormais beaucoup plus au niveau mondial qu'au niveau national, est de nature à inverser cette priorité.

Le choix d'une technique et plutôt d'un mode d'organisation de la production (qu'on peut difficilement dissocier d'une technique particulière), dans un souci de rentabilité, revient en dernier ressort à un calcul économique mettant en jeu les prix relatifs du capital et du travail au sein d'une enveloppe financière donnée.

Au cours des années 60, l'ensemble de la branche automobile s'est placé en tête par rapport à l'ensemble des autres industries avec une croissance annuelle moyenne de 16 % (au lieu de 7,6 % pour l'ensemble de l'industrie) de la Formation Brute de Capital Fixe (1). Corrélativement, le rythme de substitution du capital au travail a été pendant la même période plutôt supérieur à la moyenne de l'industrie française.

La baisse de productivité enregistrée en 1974-1975 entraînait un freinage de cette tendance, et pour ces deux années, la part des frais du personnel dans l'ensemble des coûts de production se relevait légèrement (26,7 % contre 26 % en 1968-1973) (2).

Pour l'avenir, il semble hautement improbable que la tendance lourde à un abaissement du prix du capital par rapport à celui du travail soit remise en cause, particulièrement dans un environnement inflationniste.

Les problèmes de financement qui ont déjà été importants dans le passé seront déterminants pour la prochaine période comme le montre une étude sur les

---

(1) G. GUIBERT, *La mutation industrielle de la France*, INSEE, 1975.

(2) *L'avenir de l'automobile*. Rapport du groupe interministériel de réflexion.

déséquilibres financiers sectoriels pour le VII<sup>e</sup> Plan (1) qui s'appuie sur les deux évolutions retenues comme hypothèse, le premier scénario tablant sur un redressement des économies étrangères et le second sur un maintien de la dépression internationale.

#### Evolutions des taux de marges bénéficiaires et d'autofinancement

| Automobiles                       | 1960 | 1965 | 1969 | 1971 | 1980            |                  |
|-----------------------------------|------|------|------|------|-----------------|------------------|
|                                   |      |      |      |      | scéna-<br>rio I | scéna-<br>rio II |
| Taux de marge bénéficiaire (1) .. | 24   | 22   | 23   | 24   | 21              | 13               |
| Taux d'autofinancement (2) .....  | 127  | 114  | 99   | 77   | 98              | 55               |

(1) Taux de marge bénéficiaire = excédent brut d'exploitation/valeur ajoutée.  
(2) Taux d'autofinancement = autofinancement/formation brute de capital fixe.  
Autofinancement = épargne des sociétés + financement de la formation de capital des entrepreneurs individuels + indemnités d'assurances sur biens de capital.

Source : **Economie et Statistique**, op. cit. pp. 30 et 37, n° 90, juin 1977.

Le groupe automobile est un des secteurs qui serait le plus sensible aux tendances d'évolutions futures. Placé dans un contexte dynamique, il ne connaîtrait de problèmes sensiblement différents de ceux qu'il a connus jusqu'ici, mais dans une hypothèse de dépression, son taux d'autofinancement se réduirait même en deçà du niveau assurant la solvabilité financière. Il aurait donc à recourir massivement à l'émission d'actions ou à un relèvement massif des prix.

Dans l'hypothèse du scénario II, en dépit d'un ralentissement marqué de la croissance, la progression des emplois comme celle des salaires ne serait que légèrement freinée, entraînant, en moyenne, une augmentation des coûts salariaux unitaires et un poids plus fort des charges fixes.

#### Evolution des prix (Indice de base 100 en 1970)

|                                  | 1960 | 1965 | 1969 | 1971  | 1974  | 1980  |
|----------------------------------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 09 D automobiles et cycles ..... | 82,3 | 87,5 | 94,5 | 108,5 | 135,3 | 237,9 |

En introduisant des hypothèses d'évolutions possibles des prix particulièrement fortes à la hausse indiquées par le tableau ci-dessus et sous des hypothèses complémentaires de réductions d'investissements liées à la stagnation de la demande, les évolutions des taux de marges bénéficiaires (excédents

(1) R. COUCHIS, F. BOURDON, J. MENAYAS : Les déséquilibres financiers sectoriels et le VII<sup>e</sup> Plan. **Economie et Statistique** n° 90, juin 1977, pp. 25 à 41.



bruts d'exploitation par rapport à la valeur ajoutée) et de la situation financière (taux d'autofinancement) l'automobile connaîtrait une stagnation de ses investissements au cours du VII<sup>e</sup> Plan avec un taux de croissance annuel de la production qui passerait de 7% entre 1970-1974 à 4,2% entre 1974 et 1980. Compte tenu de son fort taux de marge (accrue par la majoration des prix de ces dernières années), ce secteur aurait un taux d'autofinancement élevé en 1980. Mais avec un taux d'investissement en 1980 comparable à celui de 1970, le taux d'autofinancement se verrait situer dans la tendance 1960-1971, comme le montrait le tableau de la page 211 (1).

Or, une double contradiction caractérise l'industrie française et sans doute l'industrie européenne. En effet, l'élargissement de la concurrence oppose maintenant les constructeurs français à d'autres (surtout japonais) qui sont en avance sur eux en matière de substitution en raison de la jeunesse de leur appareil de production. L'évolution du coût des facteurs étant favorable à une substitution du capital encore plus marquée, il serait souhaitable que la contrainte du financement soit levée. Or, elle se renforce dans la mesure où cette même concurrence réduit les moyens d'autofinancement. La seule solution possible pour résoudre cette première contradiction est l'endettement et particulièrement l'endettement auprès des pouvoirs publics. Les menaces sur l'emploi dans les entreprises qui n'auraient pu parvenir à une rentabilité suffisante constitueraient un argument de poids dans ce sens.

Mais — et c'est la deuxième contradiction — la continuation sinon l'accélération de la substitution capital-travail, si elle permet de préserver la rentabilité des entreprises et de sauvegarder leur existence a automatiquement des effets négatifs sur l'emploi et pourrait conduire — on l'a vu — à une baisse absolue des effectifs à moyen terme étant donné les perspectives d'évolution de la demande envisagée.

A cet égard les choix effectués par la Régie Renault paraissent significatifs : postulant que le maintien de l'investissement est essentiel, le groupe a annoncé un programme d'investissement de 21 milliards sur cinq ans (de 1977 à 1981), dont 13 milliards pour le secteur automobile autofinancé à 80%. Mais peu après, il était précisé que l'état ferait une dotation de capital à la Régie de 1,2 milliards de francs, soit une proportion moindre que dans la période 1971-1975 (2).

