

L'ÉVOLUTION RÉCENTE DES EMPLOIS DE LA CONSTRUCTION AUTOMOBILE DANS LA RÉGION RHÔNE-ALPES

par

Philippe LAPÉROUSE*

La branche « automobile » a connu une expansion continue jusqu'en 1976, année qui marque le retournement à la baisse de l'évolution des effectifs. Depuis lors, la « construction automobile » vit dans une « dynamique de récession ». Ce changement structurel est révélé par la comparaison de statistiques obtenues à champ constant sur les périodes 1975-1980 et 1977-1981.

A partir de ces statistiques (voir l'encadré sur « les sources d'informations sur l'emploi par métier » et la méthodologie de l'étude en annexe), on se propose d'étudier dans cet article les tendances générales de l'évolution de l'emploi par métier, puis d'analyser les emplois les plus caractéristiques de la branche dans la région Rhône-Alpes, avant de conclure par la remise en question de certaines notions relatives à la qualification, la formation et les indicateurs statistiques.

I. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR MÉTIER : TENDANCES GÉNÉRALES

1. LES RÉSULTATS GÉNÉRAUX

Le tableau 1 synthétise pour chaque métier spécifique les résultats observés par les trois méthodes (voir méthodologie en annexe).

— l'observation statistique d'un premier échantillon permanent entre 1975 et 1980,

— l'observation statistique d'un deuxième échantillon permanent entre 1977 et 1981,

— les observations faites pendant des interviews en entreprises.

Il propose sous forme concise le relevé des variations récentes du niveau d'emploi, synthèse des observations précédentes.

Les évolutions sont appréciées par rapport à la variation globale de l'emploi qui est négative, dans chacun des deux échantillons.

2. LES EMPLOIS EN HAUSSE ET EN BAISSÉ (1)

Six types d'emploi apparaissent en forte croissance

— Les techniciens en organisation du travail et en gestion de la production (2500 salariés),

— les ouvriers qualifiés de la peinture industrielle (200 salariés),

— les tôliers (200 salariés),

— les mécaniciens sur machines ou automobiles, ouvriers mécaniciens d'entretien (1000 salariés),

— les mécaniciens motoristes, metteurs au point (100 salariés),

— les ouvriers professionnels sur machine qualifiés ou hautement qualifiés (2200 salariés).

Cinq catégories d'emploi apparaissent en faible croissance

— Les techniciens et agents techniques spécialistes de la mécanique, de l'électromécanique, de la sidérurgie, de la fonderie (500 salariés),

— les chefs de groupe, projeteurs, dessinateurs principaux (200 salariés),

— les ouvriers du travail à chaud des pièces métalliques (100 salariés),

*Attaché de Statistiques, direction régionale du travail et de l'emploi, Région Rhône-Alpes.

LES SOURCES D'INFORMATIONS SUR L'EMPLOI PAR MÉTIER

I — Peu de sources statistiques sur l'emploi par métier...

Les sources d'informations systématiques et donc statistiques sur l'emploi dans chaque métier n'ont pas aujourd'hui toute la finesse souhaitable. Cet aspect de la vie de l'entreprise est actuellement connu :

— indirectement par les résultats du recensement général de la population. Ceux-ci sont néanmoins publiés tous les sept ans, avec un certain retard sur l'actualité ;

— directement par l'exploitation des déclarations sur l'emploi obligatoire des handicapés physiques et mutilés de guerre.

Chaque établissement assujéti à cette déclaration est, en effet, conduit au 31 mars de chaque année, à indiquer, pour chaque métier, le nombre d'hommes et de femmes qu'il occupe dans cet emploi. Depuis 1968, le travail de dépouillement statistique de ces documents permet d'obtenir une image de la structure des emplois dans l'industrie, le commerce, les services.

Dans la suite, cette source d'information sera désignée sous le nom d'Enquête Structure des Emplois.

II — L'utilisation de l'Enquête Structure des Emplois est techniquement limitée

Depuis plusieurs années, de nombreux travaux théoriques effectués sur cette « enquête » montrent que l'information statistique ainsi collectée est limitée par quelques problèmes techniques. Les arguments freinant l'utilisation de cette source statistique sont donc connus et ne nécessitent qu'un bref rappel :

— Le taux de réponse des établissements est parfois jugé insuffisant. Il est néanmoins particulièrement élevé dans les unités de plus de 50 personnes et dans l'industrie (plus de 90 %).

— La nomenclature des emplois utilisée dans ce travail est vieillissante (1). Les qualifications ont considérablement évolué depuis son élaboration.

— L'information obtenue laisse de côté la structure de l'emploi par métier dans les établissements de moins de 10 salariés. La lacune est d'importance au moment où ces dernières connaissent une croissance du potentiel d'emploi supérieure à celle des établissements de plus grande taille.

Compte tenu du taux de réponse variable, les seules données statistiquement et ordinairement utilisées sont les résultats dits de « structure » ou de « diffusion ». Tout usage de chiffres « en valeurs absolues » est donc exclu.

— Les comparaisons inter-temporelles et inter-spatiales des structures d'emploi portent sur un champ d'établissements en constante mutation. Elles ne permettent pas de dissocier dans la variation de l'importance prise par un métier ce qui revient à la création-disparition d'établissements de ce qui découle de la politique d'emploi des entreprises proprement dites.

— La nature des emplois dans les services publics reste méconnue. L'enquête « Structure des Emplois » n'est en effet étendue qu'au secteur semi-public par le biais d'une enquête statistique obligatoire. Les principaux établissements concernés par celle-ci sont l'E.D.F.-G.D.F., la S.N.C.F., la R.A.T.P., la S.E.I.T.A., le C.E.A., et la Banque de France.

Compte tenu des remarques précédentes, il a été jugé utile d'améliorer les études sur l'emploi par qualification en menant deux analyses, selon une méthodologie rénovée :

— l'une strictement statistique qui s'appuie sur l'enquête « Structure des Emplois » ;

— l'autre « qualitative » par des interviews auprès de professionnels de la branche.

Dans une seconde étape, la confrontation des deux démarches permet de cerner au mieux les réalités de l'emploi. On constate alors que les deux types d'informations s'enrichissent mutuellement.

Placée dans ce cadre, la présente étude, portant sur le secteur de l'automobile, apparaît comme une étude-test dont les enseignements pourront être utiles lors d'un travail futur sur toute la branche métallurgique.

(1) A partir de la déclaration 1984, la nomenclature sera la nouvelle classification des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) mise au point par l'INSEE et utilisée pour le recensement de 1982.

— les soudeurs professionnels (500 salariés),

— les ouvriers et employés qualifiés du magasinage, de la manutention et du conditionnement (1100 salariés).

Quatre types d'emploi peuvent être considérés comme « stables »

— Les ingénieurs spécialistes de la métallurgie (300 salariés),

— les agents de maîtrise et chefs d'équipe d'ouvriers qualifiés du travail des métaux (1000 salariés),

— les ajusteurs outilleurs (300 salariés),

— les ouvriers et employés non qualifiés du magasinage, de la manutention et du conditionnement (1700 salariés).

Quatre catégories d'emploi sont en légère baisse d'effectifs

— Les dessinateurs d'études et petites études (300 salariés),

— les réglers de machines-outils (200 salariés),

— les conducteurs d'appareil de levage (200 salariés),

— le personnel d'encadrement des services administratifs et le personnel qualifié des services comptables.

Trois types de métiers sont en forte décroissance d'effectifs

— Les ajusteurs-monteurs mécaniciens (500 salariés) — Les ajusteurs et assimilés (400 salariés),

— les ouvriers spécialistes et manœuvres (11 800 salariés),

— le personnel de secrétariat.

S'agissant des emplois les plus caractéristiques de la branche, les modalités et les causes de ces variations seront analysées, pour chacun d'entre eux, dans la dernière partie de cet article.

(1) Entre parenthèse figure l'effectif de chaque métier (estimé au 1^{er} janvier 1981) dans la construction automobile régionale.

EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR METIER DANS LA CONSTRUCTION AUTOMOBILE

METIERS (code emploi)	Evolution 1975 - 1980 (en %)	Evolution 1977 - 1981 (en %)	Appréciations qualita- tives relevées en entreprises	Conclusion: évolution récente de l'emploi
Ingénieurs spécialistes des sciences physique, de la métallurgie : - possédant un diplôme (203) - sans diplôme ni licence (223)	?	- 10,3 - 14,8	?	=
Techniciens et agents techniques spécialistes de la mécanique, de l'électromécanique, de la sidérurgie de la fonderie (242)	+ 6,4	- 2,2	en accroissement	+
Préparateurs et techniciens spécialistes de l'organisation du travail (250)	- 3,0	- 15,5	Les postes regroupés dans la fonction « méthode » dont les effectifs sont en fort accroissement	+ +
Personnel technique des services de gestion de la production (260)	+ 15,5	- 20,6		
Agents de maîtrise d'ouvriers qualifiés du travail des métaux et de l'électricité (271)	- 13,0	- 11,4	quantitativement les postes de premier encadrement suivent l'évolution de l'emploi dans la branche, même si leur contenu est en mutation	=
Chefs d'équipe d'ouvriers qualifiés du travail des métaux et de l'électricité (272)	- 4,2	- 1,1		
Chefs de groupe, projeteurs et dessinateurs principaux (280)	?	- 1,9	?	+
Dessinateurs d'études et de petites études (284)	?	- 4,9	Les besoins paraissent en régression	-
Ouvriers qualifiés dans les travaux de peinture industrielle (341)	+ 27,5	+ 7,7	Appréciations variées	+ +
Ouvriers qualifiés du travail à chaud des pièces métalliques (360)	?	- 5,1	?	+
Soudeurs professionnels (361)	+ 18,9	- 3,8	Appréciations variées	+
Tôliers (371)	+ 53,8	+ 23,7	en augmentation dans le secteur « carrosserie »	+ +
Ajusteurs et assimilés (380)	- 21,2	- 16,2	Plutôt en baisse	- -
Ajusteurs monteurs mécaniciens (382)	- 25,2	- 24,1		
Ajusteurs outilleurs (383)	- 1,8	- 11,6	Plutôt en baisse	=
Mécaniciens sur machines ou automobiles ouvriers mécaniciens d'entretien (384)	+ 6,7	+ 6,6	Les effectifs des services entretien se développent	+ +
Mécaniciens motoristes metteurs au point (385)	+ 77,2	+ 2,8	Accroissement probable dans l'avenir	+ +
Ouvriers professionnels sur machine (387)	+ 34,6	+ 7,3	Accroissement régulier	+ +
Ouvriers professionnels sur machine hautement qualifié (388)	?	+ 9,9	Les qualifications « pointues » sont demandées mais en petit nombre	+ +
Régleurs de machines-outils automatiques (389)	- 36,5	- 5,0	Au sens traditionnel, la fonction tend à disparaître	-
Ouvriers spécialisés (471)	- 35,2	- 38,3	en forte baisse	- -
Manœuvres (472)	- 3,7	- 11,8		
Ouvriers et employés qualifiés du magasinage, manutention et conditionnement (501)	+ 26,3	+ 3,2	Appréciations variées	+
Ouvriers et employés non qualifiés du magasinage, manutention et conditionnement (502)	?	- 8,6	en baisse	=
Conducteurs d'appareil de levage (503)	?	- 1,7	Appréciations variées	-
Personnel d'encadrement des services administratifs (604)	?	- 26,0		-
Personnel qualifié des services comptables (606)	+ 1,8	- 6,0	pas de relevé	-
Personnel de secrétariat (620)	- 14,2	- 20,7		-
ENSEMBLE	- 9,3	- 11,5		=

+ + forte hausse - - forte baisse
+ faible hausse ? aucune observation
= stabilité
- faible baisse n'a été faite sur le métier concerné.

3. LE CONTEXTE GÉNÉRAL DE L'ÉVOLUTION

A partir de 1977-1978, l'évolution défavorable influe sur la structure d'emplois.

Pour plusieurs catégories d'emplois, on s'aperçoit que l'évolution des effectifs a probablement été très favorable pour les années 1975-1977, pour se détériorer dans la suite. On peut citer ainsi : les ouvriers qualifiés dans les travaux de peinture industrielle, les soudeurs professionnels, les tôliers, les ouvriers professionnels sur machines, le personnel technique spécialiste de l'organisation du travail et de la gestion de production.

Est-il possible de prévoir les emplois en expansion et en récession dans les années à venir à partir des informations précédentes ?

Les éléments suivants peuvent être énoncés sans pour autant apporter de réponse définitive et assurée à la question :

— Le marché de l'automobile ira en stagnant

Il sera par conséquent exclu de voir le potentiel d'emplois se développer rapidement. Cette évolution sera nuancée par le maintien ou le déclin de la santé financière des entreprises.

— Si la contrainte de compétitivité pèse trop lourdement sur celles-ci, on assistera à des recherches de gains en productivité et en allègement des charges salariales.

Les études sur la productivité se dérouleront selon les axes suivants :

— automatisation accrue des tâches qui peuvent l'être, en particulier des tâches d'exécution. Ce mouvement sera étroitement lié aux possibilités d'investissements.

De ce fait les emplois de pure exécution continueront à disparaître (ouvriers spécialisés, manœuvres, employés non qualifiés du magasinage), en priorité dans les grandes entreprises.

— maintien d'une équipe centrale « méthode » importante par le nombre et les fonctions occupées.

— allègement, standardisation, diminution du nombre de pièces constitutives des moteurs qui pourraient entraîner une réduction des postes d'usinage et de montage.

Un autre aspect des gains en productivité est la recherche d'économies de toute sorte, en particulier d'économies de personnel. « Si les entreprises ne marchent pas bien, elles seront conduites à faire des économies de personnel et ne pourront mettre en place les hommes dont elles ont besoin ». On peut ainsi tenir pour certain que l'évolution de la maîtrise vers un corps plus nombreux, encadrant donc moins d'ouvriers pour assurer une meilleure vie participative de l'atelier, sera freinée.

Les recherches tendant à maintenir la compétitivité des entreprises les conduiront sans doute à utiliser d'autres technologies, d'autres matériaux. Les carrosseries en matière plastique apparaîtront sans doute de plus en plus, entraînant une évolution des techniques d'assemblage.

Au delà de ces quelques éléments, il semble hasardeux d'envisager des prévisions de besoins d'emploi par qualification.

D'autant plus que le mot même de « qualification » pour certains ne veut plus rien dire. La souplesse nécessaire à l'organisation interne des entreprises, l'enrichissement des tâches de chacun, l'insuffisance du personnel face au parc de machines pousseront à rechercher des hommes essentiellement polyvalents plutôt que des salariés « qualifiés » dans telle ou telle spécialité.

S'il est aisé d'affirmer que former des « polyvalents » ne doit pas signifier former des « touche-à-tout », ou encore que la polyvalence n'est pas l'inverse de la haute qualification, il devient par contre difficile de donner un contenu précis à un concept pourtant largement utilisé.

Ce maître-mot de polyvalence est utilisé à tous les niveaux d'emploi : aussi bien celui des ouvriers d'ateliers que celui des techniciens et des cadres. Il implique que dans les prochaines années pour autant que la tenue de l'activité permette l'embauche, les recruteurs recherchent plutôt des personnels de haute culture générale (en particulier industrielle). Il n'y a pas lieu cependant de généraliser un tel raisonnement. Les spécialistes, situés sur quelques créneaux fins (électronique, électromécanique) seront également très convoités.

II. ANALYSE DES EMPLOIS LES PLUS CARACTERISTIQUES DE LA BRANCHE

1. LES TECHNICIENS ET AGENTS TECHNIQUES DE PRODUCTION

Les effectifs engagés

La part des salariés ayant la qualification de techniciens ou d'agents techniques de production est passée de 8,2 % en 1975 à 8,9 % en 1980, dans la construction automobile régionale. On peut estimer à 4 100 le nombre de salariés ainsi employés dans la région par cette branche au 1^{er} janvier 1981.

Les femmes sont relativement nombreuses dans cette qualification et ont accru leur importance entre 1975 et 1980 : de 17,3 % à 19,8 %.

L'étude de l'échantillon permanent a montré qu'une grande partie de la population des techniciens est constituée par les spécialistes de l'organisation du travail et de la gestion de la production. Elle a révélé que le nombre de postes dans cette spécialité s'est accru de + 2,8 % dans la période d'étude.

