

CHANGEMENTS CHANGEMENTS **BREF** CHANGEMENTS CHANGEMENTS CHANGEMENTS

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N°6

édité par le CEREQ

janvier-février 1984

editorial

Que l'on invoque la mutation technique, la transformation sociale, l'évolution de l'organisation du travail, tout est bon pour démontrer - chiffres à l'appui - la disparition des emplois non qualifiés.

Ainsi, il en serait fini d'une catégorie de travailleurs dont l'essence est fondée sur la négativité :

- les travaux qui leur sont confiés *n'exigent pas* de formation ;

- les qualités qui leurs sont reconnues (patience et dextérité des femmes, force des hommes...) *ne sont pas* de celles que hiérarchisent les accords conventionnels pour reconnaître la qualification ; ils constituent ainsi, par défaut, le degré zéro de la classification professionnelle et les promotions limitées dont ils peuvent bénéficier sont difficilement transférables d'une entreprise à l'autre.

Il est certain que l'on assiste actuellement à un changement de mode d'utilisation des outils de production, automatisés ou non, qui tend à développer le recours à l'initiative des individus, contrairement à ce que préconisaient les principes de l'organisation scientifique du travail. Ceci s'inscrit dans le

cadre de préoccupations nouvelles pour les entreprises en matière de qualité des prestations ou des produits offerts, ainsi que de souplesse d'utilisation de la main-d'œuvre. Toutefois, cette évolution ne se traduit pas toujours par une exigence accrue de qualifications élevées, et de nouvelles formes de travail non qualifiées émergent. En outre, elle n'a rien d'un mouvement harmonieux : si elle bouleverse certains secteurs de l'industrie, d'autres sont très faiblement concernés. De ce fait, on constate une disparition sélective des emplois non qualifiés, ainsi que la constitution de points de fixation dont on doit craindre qu'ils ne deviennent des ghettos pour les personnes qui les occupent.

Il existe en effet deux catégories de population pour lesquelles l'évolution des exigences de qualification pose ou risque de poser problème :

- celle des jeunes issus sans formation du système éducatif qui occupent des emplois dont les caractéristiques de précarité laissent presager qu'ils ne constitueront pas un lieu d'acquisition de compétences permettant de compenser les carences de leur formation initiale ;

- celle des adultes insérés depuis plusieurs années dans le système productif, pour lesquels on constate une exclusion progressive de la production directe et une limitation croissante des possibilités d'évolution par l'apprentissage sur le tas.

Si l'on ajoute que ces groupes ne bénéficient pas de mesures particulières en matière de formation continue - dont les méthodes paraissent particulièrement mal adaptées à leur cas - tout laisse à craindre que la disqualification sociale s'ajoute à la non-qualification professionnelle.

sommaire

LE NOUVEAU MACHINISME	2
L'AUTOMATISATION DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE ET LE DEVENIR DES OUVRIERS DE FABRICATION	3
SIDERURGIE : DES ACIERS DE PLUS EN PLUS SPECIAUX... DE MOINS EN MOINS D'OUVRIERS SPECIALISES	4-5
LE RECRUTEMENT DES JEUNES SANS FORMATION DANS LE SYSTEME PRODUCTIF	6-7
DEFRICHONS LES CHIFFRES	7
LE CEREQ PUBLIE FREQUENCE BREF	8

LE NOUVEAU MACHINISME

La micro-électronique et l'informatique industrielle organisent un nouveau machinisme qui transforme le travail humain et fait évoluer les grandes catégories de main-d'œuvre. On se limitera ici à l'examen d'un type de travail particulier que l'on peut brièvement définir comme un ensemble de tâches liées au fonctionnement d'une machine et exécutées de façon répétitive (1). Ce type de travail présente des caractéristiques qui le situent entre le travail à la chaîne (2) et le travail de surveillance d'installations fonctionnant en continu (ou travail de process).

Le travail à la chaîne consiste à répéter des gestes formellement présents avec une durée de cycle de l'ordre de quelques dizaines de secondes et l'on retrouve cette caractéristique dans des tâches d'alimentation des machines ou d'intervention sur leur fonctionnement, avec des durées de cycle très proches.

Dans la surveillance d'installations en continu, l'un des rôles de l'opérateur est de veiller à ce que le processus se déroule dans des limites fixées a priori et d'intervenir en cas de nécessité, selon des consignes plus ou moins strictes. Il en est de même de la surveillance de machines fonctionnant séquentiellement lorsque, par exemple, un opérateur qui alimente une machine s'aperçoit que, par suite d'une perturbation mécanique (du jeu dans les engrenages) les pièces qui sortent s'écartent progressivement des normes de tolérance fixées.

La répétitivité des tâches d'alimentation et la continuité des activités de surveillance peuvent se combiner selon des modalités variables. Ces activités ne sont cependant pas de même nature : les gestes qui se répètent peuvent être définis, mesurés, présents et répartis dans le même temps alors que l'activité de surveillance est beaucoup plus difficile à soumettre à de telles prescriptions, ne serait-ce que parce que les aléas qu'elle est chargée de déceler ne se répartissent pas de façon uniforme dans le temps. Ces activités possèdent donc leur temporalité propre et semblent inégalement « prescriptibles ». Toutefois, dans un cas comme dans l'autre, les travaux de sociologues et ergonomes montrent l'écart entre le travail réel et le travail prescrit. Ils distinguent le travail direct, continu et répétitif qui fait le plus souvent l'objet de prescriptions plus ou moins détaillées et le travail indirect qui concourt à créer et à maintenir les conditions du travail précédant et qui comprend, par exemple, des opérations de contrôle, de réglage, de petit entretien dont l'imputation aux opérateurs, régisseurs, ouvriers d'entretien n'est jamais parfaitement définie, compte tenu de la diversité des situations possibles.

(1) En 1978, 1.030.000 salariés étaient soumis à « un rythme de travail imposé par la cadence automatique d'une machine », tous secteurs confondus, selon A.F. Molinié et S. Volkoff « Les contraintes de temps dans le travail » *Economie et Statistiques* n° 131, 1981.

(2) 600.000 personnes en 1978. *ibidem*.

Pour saisir la manière dont l'automatisation transforme les activités présentées ci-dessus, il faut tenir compte de cette hétérogénéité du travail.

Il paraît beaucoup plus facile d'automatiser le travail direct et parfaitement défini que le travail indirect, plus aléatoire et moins bien connu. Mais précisément, les potentialités actuelles des nouvelles techniques et en particulier l'informatique industrielle qui se caractérise par l'utilisation du temps réel, l'augmentation de la puissance de traitement et des capacités de décentralisation, permettent d'intégrer au système de machines une part beaucoup plus importante qu'auparavant de travail indirect.

On peut alors analyser l'effet de l'automatisation sur le travail de fabrication comme la modification du rapport entre les composantes directes et indirectes de ce travail à laquelle s'ajoute une transformation plus ou moins importante de leur contenu. Avant l'automatisation, ce rapport était relativement défini par l'organisation du travail qui articulait d'une certaine manière des activités de fabrication, de réglage, d'entretien préventif, de dépannage, etc., en les affectant à des catégories de travailleurs. De nouvelles solutions organisationnelles doivent être apportées aux problèmes que pose cette articulation lorsque le travail de fabrication est automatisé.