Tout aussi significatif dans ce contexte est l'annonce concomitante d'une association avec la British Leyland en vue d'abord d'échanger des licences de fabrication puis d'avoir des accords de spécialisation sur la production de composants en vue d'allonger les séries et donc d'abaisser les prix de revient. Il est probable que des accords de ce type déjà existants dans la construction automobile et plus particulièrement au niveau des poids lourds seront amenés à se développer au niveau européen (3).

Cette rapide analyse fait apparaître le rôle possible des pouvoirs publics dans l'évolution de l'emploi de l'industrie automobile, non seulement en termes de volume d'emploi, mais aussi de structure des emplois et qualifications

---

(1) **Economie et Statistique**, n° 90, op. cit. p. 38.

(2) **Le Monde** du 26-06-77 « Le groupe Renault prévoit d'investir 21 milliards de francs d'ici à 1981 ». **Le Monde** du 6-07-77 « L'Etat apportera 1,2 milliards de francs de dotation en capital à la Régie Renault ». Cette dotation a été de 1,15 milliards de francs entre 1971 et 1975 pour un programme d'investissement de 15 milliards.

(3) **Le Monde** du 28 juin 1977 : « L'accord entre British Leyland et Renault : une association exemplaire ? ».

découlant de l'importance et du choix des investissements. Elle pose aussi le problème d'une alternative éventuelle pour échapper à la deuxième contradiction, alternative qui pourrait porter sur les autres éléments du prix de revient des automobiles. C'est ici le lieu de rappeler que la compétitivité de l'industrie automobile japonaise est due pour une large part au prix de revient beaucoup plus bas de son acier.

### 2.3. L'évolution technologique

Elle doit être envisagée à la fois comme une donnée exogène (innovations) et surtout comme une partie intégrante de la politique des entreprises, qui n'intervient que dans la mesure où elle s'harmonise avec les impératifs économiques.

La technologie intéresse l'emploi à deux niveaux :

— dans la mesure où elle modifie le produit fabriqué ; qui peut évoluer dans sa nature même ou dans ses caractéristiques (sécurité, pollution) suivant la demande du public (1) et les incitations de la réglementation ;

— plus encore dans la mesure où elle entraîne des modifications des techniques de fabrication.

#### a) *Le produit*

##### — *La demande*

Il convient d'exclure, à un horizon d'une quinzaine d'années, l'éventualité d'une demande massive pour un véhicule d'usage spécifiquement urbain et disposant d'un mode de propulsion nouveau (moteur électrique).

Les constructeurs s'efforceront plutôt, comme ils le font déjà, d'offrir une gamme continue de véhicules polyvalents, ne différant les uns des autres que par leur habitabilité, leur confort, leur pouvoir de démonstration, et, évidemment, par leur prix. Cette évolution irait de pair avec une conception des gammes de plus en plus modulaire (multiplier les modèles en combinant un nombre limité de moteurs, de carrosseries, etc.).

##### — *La recherche de la sécurité*

Dans le domaine de la sécurité active, les principales modifications à attendre concernent l'installation d'accessoires plus complexes. Mais c'est surtout dans le domaine de la sécurité passive qu'on devrait voir apparaître les modifications les plus sensibles : sièges plus enveloppants, incorporant des appuie-

---

(1) Pour l'analyse de la demande sous l'angle quantitatif, voir plus haut.

têtes, matelassage plus soigné de l'habitacle, renforcement de certaines structures, développement des parties avant déformables avec généralisation de l'usage des matières plastiques, etc.

Au niveau des emplois, une telle évolution du véhicule ne devrait pas apporter de bouleversements puisqu'il s'agit du développement de certaines activités déjà existantes, que ce soit chez les équipementiers pour la sécurité active (équipements électriques en particulier) ou chez les constructeurs pour la sécurité passive (sellerie, emboutissage et ferrage). Tout au plus, devrait-on assister à un besoin accru de techniciens en électricité et électronique automobile.

#### — Lutte contre la pollution et le gaspillage

La lutte contre le gaspillage vise deux objectifs principaux : réduire la consommation de carburant pour un même service rendu, réduire la consommation de matières premières en allongeant la durée de vie des véhicules ou en facilitant leur entretien. Il ne semble pas que les dix ou quinze prochaines années puissent apporter de solution technique révolutionnaire dans le domaine des économies d'énergie. Il n'est pas sûr non plus que le marché l'exige, à moins d'une augmentation des prix relatifs du carburant sans commune mesure avec celle qu'on a connu en 1973-1974 (les consommations moyennes varient du simple au double suivant les modèles, mais les uns comme les autres se vendent bien).

Les seules modifications à attendre, qui iraient de pair avec la lutte contre la pollution, résulteraient pour partie d'une modification de la fiscalité, qui ne frapperait plus la cylindrée mais la puissance réelle des moteurs, et pour partie du développement des équipements d'admission et de carburation, faisant un large appel à l'électronique. On peut donc prévoir, à côté d'une complexité accrue des organes régulant la carburation, une augmentation de la cylindrée moyenne des moteurs, une diminution du taux de compression et un abaissement du régime de croisière. La diffusion des boîtes de vitesses automatiques, grosses consommatrices de carburant, devrait être lente, tandis que se multiplieraient les boîtes à cinq vitesses ou à rapports longs (on estime qu'en 1980, 40 % du trafic s'effectuera sur autoroutes).

#### b) Les techniques de fabrication et les matériaux

Les prochaines années verront se poursuivre les tendances actuelles dont les trois principales sont les suivantes :

— développement de l'usage des matières plastiques, notamment pour les pare-chocs, pour certains accessoires du moteur, la sellerie injectée (1) (qui permet de réduire les manipulations au stade de l'habillage et de la finition du véhicule) et ultérieurement pour les parties avant (évolution liée à la recherche d'une plus grande sécurité, et aussi d'une économie de réparations en cas de choc léger) ;

---

(1) Il s'agit plutôt dans ce cas d'un nouveau procédé que d'un matériau nouveau.

— réduction de la consommation d'aciers spéciaux au bénéfice de nuances d'acier plus communes pour les parties mécaniques subissant des contraintes, grâce au développement des traitements thermiques locaux et de la pré-contrainte qui permettent d'obtenir des performances mécaniques équivalentes ;

— substitution des alliages légers aux fontes pour les pièces de fonderie, ce qui permet d'utiliser la technique de la fonderie sous pression (pièces complexes, réduction de l'usinage nécessaire) et d'alléger l'ensemble du véhicule.

#### — *Les techniques de fabrication*

On a vu que la tendance à la substitution du capital au travail était susceptible de se prolonger et allait dans le sens d'une recherche de plus grande rentabilité. Or, les possibilités techniques de développement de l'automatisation sont considérables et c'est leur rentabilité qui commande les efforts plus ou moins grands pour passer à l'utilisation pratique.