Cette tendance à la croissance concerne plutôt le personnel technique des services de gestion de la production (+ 15,5 %) que les spécialistes de l'organisation du travail (- 3,0 %).

La nature du poste

Comme pour la plupart des autres salariés, la caractéristique exigée essentiellement du poste de techniciens est la polyvalence. Il s'agit moins d'une polyvalence initiale ou de base que d'une volonté affichée de faire passer le futur technicien d'une filière à l'autre, de

manière à enrichir son expérience. Dans la plupart des grandes entreprises, la « carrière » du technicien apparaît très gérée.

Dans beaucoup de cas, leur plan de carrière type comprend un passage « obligé » en atelier (1 à 2 ans) et un stage au service méthode, après quoi le technicien choisit sa voie (fonction méthode, service qualité, poste études, service technico-commercial, service personnel). Il s'agit là d'un profil favorable qui peut ne pas être la règle, mais qui illustre la volonté de former le nouveau technicien en le familiarisant aux multiples aspects de l'entreprise.

S'agissant des techniciens en organisation du travail et en gestion de la production, il apparaît une contradiction nette entre les observations statistiques (baisse de l'emploi) et les expériences relevées dans les établissements (développement net de l'emploi). En fait la divergence provient de l'imprécision de la nomenclature des emplois qui ignore la fonction en tant que telle. Les témoignages des professionnels sont suffisamment détaillés pour que l'on doive admettre comme une réalité le développement du nombre de techniciens employés dans les « services méthodes ».

La fonction méthode est donc le « domaine-roi » du technicien dans la construction automobile. Elle est appelée à procurer une certaine stabilité du potentiel d'emploi dans la mesure où cette activité est peu dépendante de la production. En période de récession, la fonction est activement orientée vers des gains en productivité (ex : reconstitution d'une ligne de production avec des machines provenant d'autres chaînes fabriquant d'anciens produits).

Le préparateur-méthode est le poste-type du technicien affecté au service méthode. Il s'agit souvent d'organiser une nouvelle fabrication en tenant compte de tous les paramètres : définition du produit, recherche des outillages, organisation du travail, mise-en-place de la chaîne, suivi des premiers mois etc. Cette simple énumération montre de nouveau la nécessité pour le préparateur-méthodes d'être compétent en de nombreux domaines : études des temps, des postes de travail, dessin, gestion etc.

Dans la plupart des grandes entreprises apparaît ainsi la volonté de « détatayloriser » les postes de techniciens.

Les chiffres montrent que le personnel « technicien-méthodes » s'accroît nettement dans la « fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobile ». Ce mouvement coïncide avec les impressions recueillies dans les entreprises des « équipementiers » régionaux, sur le développement de la fonction « méthodes ». Il apparaît que les besoins de rationalisation de la production y sont plus importants que dans « la construction de véhicules utilitaires ». Dans cette dernière, la standardisation des modèles, le développement des bureaux de conception hors de la région Rhône-Alpes, n'ont pas permis le même accroissement du nombre d'agents du service « méthodes ».

Les autres postes ouverts par les techniciens sont le plus souvent :

— des emplois de dessinateurs : les besoins élevés ressentis il y a quelques années paraissent en voie de stagnation, voir de récession. On assiste même dans quelques entreprises à la prise de travaux de dessins en sous-traitance, afin d'occuper la main d'œuvre disponible.

Si l'emploi n'est probablement pas appelé à se développer, il est à noter que dans certains cas la responsabilité et par conséquent la qualification exigée sont importantes compte-tenu du degré de précision de certaines pièces spécifiques. Du dessin du moule dans lequel seront fondus plusieurs centaines de vilebrequins dépendra la qualité de production de cet élément indispensable du moteur.

— des emplois d'agents de surveillance ou d'entretien. Compte-tenu de la complexification croissante des machines, ces emplois anciennement dévolus à des ouvriers professionnels qualifiés nécessiteront de plus en plus la présence de techniciens.

L'accès aux postes de techniciens

Sans qu'il soit possible de quantifier ce qui revient à l'une et l'autre, l'accès à l'emploi se fait par deux voies :

— promotion interne : elle est alors réservée à des ouvriers professionnels hautement qualifiés, en particulier à d'anciens règleurs ;

— recrutement externe : traditionnellement les techniciens sont recrutés à la suite de deux années d'études après le baccalauréat. Les diplômes les plus recherchés sont le DUT et le BTS avec des motivations différentes :

● le DUT est salué comme « une grande réussite de l'Education Nationale ». Le niveau de culture générale élevé (comparable à celui des diplômés « longs » de l'enseignement supérieur) qu'il confère à ses titulaires paraît particulièrement apprécié.

● le BTS est préféré dans d'autres entreprises. Le DUT apparaît à celles-ci plutôt comme un diplôme sanctionnant « l'échec » d'étudiants n'ayant pu suivre leurs études supérieures plus longuement alors que le BTS est considéré comme une progression logique de l'enseignement secondaire.

D'autre part les prétentions tant en matière de salaire que de carrière professionnelle paraissent chez les titulaires du DUT importantes par rapport aux possibilités des entreprises.

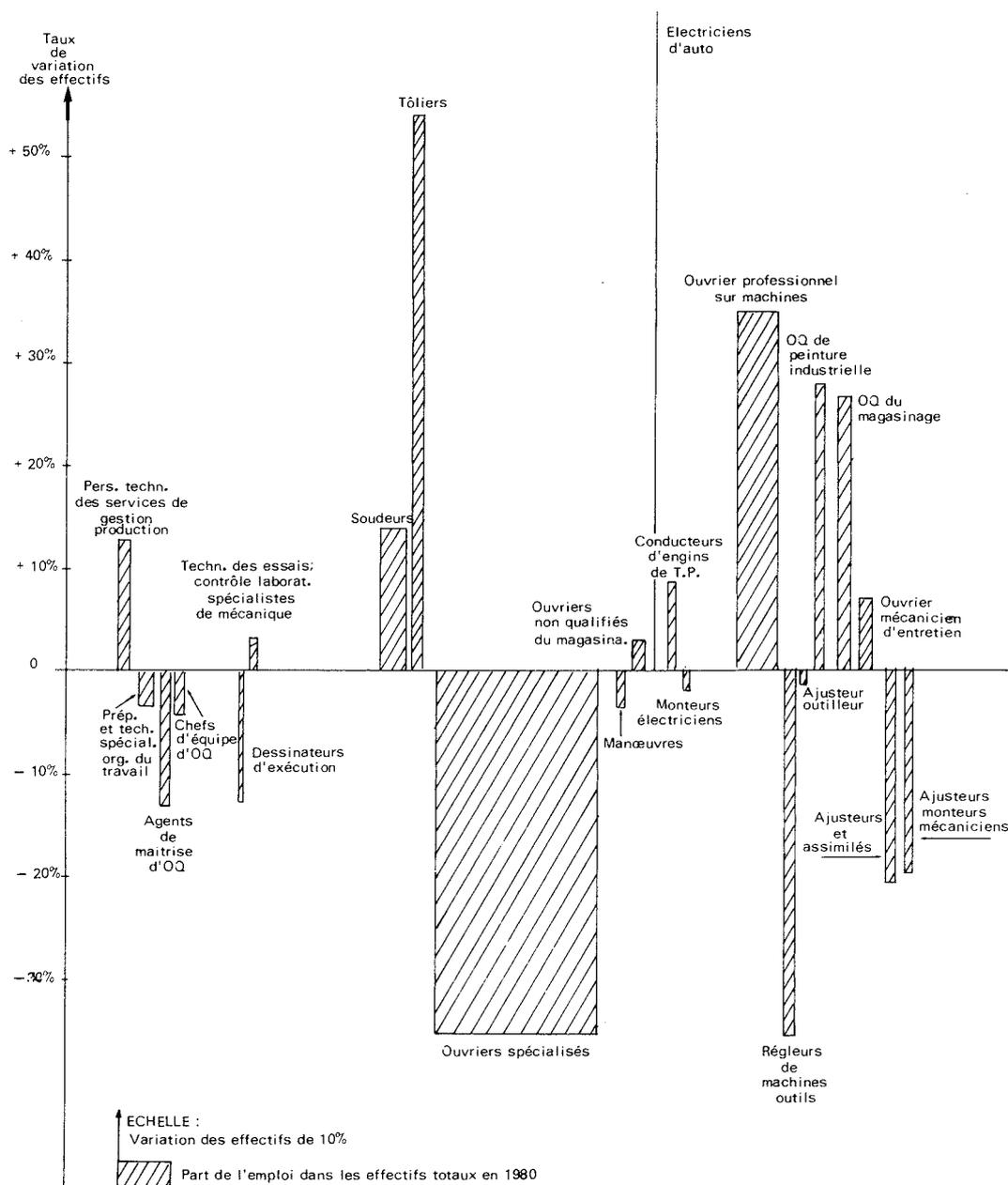
2. LES OUVRIERS SPECIALISÉS ET MANŒUVRES

Les effectifs engagés

— En 1975, les O.S. et manœuvres représentaient 42,8 % des salariés des établissements de plus de 10 salariés de la branche automobile dans la région, contre 34,7 % en 1980. On peut estimer leur nombre à environ 21 000 contre près de 16 000 cinq ans plus tard.

