



HAL
open science

Niveaux de formation et qualifications

Jean Danrey, Claude Chetcuti

► **To cite this version:**

Jean Danrey, Claude Chetcuti. Niveaux de formation et qualifications : essai d'analyse sur les industries mécanique et métallurgique en Bourgogne. IREDU, 2, 114 p., 1972, Les Cahiers de l'IREU. halshs-02007543

HAL Id: halshs-02007543

<https://shs.hal.science/halshs-02007543>

Submitted on 5 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**institut de
recherche sur
l'économie de
l'éducation**

centre national de la
recherche scientifique

NIVEAUX DE FORMATION ET QUALIFICATIONS

**essai d'analyse sur les industries
mécanique et métallurgique en bourgogne**

faculté de science économique et de gestion

4. boulevard gabriel 21 dijon tél. (80) 30 66 42

6500.CHC

I. R. E. D. U.
C. N. R. S.
4, Bd Gabriel, DIJON

31 MAI 1972

NIVEAUX DE FORMATION ET QUALIFICATIONS

Essai d'analyse

sur les industries mécanique et métallurgique en Bourgogne

CHETCUTI (Claude)

DANREY (Jean)

Avril 1972

AVANT - PROPOS

Voici trois ans, le Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion Sociale acceptait de confier une étude sur les structures de l'emploi à un groupe que Monsieur le Préfet de Région me chargeait d'animer.

L'originalité de ce groupe était double : il combinait d'une part les ressources de l'équipe qui constitue aujourd'hui l'Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education et d'autre part les talents de plusieurs hauts fonctionnaires appartenant certes à des services différents mais tous intéressés par les aspects qualitatifs de l'emploi.

L'inconvénient d'une telle formule apparaît au niveau de la rapidité d'exécution du travail. En effet, il est impossible de demander à des chefs de service de négliger leur activité principale pour participer à une étude à temps plein.

Les avantages sont, heureusement, beaucoup plus substantiels.

C'est la première fois qu'en Bourgogne, et peut-être même en France, des responsables de services passent par-dessus les cloisonnements de l'Administration et mettent leurs expériences et leur technicité en commun, en équipe. N'hésitant pas à empiéter sur leurs temps libres, ils ont conçu, animé et même réalisé pour une bonne part ensemble cette importante enquête. Je tiens à les en remercier.

De plus, l'existence du "support logistique" d'un Institut de Recherche a permis une bonne coordination et une exploitation sérieuse des résultats. Celle-ci, ainsi que la rédaction de la première partie de l'étude a été assurée par M. Jean DANREY, assistant de recherche spécialiste au C.N.R.S., qui s'est fait connaître depuis plusieurs années par ses études originales sur l'Emploi. Il a travaillé en constante coopération avec M. Claude CHETCUTI, directeur départemental du Travail qui a bien voulu rédiger lui-même la seconde partie ainsi que l'annexe relative aux nomenclatures d'emploi. Je ne saurais oublier l'importante participation de deux personnes qui ont malheureusement dû abandonner l'équipe à mi-parcours pour prendre d'autres fonctions, M. Jacques GIFFARD devenu conseiller technique auprès du Directeur délégué à l'Orientation et à la Formation continue et M. Jacques GOUPIL nommé directeur du Centre psychotechnique régional de l'A.F.P.A. de Paris.

Le lecteur jugera des résultats. Nous pensons quant à nous que leur valeur est garantie par l'expérience et la grande compétence des auteurs. Nous croyons aussi combien il était important de montrer, chiffres à l'appui, que la liaison entre niveau de formation et qualification officielle dans l'entreprise n'est pas aussi précise qu'on pourrait le penser, qu'elle dépend de l'âge du salarié, de la taille de l'entreprise et de son degré d'indépendance. Il était bon aussi de rappeler combien est faible le niveau de formation de la grande majorité des ouvriers, même dans une branche réputée très qualifiée.

L'analyse des structures fonctionnelles, par son originalité, suscite la réflexion et attire des prolongements.

Nous espérons que ce travail dont l'intérêt dépasse largement le seul cadre régional dans lequel il a été réalisé sera utile à tous ceux qui s'intéressent à la planification de l'Education et à une politique active de l'Emploi

Jean Claude EICHER

Doyen de la Faculté de Science Economique et
de Gestion,
Directeur de l'Institut de Recherche sur
l'Economie de l'Education.

INTRODUCTION

Dans une récente étude de l'I.N.S.E.E. (1), M. J. Bégué écrivait : " L'expérience française de planification s'est enrichie, dans le cadre de la préparation du Ve Plan, de travaux sur les prévisions de l'emploi par profession et qualification, suivis d'une confrontation entre études prévisionnelles réalisées dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. En dépit du caractère limité, tant sur le plan statistique que conceptuel de cette expérience, il a semblé utile de la poursuivre à l'occasion de la préparation du VIe Plan, car une telle démarche est indispensable pour éclairer les décisions dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle... ".

Cette démarche semble, pour le moins, ambiguë. Il est officiellement admis que l'expérience du Ve Plan dans le domaine des prévisions d'emploi et de formation avait un " caractère limité, tant sur le plan statistique que conceptuel ". Malgré ces réserves sérieuses, l'expérience est poursuivie sur les mêmes bases, pour ne pas dire, sur les mêmes erreurs. Cette critique paraîtra trop sévère à certains et peu fondée.

En réalité, personne n'ignore que la structure de l'emploi et, a fortiori, les prévisions qui en découlent sont conditionnées par la nature des nomenclatures utilisées. Or, celles-ci sont d'une interprétation et d'une application de plus en plus contestée. Bon nombre de

(1) BEGUE (J.).- "Projections tendanciennes des besoins français en main-d'oeuvre par professions (1968-1975-1980)".- Collections de l'I.N.S.E.E., n° 23, D.8, juin 1970.

conventions collectives employées pour classer les salariés et fixer les rémunérations sont fort anciennes, donc inadaptées aux besoins actuels. En outre, pour des mobiles de politique du personnel et de politique salariale, certaines entreprises sont contraintes de surqualifier leurs ouvriers de sorte que le statut professionnel des individus correspond assez mal à leur activité réelle. Enfin, la qualification attribuée à la main-d'oeuvre employée ne coïncide pas systématiquement avec les besoins précis en formation, ce qui ne facilite pas l'élaboration des programmes d'enseignement basés sur des prévisions d'emploi elles-mêmes incertaines.

Si ces questions préoccupent au premier chef les Commissions compétentes du Plan, elles n'intéressent pas moins les responsables régionaux de l'Education nationale et de l'Emploi. En Bourgogne, ces problèmes étant particulièrement ressentis par la plupart des membres du Comité Régional de la Formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi, M. le Préfet de région décida de confier, en février 1969, à M. le Doyen J.C. Eicher, le soin de constituer et d'animer un " groupe de réflexion ". Le premier thème de recherches fut centré sur "les niveaux de formation et les qualifications dans les industries mécanique et métallurgique en Bourgogne". Ce long travail étant achevé, nous en présentons les principaux résultats après avoir brièvement retracé sa genèse.

PRESENTATION DE L'ETUDE

Réalisée par un groupe très restreint, l'étude s'est étalée sur deux années, Cet assez long délai de recherches ne surprendra pas lorsqu'auront été précisés sommairement les objectifs poursuivis, l'ampleur de l'échantillon analysé et la méthode de travail adoptée.

I - COMPOSITION DU "GROUPE DE REFLEXION" OU "GROUPE D'ETUDES TECHNIQUES".

Quatre personnes connues pour leurs recherches personnelles sur les problèmes qualitatifs de l'emploi et désireuses de travailler en commun ont constitué un "groupe d'études techniques", confié par M. le Préfet de région à M. le Doyen J.C. EICHER, directeur de l'Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education et membre du Comité régional de la Formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi.

Ces quatre personnes, en poste à Dijon au début de l'enquête, appartenaient aux secteurs public ou para-public :

- M. Chetcuti, directeur départemental du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Côte d'Or,
- M. Danrey, assistant de recherches au C.N.R.S.,
- M. Giffard, secrétaire de l'Echelon régional de l'Education professionnelle,
- M. Goupil, directeur du Centre psychotechnique de l'A.F.P.A.

Malgré leurs préoccupations professionnelles qui leur interdisaient de s'absenter trop fréquemment et trop longuement de leurs services respectifs, les membres du groupe ont refusé d'être un simple "comité de patronage" couvrant le travail d'un ou de plusieurs enquêteurs. Ils décidèrent de participer ensemble à toutes les phases de l'étude depuis sa préparation matérielle jusqu'à l'interprétation des résultats et à l'établissement des conclusions définitives.

A certaines étapes de l'étude ont été associés plusieurs conseillers d'orientation scolaire et professionnelle. En outre, des vacataires ont été recrutés pour procéder dans les entreprises à la collecte des renseignements.

II - LES OBJECTIFS.

Le thème de réflexion choisi par le groupe devait répondre à une quadruple préoccupation :

- Les niveaux de qualification et les nomenclatures de métiers sont-ils encore utilisables sous leur forme actuelle ?
- La mutation technologique des entreprises n'impose-t-elle pas une révision complète des normes de références employées jusqu'alors ?
- Cette mutation technologique permet-elle encore aujourd'hui d'élaborer et d'appliquer des classifications stables et détaillées pour la majeure partie du personnel salarié ? (de l'apprenti jusqu'à l'agent de maîtrise, à l'exclusion des V.R.P. et de ceux que l'on désigne par le terme "ingénieurs" ou "cadres").

- Peut-on essayer de déterminer des critères qui permettraient de concevoir une méthode de classification souple tenant compte à la fois du niveau de formation et de l'emploi occupé ? Dans l'affirmative, quels seraient ces critères ?

Cet ambitieux programme de recherches s'inspirait d'un souci de clarification. En effet, nous ne le soulignerons jamais assez, trop de concepts sont utilisés sans que leur contenu soit défini ou soumis à un examen critique. Citons, par exemple, les termes de formation, promotion, perfectionnement, qualification, spécialisation. Or, dans la mesure où il est admis qu'une liaison doive s'établir entre les besoins économiques régionaux et les moyens de formation professionnelle, il est vain et dangereux de procéder à des ajustements à terme entre les deux données si l'une ou l'autre reste ambiguë (1).

III - LE CHAMP D'ENQUETE.

Les industries mécanique et métallurgique (postes I.N.S.E.E., I6 à 29, à l'exclusion de 28) ont été retenues comme champ d'enquête, ceci pour deux raisons essentielles : leur importance numérique et leur "propension" à occuper une fraction relativement élevée de main-d'oeuvre qualifiée.

(1) - Cette ambiguïté se transforme parfois même en contresens. Ainsi, dans "L'emploi salarié industriel en Bourgogne de 1965 à 1970. Comparaison de l'évolution départementale des branches et de leur **évolution** nationale", ouvrage publié par l'Echelon régional de l'emploi de Bourgogne-Franche-Comté et le Centre d'Etudes de l'emploi, en octobre 1971, on relève cette phrase à la page 38 : "La plupart des industries n'exigent pas une main-d'oeuvre qualifiée et des problèmes difficiles de reconversion pourraient se poser à terme".

- Selon l'A.S.S.E.D.I.C. de Bourgogne, au 1er janvier 1969, sur 189 723 salariés occupés dans l'industrie régionale (postes II à 6I inclus), 23,2 % travaillaient dans la mécanique et la métallurgie).
- D'après le Ministère du Travail, la structure des emplois, définie grâce à l'exploitation des déclarations "Loi de 1924", révélait une forte ossature de personnel qualifié dans la mécanique et la métallurgie. Ainsi, au 1er janvier 1969, celles-ci utilisaient 44,5 % des cadres techniques, 43,1 % des ouvriers spécialisés et 32,5 % des ouvriers qualifiés du secteur industriel privé en Bourgogne.

Répartition des salariés suivant l'activité
économique et l'emploi en Bourgogne au I.I.1969

EMPLOI	Mécanique et métallurgie (1)		Autres industries	
	V.A.	%	V.A.	%
Chefs d'entreprise	146	0,3	591	0,6
Cadres techniques	6 871	13,1	8 553	8,7
Ens. des ouvriers	37 035	70,4	71 561	73,0
dont :				
ouvriers qualifiés..	16 948	32,2	35 244	36,0
ouvriers spécialisés	16 519	31,4	21 824	22,3
manoeuvres.....	3 568	6,8	14 493	14,8
Manutention	2 993	5,7	5 549	5,7
Transports	351	0,7	2 384	2,4
Service administratif	4 162	7,9	6 903	7,1
Information	204	0,4	181	0,2
Commerce, assurances	810	1,5	2 251	2,3
Ensemble	52 572	100,0	97 973	100,0

(1) - Première transformation des métaux-fonderie-mécanique-automobiles et cycles horlogerie.

Source : La Structure des emplois au I.I.1969 dans la Région de Bourgogne. - I.N.S.E.E. Echelon régional de l'Emploi de Bourgogne-Franche-Comté, p. 37.

Ces quelques données mettent en évidence tout l'intérêt que présentent la mécanique et la métallurgie dans le cadre d'une étude sur les niveaux de formation et les postes de travail.

IV - LA METHODOLOGIE.

Compte tenu de la modestie des moyens financiers engagés dans l'étude et des nombreuses obligations professionnelles des membres du Groupe d'études techniques (G.E.T.), il était inconcevable de travailler sur l'ensemble du champ d'enquête, soit environ 600 entreprises ou établissements de la mécanique et de la métallurgie.

Par ailleurs, l'éventualité d'une enquête par voie postale était à écarter, eu égard à son inefficacité croissante et à son inadaptation aux objectifs spécifiques de l'étude. Il convenait donc de constituer un échantillon et d'élaborer une méthode d'enquête appropriée.

a) Constitution de l'échantillon.

L'expression "échantillon d'entreprises" évoque habituellement une sélection opérée selon des critères statistiques rigoureux, afin d'obtenir une représentation miniaturisée d'une réalité connue. Dans le cadre de cette étude, le mot "échantillon" doit être pris dans son acception commune (petite "quantité") et non pas au sens statistique du terme. En raison de l'extrême diversité des unités de production tant au point de vue juridique que technologique ou économique, par suite également du peu d'empressement manifesté par certains chefs d'entreprise

ou responsables professionnels, il était difficilement réalisable d'élaborer scientifiquement un échantillon parfaitement représentatif des industries mécanique et métallurgique en Bourgogne.

Compte tenu de ces difficultés d'ordre matériel et psychologique, nous avons choisi 35 unités de production implantées dans notre région et occupant, au 1er janvier 1969, 14 794 salariés soit le tiers (33,6 %) de l'effectif recensé à cette époque par l'A.S.S.E.D.I.C. pour les industries mécanique et métallurgique. La collecte des renseignements s'étant effectuée de juin 1969 à mars 1970, on relève un écart de 3% entre l'effectif global de l'échantillon au 1er janvier 1969 et celui de l'échantillon à la fin de l'enquête.

Notons, à titre indicatif, que la Côte d'Or a fourni 43,5 % des salariés concernés par l'étude, la Saône-et-Loire 40,0 %, la Nièvre et l'Yonne respectivement 7,8 % et 8,7 %. Là encore, la structure géographique de l'échantillon ne coïncide pas exactement avec l'importance spécifique de chaque département au sein de la région en matière d'industries mécanique et métallurgique. En raison des difficultés de communication avec l'Yonne et surtout la Nièvre, l'équipe dijonnaise a préféré axer ses recherches surtout sur la Côte d'Or et la Saône-et-Loire pour ne pas alourdir les frais de déplacement et organiser plus rationnellement son temps de travail.

b) La méthode d'enquête.

Précédée d'une phase préparatoire, la réalisation de l'enquête s'est déroulée en deux étapes, l'une de collecte des renseignements, l'autre d'exploitation des données recueillies.

- La phase préparatoire.