Un autre facteur poussant à un renouveau des efforts d'automatisation est la difficulté de plus en plus grande qu'éprouvent les constructeurs à recruter une main-d'œuvre acceptant des tâches réputées pénibles.

L'amélioration des conditions de travail qui passe par l'automatisation et la suppression des postes pénibles réagit donc sur la structure des emplois.

On trouvera en annexe un exposé plus détaillé sur les évolutions possibles et leurs conséquences sur les emplois.

### **3. LES ELEMENTS LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE**

Il n'est pas question d'entreprendre ici une analyse approfondie de l'évolution des caractéristiques et du comportement de la main-d'œuvre qui couvrirait un domaine trop vaste. Mais il est impossible de passer sous silence un certain nombre d'éléments essentiels. On en retiendra trois dont les deux premiers relèvent en fait d'une tendance à long terme.

#### a) *Le relèvement du niveau d'éducation de la main-d'œuvre*

Il n'est pas nécessaire d'insister sur cette évolution qui présente un caractère général. Elle a retenu l'attention au cours des travaux de préparation du VII\*

Plan (1) qui soulignent le risque d'accentuation de l'écart entre les aspirations des jeunes diplômés et les postes qui leur sont proposés, en ajoutant : « quelle que soit la valeur reconnue au diplôme, le fait d'en posséder un ou d'avoir reçu une formation plus longue, quelle qu'en soit la nature, crée un niveau d'aspiration différent ».

#### b) *Les attitudes vis-à-vis du travail manuel*

Liée à l'évolution précédente et présentant également un caractère général, la réserve croissante de la main-d'œuvre vis-à-vis du travail manuel paraît constituer une tendance de longue durée qui n'est guère affectée jusqu'ici par la montée du chômage, mais il est difficile d'en mesurer exactement l'impact.

Cependant, différentes usines de construction automobile visitées, ainsi que les bureaux de l'Agence Nationale pour l'Emploi consultés ont clairement confirmé la co-existence de postes à pourvoir et d'une main-d'œuvre disponible localement. A côté des causes générales de dévalorisation du travail manuel (2), la question s'est posée de savoir si l'industrie automobile ne serait pas particulièrement touchée par ce phénomène de refus. Quelques hypothèses ont été émises par différents interlocuteurs, mais elles sont difficiles à confirmer ou à infirmer en l'absence d'une véritable enquête sociologique :

— le refus des contraintes entraînées par le travail en double équipe (3) ne paraît pas constituer une explication suffisante, d'une part en raison du caractère très général — et non pas propre à l'industrie automobile — de ce dispositif, d'autre part du fait que les indications fournies par les entreprises et par certains travailleurs concordent pour montrer qu'une proportion importante (majoritaire d'après certains) des ouvriers préfèrent le travail en double équipe. Du moins en province (notamment en milieu rural) et pour les jeunes qui en ressentent moins la fatigue.

— le fait que le travail dans l'automobile soit presque automatiquement associé à l'idée de chaîne a été souvent relevé par nos interlocuteurs. Certains d'entre eux rappellent que le travail à la chaîne n'occupe pas plus du quart des effectifs (pour l'ensemble de la branche) et considèrent que les mass media contribuent à dramatiser les choses en associant l'automobile à la chaîne et la chaîne aux cadences infernales. Nos observations — très fragmentaires — ont surtout fait apparaître la grande sensibilité de la main-d'œuvre au problème de l'autonomie vis-à-vis du rythme de travail, ce qui dépasse le cadre de la chaîne. Si celle-ci laisse une autonomie très réduite au niveau du groupe (qui cherche souvent à « remonter la chaîne » pour avoir du temps devant soi)

---

(1) Rapport du Comité technique de Prévisions Emploi-Formation - Commissariat Général du Plan - Préparation du VII<sup>e</sup> Plan - La Documentation Française - 4<sup>e</sup> trimestre 1976.

(2) Rapport du groupe d'études sur la rémunération des travailleurs manuels - La Documentation Française, mars 1976.

(3) Il faudrait distinguer entre les effets nocifs pour l'organisme du lever matinal au moment du sommeil dit « paradoxal » réparateur de la charge nerveuse et la manière variable dont les travailleurs ressentent ces contraintes et les mettent en balance avec des avantages pour eux non négligeables.

les différences entre postes individuels sont considérables : autonomie nulle pour des machines automatiques, plus substantielle pour des machines à commande manuelle avec objectifs mensuels de production ;

— des facteurs d'atmosphère peuvent également entrer en ligne de compte dans les comportements de la main-d'œuvre : grande dimension et anonymat des usines, différences de style de gestion du personnel et de relations humaines à l'intérieur de l'entreprise.

Au total, on peut penser que c'est au moins telle ou telle caractéristique du travail dans l'automobile qui est en cause, qu'une dégradation assez générale de la qualité du travail en atelier.

### c) *Rémunérations*

Les indications fragmentaires dont nous disposons semblent faire apparaître un renversement de tendance depuis 1968 et l'instauration, le 1<sup>er</sup> janvier 1970, du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) en remplacement de l'ancien SMIG ; autrement dit, l'éventail des salaires ouvriers aurait désormais tendance à se refermer.

Ce phénomène, s'il se confirme, est susceptible d'avoir plusieurs conséquences, notamment sur les incitations ainsi offertes à la main-d'œuvre externe de venir travailler dans l'automobile, mais, **corrélativement, sur une éventuelle raréfaction de certaines catégories hautement qualifiées, auxquelles l'industrie automobile ne pourra plus offrir de salaires compétitifs avec ceux pratiqués par d'autres industries.**

## **4. CONTEXTE NOUVEAU ET PROBLEMATIQUE NOUVELLE**

L'année 1974 semble bien avoir marqué un tournant irréversible et révélé une série de changements encore insuffisamment perçus, tant en ce qui concerne l'activité même des entreprises, que le contexte général dans lequel elles évoluent et notamment les marchés du travail.

L'avenir à moyen terme se présente désormais sous un jour très différent :

— l'environnement économique se caractérise par un ralentissement très probablement durable de la demande mondiale de véhicules, donc de la production des entreprises. Malgré une progression sans doute moins rapide de la croissance de la productivité, le premier résultat, sur le plan **quantitatif**, sera soit une faible réduction du niveau de l'emploi dans la branche, soit au mieux une stabilisation des effectifs ;

— entre ces données tenant à l'environnement économique des entreprises et celles qui découlent du contexte socio-économique général, un certain nombre de contradictions sont susceptibles de se développer et posent un

problème, soit aux entreprises pour le choix de leurs orientations, soit du point de vue de l'intérêt général du pays et des pouvoirs publics par rapport à ces choix.

a) En premier lieu, on a noté la tendance durable à la substitution du capital au travail qui résulte à la fois des impératifs de remplacement et de l'évolution du coût des facteurs, de l'utilité de supprimer un certain nombre de postes pénibles et de la difficulté rencontrée pour recruter une main-d'œuvre pour certains types d'emplois. Or, la persistance du chômage rend souhaitable au contraire, la création du plus grand nombre possible d'emplois et la recherche de formes d'organisation qui soient de nature à développer l'emploi au maximum.