Il faut bien voir le caractère original, que revêtent ces nouvelles formes d'organisation du travail. Par rapport aux formules expérimentales d'organisation du travail telles que l'enrichissement ou l'élargissement des tâches, le travail en module ou en équipe autonome que l'on trouve dans les activités d'assemblage-montage des industries de série, le travail de fabrication automatisé présente une différence importante. Alors que dans le premier cas les activités sont toujours réorganisées, regroupées, restructurées de façon à affecter à l'opérateur des tâches supplémentaires de contrôle, de gestion de la fabrication voire d'entretien, dans le cas du travail de fabrication automatisée, il y a suppression de tâches de fabrication et substitution à celles-ci d'autres tâches de nature différente. La suppression n'est pas toujours totale et la nature des nouvelles tâches est, elle aussi, assez variable d'une entreprise à l'autre. L'étude a ainsi permis de distinguer deux modalités particulières d'automatisation en fonction de leurs effets sur la production : la première concerne les aspects physiques de la fabrication, tels que les temps et les délais, la seconde renvoie aux aspects financiers tels que les couts.

Les objectifs qui concernent les couts visent, d'une manière ou d'une autre, à respecter un impératif général de rentabilité alors que les objectifs qui concernent les conditions de production peuvent être définis par la recherche d'une certaine flexibilité. Si la recherche de la rentabilité est universelle, celle de la flexibilité ne l'est pas puisqu'elle consiste à ajouter des contraintes supplémentaires aux régies de gestion qui visent la rentabilité. Les impératifs de

flexibilité exigent ainsi une suppression plus accentuée du travail de fabrication, une plus grande maîtrise des temps de réalisation des opérations productives et, par là des paramètres qui commandent les procédés techniques utilisés, ainsi qu'une intégration fonctionnelle plus poussée de la fabrication. Au contraire, l'automatisation qui vise la rentabilité substitue au travail de fabrication une activité mécanique, mais de façon partielle, en conservant pour des raisons économiques certaines tâches directes qui peuvent alors être associées à des tâches d'entretien. Dans ce cas le travail d'entretien est lui aussi reorganisé, sans toutefois s'intégrer à la fabrication.

Cette redefinition du travail met en cause le système de classification qu'utilisent les entreprises pour gérer leur main-d'œuvre.

En fabrication ces problèmes concernent une population qui est généralement d'autant plus précisément classifiée que son contenu d'emploi se prête à un découpage strict et formel des tâches. L'automatisation reorganise le travail de fabrication en profondeur et, par la suppression du travail direct, facilement descriptible et donc classifiable, enlève aux classifications leur base empirique, immédiate, réintroduisant une indétermination dont la levée constitue alors un enjeu :

- pour les travailleurs, classes en O.S. le plus souvent, dont le passage aux échelons de P1 ou P2 et l'accès au statut d'ouvrier professionnel est d'autant plus revendiqué que le principe de « saturation du temps de travail » et la complexité des matériels automatisés conduisent les organisateurs du travail à affecter aux surveillants-opérateurs une partie du travail d'entretien traditionnellement à la charge d'ouvriers qualifiés, professionnels d'entretien ou régisseurs ;
- pour l'entreprise, car si actuellement seules de petites populations sont touchées par l'automatisation, la diffusion des technologies qui y ont recours concernera des effectifs de plus en plus importants.

Jacques MERCHERS.

Bibliographie.

LE CEREQ EN PARLERA

« L'automatisation des fabrications de séries dans les biens d'équipement. » A paraître dans la Collection des Etudes.

ON EN PARLE AILLEURS

Parmi l'abondante littérature sur le travail ouvrier, deux publications récentes sont à signaler :

« Culture technique », n° 8, juin 1982.

« Le travail ouvrier. » in les Cahiers français, n° 209, 1983.

L'AUTOMATISATION DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE ET LE DEVENIR DES OUVRIERS DE FABRICATION

L'automatisation va-t-elle supprimer rapidement les tâches parcellisées et répétitives de fabrication ? Le travail sur les installations automatisées est-il plus qualifié et surtout qualifiant que sur les chaînes des ateliers fordien ? Assiste-t-on à la mise en place d'une organisation favorisant une élévation progressive de la qualification et éventuellement l'accès à des emplois plus qualifiés ou retrouve-t-on une segmentation entre les emplois les moins qualifiés et les autres ?

L'automatisation ne s'introduit pas dans les ateliers aussi rapidement qu'on le croit souvent et laissera donc subsister encore longtemps des emplois parcellisés et répétitifs de fabrication. Les automatismes possèdent certes des propriétés qui permettent de dépasser les limites des installations mécanisées. Contrairement à celles-ci, ils sont capables, en traitant simultanément plusieurs produits à la fois et en étant réutilisables en cas de changement de type de production, d'assurer une adaptation au moindre coût aux fluctuations de la demande. Par là, ils introduisent une flexibilité de l'appareil de production qui est devenue aujourd'hui une condition essentielle pour assurer la rentabilité dans un contexte de concurrence exacerbée et d'instabilité de la demande. Ils sont également porteurs de gains de productivité importants, mais ces éléments sont insuffisants pour garantir dans les années qui viennent l'introduction en masse de ces automatismes et la substitution d'un proces de travail automatisé au proces fordien. Plusieurs facteurs freinent l'automatisation et notamment :

- le coût du matériel (le prix d'un robot se situait aux environs de 1.000.000 F en 1981);
- le degré de développement de la technique qui ne permet pas d'envisager l'automatisation de toute la production. Certaines activités comme l'assemblage final ne sont actuellement pas automatisables ;
- la suppression des postes qu'elle entraîne. Ainsi, le montage automatique des trains avant d'automobiles réduit le nombre d'opérateurs de 8 à 3. De même une ligne de soudage automatisée à 50 % diminue l'effectif d'au moins la moitié. Une industrie qui a été le moteur de l'expansion et de l'emploi pendant plusieurs décennies peut difficilement planifier une diminution importante de ses effectifs à court terme, ne serait-ce que pour des raisons sociales, ainsi que le montrent les récents événements.

Ces différents facteurs imposent donc une automatisation partielle et progressive, qui se diffusera à l'occasion du lancement de fabrications nouvelles. Bien qu'il soit impossible de chiffrer le pourcentage de la production qui sera automatisée, on peut affirmer qu'à l'horizon de la prochaine décennie le processus sera loin d'être complètement automatisé et qu'il restera des emplois d'« O.S. ».

Qu'en est-il maintenant de l'organisation du travail et de la qualification des ouvriers sur les installations automatisées de montage dans l'industrie automobile ?