Elaborer une méthode d'enquête, la tester dans une entreprise-témoin et préparer les équipes d'enquêteurs à leur mission, tels étaient les trois objectifs de la phase préparatoire. Le principe d'une enquête directe effectuée dans les 35 entreprises fut retenu, malgré la lourdeur d'un tel processus. Après une prise de contact préliminaire avec les différents responsables des unités de production concernées, devait suivre une collecte de renseignements à partir du fichier du personnel. A cet effet, un modèle de questionnaire fut établi (voir en annexe) pour situer chaque salarié d'un triple point de vue :

- état-civil (sexe, année de naissance, nationalité, situation de famille et nombre d'enfants),
- niveau de formation (instruction de base, diplôme scolaire le plus élevé d'enseignement général et technique, diplôme non scolaire le plus élevé),
- activité professionnelle (profession de base, dernière activité individuelle exercée hors de l'entreprise actuelle, date d'entrée dans l'entreprise actuelle, qualification et nature de la grille, emploi tenu, service actuel, durée et qualification des emplois successifs tenus dans l'établissement actuel).

Ce travail étant achevé, une entreprise de l'agglomération dijonnaise fut choisie pour y tester schéma d'interview et questionnaire. En effet, il semblait primordial de sensibiliser les chefs d'entreprise aux objectifs de l'étude et de recueillir auprès d'eux un certain nombre d'informations destinées à interpréter correctement les renseignements collectés sur leur personnel. Un fiche signalétique sus-

ceptible de servir de trame à l'interview fut donc élaborée. Elle visait :

- à définir les caractéristiques générales de l'entreprise (statut juridique, date d'implantation dans la région, structure du chiffre d'affaires, nature et évolution de la production),
- à déterminer les lignes directrices implicites ou explicites de la gestion du personnel (structure fonctionnelle de l'entreprise, volume et structure du personnel occupé, nature des emplois et de la grille de classification du personnel, politique de recrutement et de promotion du personnel).

A l'issue de ce test, une dizaine de conseillers d'orientation scolaire et professionnelle et des enquêteurs vacataires furent réunis pour prendre connaissance du contenu et du processus de l'enquête.

Signée conjointement par le directeur de l'Institut d'Economie régionale Bourgogne-Franche-Comté, le directeur régional du Travail et de la Main-d'Oeuvre et l'inspecteur principal de l'Enseignement technique, une lettre fut adressée aux trente-cinq responsables d'établissements concernés par l'étude. Ce document les informait de la venue prochaine des membres du G.E.T. et de l'objet de l'entrevue sollicitée.

- La collecte des renseignements : ses difficultés et ses limites.
-

Durant plusieurs mois, les membres du G.E.T. et les conseillers d'O.S.P. ont eu des entretiens avec la direction des 35

établissements concernés. A une ou deux exceptions près, chacune de ces entrevues s'est déroulée dans un excellent climat de travail et a donné lieu à de fructueux échanges de vues qui se sont étalés en général sur une journée. Le but de ces entrevues était d'exposer, de vive voix, les finalités de l'enquête puis de recueillir des informations susceptibles d'éclairer la complexité des problèmes d'emploi propres à chaque entreprise. A l'issue de ces entretiens, autorisation était demandée de dépouiller les renseignements individuels détenus par le service du personnel. Etant donné le caractère exceptionnel de l'enquête, cet accord fut donné assez facilement, sauf dans trois cas où des chefs d'entreprise, invoquant le secret professionnel, confièrent le travail de dépouillement des fichiers à leurs employés.

Malgré la bonne volonté des chefs d'entreprise, la collecte des renseignements individuels ne s'est pas effectuée aussi rapidement que nous l'eussions désirée. La dispersion des données (voire même leur inexistence partielle ou totale) a retardé considérablement cette phase de l'enquête. Fréquemment, plusieurs documents détenus par plusieurs services, notamment le registre d'embauche et celui de la paye, ont dû être consultés. Parfois même, il fallut recourir aux intéressés eux-mêmes pour connaître, par exemple, leur passé scolaire et professionnel, cet élément ne figurant pas dans les fichiers. Dans la plupart des entreprises, les renseignements relatifs au personnel d'encadrement nous ont été communiqués oralement, l'accès à ces dossiers étant du ressort exclusif du chef d'entreprise. Dans quelques établissements, de taille modeste, il est vrai, en l'absence totale d'un fichier, les renseignements nous ont été fournis de vive voix et de mémoire par un cadre administratif. Le planning de collecte fut difficilement respecté, car il était nécessaire soit d'accéder aux fichiers au moment où ils étaient disponibles (par exemple, en dehors des périodes de calcul des payes), soit d'entrer en contact avec des responsables du personnel, très pris par leurs obli-

gations professionnelles. De plus, les chefs d'entreprise qui avaient confié ce travail à leurs propres employés, aux heures de moindre activité, mirent plusieurs mois à collecter les renseignements.

Souvent fastidieuse, cette phase de collecte directe des renseignements a été néanmoins bénéfique, car elle nous a définitivement convaincus d'un certain nombre de difficultés.

Nous comprenons mieux le peu d'empressement et quelquefois le silence obstiné des directeurs d'entreprise sollicités par de multiples enquêtes publiques ou privées, officielles ou officieuses, dont ils sont submergés. Ainsi que le déclarait Monsieur le Premier Ministre, le 28 avril 1971, à la clôture du Colloque organisé par le C.N.I.P.E (Centre national d'information pour la productivité des entreprises) sur le thème "Entreprises - Administration" : "La tâche des entreprises serait grandement allégée si les enquêtes statistiques étaient mieux coordonnées, par la création, au besoin, d'un Conseil national de la statistique".

S'il est absolument indispensable de créer un organisme de coordination et de concertation en matière d'enquêtes, celui-ci ne saurait remédier aux profondes déficiences de notre appareil statistique en certains domaines et non des moindres. Ainsi, il est illusoire de concevoir une politique de gestion rationnelle des ressources humaines au sein des entreprises dans l'état actuel de nos connaissances. Ce fut une surprise pour certains d'entre nous de constater l'absence d'un fichier du personnel dans la quasi-totalité des petites entreprises. Notre étonnement fut encore plus grand d'observer dans des entreprises de taille importante une méconnaissance soit du personnel, soit des exigences des postes quant au niveau de formation requis pour les occuper. Si le lecteur en veut une preuve, il se reportera en annexe où nous avons

mis en parallèle les "politiques" de recrutement et de promotion effectivement pratiquées.

- L'exploitation des renseignements.

Les renseignements portés sur les 15 248 fiches individuelles ont donné lieu à une codification assurée par les membres du G.E.T. Ceux-ci ont également élaboré le programme d'exploitation destiné à l'atelier mécanographique chargé du traitement des données. Cette dernière opération a été perturbée par les grèves qui ont affecté le personnel "informatique" de la Fonction publique et là encore le planning de travail n'a pu être respecté dans les délais prévus.

En résumé, la complexité du problème étudié, les difficultés matérielles d'enquête, le choix d'une recherche collective ont allongé les délais de réalisation de l'étude dont les objectifs étaient peut-être trop ambitieux, eu égard aux moyens humains et financiers disponibles.

V - SCHEMA DE L'ETUDE.

Tenter de découvrir, au-delà des qualifications professionnelles, ce qui a permis de les acquérir constitue une recherche difficile.

En effet, nous savons que les qualifications découlant, en principe, d'exigences propres à chaque poste de travail, "exigences en savoir et en savoir-faire, qu'il doit être possible de cerner puisqu'elles apparaissent au cours de conduites concrètes, objectivement observables"(1)

(1) LESNE, MONTLIBERT (de). - Formation et analyse sociologique du travail. Essai sur l'analyse qualitative des besoins en formation (Document ronéoté). - Paris, mai 1971.

Néanmoins, comme le souligne Pierre Naville (1) et le rappelle Marcel Lesne, "la qualification du travailleur ne peut jamais être saisie en elle-même, elle se présente toujours comme un rapport et un rapport d'éléments multiples; à côté d'une tendance à la cristallisation des hiérarchies de qualification, existe un mouvement contraire de renouvellement constant des qualifications dans le temps et de leur diversification hiérarchique dans l'espace. De ces traits particuliers résulte une contestation permanente des critères de qualification par les populations actives, une estimation constamment révisée en fonction d'impératifs individuels et de groupe, c'est-à-dire sociaux".

En d'autres termes, la qualification dépasse la notion d'attribut individuel pour atteindre la dimension d'un fait social.

Conscients de la complexité du problème, nous avons adopté un schéma d'étude qui tient compte de ces réalités individuelles et collectives tout en les dissociant pour la clarté de l'exposé.

- Dans une première partie, nous nous attacherons à mettre en lumière quelques-uns des facteurs individuels qui conditionnent la qualification, en insistant notamment sur les niveaux de formation.
- Dans une seconde partie, nous tenterons de déterminer dans quelle mesure les structures fonctionnelles des entreprises agissent sur la qualification.
- Enfin, nous rassemblerons en annexe les documents indispensables à la compréhension de notre "cheminement".

(1) NAVILLE (P) - Essai sur la qualification du travail. - Paris, librairie Marcel Rivière et Cie, 1956.

PREMIERE PARTIE

ANALYSE DES FACTEURS DE LA QUALIFICATION

La qualification étant au centre de nos préoccupations, nous indiquerons d'abord comment cette notion permet de répartir le personnel selon une certaine hiérarchie au sein des entreprises.

C'est d'ailleurs en fonction de cette notion de qualification que nous analyserons l'échantillon en utilisant quatre critères traditionnels :

- la taille des entreprises observées,
- le sexe,
- la nationalité,
- l'âge des salariés.

A l'issue de cette analyse, nous essaierons de faire apparaître les liens éventuels entre la qualification et la formation professionnelle des salariés.

I - LA QUALIFICATION DES SALARIES.

A) LES DONNEES DU PROBLEME.

L'unanimité est loin d'être faite sur cet important problème dont la première remise en question (1) date déjà de 1956.

- La façon la plus répandue (2) de résoudre ce problème consiste à le nier purement et simplement. "D'une façon générale, les classifications Parodi ont une signification assez précise, parce qu'elles sont strictement appliquées et ont, en outre, été constamment révisées depuis 1945. Nous avons nous-mêmes constaté le souci des employeurs de tenir correctement compte des conventions collectives en matière de classification, et les experts du syndicat patronal nous ont confirmé la chose. Comme par ailleurs les syndicats ouvriers ont à peu près la même opinion sur ce sujet, il faut donc considérer que, sauf exception, les classifications sont respectées. On peut admettre, en outre - ce qui explique en fait leur stricte application - qu'elles ont une certaine signification puisqu'elles ont été systématiquement mises à jour au fur et à mesure que de nouveaux postes apparaissaient ou que les caractéristiques de certains métiers se modifiaient "

(1) NAVILLE (Pierre). - Essai sur la qualification du travail. - Paris, Librairie Marcel Rivière et Cie, 1956.

(2) ROUX (Claude). - "Facteurs techniques et structures de l'emploi dans les établissements industriels". - Population, n° spécial, février 1970, p. 76.

I - LA QUALIFICATION DES SALARIES.

A) LES DONNEES DU PROBLEME.

L'unanimité est loin d'être faite sur cet important problème dont la première remise en question (1) date déjà de 1956.

- La façon la plus répandue (2) de résoudre ce problème consiste à le nier purement et simplement. "D'une façon générale, les classifications Parodi ont une signification assez précise, parce qu'elles sont strictement appliquées et ont, en outre, été constamment révisées depuis 1945 . Nous avons nous-mêmes constaté le souci des employeurs de tenir correctement compte des conventions collectives en matière de classification, et les experts du syndicat patronal nous ont confirmé la chose. Comme par ailleurs les syndicats ouvriers ont à peu près la même opinion sur ce sujet, il faut donc considérer que, sauf exception, les classifications sont respectées. On peut admettre, en outre - ce qui explique en fait leur stricte application - qu'elles ont une certaine signification puisqu'elles ont été systématiquement mises à jour au fur et à mesure que de nouveaux postes apparaissaient ou que les caractéristiques de certains métiers se modifiaient "

(1) NAVILLE (Pierre). - Essai sur la qualification du travail. - Paris, Librairie Marcel Rivière et Cie, 1956.

(2) ROUX (Claude). - "Facteurs techniques et structures de l'emploi dans les établissements industriels". - Population, n° spécial, février 1970, p. 76.

- Face à ce problème , certains adoptent une position plus nuancée(1) :

"... L'échelle des qualifications qui fut empruntée à l'industrie des métaux et généralisée aux autres branches d'activité, classe les ouvriers en manoeuvres, ouvriers spécialisés et ouvriers qualifiés avec dans chacune de ces catégories principales des sous-catégories (par exemple O.S.1, O.S.2,, O.S.3) ce qui accroît la complexité hiérarchique. Dans certaines branches où les échelles de qualification sont nettement moins bien déterminées que dans l'industrie des métaux, la classification se fait par référence à des échelles de salaires. Dans certains établissements, les ouvriers sont surclassés par rapport à d'autres. Des accords ou recommandations apportent des modifications nominales qui ne correspondent à aucune évolution réelle. Il est certain que la généralisation de la mensualisation apportera des modifications de cet ordre. De ce fait, les statistiques futures sont difficilement comparables avec celles que nous possédons depuis quinze ou vingt ans. L'imprécision quant à la détermination exacte d'un niveau de qualification doit-elle nous faire renoncer à notre recherche ? Nous ne prétendons pas donner une mesure exacte de la qualification , mais suivre son évolution. Il nous suffit de savoir que les évaluations au cours des années qui se sont succédées ont été faites à peu près de la même manière. C'est le cas nous semble-t-il pour l'I.N.S.E.E., et les statistiques du Ministère des Affaires sociales - anciennement Ministère du Travail - depuis 1952".

(1) GROSSIN (William) et KLAINÉ (Michel). - "Qualification du travail humain et développement technique". - Revue Française des Affaires sociales, juillet-septembre 1970, p. 8.

- Ayant une confiance limitée dans la stricte application des conventions collectives et dans la continuité des nomenclatures utilisées, certains chercheurs (1) ont décidé "de recourir à l'investigation sur place et à l'observation directe (visite des ateliers, examen critique de certains postes de travail) pour recueillir une information conforme à la situation réelle... Leur enquête effectuée dans 106 établissements occupant 540 000 personnes dont 310 000 ouvriers visait à opérer un classement en quatre catégories, correspondant chacune à un type de formation professionnelle. Au terme de cette intéressante étude, ses auteurs estiment que "les métiers d'ouvriers qualifiés, habituellement retenus, ne sont pas homogènes, sous l'angle des formations professionnelles exigées ... Sous le même nom, les entreprises classent des emplois dont les besoins de formation sont très divers, la principale différence, entre ces emplois, étant que les uns exigent une formation professionnelle théorique préalable, c'est-à-dire le passage par un établissement technique, alors que d'autres peuvent être tenus par des travailleurs formés sur le tas et sélectionnés selon divers procédés de recrutement. Cependant, ces deux catégories de travailleurs sont comprises dans le même métier. Ces conclusions sont d'une grande importance pour l'avenir des études sur la qualification de la main-d'oeuvre, notamment ouvrière... Elles montrent l'inadaptation des nomenclatures d'emploi utilisées pour l'analyse des besoins en main-d'oeuvre par profession et la définition des programmes de formation professionnelle ; les erreurs sur le nombre de

(1) D'HUGUES (Philippe), PESLIER (Michel), PETIT (Georges) et RERAT (Françoise). - "Premiers résultats d'une étude dans les entreprises sur l'évolution de la qualification ouvrière et les besoins en formation". - Population, mai-juin 1970, p. 517 et suivantes.

travailleurs à former par l'enseignement technique peuvent être très grandes, si la part des "ouvriers spécialisés qualifiés" qui n'ont pas besoin d'une formation théorique préalable, est élevée dans certains métiers".

Ces incertitudes fondamentales soulignées par le Centre d'Etude de l'Emploi nous incitent à une extrême prudence vis-à-vis de certaines recherches théoriques menées dans le cadre de la préparation du VI^e Plan. Que penser par exemple "des projections tendanciell-les des besoins français en main-d'oeuvre par profession (1968-1975-1980" (1) L'I.N.S.E.E. lui-même nous met en garde : "... Leur seul intérêt est de susciter un premier cadrage quantitatif des problèmes qui risquent de se poser dans les prochaines années en matière d'éducation et de formation professionnelle. Du point de vue méthodologique, on remarquera le souci de cohérence entre les projections de population active par profession et celles des autres grandeurs économiques ou démographiques auxquelles elles sont rattachées : production, productivité et emploi par secteur d'activité économique pour le calcul des besoins liés à l'expansion de l'économie, population active par sexe et âge pour le calcul des besoins de renouvellement...". De plus, que penser des recherches entreprises sur la répartition, selon les types et les niveaux de formation, des besoins de recrutement de la population active alors que l'on ignore les liaisons actuelles entre les postes de travail et les niveaux de formation ?