— L'examen de l'évolution de l'emploi dans l'échantillon des 133 établissements du champ constant d'observation a montré les caractéristiques suivantes :

L'évolution des effectifs par emploi
 Résultats obtenus sur l'échantillon 1975-1980
 (133 établissements)



— la baisse des effectifs non qualifiés (- 32 %) a été nettement plus grave qu'au niveau de toute la branche.

— Il existe une divergence entre l'évolution du nombre d'O.S. en baisse de - 35 % et celle des effectifs de manœuvres (- 3,7 %). Dans ce dernier cas, on peut parler d'une quasi-stabilisation. Néanmoins le volume d'emploi représenté par les manœuvres dans l'automobile est faible : 750 salariés environ. L'évolution est donc peu significative.

— La diminution des effectifs est nettement plus accusée pour les hommes que pour les femmes (- 41,5 % contre - 3,4 %). Cette différence peut-être en partie expliquée par les motifs suivants :

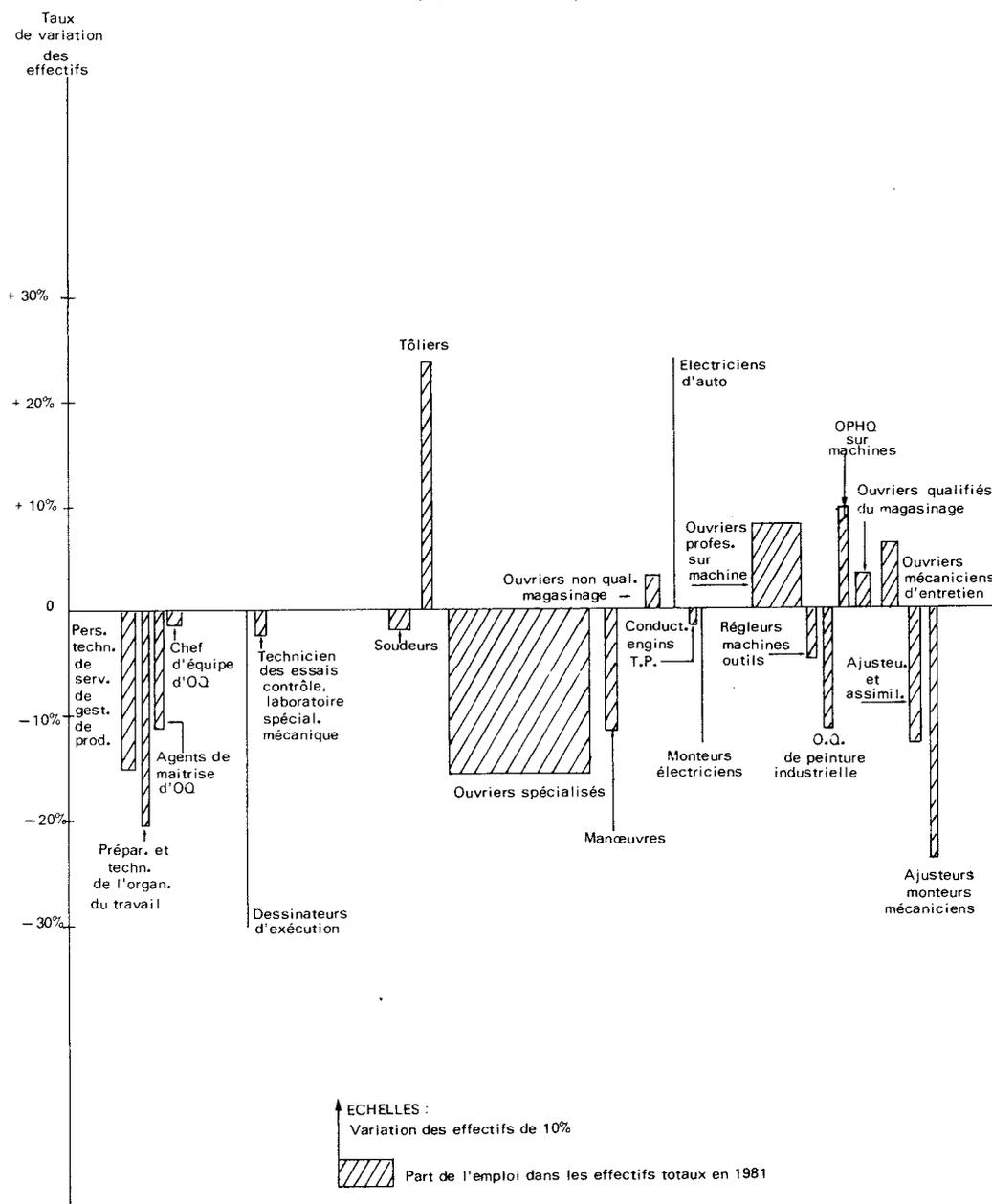
- un mouvement de requalification bénéficiant davantage aux hommes qu'aux femmes,

- en période de crise aigüe de l'emploi, les suppressions de postes affectent plutôt les salariés masculins que les femmes. En 1982, par exemple, 1 049 hommes (soit 29 pour mille) ont été licenciés pour motif économique dans la construction automobile contre 174 femmes (soit 21 pour mille).

La nature des emplois d'ouvriers spécialisés et manœuvres

— De l'avis général, les tâches dites de manœuvres (nettoyage de locaux, nettoyage de vêtements, de tâches d'huile) ont été sous-traitées, du moins dans

L'évolution des effectifs par emploi
 Résultats obtenus sur l'échantillon 1977-1981
 (120 établissements)



les entreprises d'une certaine importance. Cela explique la rareté relative du niveau « manœuvres ».

Le plus souvent, néanmoins, les travaux de nettoyage des machines ou des abords immédiats sont intégrés au poste de travail.

● Il y a dix ans, les ouvriers spécialisés étaient des manutentionnaires, des approvisionneurs, des évacueurs de machines. Peu à peu l'évolution technologique et sociale a permis aux O.S. d'accéder à la machine, à la fabrication proprement dite.

La progression suivante a consisté ou consiste

actuellement à proposer à l'ouvrier spécialisé d'enrichir l'intérêt de son poste en le conduisant à faire des contrôles de pièces ou des réglages simples d'appareil.

Dans le futur, l'automatisation croissante des tâches les plus répétitives accentuera la baisse du nombre d'ouvriers spécialisés et conduira ceux-ci vers des postes d'entretien ou de maintenance, pour les meilleurs d'entre eux.

Si, dans la plupart des cas, le travail à la chaîne ou en ligne astreignant le salarié à un certain rythme d'activité, reste son lot quotidien, des expériences de plus

en plus nombreuses chercheront à améliorer ces conditions de travail (2).

• Face à ce tableau favorable de l'évolution de la « condition d'ouvrier spécialisé », il faut évoquer de puissants motifs d'inquiétude :

— très liés à l'acte productif, les postes d'ouvriers spécialisés sont les premiers menacés par la récession du marché automobile et l'automatisation des fabrications.

— la population des ouvriers spécialisés est caractérisée par la forte implantation de deux sous-populations peu qualifiées : celle des femmes, celle des travailleurs immigrés.