C'est là une donnée générale qui n'est pas spécifique à l'automobile et intéresse la politique générale du pays.

b) Le ralentissement de la demande au niveau international et le développement rapide de l'industrie concurrente (essentiellement japonaise, mais aussi des pays de l'Est), contribuent à exacerber la concurrence entre firmes et nécessitent une rentabilisation de plus en plus grande de la gestion des entreprises.

Or, celles-ci auraient plus que jamais besoin de financer, si possible par autofinancement prélevé sur leurs marges, les investissements indispensables pour moderniser leurs équipements et pour améliorer les conditions de travail, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité des emplois.

Autrement dit, c'est au moment où les entreprises auraient le plus besoin de dégager des ressources financières que cela leur sera le plus difficile. Faute de pouvoir dégager elles-mêmes les marges nécessaires, elles seront incitées à recourir aux Pouvoirs Publics. Mais ceux-ci se trouveraient alors en face du problème posé en premier lieu : contribuer au mouvement de substitution du capital au travail, et donc à la réduction du nombre d'emplois.

c) La troisième contradiction résulte de la rigidité croissante du marché de l'emploi, elle-même liée à la remontée du chômage, à l'inquiétude de la main-d'œuvre et aux mesures institutionnelles prises par les pouvoirs publics pour assurer sa sécurité.

Les taux élevés de turn-over qui caractérisaient l'industrie automobile ont fait place à une stabilité beaucoup plus grande, même pour la main-d'œuvre étrangère, notamment du fait de l'arrêt de l'immigration qui a supprimé les contrats de durée déterminée. Les allègements d'effectifs auxquels ont procédé certaines entreprises durant la récession (par non renouvellement de contrats, départs volontaires, mises en retraite anticipées) n'ont laissé en place que la main-d'œuvre la plus stable.

Cette rigidité est particulièrement grande dans les régions où l'industrie automobile occupe une place dominante et où la main-d'œuvre n'a pratiquement aucune alternative d'emploi.

Or, la stabilisation à moyen terme de la demande risque de recouvrir d'amples fluctuations à court terme, liées à l'importance croissante du marché de remplacement — marché très sensible à la conjoncture — par rapport à l'accroissement très faible du taux de motorisation.

Cette contradiction entre flexibilité de la production et la rigidité de la main-d'œuvre est particulièrement difficile à surmonter dans la mesure où les entreprises ont associé à leur image de marque l'idée de garantie de la sécurité de l'emploi qui contribuait largement à rendre leurs emplois attractifs.

d) La remontée du chômage ne paraît pas avoir sensiblement atténué les difficultés éprouvées par les entreprises pour recruter, non seulement une main-d'œuvre qualifiée, mais aussi une main-d'œuvre sans aucune qualification. Il est désormais clair que les deux phénomènes peuvent coexister et qu'une réduction de la main-d'œuvre étrangère ne suffirait pas pour créer des emplois en nombre correspondant pour la main-d'œuvre disponible. La contradiction entre chômage et difficultés de recrutement n'est donc qu'apparente.

Cette difficulté de recrutement est complexe à analyser et paraît davantage résulter de l'appauvrissement de la qualité du travail, ainsi que des problèmes généraux posés de revalorisation du travail manuel, que d'une caractéristique particulière sur laquelle il serait possible d'agir à bref délai. C'est donc sans doute un phénomène de longue durée.

e) Si l'on considère, comme beaucoup d'entretiens semblent l'indiquer, que l'amélioration des conditions de travail est un facteur essentiel pour rendre plus attractifs les emplois de l'automobile et résoudre les difficultés de recrutement, une modernisation des installations est essentielle. Elle est surtout réalisable dans le cas d'installations nouvelles : fréquemment (exemple en fonderie) une transformation des installations existantes est presque impossible. Il faut reconstruire entièrement l'unité, de préférence dans un site nouveau et en renonçant à créer de nouvelles usines géantes. Or, ceci pose non seulement des problèmes de financement (point 2) mais est également en contradiction avec le ralentissement de la croissance, qui nécessite un faible nombre d'installations nouvelles.

f) L'élévation constante du niveau général d'éducation de la main-d'œuvre (qui ne signifie pas nécessairement une amélioration de la formation technique — les entreprises ayant au contraire tendance à considérer qu'il y a détérioration) allant de pair avec le relèvement général du niveau de vie, sont à l'origine d'une élévation lente mais continue des aspirations ouvrières.

La croissance rapide des entreprises et la création de nouveaux établissements permettaient d'offrir des perspectives de promotion non négligeables, au moins au personnel ayant une qualification.

Mais les perspectives étaient beaucoup plus réduites pour les ouvriers non qualifiés. De plus, le ralentissement de la croissance de la production affectera nécessairement ces perspectives qui risquent de se trouver singulièrement restreintes, d'où des frustrations probablement grandissantes de la part de la main-d'œuvre. Le problème semble se poser plus particulièrement dans les usines décentralisées qui ont recruté une main-d'œuvre nationale plus qualifiée.

## Réponses possibles et perspectives

Il serait imprudent de prétendre prévoir les solutions qui interviendront pour résoudre ces contradictions et qui résulteront sans doute d'un compromis



entre les impératifs économiques et une prise en compte croissante des problèmes sociaux. Quelques tendances générales paraissent néanmoins se dessiner :

a) La mise en œuvre de tous les moyens possibles pour rentabiliser davantage la production, notamment par une standardisation plus poussée, mais aussi par une reconsidération des modes d'organisation de la production, qui ne sont plus nécessairement adaptés au contexte nouveau.

b) La recherche par les constructeurs, à la fois d'une plus grande sécurité et d'une plus grande souplesse de l'appareil de production. Elle peut se traduire notamment :

- par la continuation du mouvement de déconcentration et d'internationalisation de l'appareil de production ;
- par l'assouplissement et le raccourcissement des chaînes ;
- par une polyvalence accrue de la main-d'œuvre.

c) Dans une perspective de rentabilisation et d'amélioration des conditions de travail, la persistance de la tendance à la substitution du capital au travail, par un recours accru à l'automatisation, dont les possibilités techniques sont loin d'être totalement exploitées.

d) Une réduction régulière, mais modérée de la main-d'œuvre immigrée, essentiellement celle qui est déjà sur place et qui s'intégrera de plus en plus, perdant peu à peu son rôle de volant conjoncturel.

e) Egalement une certaine diminution des transferts à partir de l'agriculture et donc des possibilités de recrutement parmi cette population.

f) Un intérêt accru, mais limité, des entreprises à l'égard du travail temporaire. Accru, parce qu'il peut permettre :

- de répondre en partie aux problèmes que posent l'ampleur croissante et les variations quotidiennes de l'absentéisme (au moins dans certaines entreprises, d'autres préférant s'organiser avec leurs propres moyens par des déplacements d'effectifs) ;
- de constituer une base de recrutement, les temporaires ayant fait leurs preuves se voyant offrir un emploi stable.