(1) BEGUE (Jean). - "Projections tendanciell-les des besoins français en main-d'oeuvre par profession (1968-1975-1980). - op. cit., p. I

Sur ce dernier point, plusieurs équipes travaillent aujourd'hui, dont celle du Centre d'Etude de l'Emploi.

. En Bourgogne, ce problème a été envisagé sous deux angles différents :

- dans le premier cas (1), une enquête, par voie postale, menée auprès des chefs d'entreprise a pris pour base directement la "qualification" définie en termes de niveaux de formation. A cet effet, une grille permettant de passer des niveaux de formation aux qualifications fut élaborée et communiquée aux employeurs (par exemple : l'ouvrier professionnel est celui qui occupe un emploi exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du C.A.P., B.E.P., F.P.A. 1er cycle). Cette enquête semble avoir échoué car "les employeurs ont, malgré la grille, pensé en termes de conventions collectives... ". En termes plus explicites, les employeurs ne se sont pas ou peu préoccupés des niveaux de formation mais ont ventilé leur personnel selon la hiérarchie en usage dans l'entreprise, hiérarchie qui aujourd'hui ne fait plus guère référence aux conventions collectives, ainsi que nous le constaterons. L'effort de réflexion demandé aux employeurs était trop important, car il les amenait à procéder à une analyse exhaustive des postes de travail en fonction de critères de formation. De plus, la "grille" proposée pouvait leur sembler très théorique.

(1) FAURE-SOULET (François). "Le problème qualification-formation : deux enquêtes sur l'industrie bourguignonne". - Revue de l'Economie du Centre-Est, n° 52-53, 1971.

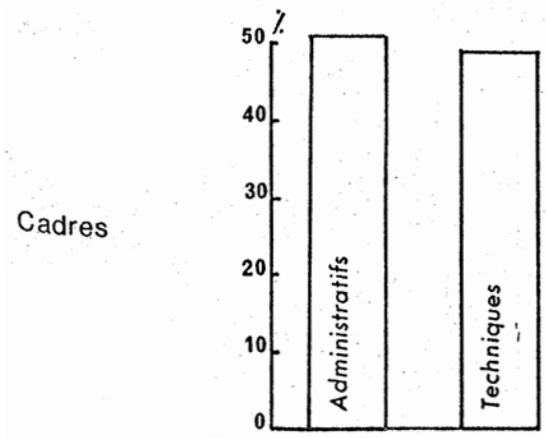
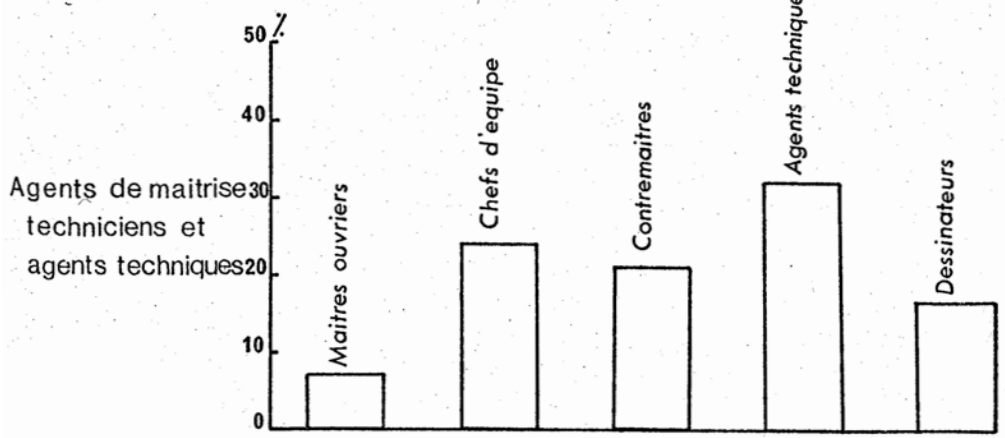
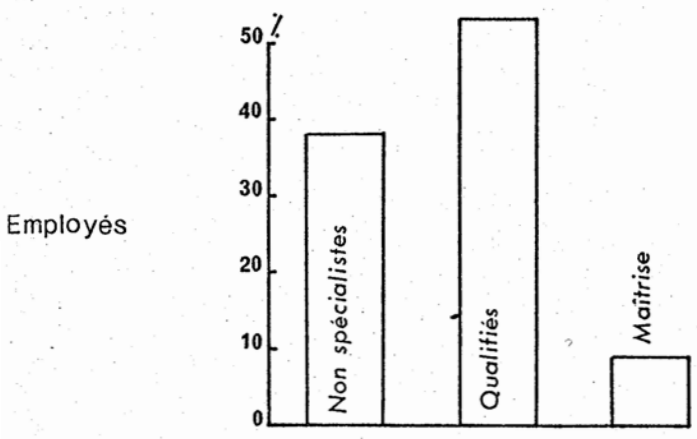
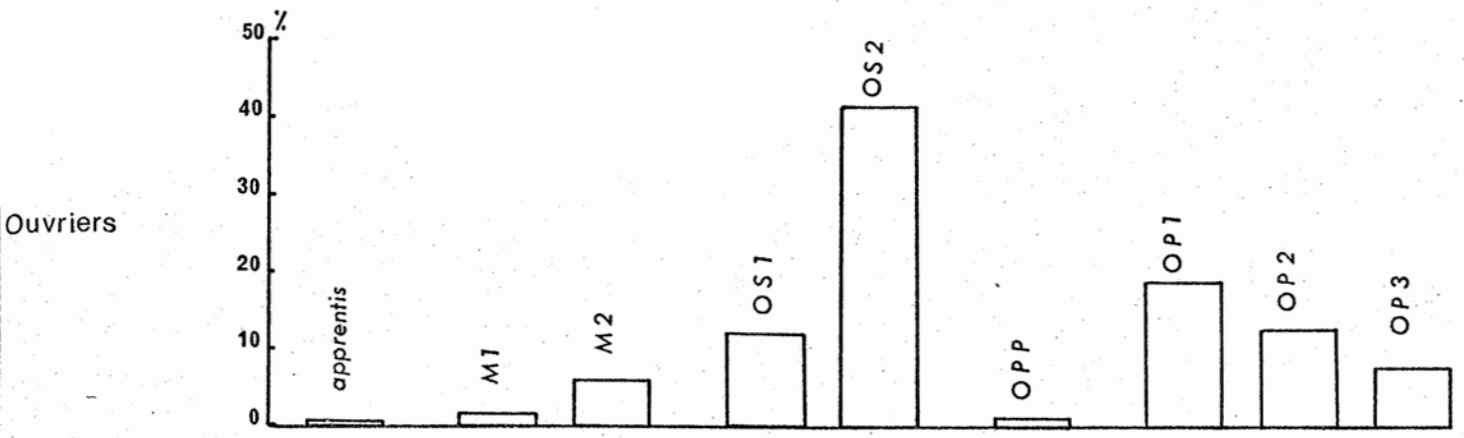
- C'est pourquoi, le Groupe d'Etudes techniques a procédé selon des voies moins systématiques. Il s'est contenté de relever les classifications en vigueur dans les entreprises concernées et de dégager ensuite les éventuelles liaisons qui apparaissent entre les qualifications et les niveaux de formation.

B) LA REPARTITION DES SALAIRES SELON LE NIVEAU DE QUALIFICATION

Les ouvriers représentent 72,9 % de l'effectif global de l'échantillon ; les techniciens et agents techniques 11,2 % ; les employés, 10,5 % ; les cadres, 2,5 %. Pour diverses raisons, 2,9 % du personnel n'a pas pu être ventilé dans l'une ou l'autre de ces quatre catégories de salariés.

- Comme le révèle le graphique (I), plus de la moitié des ouvriers (53,1 %) est constituée d'O.S. avec une forte proportion d'O.S.2 (41,3 %). Viennent ensuite les ouvriers professionnels (39,1 %) avec une majorité d'O.P.1 (18,4 %) et une minorité d'O.P.3 (7,3 %). Quant aux manoeuvres, ils ne forment que 7,3 % de l'effectif ouvrier.
- La moitié des employés (53,1 %) est constituée de personnel dit qualifié, la maîtrise administrative ne représentant que 8,9 % de l'ensemble des employés.
- Parmi les techniciens, le groupe le plus important est celui des agents techniques (31,8 %). Viennent ensuite les chefs d'équipe (24,1 %), les contremâîtres (20,8 %) et les dessinateurs (16,5 %).

Gr. n°I - Répartition en pourcentage des salariés selon leur qualification



Les maîtres-ouvriers (appellation spécifique à quelques entreprises seulement) forment 6,8 % de l'effectif des techniciens.

- Enfin, les ingénieurs et les cadres se répartissent de façon pratiquement égale dans les fonctions administratives ou techniques.

Cette structure des emplois, rappelons-le, a été déterminée à partir des qualifications traditionnelles en usage actuellement dans les entreprises. N'imaginons pas que ces qualifications découlent d'une stricte application des conventions collectives. Nous avons remarqué que presque la moitié des salariés (47 %) devaient leur qualification à une grille "spécifique" à l'entreprise, par suite d'une adaptation de la convention collective en vigueur dans la profession et le département.

Selon que les employeurs aménagent ou non les conventions collectives, on constate une structure des emplois fort différente comme le montre le tableau suivant :

Répartition des salariés selon la
nature de la grille utilisée pour
leur qualification

unité : %

Qualification	Grille spécifique	Grille se référant à une convention collective
Apprentis	2,6	3,5
MI et M2	8,2	3,2
O.S.I et O.S.2	40,2	35,5
O.P.P. (1).....	1,2	0,4
O.P.1 et O.P.2	19,0	25,9
O.P.3	6,2	4,6
OUVRIERS	77,4	73,1
Maîtrise administrative..	1,3	0,6
Employés non spécialistes	3,8	4,2
Employés qualifiés	4,0	7,0
EMPLOYES	9,1	18,8
Maîtres-ouvriers	0,6	0,9
Chefs d'équipe	2,7	3,5
Contremaîtres	1,5	3,5
Agents techniques	4,0	3,2
Dessinateurs	2,0	1,8
TECHNICIENS et..		
agents techniques	10,8	12,9
CADRES	2,7	2,2
ENSEMBLE	100,0	100,0

(1) OPP : Ouvriers professionnels provisoires, c'est-à-dire catégorie intermédiaire entre OS et OP. Il s'agit normalement de jeunes ouvriers titulaires d'un CAP qui doivent être classés OP1 après 6 mois de pratique, mais cette classification est utilisée quelquefois pour d'autres cas.

Les manoeuvres et les ouvriers spécialisés occupent une place relativement plus importante (48,4 %) dans les établissements employant une grille spécifique que dans ceux où l'on déclare s'en référer strictement aux conventions collectives (38,7 %).

N'en concluons surtout pas, de façon hâtive, que l'aménagement des conventions collectives entraîne apparemment une déqualification du personnel. Bien au contraire, ainsi qu'on l'observera plus loin, l'utilisation d'une grille spécifique conduit dans la plupart des cas à surqualifier le personnel et cette tendance est d'autant plus fréquente que la taille de l'entreprise croît. Là encore, n'en déduisons pas que la mise en place de grilles spécifiques découle d'un refus d'appliquer les conventions collectives. Le problème est en réalité beaucoup plus complexe. Dans ces firmes, la hiérarchie des qualifications résulte d'une part de structures économiques et sociales extérieures et d'autre part des besoins propres aux entreprises en matière d'organisation sociale et technologique.

Ainsi que nous venons de le signaler, l'adaptation des conventions collectives aux contraintes extérieures et intérieures aux entreprises semble d'autant plus fréquente que la taille des établissements s'accroît.

Répartition des salariés selon l'importance
des établissements qui les emploient et la
nature de la grille utilisée

unité : %

Nature de la grille	- de 200 salariés	200 à 499	500 à 999	1000 et +	Ensemble
Grille spécifique	25,2	26,5	59,6	52,3	47,0
Grille se référant à une convention collective	74,8	73,5	40,4	47,7	53,0
ENSEMBLE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ces disparités de classement hiérarchique que nous avons observées dans les entreprises sont en général méconnues car difficiles à appréhender et à mesurer. Par contre, il est plus facile de saisir les écarts qui apparaissent entre les classifications en usage dans les entreprises, quelle que soit la nature de la grille employée, et les classifications qui résultent de la nomenclature des emplois.

A ce propos, rappelons que, depuis le 1er Janvier 1968, il est procédé chaque année par les soins du Ministère du Travail à une enquête sur la Structure des emplois. Cette enquête utilise pour support la déclaration que doit souscrire toute entreprise occupant plus de dix personnes, ceci afin de se conformer aux obligations découlant de la loi de 1924 sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et handicapés physiques. Pour remplir les questionnaires,

les chefs d'entreprise doivent utiliser une nomenclature des emplois, conçue à cet effet. Celle-ci a été élaborée pour classer les emplois en fonction de la qualification professionnelle qu'ils supposent, qualification déterminée par référence au niveau de formation exigé pour les occuper, les critères d'aptitude ou d'expérience professionnelle étant assimilés à celui de la formation (sanctionnée ou non par un diplôme). Les auteurs d'une récente livraison (1) de l'I.N.S.E.E. reconnaissent d'ailleurs que "l'utilisation de la nomenclature demande certainement de celui qui remplit le questionnaire un effort important; elle suppose aussi une part d'appréciation non négligeable". Au risque de déplaire, nous ajouterons que le personnel de secrétariat n'est pas toujours le plus compétent pour utiliser cette nomenclature.

Pour l'instant, faisons abstraction de ces problèmes sur lesquels nous reviendrons. Comparons la structure des emplois "vécue" dans les entreprises et celle qui se dégage de l'application de la nomenclature. Les disparités sont relativement importantes.

Répartition des salariés (2) selon la hiérarchie "vécue" dans les entreprises et d'après la nomenclature des emplois

unité : %

	Ingénieurs et cadres	Techniciens et agents techniques	Personnel encadrement	Personnel qualifié	Personnel sans qua- lification	Divers	Ensemble
Hiérarchie "vécue"	2,5	6,2	6,0	34,1	48,4	2,9	100,0
Nomenclature des emplois	3,3	7,1	5,9	42,8	40,9	-	100,0

(1) CEZARD (Michel), COMERT (Jean-Pierre), PUPPO (Bruno). - Structure des Emplois en 1970. - Les Collections de l'I.N.S.E.E., Série D, n° 47, Sept 71.

(2) Dans les deux cas, il s'agit des mêmes entreprises.

- L'écart est quasiment nul pour la maîtrise, légèrement plus sensible pour les ingénieurs et les cadres ainsi que pour les techniciens, assez élevé pour les personnels dits qualifiés et non qualifiés. Pour ces deux dernières catégories qui, dans le tableau, rassemblent ouvriers et employés, il est intéressant de distinguer les premiers des seconds. Ainsi, dans le groupe des ouvriers puis dans celui des employés, la hiérarchie "vécue" fait apparaître respectivement 39,1 % et 58,3 % de salariés appelés "qualifiés" ; si les chefs d'entreprise appliquent la nomenclature des emplois, les taux s'élèvent à 47,7 % chez les ouvriers et à 76,3 % chez les employés.

Comment interpréter ces écarts ? Quatre explications, semble-t-il, peuvent être données à ces constatations.

- Les variations relatives aux ingénieurs et aux cadres sont dues essentiellement aux obstacles psychologiques rencontrés lors de la collecte des renseignements dans les entreprises. Nul n'ignore qu'une assez forte proportion (1) d'ingénieurs et de cadres doit sa qualification à ses mérites personnels et à ses qualités humaines, ceci en l'absence de toute formation sanctionnée par un diplôme délivré par l'Université ou une Grande Ecole. De ce fait, par pudeur ou amour-propre, certains chefs d'entreprise se sont retranchés derrière le secret professionnel pour nous refuser l'accès aux dossiers de leurs ingénieurs et de leurs cadres.