En supprimant le rapport direct de l'ouvrier avec le produit, l'automatisation introduit un changement par rapport à l'organisation fordienne. Des lors que les machi-

nes, reliées entre elles, assurent la production automatiquement, le travail des ouvriers affectés en permanence sur les lignes consiste à surveiller et à réaliser une partie des interventions effectuées dans les ateliers fordien par les réglés ou les services fonctionnels : changement des outils, contrôle-qualité, petit entretien. Il implique donc une certaine polyvalence. De plus, le travail n'est plus individuel mais organise en groupe. Chaque groupe, constitué de 4 à 8 opérateurs, s'auto-organise pour répartir les différentes tâches et les temps de pause entre ses membres. Ces éléments signalent bien un changement par rapport au travail spécialisé, individuel et très contrôlé des ouvriers des ateliers fordien. Ces postes sont d'ailleurs classés P 1, voire P 2 dans certaines usines. Leur création introduit une certaine diversité au sein des emplois d'ouvriers de fabrication, ouvrant une possibilité d'évolution d'A.P. (agent de production - appelation remplaçant celle d'O.S. depuis la classification de 1975) vers P 1 et P 2. Mais la probabilité d'évolution est extrêmement faible puisque par exemple dans une usine les P 2 représentent 3 % des ouvriers de fabrication. Et surtout, cette évolution s'arrête là : on retrouve actuellement dans les ateliers automatisés la même segmentation que dans les ateliers fordien entre les emplois les moins qualifiés et les autres. Les opérateurs n'ont récupéré que les activités les plus simples effectuées auparavant par les services fonctionnels et notamment leur part d'entretien est réduite à changer les outils, à relancer le calculateur en cas d'arrêt et à des petites interventions comme l'enlèvement des copeaux gênant le fonctionnement des machines. Ces ouvriers sont opérationnels après une période maximale de six mois comprenant trois mois d'enseignement théorique sur les modalités de contrôle, la sécurité et le fonctionnement mécanique des machines et trois mois d'adaptation sur le tas. Ils ne sont pas formés au fonctionnement du système automatisé et laissent la totalité du dépannage aux ouvriers d'entretien, littéraires d'un C.A.P. d'électromécanique ayant reçu un complément sur les technologies nouvelles. Or, le fonctionnement du système automatisé ne peut en aucun cas s'apprendre sur le tas sans assistance externe. Ils n'ont donc aucune possibilité d'accéder aux niveaux de qualification supérieure.

Les directions d'entreprises justifient ce type d'organisation du travail et la reproduction de la segmentation en déclarant que l'évolution du contenu du travail est déjà suffisamment grande pour que beaucoup d'ouvriers ne s'adaptent pas. Elles ont sélectionné rigoureusement ceux qui ont été affectés sur les premières installations automatisées et certaines envisagent, pour la prochaine phase de diffusion des automatisés, qui sera plus massive et ne leur permettra donc pas d'exercer une telle sélection, de sophistication des installations afin de simplifier le travail. Dans certaines usines se développent déjà des aides informatiques sur les lignes indiquant aux opérateurs l'ordre de priorité de leurs interventions et leur enlevant donc une part de réflexion.

Cependant on perçoit aujourd'hui deux types de pressions qui pourraient inciter à faire évoluer cette organisation. La première est liée à la volonté des entreprises d'accroître la « motivation » de leur personnel. Bien que l'automatisation accroisse la dissonance entre l'homme et le produit, le volume de production dépend très fortement des hommes et notamment de leur rapidité à réagir en cas de dysfonctionnement, de leur capacité à éviter les dérives

de qualité des produits en changeant les outils à temps. Les entreprises cherchent à leur faire prendre en compte ces nouvelles contraintes d'amélioration de la qualité et de fonctionnement continu des installations, et donc à les impliquer plus fortement dans leur travail. Or, l'adhésion des ouvriers ne va pas de soi car non seulement l'engagement souhaité par les entreprises implique une forte intensité du travail, mais encore il remet en cause une marge d'autonomie qu'ils s'étaient appropriée dans l'organisation antérieure. En effet, dans les ateliers fordien, ils devaient produire une quantité fixée et pouvaient décider de travailler plus rapidement et utiliser ce temps comme ils l'entendaient : ils avaient acquis une certaine maîtrise sur la gestion de leur temps. Or, celle-ci disparaît dès lors que les installations tournent en continu : ils doivent rester sur les lignes jusqu'à l'arrivée de l'autre équipe et ceci leur semble une contrainte extrêmement forte.

Leur adhésion dépendra des contreparties qu'ils relèveront dans la nouvelle organisation et notamment de l'intérêt du travail. Les entreprises seront donc sans doute incitées à accroître leur sphère d'intervention vers des activités de dépannage plus complexes. Mais elles explorent également d'autres voies comme la participation des ouvriers à l'amélioration des installations à travers les cercles de qualité et même, en Suède, à la gestion. Elles reconnaissent ainsi de nouvelles compétences aux ouvriers.

L'autre pression vient de l'élévation du niveau de formation qui s'opère progressivement avec le renouvellement de la main-d'œuvre. Par le biais de contrats de solidarité, les entreprises embauchent des jeunes diplômés, littéraires de C.A.P. de la métallurgie, voire de baccalauréat, qu'elles affectent sur les installations automatisées. Ces jeunes auront vile envie de faire autre chose et, sous peine de préparer une nouvelle crise du travail, les entreprises devront organiser leur promotion. Celle-ci passera par la mise en place d'une politique de formation continue et d'une organisation qualifiante leur donnant accès aux dépannages plus complexes et favorisant leur évolution vers les niveaux de qualification supérieure. Il est trop tôt pour savoir s'ils seront seuls concernés par cette évolution et on peut émettre l'hypothèse que la présence constante de ces travailleurs qualifiés sur les lignes peut être un facteur d'apprentissage pour les autres, les préparant à une éventuelle formation continue.

Géraldine de BONNAFOS.

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ

O. Bertrand, A. Bonnet. - « L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile. » Paris, la Documentation française, 1977. Dossier du CEREQ n° 15.

LE CEREQ EN PARLERA

Numéro de la revue *Formalion* Emploi à paraître.

ON EN PARLE AILLEURS

G. de Bonnafos, J.-J. Chanaron, L. de Mautort. - « L'industrie automobile » Paris, la Découverte/Maspéro, 1983.

SIDERURGIE :

Des aciers de plus en plus spéciaux ... De moins en moins d'ouvriers specialises.

De 1975 à 1981, la sidérurgie lourde a perdu plus du tiers de ses salariés et près de 40 % de ses ouvriers. Les ouvriers sans qualification sont les plus atteints par cette hémorragie : leur nombre diminue de 30.000, soit 56,5 % de leur effectif de 1975. Il en résulte une forte modification de la structure des emplois : plus de 34 % des salariés étaient classes O.S. ou manoeuvre en 1975, cette proportion est de l'ordre de 20 % en 1981 (1).

Les éléments recueillis en 1983 au cours d'enquêtes en entreprises confirment la régression sélective des effectifs non qualifiés dont elles montrent dans un contexte général de réduction de la production, la diversité des causes.