— l'évolution envisageable vers des postes créés par la robotisation (conducteur de ligne automatisée) ne peut concerner qu'une frange d'entre eux parmi les mieux classés.

— il est admis que, dans de nombreux ateliers, le nombre d'O.S. employés par unité fabriquée ou les performances des machines utilisées placent souvent la France en situation d'infériorité sur le plan de la compétitivité internationale (exemple des ateliers de forge). La branche automobile n'est pas en mesure d'envisager les investissements nécessaires pour redresser cette situation. L'amélioration de la productivité passera donc vraisemblablement par des réductions de postes.

Conclusion : des emplois menacés de tous côtés

— On peut estimer qu'un emploi sur trois n'est pas qualifié dans l'industrie automobile.

— Les pertes nettes d'emplois qu'on peut évaluer à 25 % entre 1975 et 1980 se poursuivront. Dans de nombreuses entreprises on relève l'arrêt parfois total de recrutement d'O.S. depuis un à trois ans.

— On assistera à un enrichissement de certains postes d'ouvriers spécialisés au moins autant par des nécessités sociales que par des considérations de rentabilité. La diversification des tâches d'O.S. est souvent liée au fait qu'on a, aujourd'hui « plus de machines que d'hommes à mettre devant ».

— Dans la construction automobile, le recrutement d'ouvriers spécialisés aujourd'hui tari, fut très large, il y a quelques années. La qualité de la formation n'a pas toujours retenu l'attention. Certaines entreprises souffrent aujourd'hui d'une main d'œuvre suffisante sur le plan quantitatif, mais trop peu qualifiée pour suivre l'évolution des techniques de production.

La compétitivité des produits est triplement menacée par une main d'œuvre parfois excédentaire, souvent peu qualifiée et des machines insuffisamment performantes.

— La fonction d'ouvrier spécialisé ne suppose par nature aucune qualification précise. A ce niveau, comme aux autres, la tendance des derniers recrutements est à la recherche de personnel de niveau scolaire moyen mais présentant prioritairement une grande adaptabilité.

3. LES RÉGLEURS DE MACHINE-OUTILS

— Les effectifs en présence

Au sens de l'enquête structure des emplois, « les règleurs de machine-outils automatiques » sont des ouvriers qualifiés chargés du réglage des machines-outils automatiques sans participer eux-mêmes à la production.

— On peut estimer dans la région le nombre de règleurs de machines-outils à 1 900 en 1980 et 2 200 en 1975. Statistiquement on aurait donc une perte d'emplois de 15 % en cinq ans. L'étude de l'échantillon permanent permet de chiffrer cette diminution à - 17 %.

Ce phénomène « heurte » les idées généralement admises parmi les professionnels de la branche, pour lesquels les postes de règleurs se développent. L'étude du poste doit donc conduire à comprendre cette contradiction apparente.

— La nature du poste de travail

Dans l'atelier traditionnel, le règleur occupe une position technique, hors hiérarchie, aux côtés du chef d'équipe. Il intervient sur les machines-outils conduites par des ouvriers non qualifiés lorsqu'elles sont automatiques. Le règleur apparaît comme l'initiateur de la production et le recours technique en cours de fabrication. En plus de sa qualification particulière, il bénéficie d'un statut implicite spécifique qui lui permet parfois de prendre le pas sur le chef d'équipe.

La fonction de réglage évolue nettement dans deux directions différentes :

— dans les cas les plus simples, les réglages en début ou en cours de fabrication sont parfois confiés aux ouvriers spécialisés travaillant sur les machines.

— la complexification des équipements, la précision de plus en plus importante de certains produits ont conduit à être de plus en plus exigeant vis-à-vis des services rendus par le règleur. Certains estiment même que « dans les secteurs les plus modernes, la fonction de règleur évoluera vers celle de technicien d'atelier ».

Il apparaît donc que la tendance à l'extension de la fonction du règleur entraîne un effacement de la spécialité de réglage et une diminution du nombre de règleurs proprement dits. A cela s'ajoute l'effet du passage de nombreux règleurs aux postes de chef d'équipe, voire d'agents de maîtrise, dont ils étaient très proches.

Ces raisons expliquent pour l'essentiel la baisse des effectifs qui semble contredire le développement de la fonction.

(2) A ce titre, on peut citer l'insertion de chaînes à plateaux plutôt qu'à tapis. Cela permet de stocker de la matière en amont et en aval du poste de travail et de ne pas être contraint de travailler au rythme du déroulement du tapis.

Il faut également rappeler qu'il existe des règleurs travaillant sur d'autres équipements que des machines-outils. La diminution des équipements traditionnels au profit de machines à commande numérique explique encore l'effacement des règleurs de type traditionnel que constatent les statistiques, sans faire apparaître en contrepartie l'émergence d'un nouveau type de règleur. On saisit là l'influence négative du caractère figé de la nomenclature des emplois utilisée dans l'enquête.

La diminution de la population des règleurs de machines-outils au sens traditionnel du terme est sensible là où ils étaient les plus nombreux : la « construction de pièces et équipements spécifiques pour automobile ». Dans cette sous-branche la production en grande série a plus d'ampleur que dans la construction de véhicules utilitaires, aussi le réglage des machines tenait-il et tient-il encore une grande importance. L'amélioration de la fiabilité des machines, l'intégration de la fonction de réglage dans la tâche des ouvriers de fabrication ont donc produit davantage d'effets dans cette activité.

Conclusions

Le nombre de spécialistes du réglage est en voie de diminution du moins dans les grandes entreprises de l'automobile, équipées de machines-outils automatiques. Cette diminution est liée à l'extension de la fonction de réglage dont les aspects les plus simples sont confiés aux opérateurs et les domaines les plus complexes nécessitent une qualification de techniciens.

Il est probable que le ralentissement des productions ne renforcera pas une catégorie de personnel souvent expérimentée dont la plus grande part évoluera vers des postes de chefs d'équipe ou d'agents de maîtrise. Il est vraisemblable néanmoins que la qualité de règleur subsistera davantage dans les entreprises de taille plus modeste.

4. LES OUVRIERS QUALIFIÉS DE L'ELECTRO-MECANIQUE

Les effectifs engagés

On peut considérer que les électromécaniciens sont regroupés dans les catégories 390, 392, 394 de la nomenclature des emplois. Il s'agit des conducteurs de machines électriques, de tableaux ; électriciens d'automobiles ; bobiniers électriciens professionnels ; mécaniciens - électriciens, mécaniciens électroniques, électromécaniciens.

Ce type de personnel regroupe approximativement 400 salariés en 1980, contre 250 en 1975.

Les caractéristiques de l'emploi

Les électromécaniciens sont rares et cet emploi constitue un débouché professionnel en expansion, les observations statistiques sont largement confirmées par les relevés qualitatifs en entreprises. Dans la plupart de celles-ci, la qualification d'électromécanicien a été la plus fréquemment citée comme particulièrement nécessaire et difficile à trouver sur le marché du travail.

Le C.A.P. d'électromécanicien (2 ans) est jugé trop court. L'expérience du personnel disponible est estimée souvent insuffisante et ne correspondant pas au profil recherché, notamment dans les services « entretien ».

Les employeurs cherchent parfois à combler cette lacune en recrutant et en formant des bacheliers techniques.

Globalement, il est à prévoir que le niveau de formation et de recrutement des électromécaniciens s'élèvera.

5. AUTRES EMPLOIS D'OUVRIERS QUALIFIÉS DANS LA CONSTRUCTION AUTOMOBILE

Les ouvriers qualifiés de la peinture industrielle

Certaines appréciations entendues dans les entreprises auraient pu conduire à penser que, compte tenu de l'automatisation des tâches, cette catégorie d'emplois aurait tendance à disparaître.

Or les données statistiques sont contraires à cette opinion. Il semble opportun d'accorder raison aux chiffres pour les motifs suivants :

— l'automatisation des postes de peintres industriels n'en est qu'à ses débuts. Elle ne touche que quelques grands établissements.

— il y a toujours nécessité d'employer des professionnels pour la finition des travaux.

— le métier est très lié à la carrosserie, un des rares secteurs qui ait été en expansion ces dernières années dans la branche étudiée.