(1) Ainsi que nous l'avons indiqué dans une précédente étude, 57,3 % des ingénieurs et cadres occupés dans l'industrie en Bourgogne ne possèdent ni licence ni diplôme délivré par une Grande Ecole. (cf. DANREY (J). - Besoins de formation des ingénieurs et des cadres en cours de carrière. - Dijon, Institut d'Economie Régionale Bourgogne-Franche-Comté, 1970).

Notre échantillon s'en trouve biaisé et, dans ces conditions, il est impossible d'analyser cette catégorie de salariés.

- Les disparités ayant trait aux ouvriers sont à la fois plus importantes et plus complexes. Chacun connaît l'imprécision des définitions concernant les manoeuvres, les ouvriers spécialisés et les ouvriers qualifiés. Cette imprécision nous est d'autant plus sensible que nous avons tendance à considérer isolément ces trois catégories en raison de leur poids, alors que la faible taille de l'échantillon nous interdit de pousser aussi loin l'analyse pour les autres catégories (cadres, techniciens, agents de maîtrise ou même employés de bureau). Si chacune de celles-ci recouvrait un effectif plus important, alors apparaîtraient sans doute les mêmes incertitudes en ce qui concerne le niveau auquel doit être classé soit tel ou tel technicien (A.T.1, 2, 3...) soit tel ou tel agent de maîtrise. D'ailleurs, l'enquête permet de mettre en évidence un phénomène analogue pour les techniciens et agents de maîtrise, catégories entre lesquelles la séparation reste floue.

- Les catégories "ouvriers spécialisés" et "ouvriers qualifiés" ayant des frontières imprécises, l'employeur (ou l'administratif chargé de remplir le questionnaire) a tendance, lorsqu'il utilise une nomenclature "extérieure" à se référer aux métiers individuels explicités dans celle-ci, plutôt qu'à des niveaux de qualification mal connus et aléatoires. Ceci a été récemment souligné par des chercheurs du Ministère du Travail dans une étude (1) consacrée à la Bourgogne.

(1) La structure des emplois au 1er janvier 1969 dans la région de Bourgogne. I.N.S.E.E., Echelon régional de l'Emploi de Bourgogne Franche-Comté. Dijon, p. 16.

Ceux-ci révèlent : "... les ouvriers spécialisés sur machines (tours, fraiseuses), couramment dénommés "tourneurs" ou "fraiseurs" sont classés au même titre que les véritables professionnels, sous la rubrique "ouvriers qualifiés des métaux" ".

- Enfin, les liaisons existant entre salaire et qualification conférée ainsi qu'entre prestige social et qualification attribuée sont telles que moins l'entreprise (ou la branche) a besoin de personnel possédant une formation acquise antérieurement et plus est développé ce phénomène de "surqualification", souvent consacré par les accords collectifs. Les experts du Ministère du Travail et de l'I.N.S.E.E. l'ont mis en évidence (1) dans trois secteurs d'activité : bâtiment, textile et confection (habillement). Il est vraisemblable qu'il se manifeste également au sein des entreprises des métaux, très hétérogènes.

En résumé, la spécificité des classifications utilisées par les employeurs et les difficultés d'application de la nomenclature des emplois sont indéniables, ainsi que nous venons d'en faire la preuve. Ceci doit nous inciter à une grande prudence dans nos tentatives de prévisions d'emploi et de planification de l'Education.

Néanmoins, n'en concluons pas que les qualifications soient sans fondement. Essayons au contraire de préciser dans quelle mesure certains facteurs ont une influence sur leur contenu.

(1) CEZARD (Michel), COMERT (Jean Pierre), PUPPO (Bruno). - Structure des Emplois en 1970. - Les Collections de l'I.N.S.E.E., Série D, n° 47, Septembre 1971, p. 12.

II - LA TAILLE DES ENTREPRISES OBSERVEES.

Avant de déterminer si la taille des entreprises conditionne la qualification des travailleurs, il convient d'indiquer sommairement comment se répartissent les salariés selon l'importance des établissements qui les emploient.

A) LA STRUCTURE DE L'ECHANTILLON.

Comme le montre le tableau suivant, de sérieuses disparités apparaissent entre l'échantillon et le secteur des industries mécanique et métallurgique en Bourgogne.

Répartition des salariés selon la taille des établissements qui les emploient

unité : %

Taille des établissements	- de 200 salariés	200 à 499	500 à 999	1000 et +	Ensemble
Echantillon	9,3	21,4	33,2	36,1	100,0
Ind. mécanique et métallurgique en Bourgogne (1)	29,6	19,0	13,6	37,8	100,0

(1) Source : Echelon régional de l'Emploi Bourgogne-Franche-Comté (ouvrage déjà cité).

L'échantillon reflète assez bien la réalité pour les salariés occupés dans les établissements ayant un effectif soit de 200 à 499 personnes soit 1000 travailleurs et plus. Par contre, l'échantillon offre une place relativement faible aux petites entreprises (moins de 200 salariés) et ceci pour trois motifs essentiels : leur dispersion géographique, l'hétérogénéité de leurs fabrications et la spécificité de leur système de classification du personnel.

Un effort particulier d'analyse a été réalisé sur les établissements employant 500 à 999 salariés. La raison en est simple. La taille de ces unités de production se révèle riche en observations. Tout d'abord, on peut y prendre^{en} compte la plupart des facteurs de qualification. De plus, on y trouve des interlocuteurs ayant une vue d'ensemble de leur entreprise, suffisamment polyvalents et partiellement responsables de l'aménagement implicite ou explicite de la grille des qualifications.

B) LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS ET LA QUALIFICATION DES SALARIES.

Au niveau de la France entière, les liaisons entre la taille des établissements et la qualification des salariés ont été récemment mises en lumière par le Ministère du Travail (1). Cette étude s'appuyait sur des statistiques de 1968 que nous avons complétées par des données de 1969.

(1) GROSSIN (William) et KLAINE (Michel). - op. cit., p. 22.

Répartition en % des ouvriers qualifiés, des ouvriers
spécialisés et des manoeuvres selon la taille
des établissements et par rapport à l'ensemble des salariés

Industrie des métaux et matériaux de construction
Industries mécaniques, électriques et chimiques (France entière).

unité : %

Désignation des groupes d'emplois	Etablissements de							
	- de II salariés	II à I9	20 à 49	50 à 99	100 à I99	200 à 499	500 à 999	I000 et +
A) Ouvriers qualifiés	36,84	36,8I	33,93	3I,09	27,05	27,8I	27,85	28,38
Ouvriers n. qualifiés	25,45	26,25	30,55	36,42	37,2I	37,53	38,90	37,35
TOTAL	62,29	63,I6	66,48	67,5I	64,26	65,34	66,75	65,73
B) Ouvriers qualifiés	37,45	36,35	33,37	30,42	28,I5	27,40	27,47	27,73
Ouvriers n. qualifiés	23,46	27,00	30,85	34,64	36,64	37,73	38,30	38,44
TOTAL	60,9I	63,35	64,22	65,06	64,79	65,I3	65,77	66,I7

A) : Bulletin mensuel de statistiques sociales. Supplément C 4. Septembre I969.
Ministère du Travail.

B) : Les Collections de l'I.N.S.E.E. - D. 9, Novembre I970.

Utilisant l'enquête annuelle sur la structure
des emplois, MM. Grossin et Klaine observent que la proportion des ou-
vriers qualifiés fléchit progressivement dès que s'élève la taille

des établissements, le pourcentage des ouvriers non qualifiés ayant tendance à suivre une orientation inverse.

Exploitant les mêmes sources de renseignements que MM Grossin et Klaine, mais au niveau de la Bourgogne, nous avons tenté de vérifier leur observation.

Répartition en % des ouvriers qualifiés, des ouvriers spécialisés et des manoeuvres selon la taille des établissements au I.I.1969

unité : % (1)

	Emplois	Etablissements de			1000 et +
		- de 200 salariés	200 à 499	500 à 999	
Echantillon	O.Q.	38,1	30,6	38,8	34,2
	O.N.Q.	35,6	43,8	33,4	40,5
	TOTAL	73,7	74,4	72,2	74,7
Industrie des métaux, des matériaux de construction, industries mécaniques, électriques et chimiques	O.Q.	33,8	26,0	26,6	32,3
	O.N.Q.	41,9	50,1	50,3	42,8
	TOTAL	75,9	76,1	76,9	75,1

(1) Tous les pourcentages sont calculés par rapport à l'ensemble des emplois dans chaque catégorie d'établissement.

Ce test effectué à l'échelle de la Bourgogne est loin d'être aussi concluant que pour la France entière. Au niveau de la région, d'un secteur industriel et a fortiori, d'un échantillon, d'autres facteurs sont plus déterminants sur les qualifications que la taille

des établissements, ne seraient-ce que la politique du personnel, le marché de l'emploi ou le degré de technologie des entreprises.

Poursuivant notre analyse, nous avons néanmoins dégagé un élément intéressant. En effet, si l'on met en parallèle la proportion d'ouvriers dits qualifiés au sein du personnel d'exécution à la fois dans la hiérarchie "vécue" et dans les déclarations "loi de 1924", des disparités apparaissent en s'amplifiant dans notre échantillon.

Influence de la nomenclature des emplois sur le degré
de qualification apparente

unité : %

	Etablissements de			1000 et +
	- de 200 salariés	200 à 499	500 à 999	
Hiérarchie vécue	50,7	36,3	44,0	34,2
Déclarations "loi de 1924"	51,7	41,1	53,8	45,8
Marge apparente de surqualification	+ 1	+ 4,8	+ 9,8	+ 11,6

Il est indéniable que l'écart va grandissant entre la proportion d'ouvriers qualifiés reconnue dans la hiérarchie "vécue" et le pourcentage révélé par la nomenclature utilisée pour les déclarations "loi de 1924", ceci au fur et à mesure que croît la taille des établissements.

Comment expliquer ce phénomène ? Les hypothèses suivantes peuvent-être émises.

- Dès qu'une entreprise s'accroît, son équipement intellectuel et administratif lui permet d'affiner la réponse donnée soit au Ministère du Travail (loi de 1924) soit aux exigences de sa gestion et aux revendications de ses ouvriers. Il n'y a pas de lien entre les deux réponses, entre les deux systèmes de classification.

- Dans les petites entreprises, le souci de précision disparaît. Employeurs et salariés se contentent de classement rudimentaire. La réponse fournie à l'Administration est fondée sur des rubriques générales. Par exemple, la nomenclature des emplois permet de classer les ouvriers dans 93 rubriques différentes dont une (n° 470) est réservée aux "autres ouvriers qualifiés". Malgré la mention suivante "l'utilisation de cette rubrique doit être exceptionnelle. Il est en effet important que le plus grand nombre de métiers qualifiés soit classé dans les autres rubriques", la tentation est forte de choisir ce code "470" pour y mettre son personnel.

En résumé, la contrainte de la nomenclature conduit l'employeur à classer différemment un personnel qui dans son entreprise est ventilé selon une hiérarchie spécifique. En réalité, il est impropre d'affirmer que la taille des entreprises détermine les qualifications. Plus exactement, il s'agit de l'aménagement des conventions collectives qui s'accroît avec le développement des entreprises.

III - LES QUALIFICATIONS SELON LE SEXE DES SALARIES.

Dans l'ensemble de l'échantillon, la main-d'oeuvre féminine tient une place fort modeste (10,1 %), situation très voisine de celle que l'on observe dans le secteur des industries mécanique et métallurgique en Bourgogne (13,2 %).

Dans sa quasi-totalité, ce personnel féminin occupe des emplois d'ouvrières (44,4 %) ou d'employées (50,7 %).

- Les 4/5 des ouvrières sont affectées à des postes d'O.S. Une femme sur dix seulement occupe un emploi dénommé "qualifié".
- Les 3/5 des employées sont affectées à des emplois considérés "qualifiés". Une infime minorité accède à des postes de maîtrise administrative (1,6 %) alors que ce taux s'élève à 15,9 % pour les hommes.

Etant donné la faible proportion de femmes travaillant dans l'industrie mécanique et métallurgique et, par conséquent, leur place restreinte dans l'échantillon, il est difficile d'aller plus avant dans l'analyse des qualifications perçues sous l'angle du travail féminin. La seule caractéristique, déjà bien connue, que nous puissions mettre une nouvelle fois en évidence réside dans le fait que les possibilités d'accès à un emploi qualifié sont extrêmement réduites pour les ouvrières.

IV - LES QUALIFICATIONS SELON LA NATIONALITE DES SALARIES.

10,3 % des emplois sont tenus par des salariés de nationalité étrangère. Le 1/3 de cette main-d'oeuvre vient d'Afrique du Nord et d'Afrique noire.

Dans leur grande majorité (95,7 %), ces étrangers occupent des emplois d'ouvriers. Une infime partie de ces travailleurs accède à des postes de cadres (0,4 %) ou de techniciens et d'agents techniques (1,7 %).

Répartition des ouvriers par qualification et nationalité

Nationalité		Ap- prentis	M1	M2	OS1	OS2	OPP	P1	P2	P3	Ens.
Français	V.A.	27	152	386	1001	3828	107	1971	1341	802	9615
	%	0,3	1,6	4,0	10,4	39,8	1,1	20,5	14,0	8,3	100,0
Etrangers	V.A.	11	38	255	311	760	8	76	39	10	1508
	%	0,7	2,5	16,9	20,6	50,4	0,6	5,0	2,6	0,7	100,0

Au sein même du groupe des ouvriers, 90,4 % des travailleurs étrangers occupent des emplois de manoeuvres ou d'O.S. ; 8,3 % seulement sont affectés à des postes de professionnels alors que ce taux atteint 42,8 % pour les ouvriers de nationalité française.

V - LES QUALIFICATIONS SELON L'AGE DES SALARIES.