L'une d'entre elles, dans la sidérurgie comme ailleurs, est l'automatisation. Des postes sont supprimés ou, dans les usines les plus modernes (unités A et B du tableau joint), transformés de telle sorte qu'ils ne peuvent être occupés que par des personnes très qualifiées. Aux hauts fourneaux, par exemple, le suivi des appareils (élémentaires) de contrôle de la marche du haut fourneau et l'inversion manuelle des cowpers (2) étaient, il y a encore une dizaine d'années, effectués par un appareilleur classe O.S. Aujourd'hui, la conduite de toute l'installation (y compris des cowpers...) est automatique. En salle de contrôle, un opérateur de niveau technicien, ou au minimum P 3, suit un nombre impressionnant de données relatives à l'ensemble du processus d'élaboration de la fonte pour déclencher les phases successives et ajuster ou corriger le fonctionnement du haut fourneau et de ses annexes.

Faire de l'automatique la seule responsable des évolutions constatées serait un peu rapide. La mécanisation,

que l'on invoque couramment pour expliquer la multiplication des postes d'ouvriers spécialisés, apparaît maintenant comme un facteur de leur élimination (unités C, D, E, F du tableau). Dans une usine laminant des rails, par exemple, les manutentions liées aux ultimes contrôles nécessitaient la présence de 6 à 8 O.S. ; elles sont maintenant effectuées par un engin conduit par un seul P 1.

Plus encore : en l'absence de toute automatisation ou mécanisation, le nombre d'O.S. peut aussi fortement chuter. Le cas de l'unité G, fermée en 1983, donne à penser que les réductions d'effectifs préalables aux arrêts d'installations commencent par le personnel le moins qualifié.

Il est frappant de constater que les taux les plus élevés de diminution des effectifs non qualifiés correspondent à la fois aux unités les plus automatisées (A et à un degré moindre B) et celles qui vont ou pourraient fermer : G, mais aussi F ou mécanisation, projets de rénovation et incertitude de l'avenir se combinent.

Les besoins de qualification des entreprises ne sont donc pas déterminés exclusivement par des facteurs techniques. Une preuve en est donnée par le changement des critères d'embauche dans la sidérurgie. Aujourd'hui, sur les installations nouvelles comme sur les anciennes, l'accès aux emplois concourant directement à la production requiert au minimum un niveau C.A.P., alors que les ouvriers étaient traditionnellement recrutés en fonction de leurs aptitudes physiques.

Les déterminants de cette évolution sont à la fois techniques et économiques. On attend d'un personnel mieux formé qu'il optimise le rendement des installations en intégrant des préoccupations de qualité. Avant la crise, l'objectif essentiel était d'obtenir un tonnage maximum. Comme le dit un responsable, « si on a recruté des bras c'est qu'on n'avait pas besoin d'autre chose ». Il est vital aujourd'hui de diversifier les produits et d'en améliorer la qualité. La concurrence s'est intensifiée et les clients sont de plus en plus

exigeants, tant en ce qui concerne l'absence de défauts que la précision, la régularité et la diversité des caractéristiques mécaniques et métallurgiques des aciers.

Les outils nouvellement construits ou renouvelés permettent de respecter plus facilement les spécifications des commandes. Par contre, les limites des outils anciens doivent, autant que faire se peut, être compensées par l'intervention humaine. La démarche empirique fait place à une démarche analytique reposant sur des connaissances théoriques qui permettent de procéder plus rapidement aux ajustements nécessaires.

Le personnel de fabrication doit connaître à la fois le processus métallurgique (élaboration de la fonte, de l'acier, laminage) et les principes de fonctionnement des installations. Cela suppose des notions plus ou moins approfondies de chimie, physique, mécanique, électricité et, en fonction de l'usage des outils, d'électronique voire d'informatique puisqu'à certains postes il est nécessaire de savoir comment agit le système qui pilote l'installation.

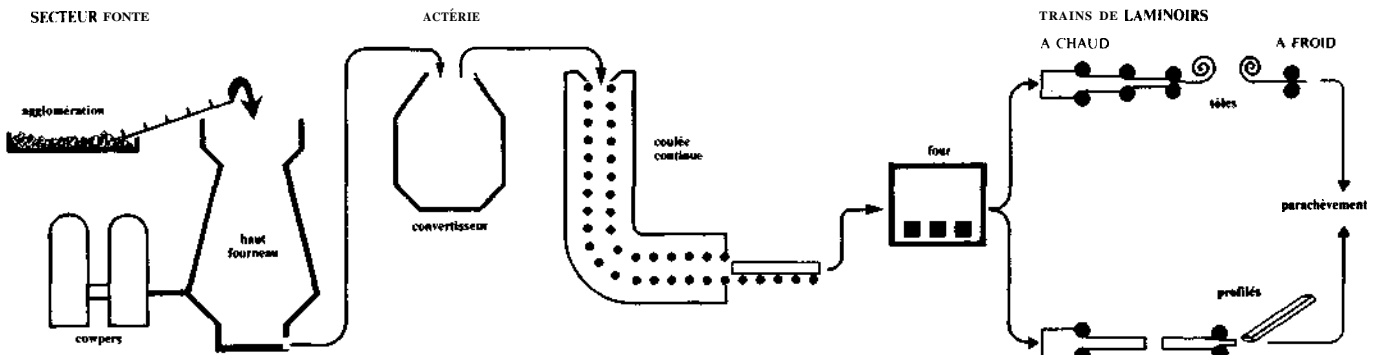
Ces nouvelles exigences ferment l'accès aux emplois qualifiés à ceux qui ne possèdent pas un bagage technique minimum. La mutation est importante dans un secteur où l'apprentissage des métiers de fabrication se faisait essentiellement sur le tas. Embauchés comme O.S. ou manoeuvres, les personnes sans formation professionnelle pouvaient progresser dans les filières de promotion spécifiques à chaque outil. Le cas d'une des usines enquêtées, ou la main-d'œuvre est assez âgée, illustre ce propos : 15 % des salariés sont O.S. (donc sans formation technique initiale puisque le C.A.P. classe systématiquement au niveau P 1) alors que 55 % ont été embauchés sans formation professionnelle.

De telles possibilités d'évolution de carrière sont maintenant réduites. Dans un contexte de mutation des technologies, des organisations et... des hommes, les modalités d'apprentissage sur le tas ne sont plus opérantes. En l'absence de toute formation professionnelle initiale ou ultérieure,

(1) Source I.N.S.E.E. (Enquête structure des emplois). En valeur absolue le déficit total du secteur est supérieur à 55.000 emplois, dont près de 44.500 ouvriers.

(2) Cowper (du nom de l'inventeur) : appareil à inversion utilisé pour la récupération de la chaleur latente des gaz sonant des hauts fourneaux et pour le réchauffage de l'air envoyé aux tuyères.