En fait, on constate que 70 % des ouvriers qualifiés de la peinture industrielle sont concentrés dans deux activités « construction de véhicules utilitaires », « construction de carrosseries, bennes, remorques ». Les besoins s'y sont élevés nettement dans les dernières années en proportion égale dans les petites, moyennes et grandes entreprises. Ceci corroborerait l'hypothèse selon laquelle l'automatisation des postes de peintre s'est encore peu concrétisée dans les unités de production les plus importantes qui sont aussi les plus automatisées.

Les soudeurs et les tôliers

S'agissant des soudeurs professionnels, les avis sont assez variés. La seule certitude est que l'emploi dans ce métier s'accroît plus favorablement que dans l'ensemble de la branche. En fait, si les besoins ont été en vive augmentation autour de 1975, 1977, ils se sont sans doute fortement atténués quelques années plus tard.

La croissance de cet emploi reste soutenue dans les petites entreprises où l'évolution technologique (qui pourrait entraîner l'automatisation des postes de soudage ou la modification des procédés) a encore peu pénétré.

L'accroissement des débouchés est également important dans les établissements de taille moyenne de l'industrie « équipementière » de la région.

Cependant ce sont encore les grandes unités de construction de véhicules utilitaires qui emploient le plus grand nombre de salariés soudeurs.

L'emploi de tôlier apparaît en forte croissance dans toutes les statistiques et plus particulièrement dans la « construction de véhicules utilitaires » et la carrosserie (département de l'AIN).

Les ouvriers et employés qualifiés ou non qualifiés du magasinage, de la manutention et du conditionnement

Le sentiment des employeurs apparaît en général plus réservé à l'égard de ces postes. Plusieurs facteurs expliquent l'infléchissement des besoins ressentis depuis quelques années :

- les exigences accrues de compétitivité conduisent les entreprises à minimiser leurs stocks de matières premières ou de produits semi-finis et par conséquent, à minorer les besoins de magasinage,
- les modes nouveaux d'organisation du travail entraînant, en particulier, l'intégration de différentes tâches, ont conduit parfois à rendre les ouvriers de fabrication directement responsables de leurs stocks,
- l'automatisation des tâches menace directement les emplois de magasinage et de manutention. En effet, les recherches de gains en productivité dans les ateliers ont d'abord tendu à minimiser les déplacements des hommes et des produits.

Les ajusteurs

L'ensemble des postes d'ajusteurs subit une baisse du potentiel de main-d'œuvre, largement confirmée dans les entreprises.

Les outilleurs paraissent avoir un peu mieux résisté à ce mouvement que les autres. Ceci peut s'expliquer partiellement par leur responsabilité dans le domaine du montage ou du réglage des machines outils.

Les conducteurs d'appareil de levage

Pour des raisons proches de celles qui occasionnent la diminution du personnel de magasinage, ces salariés sont en moins grand nombre que par le passé. La recherche d'une réduction des trajets de marchandises poussera dans ce sens. Dans certaines entreprises, on assiste également à l'intégration de cette fonction dans celle de l'agent de fabrication, dans la mesure où celui-ci accepte de passer les épreuves du permis de cariste.

Dans la plupart des cas, ce personnel reste de niveau qualifié ayant des responsabilités importantes, en particulier dans le domaine de la sécurité.

Les ouvriers qualifiés du travail à chaud des pièces métalliques

Peu d'informations sont disponibles sur cette catégorie d'ouvriers. Seule l'observation statistique de 1977 à 1981 permet de penser que l'emploi y a légèrement diminué, moins cependant que dans l'ensemble de la branche automobile.

Les ouvriers professionnels sur machine qualifiés ou hautement qualifiés

Ce groupe, le plus nombreux après celui des O.S. et manœuvres, se compose des tourneurs, fraiseurs, rec-

tifieurs, aléseurs, décolleteurs, etc. Ce sont là les métiers traditionnels de la métallurgie. Le sentiment général des employeurs confirmé par les chiffres permet de penser que cette population de salariés a crû. Néanmoins :

- les besoins élevés jusqu'en 1979-1980 paraissent stagnants depuis,
- certains pensent que l'automatisation permettant une fabrication plus précise des pièces conduira à la disparition des rectifieurs.

6. QUELQUES EMPLOIS D'ENCADREMENT DANS LA CONSTRUCTION AUTOMOBILE

Les ingénieurs spécialistes de la métallurgie

Les informations disponibles sont peu abondantes et très hétérogènes. Seules les données statistiques autorisent à penser que ce type d'emploi s'est « comporté » comme la moyenne des métiers de la branche.

Les agents de maîtrise et chefs d'équipe d'ouvriers qualifiés du travail des métaux :

Ces emplois de « premier encadrement » sont aujourd'hui en pleine mutation. Ils sont caractérisés par la coexistence de deux sous-populations :

- une population âgée constituée de « contremaîtres » au sens traditionnel du terme. Elle correspond à une conception « hiérarchique » du poste encore vivace dans les entreprises (« on aime être chef »). Les postes de commandement tenus par ces agents sont toujours auréolés d'un certain prestige ;
- une population plus « jeune », imprégnée d'une philosophie plus « participative » du travail en équipe. Il s'agit généralement de jeunes techniciens (ou parfois d'anciens O.P.) auxquels, il est demandé d'animer plus que de diriger, de savoir écouter, comprendre, faire s'exprimer.

A priori deux catégories de facteurs opposés influent sur l'évolution quantitative de l'emploi :

- la baisse des effectifs de certains types d'ouvriers qualifiés entraîne, par le fait même, la diminution des besoins en encadrement ;
- aux dires de certains responsables de personnel, le nouveau rôle d'animateur dévolu aux agents de maîtrise devrait au contraire accroître les débouchés pour cette catégorie. Il apparaît certain, en effet, que l'animateur efficace ne peut s'occuper que d'un groupe restreint de personnes.

Il semble que ce second facteur n'ait pas encore vraiment exprimé tous ses effets dans les entreprises. La diminution du nombre d'agents de maîtrise y est renforcée par le fait que beaucoup d'entre eux évoluent rapidement vers des fonctions de techniciens de production ou de laboratoire.

Techniciens et agents techniques spécialistes de la mécanique, de l'électromécanique, de la sidérurgie, de la fonderie.

Il s'agit là d'un métier dans lequel la variation de l'emploi est un peu plus favorable que l'évolution

moyenne de la branche. Cette observation statistique est confirmée par l'opinion des entrepreneurs :

- le besoin de spécialistes de haut niveau technique est souvent affirmé comme une conséquence de la complexification croissante des machines ;
- la recherche d'une meilleure rentabilité du matériel a conduit les employeurs à développer les services entretien, maintenance, assistance où les techniciens trouvent naturellement leur place ;
- l'accroissement de l'emploi apparemment faible dans les chiffres s'explique en partie par quelques difficultés de recrutement dans le domaine de l'électromécanique et l'attractivité du secteur « méthodes » sur le corps des techniciens.

Les chefs de groupe, projeteurs, dessinateurs principaux

Les informations tant qualitatives que quantitatives manquent sur les emplois de dessinateurs ou sont très disparates. Il semble néanmoins que les besoins des entreprises, importants il y a quelques années, se soient nettement tassés récemment.

Une explication sans doute partielle réside dans la standardisation croissante des modèles et des pièces entraînant une intervention moins fréquente des dessinateurs. Cette hypothèse est confirmée par la prise en sous-traitance de quelques travaux de dessin par des entreprises de la branche.

D'une manière générale, on peut admettre que la lente diminution des besoins en effectifs s'applique à l'ensemble des dessinateurs, en particulier, les dessinateurs d'exécution.

7. LES MÉTIERS RARES DANS LA « CONSTRUCTION AUTOMOBILE » : LEUR SIGNIFICATION

Existe-t-il dans cette branche des métiers, que l'on pouvait s'attendre à rencontrer et qui sont cependant rares, qu'ils soient en voie de disparition ou que leur présence en petit nombre annonce une évolution future significative de la structure des emplois ?