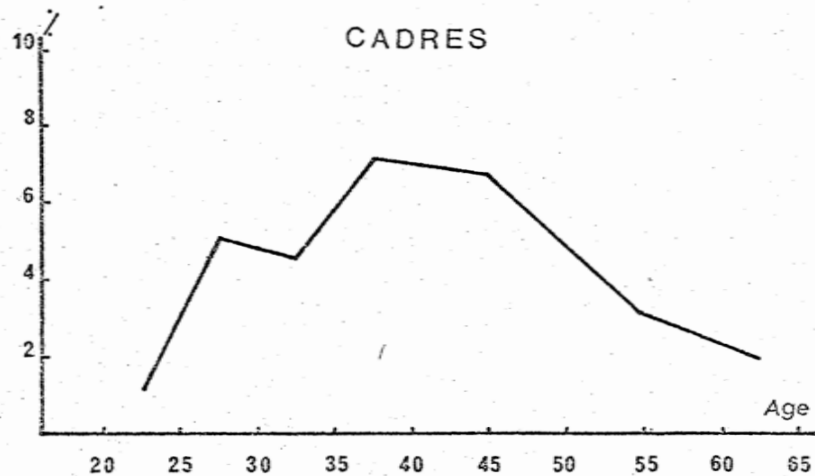
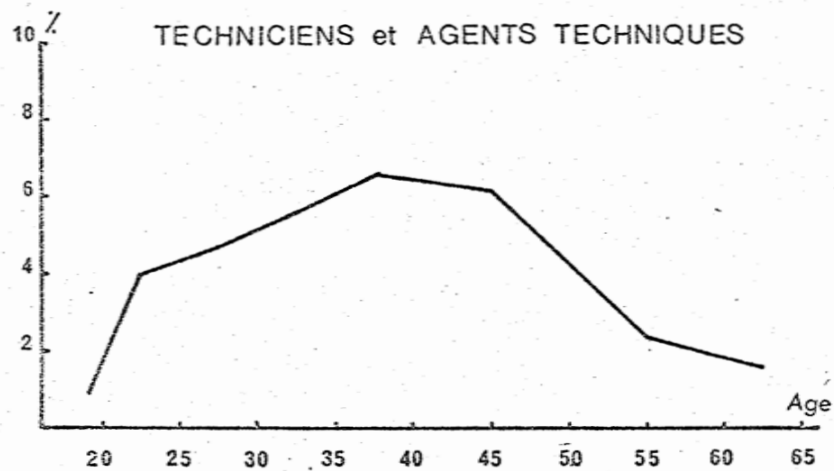
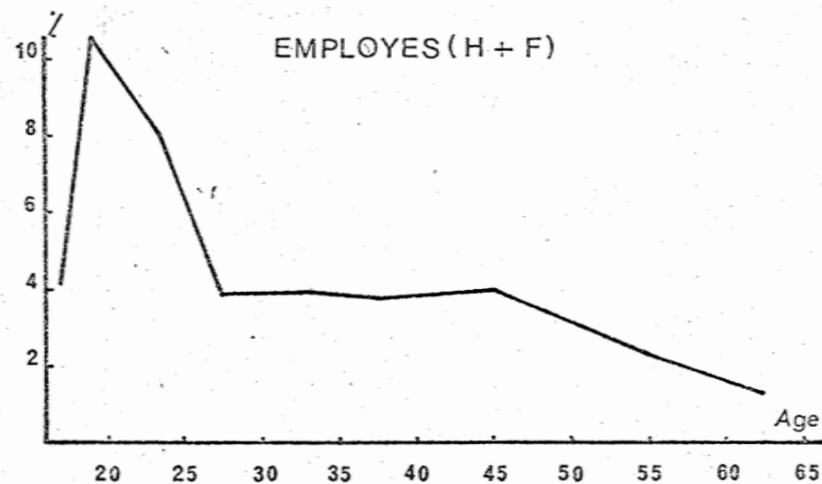
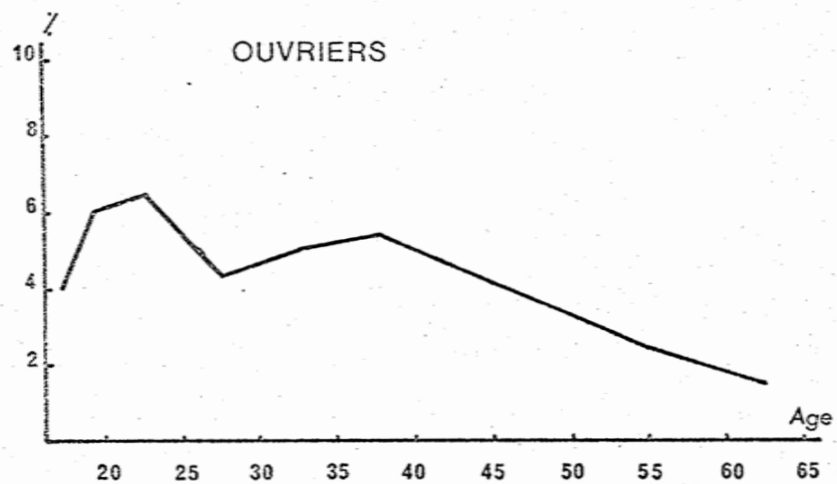
L'âge - ou plus exactement - l'expérience acquise au fil des années constitue-t-elle un frein ou un atout dans la promotion des salariés ? Pour tenter de répondre à cette question, il faut se placer à un double point de vue : déterminer d'abord le profil de chaque qualification en observant sa structure par âge, puis analyser chaque tranche d'âge en examinant sa composition par qualification.

A) LA DISTRIBUTION DES EMPLOIS PAR TRANCHE D'AGE.

Dans l'échantillon, les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 35,8 % de l'effectif total ; ceux de 30 à 40 ans, 26 % ; ceux de plus de 40 ans, 38,2 %. Ces caractéristiques démographiques sont assez proches de celles de la population active occupée dans l'industrie en Bourgogne. Ainsi, lors du recensement de 1968, pour les mêmes tranches d'âge, ces taux étaient respectivement de 36,9 %, 21,6 % et 41,5 %.

A l'intérieur de l'échantillon, de fortes variations apparaissent selon les catégories d'emplois.

Gr. N° II - Distribution des catégories d'emploi par tranche d'âge



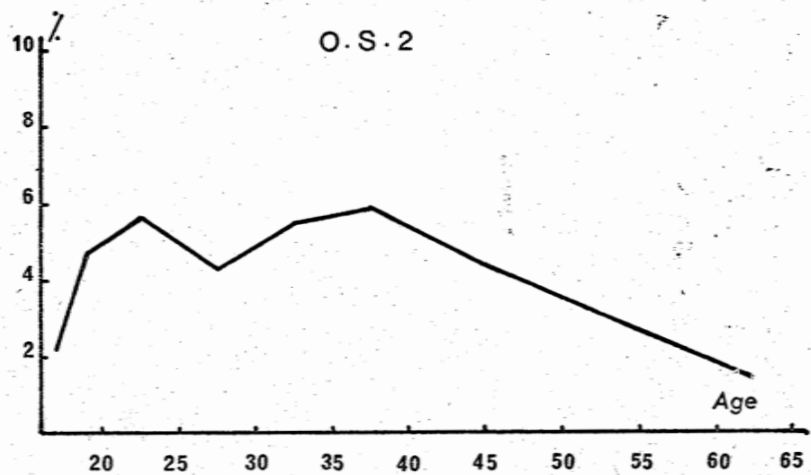
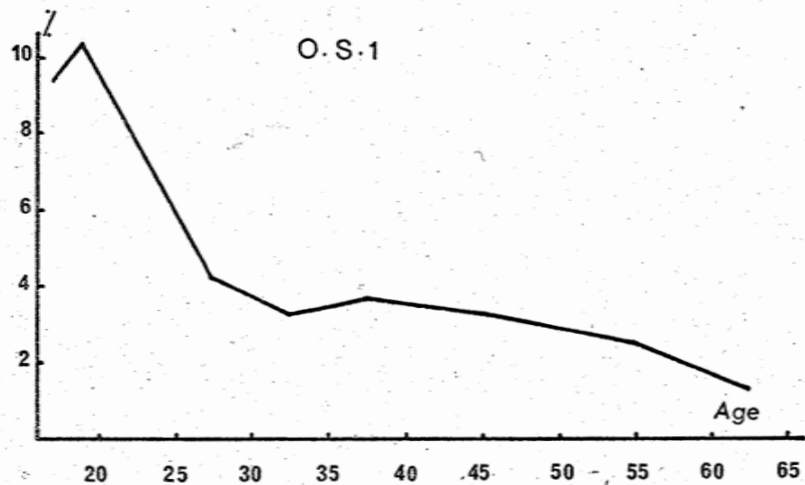
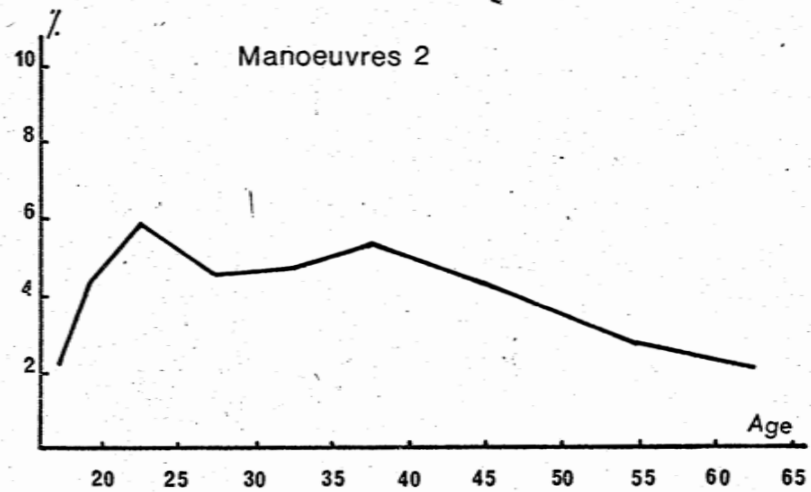
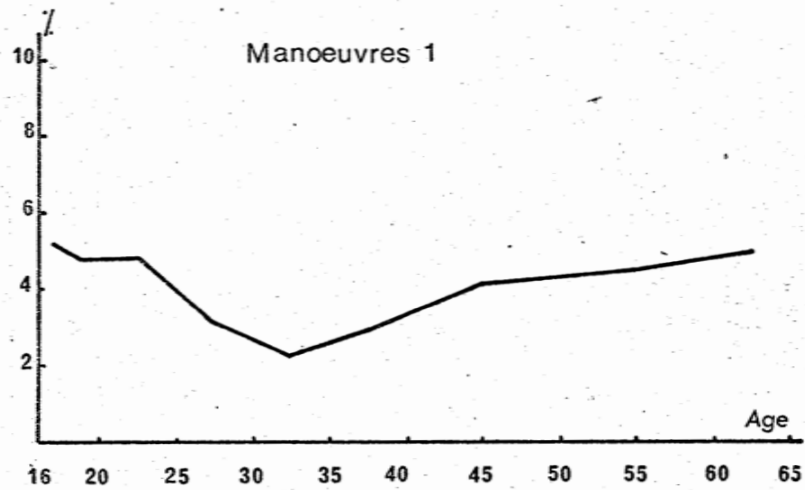
Répartition des salariés par âge et catégorie d'emplois

unité : %

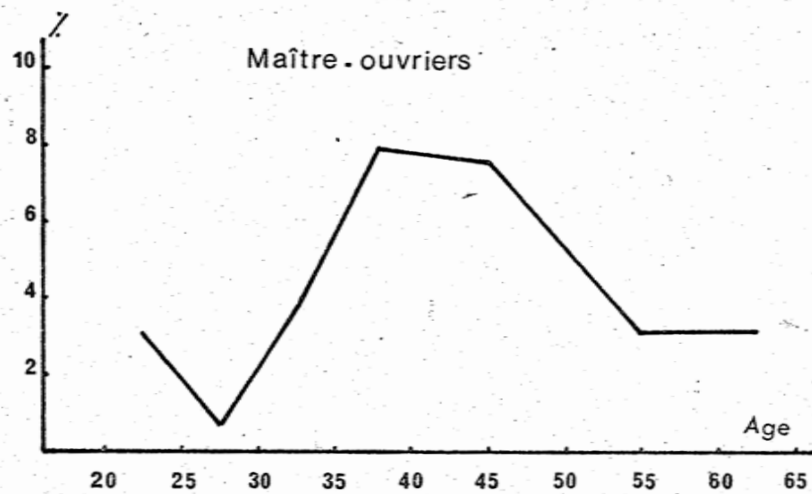
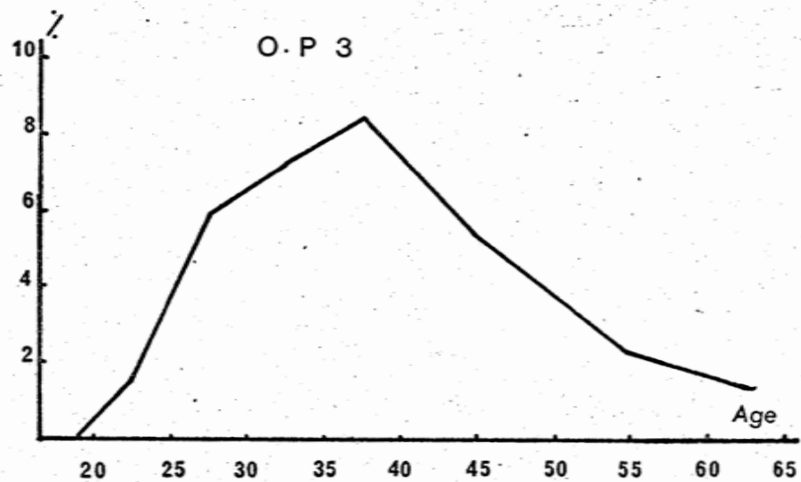
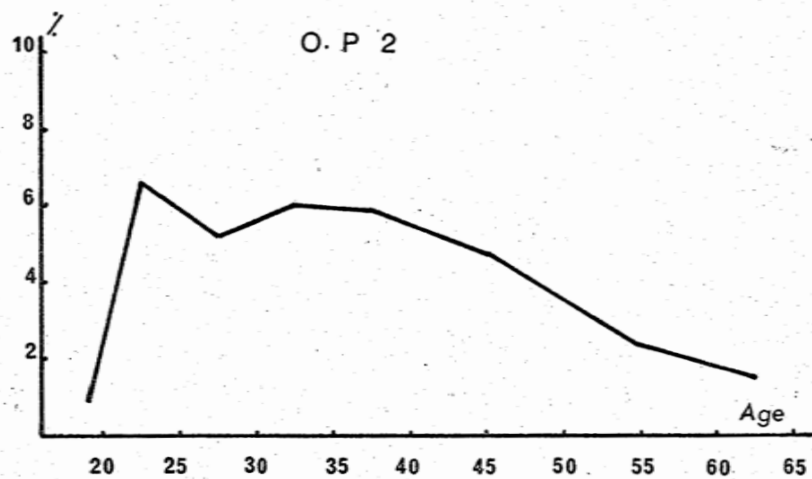
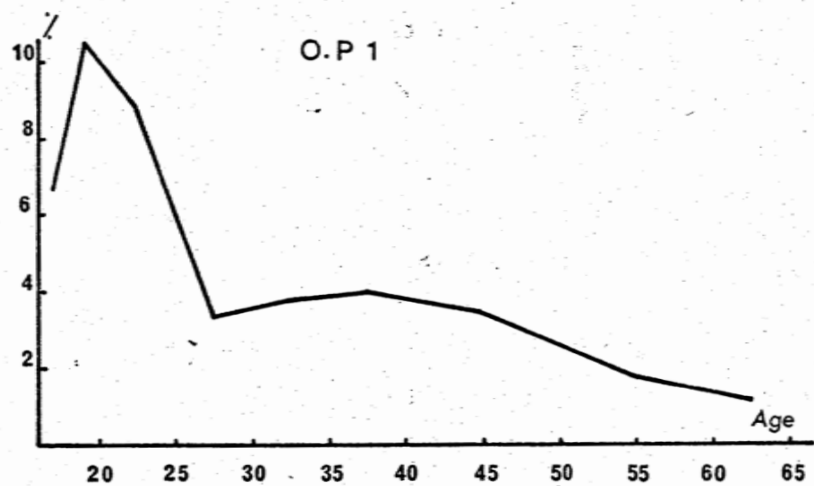
Emplois	Classes d'âge									Ens.
	- 18 ans	18 à 20	20 à 25	25 à 30	30 à 35	35 à 40	40 à 50	50 à 60	+ de 60	
Ouvriers	3,7	6,0	16,3	10,9	12,6	13,4	21,1	12,2	3,8	100,0
Employés	4,1	10,5	21,3	9,7	10,1	9,4	19,9	11,7	3,3	100,0
Techniciens et Ag. techniques.	-	0,9	10,1	11,8	14,1	16,4	31,2	11,6	3,9	100,0
Cadres	-	-	2,9	12,8	11,5	17,9	33,9	16,0	5,0	100,0
Ensemble	3,3	5,8	15,7	11,0	12,5	13,5	22,4	12,1	3,7	100,0

- Les employés constituent la catégorie la plus jeune ainsi que le montre le graphique II. Leur âge médian est de 32 ans. Cette jeunesse des employés est due notamment à la main d'oeuvre féminine qui représente la moitié de cette catégorie et comprend 60 % de femmes âgées de moins de 30 ans.
- Les ouvriers viennent immédiatement après les employés avec un âge médian de 35 ans. Toutefois, l'écart-type (12,7) est légèrement inférieur à celui des employés (13,2), ce qui signifie une moindre dispersion des âges autour de la moyenne.
- Les techniciens et les agents techniques forment un groupe relativement plus âgé que les deux précédents avec un âge médian de 39 ans. L'écart-type s'abaisse à 10,9, ce qui témoigne d'une concentration des âges plus importante que pour les employés et les ouvriers.