SCHEMA TRÈS SIMPLIFIÉ DU PROCESSUS SIDÉRURGIQUE



Le minerai de fer, mélange à un combustible, est chauffé sur les chaînes d'agglomération. L'aggloméré est introduit avec du coke dans les hauts fourneaux où s'élabore la fonte. La fonte liquide est convertie en acier par insufflation d'oxygène. Après mise à la nuance désirée, l'acier est solidifié dans les machines de coulée continue formant des demi-produits de section variable selon leur usage final. Le métal rechauffé est laminé par passage entre des cylindres qui l'entraînent et lui donnent progressivement l'épaisseur (tôles) ou la forme (profils) voulus. Les opérations de parachèvement donnent au produit ses caractéristiques définitives sur les plans métallurgiques et de la qualité (traitements thermiques, élimination de défauts, etc.).

Unités	Evolution technique de 1975 à 1982	Evolution 1975-1982, en pourcentage de l'effectif de 1975	
		Tous salariés	O.S. et manoeuvres
A	Renovation totale puis poursuite de l'automatisation	- 49 % (- 861)	- 89 % (- 565) (a)
B	Reduction de la capacité de production Renovation en cours	- 45 % (- 561)	- 65 % (- 292)
C	Pas de modernisation importante Automatisations et mécanisations ponctuelles Renovation totale prévue	- 46 % (- 927)	- 60 % (- 524)
D	Pas de modernisation importante Automatisations et mécanisations ponctuelles Renovation partielle prévue	- 8 % (- 354)	- 45 % (- 877) (b)
E	Aucune modernisation faite ou prévue Automatisations ponctuelles avec du matériel récupéré dans les unités renouées et mécanisations	- 45 % (- 104)	- 60 % (- 60)
F	Reduction de la capacité de production Pas de renovation sinon la mécanisation de manutentions Remplacement par une unité plus moderne à l'étude	- 70 % (- 1.641)	- 90 % (- 910)
G (c)	Aucune renovation	- 64 % (- 87)	- 85 % (- 64)

(a) - 100 % en 1983.

(b) L'effectif des autres catégories professionnelles est en augmentation.

(c) Fermeture en 1983.

la promotion risque d'être limitée au passage d'O.S. à P 1. On observe ces dernières années l'action conjointe de la dégradation du marché du travail et de l'accroissement de la protection sociale à stabiliser la main-d'œuvre. L'ancienneté ainsi acquise a provoqué vers la catégorie P 1 un glissement qui explique une partie de la régression des effectifs d'O.S. Les entreprises sidérurgiques ont fait en sorte que la promotion s'accompagne d'un élargissement des tâches qui s'inscrit dans un objectif général de souplesse d'utilisation de la main-d'œuvre. Il s'est révélé que, pour une partie des O.S., la modification du contenu de travail s'est limitée à une juxtaposition de tâches non qualifiées.

Les objectifs de l'entreprise vont au-delà de cette simple juxtaposition : l'élévation des critères de recrutement vise à accroître le potentiel de mobilité de la main-d'œuvre et à mettre en place une polyvalence qui modifie la division du travail à l'intérieur des services et entre services. Dans cette perspective, les O.S. sont pénalisés. Qui dit polyvalence qualifiante dit références techniques communes aux individus concernés. Ceci écarte tous ceux dont le potentiel d'adaptation est considéré comme limité, notamment les non-qualifiés et la main-d'œuvre âgée ou immigrée (dans une des entreprises enquêtées, près de 60 % des O.S. sont étrangers). La situation des O.S. n'est

pas meilleure au regard de la mobilité promotionnelle, les choix actuels d'organisation du travail n'ouvrant cette possibilité qu'aux personnes possédant des bases techniques minimales.

Neessite technique ? Neessite économique ? Neessite sociale ? Tout concourt à la diminution du nombre d'ouvriers non qualifiés dans la sidérurgie. Cela étant, diminution ne signifie pas disparition et le cinquième environ des salariés du secteur reste classé O.S. Les emplois concernés sont, majoritairement, ceux qui entourent la fabrication : manutention, postes dits de parachèvement et de contrôle final avant expédition. Ainsi, l'évolution constatée tend à la constitution de noyaux d'autant plus marginalisés que leurs possibilités d'évolution professionnelle sont très limitées, d'où un risque de problème social (cf. la construction automobile).

Dans l'avenir immédiat, toutefois, une suppression brutale des postes d'O.S. se heurte à plusieurs limites :

- du point de vue social, il est difficilement envisageable que les entreprises licencient le personnel non qualifié qu'elles ont recruté en période de haute conjoncture ;
- les contraintes financières amènent à limiter l'automatisation ne touchant pas directement le processus de production ;
- la difficulté à mettre au point certains instruments fait que le contrôle

humain, notamment visuel, reste le plus efficace. Ainsi, paradoxalement, la contrainte de qualité qui exclut le personnel non qualifié de l'élaboration du produit le rend nécessaire au stade qui précède immédiatement l'expédition à la clientèle.

Edith KIRSCH.

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ

P. Zarifan. - « Qualification collective et automatisation : le cas de la sidérurgie. » in Formation Emploi n° 1, janvier-mars 1983.

LE CEREQ EN PARLERA

Rapport de l'étude en cours de réalisation : « Restructuration dans la sidérurgie et qualification. »

ON EN PARLE AILLEURS

M. Freyssenet, C. Omnes. - « La crise de la sidérurgie française. » Paris, Hatier, 1983.

G. et J. Gourc. - La restructuration de la sidérurgie dans les usines performantes : la Solmer à Fos-sur-Mer. » in Critiques de l'économie politique, n° 15-16, avril-juin 1981.

S. Bonnet, E. Kagan, M. Maigret. - « L'homme du fer ; mineurs de fer et ouvriers sidérurgistes lorrains. » Centre lorrain d'études sociologiques, 1975 et 1977.

le recrutement des jeunes sans formation dans le système productif

Un potentiel de main-d'œuvre important.

260.000 sortants sans formation (1) en 1973, 200.000 environ en 1980, sur les quelque 800.000 jeunes qui quittent chaque année le système éducatif : c'est dire combien ils sont encore nombreux, malgré une certaine baisse de leurs effectifs dans les dix dernières années au profit des jeunes pourvus d'une formation technologique courte (qui passent de 260.000 à 300.000 dans la même période).

Mais « sans formation », ils le sont cependant à des degrés divers : la moitié environ est issue des classes les plus faibles : C.P.P.N., C.P.A., C.E.P. (niveau VI) alors que les autres ont suivi un début de formation professionnelle en C.A.P. ou en B.E.P. ou ont acquis les premières bases d'une culture générale jusqu'en troisième (niveau V bis). N'oublions pas non plus que 50 % des garçons et 20 % des jeunes filles issus de ces niveaux entrent chez un maître d'apprentissage où une grande partie d'entre eux accèdent au niveau du C.A.P. au bout de deux années.

Des difficultés croissantes pour entrer dans le système productif.

Dans l'ensemble ce sont les jeunes (2) et surtout les débutants qui ont les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi : ainsi, en mars 1981 (2), 7 % de la population active était au chômage mais 17 % des jeunes de moins de 25 ans et 29 % des débutants. Or, parmi ces derniers ce sont les jeunes « sans diplômes » (3), non entrés en apprentissage, qui sont les plus touchés : 42 % des jeunes gens et 63 % des jeunes filles étaient ainsi au chômage en mars 1981 contre 21 % et 42 % des diplômés de C.A.P. ou de B.E.P.