Mais, malgré tout, limité par :

- les réticences de la plupart des syndicats et des pouvoirs publics (ces derniers au moins vis-à-vis de certains abus) ;
- le fait que le développement du travail temporaire nécessite une base de recrutement suffisamment importante et diversifiée ;
- surtout les réserves très nettement exprimées par plusieurs entreprises quant à la rentabilité du système. Ce n'est pas seulement le coût plus élevé de la main-d'œuvre qui est en cause, mais aussi les coûts indirects nécessités par la mise au travail et l'adaptation aux postes de nouveaux venus, même s'ils sont qualifiés. Pour certains responsables, une bonne planification et une organisation du travail assez souple devraient permettre de s'en passer totalement.

g) Un intérêt sans doute également croissant des entreprises vis-à-vis de la main-d'œuvre féminine. Le comportement de celle-ci sera influencé par l'évolution des autres perspectives d'emploi (tertiaire) et par l'amélioration des conditions de travail.

Ces différentes considérations expliquent l'intérêt croissant des entreprises à l'égard de l'amélioration des conditions de travail et des nouvelles formes d'organisation du travail, qui ont fait l'objet de nombreuses expériences.

### **Les formes d'organisation du travail**

L'évaluation de ces expériences représenterait une entreprise considérable qui sort du cadre de cette étude, mais un certain nombre de remarques générales s'imposent :

— Si elles sont nombreuses et diversifiées, les expériences d'élargissement et d'enrichissement des tâches n'ont touché jusqu'ici que des effectifs extrêmement restreints.

— Ces expériences sont commentées avec la plus grande prudence aussi bien par les responsables des entreprises que par ceux des syndicats. Les réactions sont loin d'être unanimes et il faudrait distinguer davantage entre :

- le véritable enrichissement qui résulte de l'accroissement des responsabilités par développement du contrôle ou du réglage ;
- le simple élargissement qui représente seulement une addition de tâches dont chacune reste pauvre, de sorte que l'attention exigée est plus grande sans que la satisfaction au travail augmente nécessairement.

— Les nouvelles formes d'organisation du travail semblent bien poser un problème global qui touche la structure générale des entreprises et notamment le caractère très centralisé de leur organisation et de la répartition des pouvoirs. C'est dire la difficulté de toute évolution.

— A cette inertie sociologique, s'ajoute une inertie à caractère financier : celle du système de production, liée au coût élevé des équipements et à la difficulté de financer des investissements nouveaux, ne laisse pas présager de changements importants dans un avenir proche. Or, des correctifs de détail ne suffiraient pas à transformer les attitudes ouvrières par rapport au travail manuel en général et à l'industrie automobile en particulier.

De même, il paraît difficile de revenir sur l'organisation actuelle du temps de travail, étant donné la nécessité d'amortir et de rentabiliser des équipements coûteux.

On peut penser cependant qu'une réduction progressive du temps de travail remédierait en grande partie aux inconvénients du système actuel de la double-équipe sur le plan de la santé des individus. On peut envisager également des possibilités d'assouplissement des horaires de travail permettant de satisfaire à la fois le besoin de souplesse des entreprises et les intérêts ou les souhaits diversifiés de la main-d'œuvre.

### **Les qualifications**

L'impact de ce contexte nouveau sur les qualifications est très difficile à mesurer, mais il paraît probable que la remontée relative du niveau des qualifications apparemment amorcée depuis quelques années se poursuivra en raison :

- de la suppression d'un certain nombre de postes non qualifiés par suite de l'automatisation ;
- corrélativement, des besoins nouveaux créés par l'utilisation et la maintenance d'appareils de plus en plus sophistiqués ;
- d'un relèvement des exigences quant au niveau minimum requis pour occuper des emplois enrichis avec les nouvelles formes d'organisation du travail ;
- du développement de la polyvalence lié à l'assouplissement de l'appareil de production.

La nature de ces qualifications nouvelles est très difficile à définir. Mais il n'est pas certain qu'elles coïncident avec celles qui sont développées par les formations existantes.

C'est plutôt une formation technique générale et une capacité à faire fonctionner des équipements de plus en plus complexes mais automatisés et en assumer la responsabilité, qui seront de plus en plus demandées.

Les besoins spécifiques continueront à concerner de plus en plus des spécialistes de la maintenance de ces équipements, tandis que les besoins en formation traditionnelle se maintiendront notamment pour l'outillage. Toutefois, le problème de la formation ne peut être vu uniquement par rapport à cette approche d'ailleurs imprécise des besoins des entreprises. Il faut tenir compte également du handicap que représente l'absence de toute formation qui réduit à un pourcentage infime les chances de promotion professionnelle, des ouvriers non qualifiés dans la plupart des entreprises.

Situé donc dans un contexte nouveau tant du point de vue de la demande de ses produits que de ses conditions de financement et de main-d'œuvre qui lui seront accessibles, l'industrie automobile devra incontestablement faire preuve d'une imagination nouvelle pour faire face aux problèmes qu'elle aura à résoudre en vue d'assurer non seulement sa croissance mais aussi sa survie.

Les éléments d'analyse dont on a pu disposer montrent que pour atteindre cet objectif elle dispose de nombreux atouts qui, pour être pleinement valorisés, devront être absolument accompagnés de politiques nouvelles tant dans la structuration du travail que dans l'usage de la main-d'œuvre. Il ne semble pas de ce point de vue qu'une politique s'appuyant sur un appareil de production propre au secteur dont le volume et les effectifs seraient déterminés pour faire face au creux des demandes, les excédents et les ajustements conjoncturels étant assurés à travers l'usage massif de sous-traitants ou de travailleurs intérimaires, puisse constituer pour la collectivité une solution acceptable car entraînant des distorsions trop importantes entre différentes catégories de main-d'œuvre, sans que les problèmes de rigidité de fonctionnement puissent être pleinement résolus. Il semble qu'au contraire une politique d'innovations dans la conception des méthodes de production et des modes d'organisation destinée à assurer une plus grande souplesse de fonctionnement et favorisant une plus grande adaptabilité de la main-d'œuvre grâce à une définition des postes de travail, une formation professionnelle et une mobilité favorisant l'acquisition de qualifications professionnelles, soit une voie à travers laquelle le secteur pourrait consolider son avenir cela d'autant mieux que ses perspectives d'investissement resteraient favorables et que la demande continuerait à suivre sa progression vers les hauts de gamme.