Gr N° III - Distribution des qualifications par tranche d'âge



Gr. N°IV - Distribution des qualifications par tranche d'âge



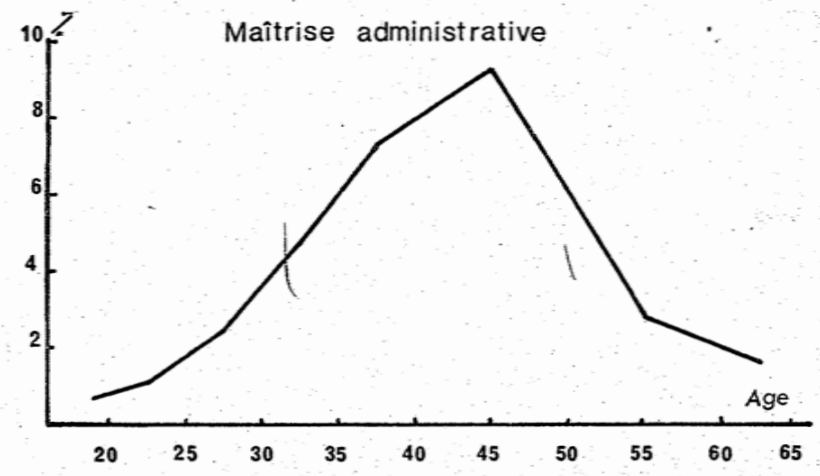
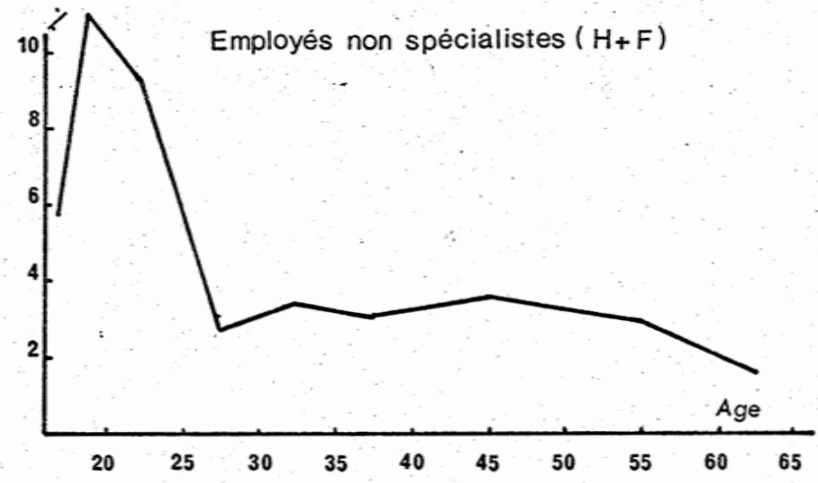
- Enfin, les cadres possèdent l'âge médian le plus élevé (42 ans) et l'écart-type le plus faible 10,3.

Si l'on considère à présent la structure par âge de chacune des qualifications spécifiques à chacune de ces catégories, on observe des disparités d'âge assez sensibles.

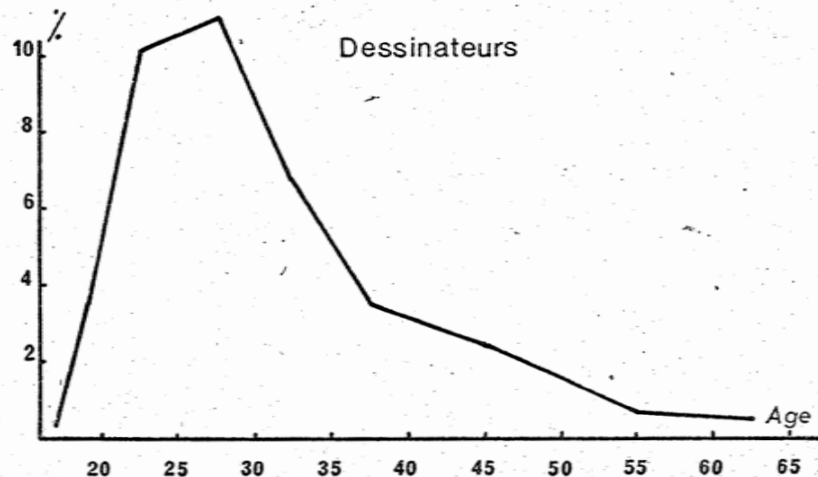
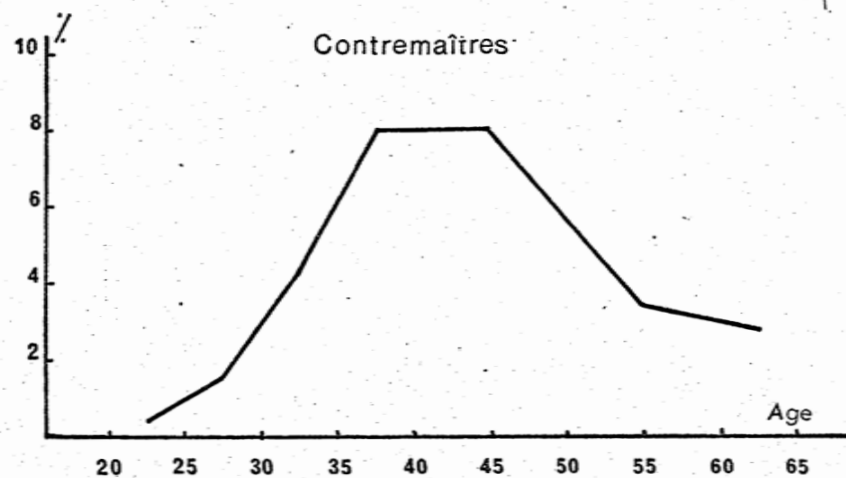
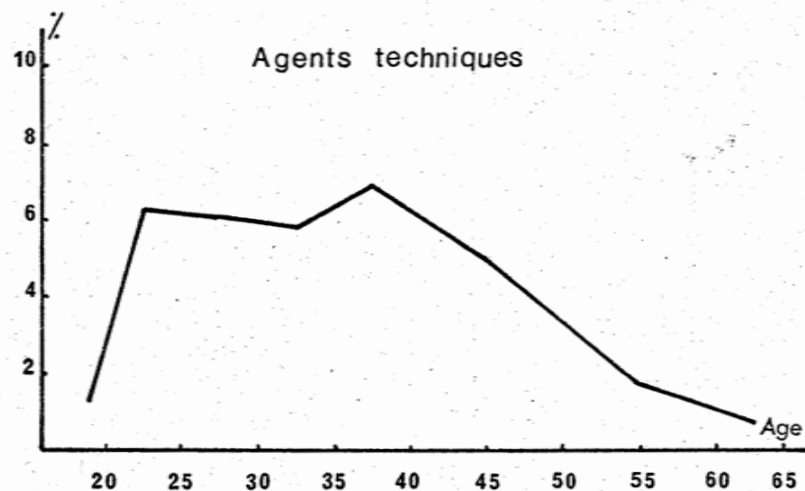
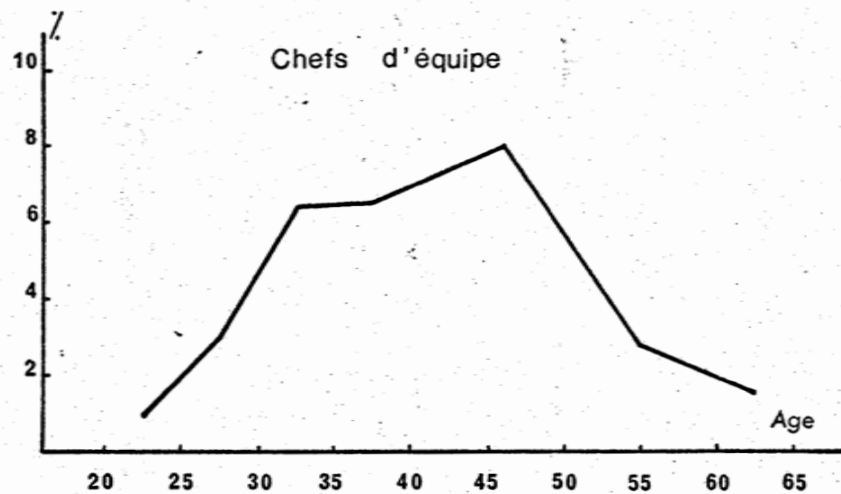
- Les ouvriers (graphiques III et IV) se répartissent en trois groupes distincts.

- . Les OS 1 et les OP 1 dont l'âge médian est respectivement de 32 et 29 ans constituent les deux catégories les plus jeunes avec néanmoins des écarts-types les uns de 13,7 et les autres de 12,9.
- . Les M 2, les OS 2 et les OP 2 ont un âge médian de 36 ans. Ils se caractérisent par des courbes de distribution assez similaires et de ce fait, possèdent des écarts-types très voisins: M 2 (12,8), OS 2 (12,3) et OP 2 (11,6).
- . Situés aux deux extrémités de la hiérarchie professionnelle ouvrière, les M 1 et les OP 3 se signalent par un âge médian assez élevé, respectivement 42 et 38 ans. Leurs écarts-types sont fort différents (14,9 et 10,0) ainsi que leurs courbes de distribution par âge. Les M 1 se scindent en deux groupes nettement distincts, les uns âgés de moins de 30 ans (30 %) et les autres ayant plus de 50 ans (56,6 %). Les P 3 forment un groupe plus homogène et plus concentré autour de leur âge médian : les 2/3 se situent entre 35 et 50 ans.

Gr. N° V - Distribution des qualifications par tranche d'âge



Gr. N° VI - Distribution des qualifications par tranches d'âge



- Pour les employés (graphique V), la configuration des trois courbes de distribution par âge est fortement conditionnée par l'importance des femmes dans chaque niveau de qualification (10 % dans la maîtrise administrative, 52,5 % chez les employés non spécialistes et 54,2 % chez les employés qualifiés). Etant donné l'âge médian des employés masculins (40 ans) et celui des femmes (25 ans), il est facile d'expliquer le mode de répartition par âge des trois catégories d'employés.

. Le personnel pourvu d'une qualification est légèrement plus jeune que celui qui n'en a pas. Du reste, cette qualification traduit généralement l'existence d'une formation acquise en école. Leurs courbes de distribution par âge sont assez semblables à celles des OS 1 et des OP 1 dans le collège "ouvrier".

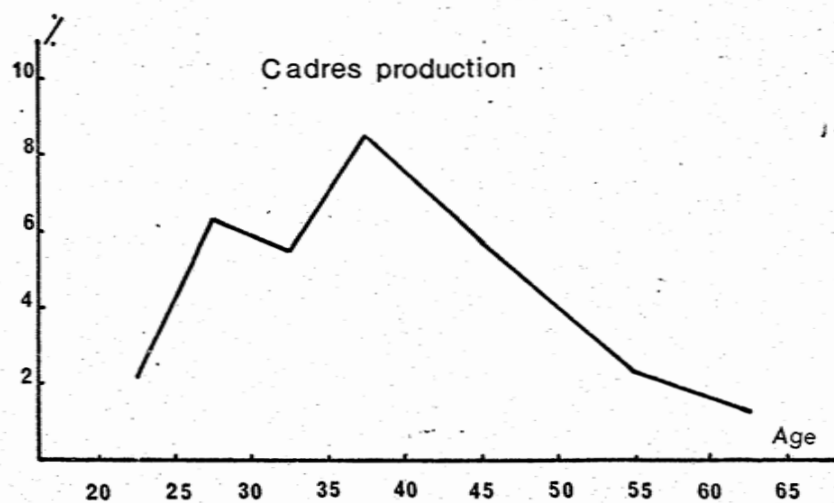
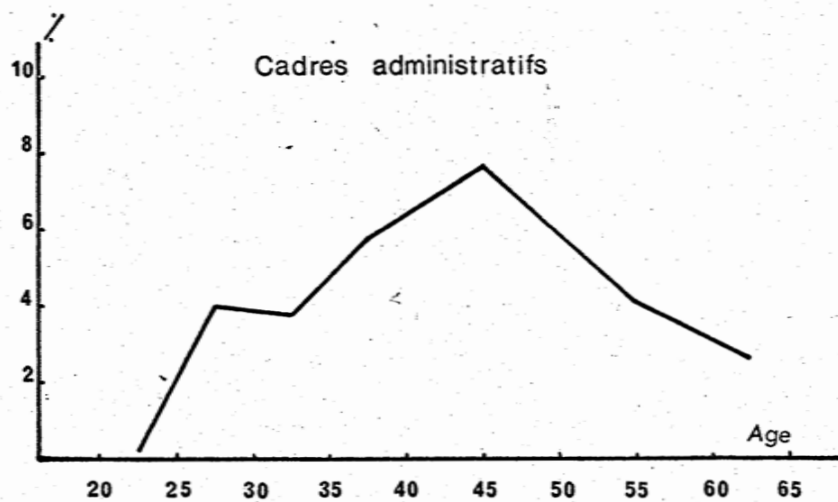
. La maîtrise administrative se caractérise par une courbe de distribution par âge relativement analogue à celles des OP 3 et des cadres administratifs.

- Les techniciens (graphique IV et VI) peuvent se répartir en trois groupes :

. Les dessinateurs comptent parmi les plus jeunes avec un âge médian de 29 ans et un écart-type de 9,7 ;

. Les agents techniques ont un âge médian relativement plus élevé (36 ans et un écart-type de 10,8) ;

Gr. N° VII - Distribution des qualifications par tranche d'âge



. Les contremaîtres, les chefs d'équipe et les maîtres-ouvriers(1) ont une structure assez âgée puisque leur âge médian est de 43 ans et que leurs écarts-types varient entre 9,3 et 10,5.

- Quant aux cadres (graphique VII), leur âge médian est nettement moins élevé dans la production (38 ans) que dans les services administratifs (44 ans).

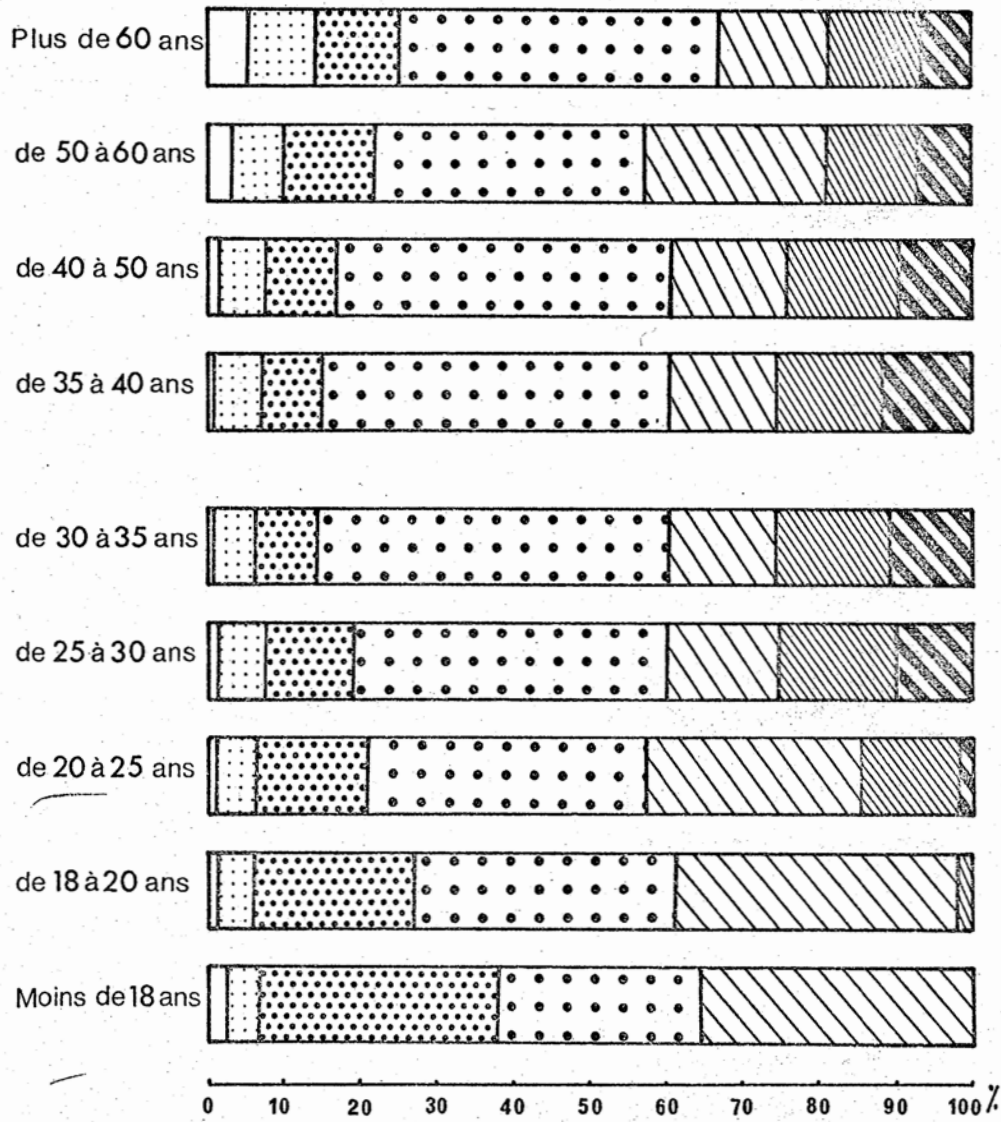
Si ces courbes de distribution par âge permettent de mieux appréhender le degré de jeunesse ou d'ancienneté de chaque niveau de qualification, il ne faut pas oublier que la structure de notre population active les détermine pour une large part. Pour atténuer l'incidence du facteur démographique, il est nécessaire de se placer d'un autre point de vue.