En mai 1977, une enquête menée sur les jeunes sans formation sortis en 1976 montrait que le chômage, bien que moindre, touchait déjà 30 % des garçons et 44 % des filles non entrés en apprentissage, mais qu'il les affectait différemment suivant leur origine scolaire. Ainsi ceux et celles issus de troisième ou ayant suivi une ou deux années d'enseignement technologique bénéficiaient d'un relatif avantage par rapport aux sortants de C.P.A. et surtout des classes pratiques ou de C.P.P.N. où l'on comptait déjà jusqu'à 50 % de jeunes au chômage

(1) Les jeunes « sans formation » correspondent aux sortants des niveaux VI et V bis de la nomenclature Education nationale : le niveau VI regroupe les sortants des classes de C.P.P.N., C.P.A., C.E.P., cinquième et quatrième ; le niveau V bis les sortants des classes non terminales de C.A.P. en trois ans, de B.E.P. ou C.A.P. en deux ans, de troisième normale.

(2) Enquête Emploi de mars 1981.

(3) Il s'agit des chiffres de l'enquête sur l'emploi I.N.S.E.E. qui utilise une nomenclature par niveau de diplômes. Les jeunes sans diplômes comprennent les jeunes des niveaux VI et V bis n'ayant pas obtenu le B.E.P.C. et les jeunes d'année terminale de C.A.P.-B.E.P. n'ayant pas obtenu leur diplôme.

parmi ceux qui n'étaient pas entrés en apprentissage.

Si l'on remonte à mars 1974, ils n'étaient alors « que » 12 % de garçons et 18 % de filles sans diplôme au chômage ! Ainsi, depuis quelques années, les jeunes ont vu leurs difficultés s'accroître très nettement, alors même qu'ils étaient moins nombreux à se présenter sur le marché du travail.

Par quels mécanismes ces jeunes, peut-être d'ailleurs plus nettement exclus de l'école que leurs aînés (en temps de crise, tous ceux qui le peuvent continuent des études) s'insèrent-ils dans le système productif ?

Une baisse de l'emploi et un accroissement de la concurrence des jeunes de niveau V.

D'une façon générale, sur la période 1974-1981, l'offre d'emploi diminue et même si cette baisse n'atteint pas plus les jeunes que les adultes, elle se traduit en 1981 par une réduction d'environ un quart des emplois qui leur étaient accessibles en 1974. Mais si cette baisse porte peu sur les emplois d'encadrement, de techniciens, d'ingénieurs... accessibles aux niveaux supérieurs, elle atteint essentiellement les emplois d'exécution, qu'ils soient qualifiés ou non qualifiés, destinés aux jeunes de niveaux VI-V bis et V.

Or apparaît ici une rupture dans les équilibres précédents : en effet alors qu'en 1974 il y avait offre excédentaire des emplois qualifiés par rapport aux jeunes de niveau V, ce n'est plus le cas en 1981 sous l'effet combiné de la réduction de l'offre d'emploi et de l'augmentation des effectifs de jeunes de niveaux C.A.P. ou B.E.P. Par contre, on observe désormais que les recrutements de débutants sur des emplois non qualifiés dépassent le nombre des jeunes sans formation, manifestation d'un empiètement des jeunes de niveau V sur des emplois qui, théoriquement, ne leur sont pas destinés.

Des recrutements de jeunes sans formation dans des zones spécifiques du système productif.

Loin d'être uniforme, la pratique des entreprises vis-à-vis des recrutements des jeunes sans formation est différente d'un secteur à l'autre.

Quelques secteurs, bien circonscrits, renouvellent tout ou partie de leur main-d'œuvre par l'apprentissage : il en est ainsi des métiers de la boulangerie, charcuterie, boucherie, de la réparation automobile, de l'hôtellerie et des métiers du second œuvre du B.T.P.

En revanche tous les secteurs recrutent des jeunes sans formation comme ouvriers salariés mais dans des proportions très variables. Certains y font un recours massif au niveau le plus faible comme le B.T.P. pour les emplois de magons et de manoeuvres, les industries de biens de consommation (bois-textile-habillement), les industries agro-alimentaires et le commerce. Or ce sont des secteurs dont on sait par ailleurs qu'ils pratiquent à l'égard de leur main-d'œuvre des politiques de fort appel au marché du travail et de turn-over élevé.

D'autres secteurs par contre, notamment ceux de la construction mécanique, automobile, aéronautique et navale, n'emploient que très momentanément des jeunes gens des niveaux les plus faibles, leur préférant ceux qui ont achevé un C.A.P., ou plus rarement un B.E.P. Mais c'est dans la construction électrique et le secteur public (administration, P.T.T., énergie, en particulier), peu demandeurs du reste de jeunes directement issus de formation, que l'on observe les recrutements aux plus hauts niveaux : troisième année de C.A.P., mais aussi deuxième année de B.E.P. et même baccalauréat de technicien. Or ce sont les secteurs qui, au contraire des premiers, établissent les actifs qui y sont embauchés.

Taux de chômage des jeunes débutants (1) par niveau de diplôme.

En pourcentage.

Année-Sexe	Diplôme		B.E.P.C.	C.A.P.-B.E.P.	Baccalauréat	Diplôme des formations supérieures courtes	Diplôme des formations supérieures longues	Ensemble
	Sans diplôme							
Chômage en mars 1974 :								
- Hommes	12 (8)		5	6	9	3	10	9 (7)
- Femmes	18 (16)		16 (15)	10	10	4	12	13 (12)
Chômage en mars 1978 :								
- Hommes	31 (19)		22 (19)	17	15	7	14	20 (17)
- Femmes	46 (38)		20 (18)	26	22	9	14	26 (24)
Chômage en mars 1981 :								
- Hommes	42 (23)		29 (24)	21	19	12	11	26 (21)
- Femmes	63 (53)		43 (41)	42 (41)	28	13	21	39 (37)

Source : Enquêtes sur l'emploi de mars 1974, mars 1978 et mars 1981.

(1) : Éléves ou étudiants en mars n, qui se déclarent actifs occupés (apprentis non compris) ou à la recherche d'un emploi (P.D.R.E.) à l'enquête sur l'emploi de mars n + 1. Les taux calculés en incluant les apprentis dans les actifs sont donnés entre parenthèses, lorsqu'ils diffèrent des taux calculés apprentissage exclu.

Rares sont les secteurs qui utilisent des jeunes sans formation pour des postes d'employés : seuls le commerce, l'hôtellerie, les services aux particuliers, qui ont pour caractéristique de « faire tourner » leur main-d'œuvre, recrutent plus du tiers de leur personnel à ces niveaux pour des emplois peu qualifiés de vendeuses, serveuses, employées de maison ou personnels de services... Par contre les emplois de bureau, comptables, secrétaires et dactylos que Pon trouve dans l'administration, les banques et les assurances, le tertiaire des entreprises industrielles sont pourvus au niveau du B.E.P. ou du baccalauréat quand ce n'est pas du B.T.S. ou de PUniversité.