Annexe

**LES ÉVOLUTIONS TECHNIQUES  
POSSIBLES ET  
LEURS INCIDENCES SUR LES EMPLOIS**

Les possibilités d'automatisation et les conséquences de celle-ci sur le niveau et la structure des emplois diffèrent selon les différentes étapes du processus ; il faut donc les analyser successivement.

## **1. FORMAGE DES PIÈCES MÉCANIQUES**

### **a) Fonderie**

La généralisation de la fonderie sous-pression pour les pièces en aluminium réduira globalement le nombre des fondeurs mais nécessitera un étoffement des équipes d'entretien et de dépannage (coût unitaire des matériels très élevé, incitant à réduire au maximum les périodes d'arrêt). L'accroissement des cadences dû à la standardisation des pièces simples permettra de rentabiliser les installations d'approvisionnement automatique en fonderie classique.

### **b) Forge**

Le formage à chaud est en voie d'élimination dans l'industrie automobile, en raison des progrès des traitements qui permettent de réaliser des pièces de fonderie offrant de bonnes qualités mécaniques, et aussi des progrès de la frappe à froid pour la réalisation des petites pièces. Le formage à chaud subsiste pour certaines pièces nécessitant de hautes performances mécaniques (vilebrequins, qui sont parfois également coulés). L'automatisation intégrale est possible, car subsistent en parallèle des méthodes très automatisées et peu automatisées. Il y a également tendance à un appel plus large à la sous-traitance. En plus d'une forte diminution du total des effectifs, on assiste donc à la substitution de professionnels d'entretien aux professionnels de fabrication.

### c) **Formage à froid**

Les techniques réalisées sont pratiquement les mêmes que pour l'emboutissage des éléments de carrosserie. Les perspectives d'évolution y sont donc sensiblement analogues, avec sans doute de plus grandes facilités d'automatisation des approvisionnements (manutention de pièces de petites dimensions).

## **2. USINAGE**

Ce secteur est déjà largement automatisé (le professionnel de fabrication étant généralement remplacé par le couple OS-régleur) et de nombreuses manipulations étant supprimées depuis longtemps (machines-transfert). L'étape ultérieure, qui ne saurait être rapide, est le développement de robots de manipulation pour les positionnements plus complexes que ceux effectués par les machines-transfert. De cette manière, un agent de fabrication, qui assure par exemple la surveillance et l'approvisionnement de quatre machines, pourrait être affecté à un nombre beaucoup plus important de machines, ses interventions devenant moins fréquentes (phénomène analogue à celui du textile). En revanche, cela nécessite un renforcement des équipes d'entretien.

## **3. FABRICATION DE LA CARROSSERIE**

### a) **Emboutissage**

L'emboutissage nécessite deux types de qualification très contrastés : au niveau de la production elle-même, la qualification requise est très faible, puisqu'il ne s'agit que d'approvisionner les presses, mais les ateliers de presses doivent être doublés par des ateliers d'outillage où les qualifications nécessaires sont, non seulement élevées, mais exigent une expérience certaine. C'est uniquement dans le domaine de la production qu'une modification importante du processus est envisageable. Des dispositifs d'approvisionnement automatique des presses fonctionnent déjà : ils sont surtout utilisés en amont des lignes de presses, lorsqu'un mauvais positionnement de la tôle n'a pas de conséquences graves, ni sur la pièce semi-finie obtenue, ni, surtout, sur l'état des flancs

d'emboutissage. Plus en aval, une intervention humaine est largement maintenue, une erreur de positionnement étant susceptible de détériorer gravement les flancs. Les progrès actuels en matière de palpeurs de tous types, donnant des sens à la machine et permettant de s'assurer automatiquement de la qualité du positionnement de la pièce, devraient diminuer notablement les postes de surveillance-manutention.

## **b) Assemblage**

Les constructeurs français commencent juste à automatiser une partie de l'assemblage des carrosseries par l'utilisation de robots de soudure, alors que ce matériel est déjà largement utilisé au Japon et aux Etats-Unis, il s'agit donc d'un des secteurs de la production où l'évolution devrait être la plus rapide. Le robot de soudure présente l'avantage de réaliser une série de soudures sous des orientations différentes sans qu'il y ait intervention humaine (sauf, évidemment, au début et à la fin de la suite d'opérations). Il s'agit donc de machines disposant de « sens », c'est-à-dire auto-adaptables, et programmables. Elles permettent, à condition que le produit soit conçu pour être fabriqué selon ces méthodes, de réduire le nombre d'heures de travail affecté à l'assemblage. Toutefois, les machines à souder mono-point (pour les endroits difficiles) et multi-points (pour les grandes surfaces simples) resteront largement utilisées. Dans le cas de multi-points, des dispositifs d'approvisionnement automatique assez analogues à ceux des presses pourraient être utilisés (problème de précision du positionnement de pièces difficiles à manipuler automatiquement comme peuvent l'être les tôles formées et unités de grandes dimensions). Le nombre de postes directement affectés à la production (soudures de différents niveaux de qualification) devraient donc décroître, mais les besoins en personnel hautement qualifié (hydro-pneumatique, électronique et électro-mécanique industrielle) seront plus importants.

## **c) Traitements de surface**

Les ateliers de traitement de surface, de par leurs dimensions imposantes rapportées au nombre d'ouvriers, semblent déjà largement automatisés. C'est vrai en ce qui concerne les couches d'apprêt (1) et le séchage, mais la préparation des surfaces (enduit, ponçage, meulage) et leur finition (laque) reposent encore essentiellement sur l'intervention humaine. Il semble difficile qu'il en soit autrement pour la préparation des surfaces, dans la mesure où il s'agit d'une activité relativement irrégulière où le coup d'œil est indispensable (il n'y a pas deux meulages identiques) et proche, dans sa nature, de celle de retouche. En ce qui concerne la finition, où les conditions de travail restent pénibles malgré les grands efforts accomplis en matière de

---

(1) Y compris l'électrophorèse.

ventilation, une bonne partie des tâches sera de plus en plus effectuée à l'aide de robots de peinture. Mais l'intervention humaine restera indispensable, dès qu'il s'agit d'atteindre des endroits difficiles d'accès, de peindre de petites surfaces (véhicules à plusieurs teintes) et, évidemment, des retouches à effectuer.