Statistiquement on peut citer deux exemples d'emplois peu fréquents (moins de 100 personnes dans chaque cas), mais qui se sont développés entre 1977 et 1981 :

— les mouleurs noyauteurs à la main (+ 50 emplois). Il s'agit d'ouvriers qualifiés capables de construire des moules de fonderie, d'exécuter et de poser des noyaux ;

— les mécaniciens de précision (+ 100 emplois). Il est nécessaire de rappeler que la précision a paru être une caractéristique importante de la politique de fabrication dans de nombreuses entreprises.

Par contre, il paraît difficile de trouver des exemples significatifs de métiers en voie de disparition, sauf quelques cas très marginaux par rapport à l'activité automobile (ouvriers qualifiés du cuir).

Dans les entreprises visitées, la question de connaître l'influence de l'informatique sur la disparition et la création d'emplois anciens et nouveaux est fréquemment posée. L'opinion générale est que l'introduction

de l'ordinateur entraîne une diminution du potentiel de main-d'œuvre et une élévation du niveau de qualification des emplois restants.

Le seul projet particulièrement précis rencontré concerne la création de l'emploi de C.L.A. (conducteur de ligne automatisée). Il s'agit d'un ouvrier qualifié P.1 qui aura seul la responsabilité de surveillance des opérations enchaînées automatiquement sur plusieurs machines. Le « C.L.A. » effectuera lui-même les interventions modestes et aura l'aide du technicien électro-mécanicien de maintenance pour les cas les plus graves. Ces deux personnes remplaceront les ouvriers spécialisés et le règleur qui, en mode traditionnel, auraient gravité autour des machines concernées.

III. CONCLUSION : DES REMISES EN QUESTION

1. LA NOTION DE QUALIFICATION REMISE EN QUESTION

Dans l'optique traditionnelle, l'entreprise a besoin de spécialistes armés de connaissances professionnelles et d'un « certain savoir faire » intervenant aux différents stades de la confection du produit, assistés d'une main-d'œuvre qui n'en dispose pas, c'est-à-dire d'une main-d'œuvre non-qualifiée.

Peu à peu, cette conception se modifie sous plusieurs contraintes :

— la situation économique entraîne un rétrécissement des marchés en particulier du marché automobile.

Cette évolution exige une adaptabilité accrue de la main-d'œuvre, afin de donner toute la souplesse désirable à la structure de l'unité de production.

La notion de qualification apparaît dès lors comme un obstacle aux capacités d'adaptation de l'entreprise, puisque chaque salarié « qualifié » est en mesure de se retrancher derrière sa « qualification » pour ne pas accepter un autre travail.

La rentabilité de l'entreprise exige qu'un salarié puisse passer sans obstacle d'un poste à l'autre.

— l'évolution des relations humaines et des conceptions de travail est également exigeante.

La tendance générale est de définir des postes qui intègrent de plus en plus d'opérations logiquement liées entre-elles. On ne compte plus les expériences « d'enrichissement des tâches ». Un des stades les plus achevés de ce mouvement est la constitution de postes « étanches », qui permet à l'ouvrier d'être entièrement responsable de la fabrication d'une pièce (en partant des problèmes de magasinage jusqu'à la finition de la pièce).

La réalisation de telle évolution nécessite des mesures de formation continue intensives et généralisées à toutes les techniques nécessaires aux nouvelles conditions de la production. Le mot de « polyvalence » est, en effet, parmi les plus employés par les responsables de personnel.

Cette évolution se heurte dans les faits à plusieurs obstacles :

— la résistance des « mentalités ».

Tous les salariés ne sont ni prêts, ni favorables à cette mutation. On estime généralement que l'adaptabilité de l'individu à plusieurs postes de travail dépend étroitement de son « bagage culturel » ;

— toutes les entreprises et en particulier les petites, ne disposent pas de la capacité de formation continue qu'une telle révolution exige ;

— les contraintes techniques de fabrication sont également fortes. La constitution de postes autonomes nécessite un déplacement aisé des machines dans l'atelier. L'utilisation de machines pesant plusieurs tonnes (presse) ne l'encouragera pas ;

— l'intégration d'opérations diverses dans un seul poste d'ouvrier n'implique pas nécessairement « l'éclatement » complet des qualifications.

Par exemple, on pourra apprendre à un ouvrier à souder les deux mêmes pièces dans le cadre de son acte productif. Mais cette formation n'en fera jamais l'égal d'un soudeur professionnel, capable de souder dans toutes les positions, apte à porter un diagnostic fouillé sur tous les travaux de soudage.

Dans tous les cas, le véritable « spécialiste » n'est pas aussi menacé que l'on pourrait le supposer par la « révolution de la polyvalence ».

Voilà donc la notion de qualification partiellement remise en cause sans que l'on voit clairement apparaître un concept de remplacement, permettant de localiser le salarié dans les fonctions de l'entreprise.

On peut néanmoins et paradoxalement constater que la nomenclature des emplois est adaptée dans une certaine mesure aux nouvelles réalités et ne rend pas complètement invalides les études. Elle distingue nettement :

— des postes de travail de spécialistes (soudeurs, tôliers, électriciens d'automobiles...) qui resteront nécessaires à l'entreprise ;

— des postes qualifiés ordinairement de « fourre-tout » (ouvriers professionnels sur machines, ouvriers spécialisés...) et qui pourraient être regardés comme des postes d'ouvriers « polyvalents », dotés d'une autonomie plus ou moins grande.

2. LA FORMATION REMISE EN QUESTION

Au terme de l'étude, l'analyse des besoins en formation devrait répondre aux trois questions : quelle formation ? qui formera ? comment ?

La définition de la nature de la formation initiale est prise entre plusieurs faits contradictoires :

— certains diplômes paraissent sécurisants à l'employeur par leur caractère permanent et stable. Il sait qu'il pourra compter sur un « jeune C.A.P. ». Le C.A.P. a fait depuis longtemps la preuve de son efficacité auprès des chefs d'ateliers.

De même, au niveau technicien, le B.T.S. est pratiquement indiscuté. Même si quelques critiques sont adressées à ces enseignements (manque d'une forma-

tion solide en électromécanique), on sait que l'on trouvera chez les salariés munis de ce diplôme de « bons professionnels ».

— Parallèlement, l'exigence d'une plus grande polyvalence, d'une vie plus participative au sein de l'atelier entraîne la nécessité d'accroître le bagage de culture générale des salariés.

Nombreux sont les spécialistes de recrutement à déplorer les difficultés d'expression écrite et orale, parfois graves, des bacheliers de l'enseignement secondaire.

Les diplômes de caractère général semblent revalorisés du fait des facultés d'adaptation qu'ils sont supposés conférer. Les diplômés engagés débiteront alors aux plus bas niveaux de l'atelier pour acquérir une formation technique proprement dite. Ainsi :

● le C.A.P. de mécanique générale aura-t-il une faveur particulière ;

● des bacheliers de l'enseignement technique sont recherchés ;

● le diplôme universitaire de technologie est très souvent apprécié car il mêle un savoir faire professionnel à un niveau élevé de culture classique que l'Université est supposée délivrer.

En réalité, la valeur des « diplômes » est appréciée par les employeurs cas par cas :

— les B.T.S. bureau d'études, technico-commercial, fabrication mécanique, sont très demandés ;

— dans les techniques de pointe (automatisme, informatique), les D.U.T. sont plus recherchés.

A la question : qui forme ? ou : qui doit former ? une réponse unique et générale ne peut être apportée.

Globalement, il est souhaitable que « chacun fasse son travail ». Au « système éducatif » doit revenir la charge de développer la culture générale et les facultés d'adaptation de l'individu. On estime alors normal que les diplômes de l'Éducation Nationale ne débouchent pas sur un emploi bien typé. Il restera à l'entreprise à adapter le jeune diplômé à ses besoins propres.

Si le rôle de l'employeur n'est pas de se substituer à l'école, son action accrue dans la formation professionnelle pousse certains à se demander si « hors de l'entreprise, le travailleur qualifié est vraiment muni d'un métier ». En d'autres termes, une qualification obtenue dans une entreprise est-elle « négociable » sur le marché du travail ?

Peut-on considérer que l'institution d'une « école de rectifieurs de villebrequins », à l'intérieur d'une unité de production de la région, forme des travailleurs qui pourraient ultérieurement travailler dans d'autres établissements ?