B) STRUCTURE DES QUALIFICATIONS PAR TRANCHE D'AGE.

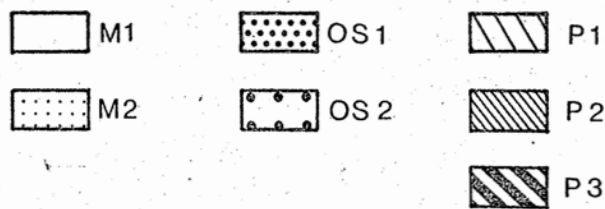
Seuls deux groupes d'emplois seront examinés, les ouvriers et les techniciens. En effet, un nombre d'observations trop restreint ne permet pas de procéder à une analyse spécifique des employés et des cadres, analyse qui par ailleurs serait ici d'un faible intérêt.

(1) Le maître-ouvrier est un professionnel ayant donné toute satisfaction dans son travail et son assiduité, et possédant une certaine ancienneté. Son titre fait figure de promotion et de "récompense". Il dirige en général une petite équipe de professionnels et est souvent chargé de suivre la formation des jeunes ouvriers.

Gr. N° VIII - Répartition en pourcentage des ouvriers par tranche d'âge et qualification



LEGENDE



- Les ouvriers (graphique VIII).

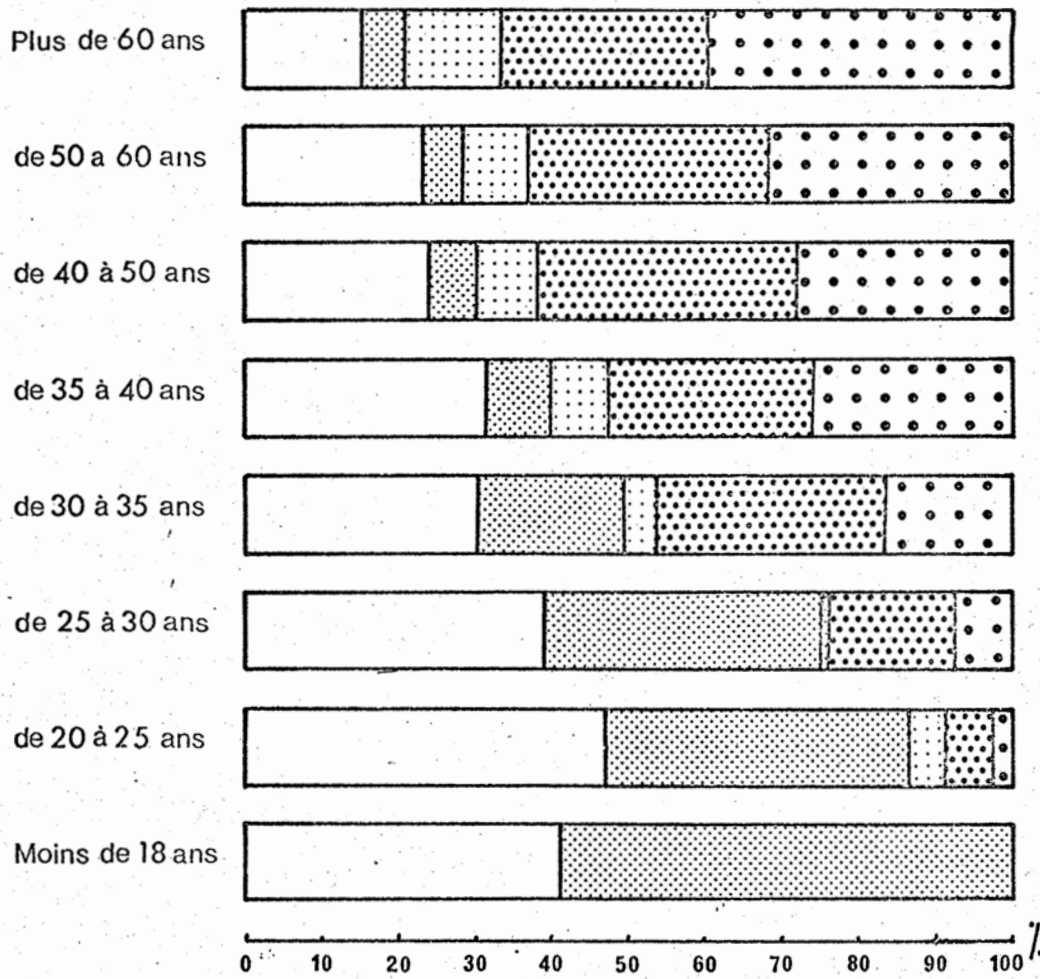
- . Jusqu'à 40 ans, la proportion de manoeuvres reste pratiquement constante, se situant entre 6 et 7 %, quelle que soit la tranche d'âge. Dès 40 ans, elle commence à croître et atteint 14,3 % pour les salariés de plus de 60 ans.

- . Les ouvriers spécialisés représentent un peu plus de la moitié de l'effectif de chaque tranche d'âge, notamment chez les jeunes travailleurs de moins de 20 ans. Cependant la composition de ce groupe évolue en fonction de l'ancienneté. Ainsi, les OS 1 qui constituent 55 % des jeunes ouvriers spécialisés âgés de moins de 18 ans perdent rapidement de leur importance au bénéfice des OS 2 et ceci jusqu'à 35 ans. A partir de la tranche d'âge "35 à 40 ans", la proportion d'OS 1 se met à croître à nouveau.


- . Les ouvriers professionnels représentent les 2/5 de la catégorie "ouvriers", sauf chez les jeunes de moins de 18 ans et les travailleurs âgés de 50 ans et plus où cette proportion est plus faible. Dans la structure des ouvriers professionnels, le graphique VIII révèle deux types d'évolution avant et après 40 ans.

- . Jusqu'à l'âge de 20 ans, les jeunes travailleurs n'occupent pratiquement que des emplois d'OP 1, n'ayant pas ou peu accès aux postes d'OP 2 et d'OP 3. Il s'agit là de jeunes professionnels diplômés qui, débutant à ce niveau, s'élèvent rapidement dans la hiérarchie. Ils sont affectés immédiatement ou très vite à l'entretien. Dès l'âge de 20 ans, on

Gr. N° IX - Répartition en pourcentage des techniciens et agents techniques par âge et par qualification



LEGENDE

- | | |
|---|--|
|  Agents techniques |  Maîtres-ouvriers |
|  Dessinateurs |  Chefs d'équipe |
| |  Contremaîtres |

observe un glissement progressif des ouvriers professionnels des emplois d'OP 1 vers ceux d'OP 2 et d'OP 3. C'est alors la consécration de qualités humaines ou d'une aptitude à tenir un poste plus délicat. Quant aux OP 1, âgés de plus de 40 ans, ils font partie en général du personnel de fabrication; leur qualification est due à une promotion individuelle qui, en l'absence d'un contenu de formation scolaire, récompense leur passé professionnel.

- . A partir de 40 ans, on enregistre un mouvement inverse. La proportion d'OP 1 se remet à progresser au détriment notamment des postes d'OP 3. Il serait absurde de penser qu'une déqualification s'opère dès 40 ans. En fait, il s'agit certainement d'une "ponction" opérée par les chefs d'entreprise sur les OP 3 en vue de leur confier des emplois de maîtres-ouvriers ou de contremaîtres.

- Les techniciens et le personnel d'encadrement (graphique IX).

Les cinq niveaux de qualification que comprend cette catégorie sont assez difficiles à analyser. Si l'on s'en tient à une observation pure et simple, on aboutit aux conclusions suivantes :

- . Les dessinateurs et les agents techniques constituent la majeure partie de l'effectif des techniciens jusqu'à 35 ans, les premiers ayant tendance à régresser plus rapidement en valeur relative que les seconds.
- . Dès 25 ans, on assiste à une progression constante des chefs-d'équipe et des contremaîtres dans chaque tranche d'âge, la

croissance des seconds étant beaucoup plus nette et régulière que celle des premiers.

En résumé, l'âge ou, plus exactement, l'expérience professionnelle joue un grand rôle dans l'accession aux fonctions d'encadrement et de responsabilité. Reste à déterminer à présent dans quelle mesure s'établit un lien entre le niveau de formation initial d'une part, le poste de travail et la promotion d'autre part.

VI - QUALIFICATION ET NIVEAU DE FORMATION.

Rares sont les études entreprises sur ce thème, la plus importante ayant été réalisée récemment par l'I.N.S.E.E. (1). Dans le cadre de cette enquête, il nous a donc paru primordial de déterminer l'influence du niveau de formation sur la répartition des salariés dans la hiérarchie professionnelle. Indiquons dès maintenant qu'il serait imprudent de généraliser à partir des résultats auxquels nous sommes parvenus. En effet, n'oublions pas que le niveau de formation des travailleurs dépend pour une large part de l'effort d'éducation entrepris au niveau régional, de la structure du système d'enseignement et de l'âge des salariés c'est-à-dire de leurs possibilités d'accès à tel ou tel niveau de formation.

Après avoir précisé le niveau d'instruction de base reçue par les salariés, nous essaierons de déterminer la nature du diplôme le plus élevé obtenu par eux soit dans l'enseignement général ou technique soit dans un système éducatif extra-scolaire.

(1) FRISCH (Jacqueline). - L'importance des diplômes pour la promotion.
- Economie et statistique, n° 21, mars 1971, I.N.S.E.E.

A) INSTRUCTION DE BASE ET QUALIFICATION.

Les fiches individuelles étant parfois assez imprécises sur ce point, notamment pour les travailleurs âgés de plus de 30 ans, les renseignements obtenus ne peuvent nous fournir que des tendances et non pas des données rigoureusement exactes.

Dans l'ensemble de l'échantillon, les 3/4 des salariés n'ont bénéficié que d'un enseignement primaire complet ou partiel pour toute instruction de base. Le 1/5 des travailleurs a reçu un enseignement court secondaire (3,5 %) ou technique (17,7 %). Peu de salariés ont reçu un enseignement long secondaire (0,8 %) ou technique (3%). Une infime minorité a suivi des cours dispensés (1,7 %) soit par l'enseignement supérieur technique ou universitaire soit par les grandes écoles.

Ce niveau d'instruction varie d'ailleurs selon les catégories d'emplois.

Répartition des salariés selon l'instruction de base

unité : nombre

Catégorie d'emplois	Primaire complet ou partiel	Secondaire court	Secondaire long	Technique court	Technique long	Technique supérieur Université Gd écoles	Ens.
Ouvriers	9 226	112	16	1 636	90	5	11 085
Employés	755	281	49	368	113	38	1 604
Techniciens	813	100	27	589	216	55	1 800
Cadres	104	25	23	34	25	163	374

- . L'enseignement primaire complet ou partiel constitue la formation de base la plus élevée pour les 4/5 des ouvriers, presque la moitié des employés et des techniciens, un peu plus du 1/4 des cadres.
- . L'enseignement secondaire court ou long représente l'instruction de base la plus élevée pour le 1/5 des employés, 13 % des cadres et 7 % des techniciens.
- . L'enseignement technique court ou long se situe surtout chez les techniciens (43 %) et les employés (30 %) ; il se rencontre moins fréquemment chez les ouvriers (5 %) et les cadres (16 %).
- . Quant à la formation de niveau supérieur, elle ne revêt une certaine importance que chez les cadres. 43,5 % d'entre eux en ont bénéficié, ce taux étant pratiquement analogue à celui que nous avons déterminé dans une précédente étude (1).

Ce niveau d'instruction de base varie également selon l'âge des salariés, ceux-ci n'ayant pas toujours eu les mêmes chances en matière d'éducation au cours de leur enfance et de leur adolescence. Etant donné le degré d'incertitude qui affecte l'instruction de base reçue par les travailleurs âgés de plus de 30 ans, et le développement important de l'éducation pour les jeunes nés après 1940, il nous a semblé plus prudent d'observer uniquement les disparités de formation qui peuvent apparaître chez les salariés de moins de 30 ans et ceci, dans deux catégories d'emplois seulement : les ouvriers et les techniciens.

(1) DANREY (J). - Besoins de formation des ingénieurs et des cadres en cours de carrière. Région Bourgogne. - Dijon, Les Cahiers de l'Institut d'Economie régionale Bourgogne-Franche-Comté, 1970.

- Les ouvriers

Répartition des ouvriers de moins de 30 ans selon
la qualification et l'instruction de base

unité : nombre

	Primaire complet ou partiel	Secondaire court	Secondaire long	Technique court	Technique long	Supérieur	Ens.
O.S. 1	576	14	2	57	3	1	653
O.S. 2	1 265	25	2	166	5	1	1 464
O.P. 1	518	22	4	483	16	2	1 045
O.P. 2	213	4	2	180	20	-	419
O.P. 3	46	2	-	97	8	-	153

. Plus des 4/5 des O.S. 1 et des O.S. 2 n'ont eu pour toute formation de base qu'un enseignement primaire complet ou partiel. Phénomène inquiétant qui risque de s'amplifier, 8,7 % des OS1 et 11,4 % des OS2 ont bénéficié d'un enseignement technique court.

Fait surprenant, la moitié des O.P. 1 (49,6 %) et des O.P. 2 (50,8 %) n'a pas reçu d'instruction de base supérieure à l'enseignement primaire. En revanche, l'autre moitié a suivi l'enseignement technique court ou long dans des proportions qui pour les O.P. 1 atteignent respectivement 46,2 % et 1,5 %, pour les O.P. 2 43 % et 4,8 %.

Au sein des jeunes ouvriers professionnels, les O.P. 3 se caractérisent par l'instruction de base la plus élevée. Si 30,1 % d'entre eux n'ont bénéficié que de l'enseignement

primaire, 63,4 % et 5,2 % ont respectivement reçu un enseignement technique court ou long.

- Les techniciens.

Seules deux qualifications (les agents techniques et les dessinateurs) peuvent être retenues ici car le nombre de maîtres-ouvriers, de chefs d'équipe et de contremaîtres s'avère trop réduit pour que nous dégagions des tendances significatives.

Répartition des agents techniques et des dessinateurs de moins de 30 ans selon l'instruction de base.

unité : nombre

	Primaire ou partiel	Secondaire court	Secondaire long	Technique court	Technique long	Supérieur	Ens.
Agents techniques	40	20	12	46	39	17	174
Dessina teurs	45	6	3	46	50	10	160

. Le quart des agents techniques et des dessinateurs n'a eu pour formation de base la plus élevée qu'un enseignement primaire complet ou partiel : c'est là, le seul point commun qui caractérise ces deux qualifications. En effet, c'est parmi les agents techniques que l'on trouve le plus fort pourcentage de jeunes ayant bénéficié d'un enseignement secondaire court (11,5 %) ou long (6,9 %), ces taux atteignant respectivement 3,7 % et 1,9 % pour les dessinateurs. En revanche,

ceux-ci ont surtout fréquenté l'enseignement technique court (28,8 %) ou long (31,3 %), ces taux étant respectivement de 26,4 % et 22,4 % pour les agents techniques.