#### **4. LES ACTIVITES DE MONTAGE**

Elles reposent généralement sur le principe de la chaîne et concernent surtout le montage des organes mécaniques (moteurs, boîtes, trains avant) et le montage final du véhicule. Leur caractéristique est de ne guère faire appel à la machine (si ce n'est les dispositifs de convoyage, chaîne, etc. et les outillages légers, visseuses, etc.). Toutefois, une certaine évolution technologique susceptible d'avoir des retombées en termes d'emploi (volume et structure) est envisageable. Elle peut procéder de deux manières, soit par la réalisation hors chaîne de prémontages, soit, de façon très ponctuelle, par une automatisation des tâches réalisées sur la chaîne elle-même. Même dans des domaines où l'intervention humaine paraît prédominante, comme en sellerie-garnissage, on constate déjà une certaine automatisation des tâches (Douai : encollage et pose des garnitures de pavillon). Il semble toutefois que, dans ce domaine, l'écart entre le coût de l'automatisation et celui de l'intervention humaine reste généralement élevé, aussi l'évolution sera-t-elle plus lente que dans les autres étapes du processus de production.

En ce qui concerne la fabrication des selleries elles-mêmes (lorsqu'elle n'est pas confiée à un fournisseur), domaine qui rassemble une grande part de l'emploi féminin de production, nos interlocuteurs nous ont déclaré faire des recherches pour mécaniser davantage l'activité (sièges moulés, par exemple), mais ils se heurtent à des difficultés d'ordre technique jusqu'ici insurmontées. Une innovation technique au niveau de la fabrication des sièges, éventualité à ne pas écarter à l'horizon 85-90, bouleverserait totalement l'emploi féminin de la construction automobile.



## LISTE DES TABLEAUX

|   |     |
|---|-----|
| Tableau 1 : Structure des achats des constructeurs et équipementiers ..   | 23  |
| Tableau 2 : Analyse de l'investissement des entreprises non financières françaises par produits de 1960 à 1972 .....                    | 34  |
| Tableau 3 : La création d'établissements décentralisés .....  | 61  |
| Tableau 4 : Nombre d'établissements et effectifs par taille .....   | 74  |
| Tableau 5 : Evolution de la répartition régionale de l'emploi dans l'industrie automobile .....   | 76  |
| Tableau 6 : Importance du travail à la chaîne dans les grands secteurs industriels .....  | 89  |
| Tableau 7 : Evolution de la répartition des collaborateurs .....  | 102 |
| Tableau 8 : Structure des emplois de la construction automobile .....   | 103 |
| Tableau 9 : Structure des emplois des équipementiers .....  | 104 |
| Tableau 10 : Proportion de professionnels parmi le personnel ouvrier ..   | 111 |
| Tableau 11 : Proportion de professionnels parmi le personnel ouvrier dans différentes unités de production .....                        | 114 |
| Tableau 12 : Structure des effectifs ouvriers et des qualifications par activité dans différentes unités de RENAULT à la fin 1975 ..... | 118 |
| Tableau 13 : Pourcentage d'ouvriers qualifiés par phase de fabrication ..   | 121 |
| Tableau 14 : Répartition des ouvriers par activité et qualification .....   | 122 |
| Tableau 15 : Répartition des niveaux de qualification entre les spécialités principales en 1975 .....                                   | 123 |
| Tableau 16 : Répartition des spécialités en niveau de qualification en 1975   | 124 |
| Tableau 17 : Répartition des activités entre P1, P2 et P3 en 1968 .....   | 125 |
| Tableau 18 : Ajustement de la main-d'œuvre à une baisse d'activité .....  | 126 |
| Tableau 19 : Gains horaires bruts moyens des ouvriers en 1972 .....   | 137 |
| Tableau 20 : Gains horaires bruts moyens des ouvriers par région (ZEAT) en 1972 .....   | 138 |

|   |     |
|---|-----|
| Tableau 21 : Répartition des effectifs étrangers par groupe de nationalités   | 144 |
| Tableau 22 : Structure des embauches par nationalité à la Régie RENAULT   | 145 |
| Tableau 23 : Proportion d'étrangers par qualification   | 151 |
| Tableau 24 : Proportion de femmes par qualification   | 156 |
| Tableau 25 : Proportion de femmes parmi les effectifs totaux dans quelques établissements   | 162 |
| Tableau 26 : Evolution de la proportion des femmes parmi les ouvriers   | 163 |
| Tableau 27 : Proportion d'effectifs ayant reçu une formation dans différents établissements et pour différentes catégories d'ouvriers | 166 |
| Tableau 28 : Proportion des ouvriers professionnels ayant reçu une formation  | 167 |
| Tableau 29 : Proportion des effectifs embauchés avec un niveau d'instruction  | 169 |
| Tableau 30 : Proportion d'ouvriers ayant un CAP en 1968   | 170 |
| Tableau 31 : Proportion d'heures de stage rémunérées  | 171 |
| Tableau 32 : Répartition des heures de stage  | 173 |
| Tableau 33 : Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et par nationalité   | 179 |
| Tableau 34 : Taux de promotion au cours d'une année récente   | 180 |
| Tableau 35 : Répartition par groupe d'ancienneté et âge moyen des catégories professionnelles   | 181 |
| Tableau 36 : Ancienneté et âge moyen par groupe d'emplois   | 182 |

## BIBLIOGRAPHIE

- ACT. — *Rapports entre organisation du travail et développement technologique dans l'industrie automobile, 1950-1973*, Etude réalisée pour le compte du CORDES, Paris, avril 1976.  
Travaux et recherches de prospective.
- BIPE. — *Les grandes tendances du progrès technique dans les industries mécaniques*. Tome 2 : Préviation exploratoire d'une filière mécanique - l'exemple de la construction automobile, juin 1971.
- BIPE.
  - *Quelques problèmes spécifiques de l'industrie française de l'automobile*, 1976.
  - Tome 1 : Les conditions de travail : analyse et perspectives d'évolution.
  - Tome 2 : Les facteurs technico-économiques de la délocalisation.
  - Tome 3 : Bilan analytique des flux économiques liés à la construction et à l'utilisation des véhicules particuliers.
- S. DEMAILLY. — *Les migrations de travailleurs et l'industrialisation dans le bassin méditerranéen à partir du cas de l'industrie automobile*. Atelier méditerranéen de prospective, Marseille, octobre 1973.
- IAURP. — *L'industrie automobile en région parisienne*, février 1973.
- M. LE GALL. — Eléments pour l'Etude de la Déqualification : CREAT (Université de Rouen). *L'emploi et la qualification du travail à l'usine Renault de Sandouville*.
- Ministère de l'industrie et de la recherche. *L'avenir de l'automobile*. Rapport du groupe interministériel de réflexion sur l'avenir de l'automobile, janvier 1976.
- Ministère de l'industrie et de la recherche. *Tables rondes sur l'avenir de l'automobile*. Etudes de politique industrielle, juin 1976.
- *Marché du travail et développement économique au Havre*. Cycle supérieur d'aménagement et d'urbanisme, sous la direction de M. Micheau. Cycle supérieur d'aménagement et d'urbanisme. GEVRAM (Fondation des sciences politiques), sans date (1975 ?).
- P. NAVILLE, J.-P. BARDOU, P. BRACHET, C. LEVY. — *L'état entrepreneur - Le cas de la Régie Renault*, Edit. Anthropos, 1971.