*
* *

Victimes d'une concurrence de plus en plus vive des « mieux formes » a Pempauche, tributaires des modes de gestion « précaires » des secteurs où ils sont recrutés, les jeunes sans formation cumulent les difficultés : trouver un emploi est difficile mais le conserver Pest au moins autant. Comment s'étonner alors de la montée spectaculaire du chômage de cette catégorie ?

Quel avenir cela leur réserve-t-il ? Tout dépendra de l'évolution des secteurs d'activité dans lesquels ils sont recrutés et notamment, plus que des créations d'emplois, peu probables durant les prochaines années, des modifications de leurs politiques de recrutement : continueront-ils sur leur lancée a « préférer » de plus en plus des jeunes de niveau V ou bien assistera-t-on a un ralentissement de ce phénomène, certains secteurs continuant a se satisfaire de jeunes sans formation pour les catégories d'emplois ne requérant aucune qualification ?

Françoise AMAT.

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLE

F. Amat, J. Biret, M.-C. Combes. - « L'insertion dans la vie active après la scolarité obligatoire. » Paris, la Documentation française, 1983. Cahier de l'Observatoire national des entrées dans la vie active du CEREQ, n° 11.

J.-M. Grando. - « Industrie et gestion de la main-d'œuvre. » in Formation Emploi n° 1, janvier-mars 1983.

« Dossier Formation et Emploi - Contribution du CEREQ aux travaux préparatoires du IX^e Plan. » Collection des études du CEREQ n° 3, mars 1983.

ON EN PARLE AILLEURS

CEREQ I.N.S.E.E. S.E.I.S. - « Bilan Formation-Emploi 1973. » Paris, I.N.S.E.E. Collections de l'I.N.S.E.E., n° 59, série D, septembre 1978.

CEREQ I.N.S.E.E. S.E.I.S. - « Bilan Formation-Emploi 1977 » Paris I.N.S.E.E. Collections de l'I.N.S.E.E., n° 78, série D, avril 1981.

CEREQ, I.N.S.E.E., S.I.G.E.S. - « Bilan Formation-Emploi - Années 1977 a 1980 » Paris, I.N.S.E.E. Archives et Documents, n° 78, mai 1983.

défrichons les chiffres

1. L'évaluation des effectifs d'O.S.

Deux enquêtes annuelles de P I N S E E. permettent d'estimer le nombre des O.S. :

- l'enquête Emploi qui couvre Pensemble des actifs, par sondage auprès des individus,
- l'enquête sur la Structure des emplois qui est faite auprès d'une partie des employeurs et qui ne couvre qu'environ 50 % des actifs, mais environ 80 % des activités industrielles où se trouvent la plupart des O.S.

De plus les modalités d'enquêtes font que des différences apparaissent même lorsque les champs des deux enquêtes sont proches. Par exemple, dans le secteur des biens de consommation (textile, habillement, cuir, bois - meubles) la proportion d'O.S. dans le total des salariés est :

- de 43 % selon l'enquête Emploi (déclaration des individus) ;
- de 31 % selon l'enquête Structure des emplois (déclaration des employeurs).

1975	Population totale a l'enquete	Effectif des O.S.	Pourcentage des O.S. total
Enquete Emploi	21.159.000	3.322.000	15,7
Enquete Structure des emplois	9.627.000	2.251.000	23,4

2. Part des O.S. dans les secteurs d'activité.

ÉVOLUTION 1975-1981

(Hommes-Femmes-Pourcentage.)

Secteurs d'activité	1975	1981
- I.A.A (02)	32,6	31,4
- Energie (03)	18,8	13,2
- Biens intermédiaires (04)	37,9	34,4
- Biens d'équipement (05)	29,7	27,4
- Biens de consommation (06)	43,1	38,9
- B.T.P (07)	27,1	20,6
- Commerce (08)	8,1	7,7
- Transports (09)	8,9	7,4
- Services marchands (10)	6,1	5,5
Ensemble des secteurs (01 a 14)	15,7	13,4
Rappel effectifs	3 321 903	2.873.193

Source : I.N.S.E.E. - Enquêtes sur l'emploi mars 1975 et mars 1981.
(Population active occupée au sens du B.I.T - croisement S.E.C.T. 14 * P.J - 50.)

3. Les O.S. et le chômage.

Demandes d'emploi non satisfaites en fin de mois.

	1975	1981
Demandes pour les emplois d'O.S.	157 237	314.490
Pourcentage dans le total	18,7	17,7

Source : Ministère du travail - Bulletin mensuel des statistiques (moyenne mensuelle sur l'année).

On note d'abord qu'en 1981 il y a proportionnellement plus d'O.S. parmi les chômeurs que dans Pensemble des actifs occupés : 17,7 % contre 13,4 %. On note ensuite deux évolutions contradictoires entre 1975 et 1981 : le nombre d'O.S. demandeurs d'emploi a doublé mais leur proportion dans le total a légèrement baissé. De plus Paugmentation du nombre d'O.S. inscrits a P.A.N.P.E. est nettement moins importante que la diminution apparente du nombre d'O.S. dans l'économie.

De nombreuses raisons, elles aussi contradictoires, peuvent avoir provoqué ce résultat. Les O.S. ont été plus que les autres « bénéficiaires » des préretraites, mais pa-

rallèlement il y a aussi un certain reclassement des O.S. en position O.Q. (exemple classification P.F. dans Pautomobile). Il se peut aussi que les O.S. qui deviennent chômeurs ont en fait un diplôme ou une expérience et qu'ils ne s'inscrivent pas a P.A.N.P.E. comme demandeurs d'emploi d'O.S.

Statistiques de la formation professionnelle continue financée par les entreprises (traitement des déclarations d'employeurs n° 2483), années 1981-1982. Décembre 1983.

Depuis plus de dix ans maintenant, le C.E.R.E.Q. assure, pour le compte et à la demande des instances de la Formation professionnelle et avec leur participation financière, l'exploitation des déclarations d'employeurs soumis à l'obligation financière de participation à la formation professionnelle continue.

A la fin de l'année civile, il est ainsi possible de connaître les grandes tendances de l'action des entreprises dans ce domaine, au cours de l'année antérieure, à partir de documents déposés par les entreprises auprès des services fiscaux, et l'exemple du passe montre que les résultats provisoires ainsi présentés huit à neuf mois après la date du dépôt des déclarations sont à quelques centièmes de points près confirmés par les résultats définitifs.

Pour l'année 1982, on relève la poursuite des évolutions lentes constatées antérieurement, notamment l'élévation du taux de participation financière, en particulier du fait des grandes entreprises.

La mise à disposition des Pouvoirs publics et des partenaires sociaux de telles séries Statistiques homogènes prend un intérêt encore accru lorsque le dispositif législatif se modifie, comme c'est le cas en ce qui concerne la compétence de l'Etat et des collectivités territoriales, ou est appelé à se modifier en ce qui concerne la nature même de l'obligation et les modalités de la satisfaire.

Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises. Décembre 1983. Diffuse et mis en vente par la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex 07) au prix de 60 F.

LE CEREQ PUBLIE

Formation Emploi n° 4, octobre-décembre 1983.

« Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers. » Par C. Marry. Pour les jeunes sortant avec un C.A.P. ou un B.E.P. industriels, les chances d'accéder à des emplois stables et qualifiés sont plus grandes quand le père est ouvrier professionnel, agent de maîtrise ou technicien dans l'industrie que lorsqu'il est employé non qualifié du tertiaire. Les enfants « d'inactifs » (père chômeur, invalide, etc.) sont les plus pénalisés.

« La population active selon les diplômes et les secteurs d'activité. » Par D. Menu et M. Möbus. Les diplômes, en augmentation constante, se répartissent très inégalement dans l'économie. Les actifs ayant au moins le baccalauréat se concentrent dans quelques secteurs tertiaires. On constate aussi une grande stabilité de la position relative des secteurs quant au recrutement et à l'emploi de travailleurs diplômés.

« De l'école nationale professionnelle au baccalauréat de technicien ou l'évolution d'une filière de l'enseignement technique. » Par F. Meylan. Comment l'enseignement technique français a-t-il pris en charge, depuis le XIX^e siècle, la formation professionnelle de ceux que l'on nomme aujourd'hui les techniciens moyens ?

« Nomenclatures de formation et pratiques de classement. » Par J. Affichard. L'étude des circonstances qui ont entouré la création des nomenclatures de formation éclaire la forme prise par certains outils de classement. Leur domaine d'application s'est élargi, des premiers usages Statistiques à la

reconnaissance de la valeur des diplômes dans la procédure d'homologation.

« Les emplois précaires. » Par F. Audier. De 1977 à 1980, un plus grand nombre d'entreprises ont eu recours au travail précaire. A l'intérieur de ces formes particulières d'emploi, peut-on repérer une spécificité des contrats d'intérim et des contrats à durée déterminée ?

« L'insertion des jeunes sur le marché du travail : les pièges d'une analyse statique et quelques réponses fournies par l'étude des cheminements professionnels. » Par X. Viney. Ces enquêtes conduites quatre ans après la sortie de l'école permettent d'éviter les pièges d'une interprétation superficielle des résultats des enquêtes d'insertion.

Revue Formation Emploi, éditée et mise en vente par la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex 07) au prix de 50 F.

Collection des études n° 5.

Dossier Formation et Emploi. Les emplois tertiaires de bureau.

Le cinquième volume de la Collection des études réunit un ensemble de travaux réalisés autour d'un champ professionnel délimité. Au-delà de la collecte et de la mise en forme de l'information, il fournit l'occasion d'une réflexion synthétique sur les dimensions les plus importantes de la relation formation-emploi dans le domaine considéré.

Quatre thèmes principaux sont abordés :

- l'évolution des formations ou il est rendu compte des principales

formations existantes et surtout de leur environnement dans l'évolution du système de formation ;

- l'insertion des jeunes, traitée essentiellement grâce aux données de l'Observatoire des entrées dans la vie active ;

- l'évolution des emplois et du renouvellement de la main-d'œuvre, pour laquelle les Statistiques de l'I.N.S.E.E. fournissent des données globales et permettent d'apprécier la place des jeunes débutants dans l'ensemble des recrutements pour une catégorie d'emploi donnée ;

- l'évolution des systèmes de travail et des contenus d'emploi où l'accent est mis sur l'impact des technologies et des modes d'organisation.

Chacun de ces thèmes éclaire une facette différente de la relation formation-emploi. Cependant, l'hétérogénéité des sources et des méthodologies utilisées interdit une mise en correspondance directe des informations rassemblées. Par contre, les fortes interdépendances entre ces diverses dimensions sont mises ici en relief, que les politiques de formation ne peuvent ignorer.

On ne peut en effet traiter de manière distincte d'un côté les liens entre spécialités et niveaux de formation, l'ampleur des flux de sorties du système éducatif, de l'autre les contenus d'emploi et les déterminants des flux de recrutements. L'évolution des contenus d'emploi peut s'accompagner de la transformation des politiques de recrutement se repercutant sur les modalités de renouvellement de la main-d'œuvre et donc sur l'appel aux jeunes débutants. De façon analogue, toute modification des sorties à un niveau de formation transforme également les conditions d'insertion de sortants d'autres niveaux de formation et n'est pas sans incidence sur les liens qui peuvent exister entre spécialités de formation et niveau d'emploi.

Ce document est édité par le CEREQ et communiqué sur demande.

On n'a vraiment pas de chance avec les tableaux ; celui de la page 6 du n° 5 de BREF doit être remplacé par le tableau ci-contre :

fréquence BREF

LES CHEMINS DE LA LECTURE

Le travail noir et l'économie de demain. A. Sauvy. Calmann-Lévy. - Après un historique du travail au noir, Sauvy montre les implications mondiales de ces activités souterraines sur les plans économique, social et politique.

Les métamorphoses de la société salariale. La France en projet. A. Brender et M. Aglietta. Calmann-Lévy. - Quel est l'avenir d'une telle société face aux transformations et mutations inéluctables qui marqueront les prochaines années ? Cet ouvrage rassemble une suite de propositions.

Femmes et techniques. Penelope n° 9 - Un panorama de ce que sont l'outil et la technologie pour la femme aussi bien dans le travail à l'usine ou dans les champs que dans la vie quotidienne.

DU CÔTÉ DES EXPOS

Textiles du Nord - Culture et industrie. Paris, Centre Georges-Pompidou. Du 8 février au 23 avril 1984.

TABLEAU I : INDICATEURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FORMATIONS SOCIALES (DIPLÔMÉS EN 1980)

Tableau en %.	Assistant de service social	Educateur spécialisé	Moniteur-éducateur	Educateur de jeunes enfants
Taux de chômage à l'enquête (mars 1982) un an et neuf mois après la sortie de formation :				
femmes	1,6	5,9	12,4	7,8
hommes	1,4	2,5	9,6	7,8
hommes + femmes	1,6	4,2	9,6	7,8
Proportion de diplômés n'ayant jamais occupé d'emploi depuis la sortie de formation	1,8	3,1	8,7	6,4
Taux d'instabilité à l'enquête	12,8	10,5	18,7	36,3
dont : - chute en chômage	1,4	3,1	6,0	7,2
- inactivité	1,0	1,0	4,3	3,2
- emploi précaire	10,4	6,4	8,4	25,9
Taux d'instabilité à l'enquête des diplômés n'ayant eu aucune expérience professionnelle antérieure à la formation		15	23,4	
Proportion de diplômés touchés par une période de chômage entre la sortie de formation et l'enquête	5,3	8,3	8,7	19
Proportion de diplômés ayant eu un seul employeur au cours de la période d'observation	76	74	72	54
Taux d'emploi correspondant à la formation recue (en mars 1982)	97	97	95	83