On ne peut généraliser ce type de situation. A l'embauche nul doute que la qualification antérieure du salarié soit largement prise en compte. Nul doute, également, que le risque existe de voir l'appropriation des moyens de formation professionnelle par l'entreprise, entraîner une précarisation de la qualification du salarié.

3. LES INDICATEURS STATISTIQUES REMIS EN QUESTION

Au delà de toutes les analyses, un type de question essentielle pour « le décideur » en matière d'emploi-formation reste sans réponse : « Peut-on dire qu'un accroissement de X % du nombre de soudeurs signifie un besoin de salariés de cette spécialité et donc la nécessité d'en former davantage ? »

Dire qu'entre 1975 et 1980, le nombre de soudeurs a augmenté de 15 % peut signifier plusieurs affirmations contradictoires :

— les véritables besoins étaient en augmentation de 20 %, mais les ressources étaient limitées à un taux de croissance de 15 % ;

— les établissements ont de plus en plus besoin de soudeurs ;

— les établissements ont eu un besoin aigu de soudeurs entre 1975 et 1980, mais ont « fait le plein » et n'embauchent plus beaucoup.

A l'issue de l'étude, il apparaît que les travaux similaires devront être désormais guidés par deux idées complémentaires :

— compléter l'information quantitative par des interviews approfondies des professionnels de la branche concernée ;

— pousser l'analyse statistique dans ses dernières extrémités de façon à en extraire toutes les possibilités.

ANNEXE

LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

I. GÉNÉRALITÉS

En dépit de toutes les restrictions précédentes (voir l'encadré sur les sources d'informations sur l'emploi par métier), l'enquête Structure des Emplois est aujourd'hui l'information statistique la plus régulière et la plus précise pour analyser la qualification des salariés.

Pour échapper à certains problèmes techniques cités précédemment il est possible d'étudier ce phénomène en constituant un champ constant d'établissements, sur lesquels on observera la variation de l'emploi, métier par métier, entre deux années quelconques.

La technique du « champ constant » permet de suivre l'évolution réelle des qualifications sans que cette étude ne soit troublée par les mouvements d'établissements et d'analyser indépendamment ce même problème dans les entreprises récentes (celles qui se créent) ou vieillissantes (celles qui disparaissent).

C'est une méthodologie de ce type qu'on a appliquée à l'observation de la structure des emplois dans la « construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre » de la région Rhône-Alpes. Ce travail, purement statistique, a été conduit en deux étapes :

— un échantillon de 133 établissements régionaux de cette branche (secteur 31 de la N.A.P. 100) a été constitué et suivi du 31 mars 1975 au 31 mars 1980 ;

— un autre échantillon de 120 établissements rhône-alpins de la même activité a été observé du 31 mars 1977 au 31 mars 1981.

Dans chaque cas ont été analysées les variations de main-d'œuvre employée dans les qualifications principales.

Les limites à l'utilisation de la statistique, la nécessité de dépasser le simple constat quantitatif pour accéder à l'analyse causale ont conduit à penser qu'il était indispensable de confronter l'étude chiffrée à la réalité du « terrain ». Aussi un second volet du travail a-t-il consisté à recueillir l'avis et les informations de quelques professionnels de la branche afin de nuancer ou d'expliquer les travaux statistiques. A ce titre, plusieurs interviews ont été menées dans les entreprises de la région.

II. L'ANALYSE STATISTIQUE

1. L'échantillon permanent n° 1 entre 1975 et 1980

Le premier échantillon d'établissements, constitué de 133 unités de la branche en 1975, était composé de 140 établissements en 1980 par suite de la division des établissements Berliet. On considérera que cette partition n'affecte pas notre hypothèse de champ constant.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

— il regroupe, au 31 mars 1975, 47 700 salariés rhône-alpins. A la même époque, le recensement dénombre 48 800 travailleurs dans la construction automobile de la région. Ainsi l'évolution de l'échantillon représente en fait celle qui a affecté 97,7 % des salariés de la branche automobile pendant les cinq années 1975-1980 ;

— 88 % des travailleurs de l'échantillon ont leur emploi dans les établissements de 200 salariés et plus à la date initiale de l'analyse. On notera d'ores et déjà le problème particulier introduit par la présence dans l'échantillon de l'établissement Berliet de Venissieux qui occupe à la fin de mars 1975, 15 466 salariés, soit 32 % de l'effectif étudié ;

— les sous-secteurs les plus représentés dans la branche et, par conséquent, dans l'échantillon permanent sont :

— l'activité « fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobile » (NAP 600 = 3 113) comprenant 19 300 salariés au 31 mars 1975, soit 40 % du total.

Ces établissements fabriquent des produits et équipements pour automobile (à l'exclusion de leurs constituants standards) tels que : équipements électriques, équipements pour moteur automobile, équipement de chassis, équipements de carrosserie, outillage spécialisé de bord et de garage.

— l'activité « construction de véhicules utilitaires » (NAP 600 = 3 114) où l'on recense 20 800 travailleurs à la fin mars 1975, soit 44 % de l'échantillon ;

— la « construction de carrosseries, bennes, remorques autres que de tourisme » est représentée par 26 établissements et 3 060 salariés ;

— la « fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles » qui fournit 34 établissements et 2 511 salariés à l'échantillon étudié.

Entre le 31 mars 1975 et le 31 mars 1980, la chute du niveau d'emploi dans les 133 établissements observés se chiffre globalement à — 9,3 %. C'est par rapport à cette évolution moyenne que devront être commentées les tendances affectant les métiers du secteur automobile.

Cette évolution est divergente :

— selon la taille des établissements : — 11,9 % dans les « plus de 200 salariés », + 5,1 % dans les « moins de 200 salariés ».

— selon les sous-branches :

— 1,9 % dans la fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobile,

— 18,4 % dans la construction de véhicules utilitaires,

+ 2,4 % dans la construction de carrosseries, bennes, remorques,

— 6,2 % dans la fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles.

2. L'échantillon permanent n° 2 entre 1977 et 1981

Entre 1977 et 1981, on a disposé pour l'étude d'un échantillon de 120 établissements de la Construction Automobile Régionale, sur lequel on a observé les variations d'emploi par métier. Cet outil ne sera utilisé que dans la première partie du travail pour être confronté aux résultats issus de l'échantillon 1975-1980.

Cette seconde population d'établissements peut-être caractérisée de la manière suivante :

— elle regroupe au 31 mars 1977, 37 000 salariés de la région, soit 75 % des emplois de l'activité en début de période :

— les sous-secteurs les plus représentés sont :

— la « construction de véhicules utilitaires » (NAP 600 = 3 114) regroupant 47,3 % des salariés de l'échantillon ;

— la fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobile (NAP 600 = 3 113) comprenant 32,1 % de la population étudiée.

La baisse du niveau d'emploi atteint — 11,5 % dans l'échantillon entre 1977 et 1981. C'est par rapport à cette décroissance que devront être jugées les évolutions métier par métier. Celles-ci sont négatives dans tous les sous-secteurs sauf dans la fabrication de carrosserie, bennes, remorques où les effectifs se sont accrus de + 11,4 % dans la période d'étude et qui se révèle être une activité particulièrement porteuse d'emplois sur la période.

III. LES ENQUÊTES EN ENTREPRISE

Pour les besoins de l'analyse, 9 interviews ont été effectuées en entreprises entre le 23 mars 1983 et le 8 juin 1983. L'ensemble des entretiens peut-être caractérisé de la manière suivante :

— la durée moyenne des enquêtes a été d'environ deux heures ;

— dans la quasi-totalité des cas, les responsables interrogés font état que l'entreprise a cessé son recrutement depuis plusieurs mois et se préoccupe davantage d'occuper le personnel présent que de rechercher des qualifications particulières sur le marché du travail. A cet état d'esprit, le secteur « carrosserie » fait exception, paraissant avoir su renouveler ses débouchés ;

— le concept de qualification, tel qu'il est utilisé en statistique, est rarement employé par les personnes interrogées. Il s'efface au profit des termes issus du système de qualification (P1, P.2, P.3, etc.). Il s'agit non seulement d'une différence d'appréhension, mais aussi du reflet d'un problème fondamental : le spécialiste qualifié dans un créneau précis n'est plus, sauf exception, le profil le plus recherché. Un des mots qui revient le plus souvent pour qualifier l'ouvrier efficace est celui de polyvalence.