- F. RERAT, G. PETIT, M. BAUMAN. *Les emplois tenus par la main-d'œuvre étrangère en France*. Centre d'Etudes de l'Emploi. Cahier n° 8, sans date.
- *Schéma général d'aménagement de la France. Décentralisation industrielle et relations de travail*, La Documentation Française, Paris, 1976.
- *Qualification du travail. Tendances et remise en question*. La Documentation Française, juillet 1975.
- B. VENNIN, E. de BAUVILLE. — *Procès de production et changement social. Les fabrications pour l'automobile dans la région de Saint-Etienne, 1960-74*. CRESAL, juillet 1975.
- *Pratiques et signification de la sous-traitance dans l'industrie automobile*, mai 1973.

# SERVICES DU CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

9, rue Sextius-Michel, 75732 Paris Cedex 15  
Tél. : 577.10.04 - 577.20.55

## CONSEILLERS

**Conseiller scientifique** : Vincens (Jean) professeur à l'Université de Toulouse I.  
**Conseillers pédagogiques** : Bégarra (Raphaël), inspecteur principal de l'enseignement technique ; Cénat (Jean-Luc), inspecteur pédagogique régional ; Grandbois (Roger), inspecteur général de l'instruction publique ; Janod (Robert), inspecteur principal de l'enseignement technique ; Philippe (Roger), inspecteur général de l'instruction publique ; Biencourt (Louis), inspecteur principal de l'enseignement technique.

## DIRECTION

- **Secrétariat de direction**  
Mme Venet (Bernadette)
- **Adjoint du Directeur pour la recherche et les publications**  
M. Iribarne (Alain d')
- **Mission des liaisons internationales**  
M. Iribarne (Alain d')
- **Adjoint au Directeur pour les affaires générales et administratives**  
M. Sommaire (Jean-Claude), administrateur civil
- **Mission des relations avec les conseils de la formation et de l'emploi**  
Mlle Soullisse (Odette)

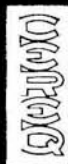
## SERVICES

- **Service administratif et financier**  
Chef du service :  
Mme Ferrari (Sylviane), conseiller administratif des services universitaires
- **Service d'information et de documentation**  
Chef du service :  
Mlle Meylan (Françoise), inspectrice d'information et d'orientation
- **Service informatique**  
Chef du service :  
M. Jagolnitzer (Edmond)

## DEPARTEMENTS

- **DEPARTEMENT DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL**  
Chef du département : M. Foubert (Jean-Claude), directeur du travail  
Chargé d'analyser les formes et le contenu du travail humain ; de décrire les emplois et leur organisation ; de rechercher les évolutions du travail en vue de l'information professionnelle, la formation et l'emploi des jeunes et des adultes ; de contribuer à la normalisation de la documentation sur les activités professionnelles et à l'amélioration des nomenclatures, définitions ou codes utilisés dans ce domaine.  
**Répertoire français des emplois** :  
M. Bertrand (Olivier)
- **DEPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DES PREVISIONS**  
Chef du département : M. Menu (Dominique)  
Questions régionales : M. Biret (Jean)  
Chargé d'établir les liaisons entre le fonctionnement du système éducatif et l'évolution de la situation de l'emploi à court, moyen et long termes ; de mettre en œuvre les études du Centre pour enrichir les prévisions sur l'offre et la demande de qualifications afin notamment de préciser les estimations sur les besoins en formation et les débouchés professionnels ; de procéder à des bilans approfondis dans les secteurs économiques et les régions en vue de déterminer les équilibres entre les emplois et les formations.
- **BUREAU DES STATISTIQUES PROFESSIONNELLES**  
Chef de bureau : Virville (Michel de)  
Chargé de répondre aux besoins du Centre liés à l'exécution de ses programmes ; de satisfaire les demandes particulières d'organismes extérieurs ; d'améliorer l'information statistique sur les professions ; d'appliquer ses recherches au rapprochement et à l'exploitation comparée des données chiffrées sur l'emploi et les formations.
- **DEPARTEMENT DES FORMATIONS ET CARRIERES**  
Chef du département : Mme Pagès (Josette), maître assistant à l'Université.  
Chargé de procéder à l'évaluation professionnelle des formations conduisant à la qualification ; d'étudier les modalités et les conditions du passage de la formation à l'activité, notamment dans le cas des jeunes ; d'observer les carrières suivant l'utilisation des connaissances initiales et les besoins de l'éducation des adultes ; de créer et d'actualiser régulièrement l'information systématique sur l'insertion et les cheminements professionnels des jeunes et des adultes après leur formation.  
**Observatoire national des entrées dans la vie active** :  
Mme Padieu (Claudine), administrateur de l'INSEE
- **MISSION PEDAGOGIQUE**  
Chef de la mission : Mlle Lantier (Françoise)  
Chargée d'étudier les innovations techniques et leurs effets sur le travail selon les besoins de l'actualisation ou de la modernisation des formations ; d'associer les travaux du Centre à la recherche sur les objectifs de l'enseignement par l'analyse des compétences professionnelles à développer ; d'assurer, avec le concours des conseillers pédagogiques, les liaisons nécessaires avec l'Institut national de recherche pédagogique, les institutions ou les organismes de formation.

Pour tous renseignements concernant les publications du CEREQ  
s'adresser au Service d'Information et de Documentation (Tél. : 577.10.04 - poste 203)  
Réalisation technique des publications : Mme Le Neveu (Francine)



**centre d'études  
et de recherches  
sur les  
qualifications**

9, rue Sextius Michel 75732 Paris Cedex 15

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE 29-31 QUAI VOLTAIRE - 75340 PARIS CEDEX 07  
TEL : 261-50-10 - TELEX : 204826 DOCFRAN PARIS

Prix : 40 F

Imprimé en France

ISBN 2-11-000130-5

AM : 1735