Les observations permettent une première approche des liaisons entre la formation et la qualification. Mais elles ne sauraient cependant suffire. Etant donné l'importance parfois excessive qu'accorde la société française à la possession de diplômes, il convient de tenir compte de ce comportement. Plus précisément, il importe de déterminer s'il existe un lien entre la hiérarchie professionnelle et la détention éventuelle d'un diplôme.

B) LES DIPLOMES D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET LES QUALIFICATIONS.

Sans trop s'attarder sur ce point, il paraît utile d'indiquer d'abord quel est le niveau de formation générale de la population active de la Bourgogne et ceci par comparaison avec la France entière, lors du recensement de 1968. Nous analyserons ensuite la structure de notre échantillon.

1) Structure générale.

Comme le montre le tableau suivant, la proportion de diplômes d'enseignement général détenus par la population active en Bourgogne est inférieure à la moyenne nationale.

Diplôme d'enseignement général le plus élevé obtenu par
la population active en Bourgogne et en France au I.I.1968

		Hommes			Femmes			Total		
		- 30 ans	+ 30 ans	T.	- 30 ans	+ 30 ans	T.	- 30 ans	+ 30 ans	T.
Sans diplôme ou non déclaré	B.	39,9	47,4	44,6	27,0	41,1	35,0	35,1	45,4	41,4
	Fr.	38,2	45,7	42,8	27,0	44,2	36,8	33,9	45,2	40,7
C.E.P.	B.	49,1	43,0	45,3	51,0	45,7	48,0	49,8	43,9	46,2
	Fr.	47,5	40,4	43,1	47,7	40,1	43,4	47,6	40,3	43,2
B.E.P.C. ou B.E.	B.	5,5	3,9	4,5	12,4	7,8	9,8	8,1	5,2	6,3
	Fr.	7,6	5,3	6,2	14,9	9,2	11,6	10,4	6,6	8,1
Baccalauréat ou Brevet Sup.	B.	2,8	2,5	2,6	6,8	3,6	5,0	4,3	2,8	3,4
	Fr.	3,0	3,8	3,5	7,1	4,0	5,4	4,6	3,9	4,2
Diplôme sup. ou Baccalauréat	B.	2,7	3,2	3,0	2,8	1,8	2,2	2,7	2,7	2,7
	Fr.	3,7	4,8	4,4	3,3	2,5	2,8	3,5	4,0	3,8
ENSEMBLE	B.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Fr.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Recensement, sondage I/4

Deux enseignements peuvent être tirés de ce tableau .

- Quel que soit le champ d'observation - France entière ou Bourgogne - on remarque les effets du développement du système éducatif pour les jeunes nés après 1948. D'où la nécessité, dans notre étude, de tenir compte de l'âge des travailleurs pour apprécier correctement les

liaisons entre les qualifications et les niveaux de formation.

- En matière de diplômes d'enseignement général, quels que soient l'âge et le sexe des personnes actives, la Bourgogne se situe en dessous de la moyenne nationale. Cette observation est d'ailleurs assez contestable en raison du poids et de la richesse du capital humain résidant dans la région parisienne ; si les données de l'I.N.S.E.E. pouvaient nous permettre de comparer la Bourgogne et la Province, notre région se trouverait sans doute à un niveau honorable.

Ceci ne saurait cependant nous faire oublier que notre région est exportatrice de main-d'oeuvre ainsi que l'a montré récemment(1) l'Institut de recherche sur l'Economie de l'Education (I.R.E.D.U.), à partir du recensement de 1968.

On constate que le bilan migratoire de la population d'âge actif est nettement déficitaire (2) du fait surtout de la fuite des jeunes de 15 à 30 ans. Certes, on peut atténuer cette observation pessimiste en notant un assez grand parallélisme dans la structure des deux flux. D'ici peu, nous aurons l'occasion de montrer que la situation va s'aggravant si l'on tient compte du niveau de formation professionnelle.

(1) MILLOT (Benoit). - Capital humain et migrations interrégionales.
- Dijon, Institut de recherche sur l'Economie de l'Education - C.N.R.S.,
1971.

(2) Voir tableau page suivante.

Répartition des migrants d'âge actif selon la nature du diplôme
d'Enseignement général le plus élevé
(Région Bourgogne)

Age			Aucun	CEP	BEPC	BACCAL.	Supérieur au Baccal.	Total
de 15 à 29 ans	Immigrants	V.A.	7 628	12 820	4 492	3 272	2 068	30 280
		%	25,2	42,4	14,8	10,8	6,8	100,0
	Emigrants	V.A.	11 264	18 556	6 276	3 832	2 656	42 584
		%	26,5	43,6	14,7	9,0	6,2	100,0
	Solde		- 3 636	- 5 736	- 1 784	- 560	- 588	- 12 304
de 30 à 64 ans	Immigrants	V.A.	12 432	20 072	5 052	2 384	3 380	43 320
		%	28,7	46,3	11,7	5,5	7,8	100,0
	Emigrants	V.A.	10 056	16 096	3 992	2 280	2 920	35 344
		%	28,5	45,5	11,3	6,4	8,3	100,0
	Solde		+ 2 376	+ 3 976	+ 1 060	+ 104	+ 460	+ 7 976

Source : Recensement 1968, sondage 1/4

2) Les caractéristiques de l'échantillon.

Connaissant mieux la structure de la population active de notre région quant à son degré d'enseignement général, il nous sera plus facile d'apprécier le niveau de formation générale de l'échantillon. Celui-ci a été réparti en sept catégories :

- absence totale de diplômes,
- certificat d'études primaires,
- brevet d'études de premier cycle,
- baccalauréat,
- diplômes supérieurs au baccalauréat tels que la licence partielle ou totale,
- niveaux III et IV de la nomenclature des niveaux de formation c'est-à-dire brevet de technicien, brevet supérieur d'enseignement commercial, brevets d'enseignement industriel ou commercial,
- niveau V, c'est-à-dire brevet d'études professionnelles et certificat d'aptitude professionnelle.

Le fait d'inclure les niveaux III, IV et V dans l'enseignement général pourra sembler étrange à première vue. Ce choix délibéré nous a été dicté par le fait que certains salariés ne possédant pas de C.E.P. détenaient soit un C.A.P. soit un B.E.I. et qu'il était absurde de les compter dans la rubrique relative aux personnes n'ayant aucun diplôme d'enseignement général. Notons enfin que le niveau d'enseignement général de chaque salarié a été déterminé à partir de la fiche individuelle portant mention des diplômes scolaires.

Dans l'ensemble de l'échantillon, plus de la moitié des salariés (53,9 %) est dépourvue de tout diplôme d'enseignement général ; 29,7 % détiennent un C.E.P., 2,5 % un B.E.P.C., 0,6 % un baccalauréat et 0,9 % un diplôme supérieur au baccalauréat ; sans posséder un diplôme d'enseignement général, 10,1 % et 2,3 % des travailleurs détiennent respectivement un diplôme, soit de niveau V, soit de niveau III et IV.

Comme le révèle le tableau suivant (illustré par le graphique X), la situation varie selon les catégories d'emplois.

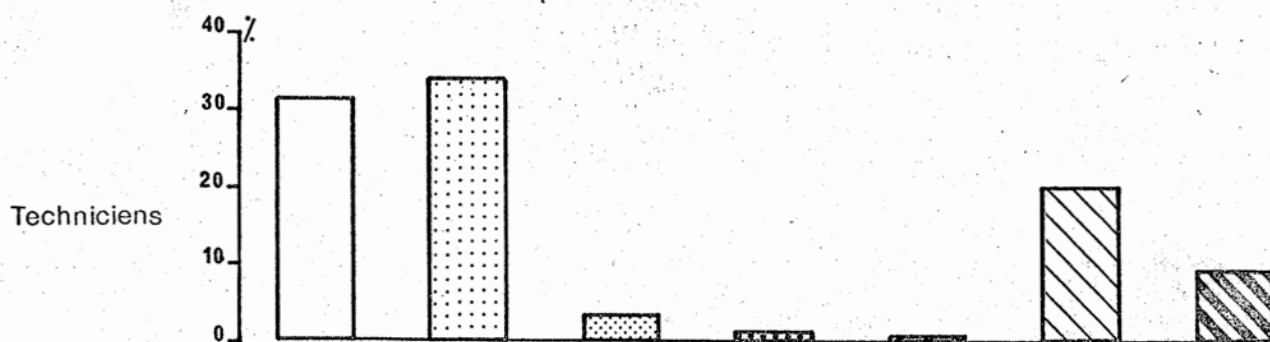
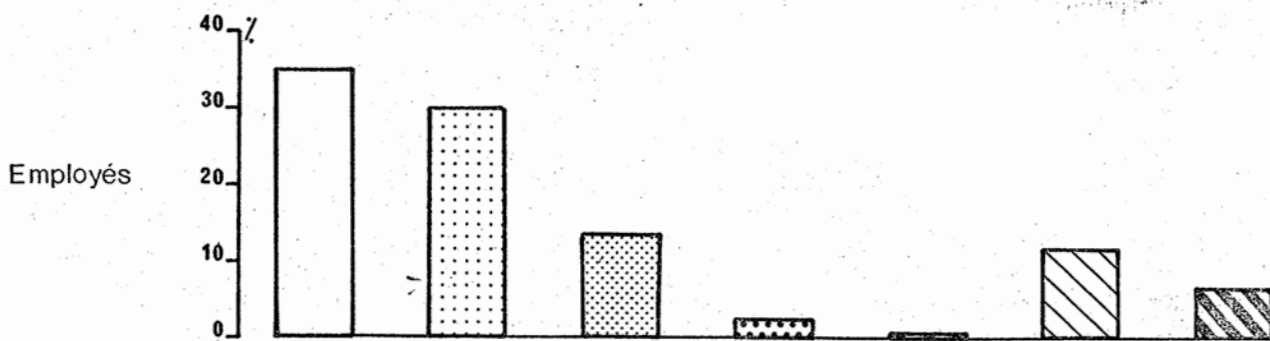
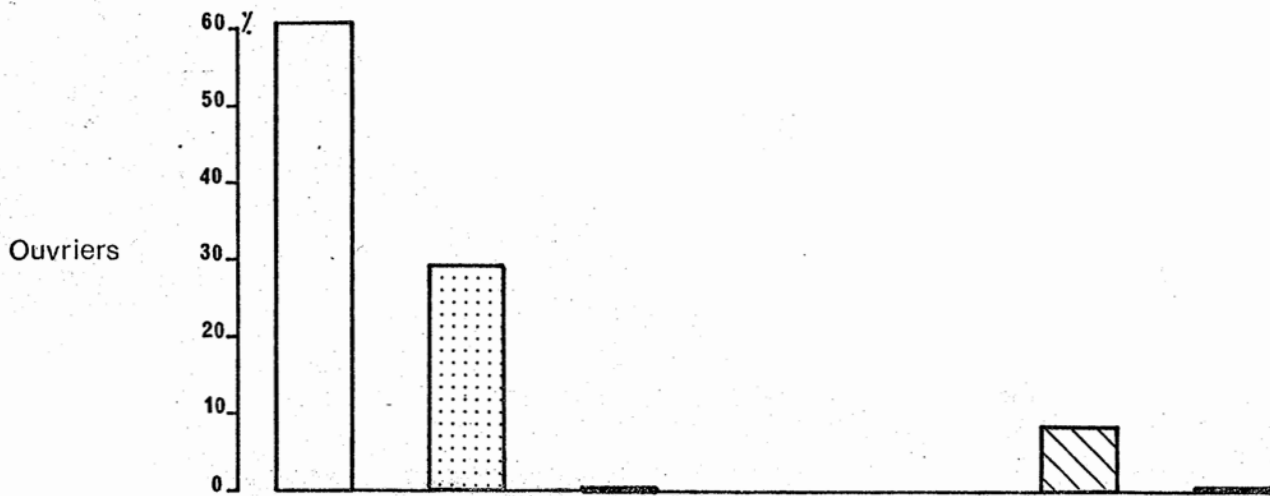
Répartition des salariés selon la nature du diplôme
d'enseignement général le plus élevé

unité : nombre

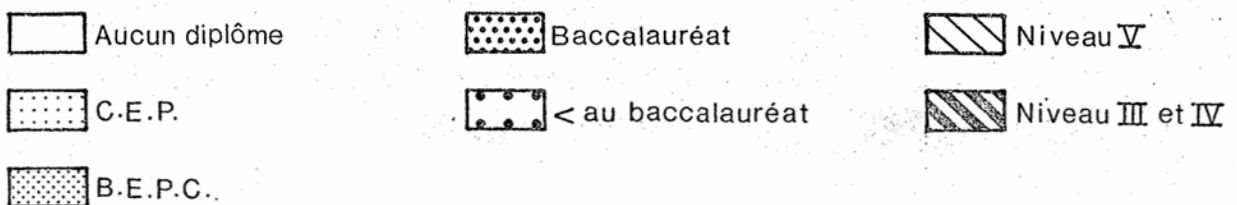
Catégorie d'emplois	Aucun diplôme	C.E.P.	BEPC	Bac	Sup. au Bac.	Niveau V	Niveaux III ou IV	Ensemble
Ouvriers	6 746	3 289	65	6	3	926	50	II 085
Employés	562	480	219	41	9	190	104	I 605
Techniciens	575	613	67	22	3	361	167	I 808
Cadres	135	36	17	17	114	28	29	375

- 60,9 % des ouvriers ne détiennent aucun diplôme d'enseignement général ; 29,7 % seulement d'entre eux possèdent un C.E.P. comme diplôme le plus élevé et 8,3 % un C.A.P.
- 35 % des employés sont dépourvus de tout diplôme : 29,9 % détiennent un C.E.P., 13,6 % un B.E.P.C., 11,8 % un C.A.P.
- 31,8 % des techniciens ne possèdent aucun diplôme ; 33,9 % ont un C.E.P., 20 % un C.A.P. et 9 % un diplôme relevant des niveaux III ou IV.

Gr. N° X - Proportion de diplômés d'enseignement général les plus élevés par catégories d'emplois



LEGENDE



- 35,9 % des cadres ne détiennent aucun diplôme et 9,6 % ont un C.E.P. Ceci signifie que presque la moitié des cadres est autodidacte. Les autres possèdent en général un diplôme soit supérieur au baccalauréat (30,3 %) soit de niveau III ou IV (7,7 %)

Ces résultats obtenus par grande catégorie d'emplois sont certes intéressants mais on ne peut s'en contenter si l'on veut saisir d'éventuelles liaisons entre le niveau de formation et les qualifications. C'est pourquoi, il est nécessaire d'approfondir notre analyse notamment pour les ouvriers et les techniciens.

- Les ouvriers

Comme l'indique le tableau suivant, il existe un lien très net entre le diplôme d'enseignement général le plus élevé et le degré de qualification.

Diplôme d'enseignement général le plus élevé
selon l'âge des ouvriers

unité : %

Qualification		Aucun	C.E.P.	BEPC	Niveau V	Niveaux III et IV	Ensemble
O.S. 1	A	68,7	25,1	1,1	4,6	0,5	100,0
	B	80,3	18,7	0,1	0,8	0,1	100,0
O.S. 2	A	62,3	31,0	1,0	5,6	0,1	100,0
	B	77,8	21,3	0,2	0,7	-	100,0
O.P. 1	A	28,1	37,4	1,8	31,7	1,0	100,0
	B	65,2	29,8	0,2	4,7	0,1	100,0
O.P. 2	A	14,0	57,9	0,2	25,5	2,4	100,0
	B	46,2	45,2	-	8,3	0,3	100,0
O.P. 3	A	16,2	37,7	1,3	40,3	4,5	100,0
	B	34,7	46,4	1,1	17,0	0,8	100,0

A : ouvriers âgés de moins de 30 ans, B : plus de 30 ans.

Au fur et à mesure que les salariés progressent dans la hiérarchie professionnelle, on observe une élévation du niveau d'enseignement général d'autant plus importante que les ouvriers sont plus jeunes. On s'en rendra compte de façon plus explicite encore lorsqu'on se limitera à l'examen des niveaux d'enseignement technique.

- Les techniciens et le personnel d'encadrement.

Etant donné la faible proportion de jeunes travailleurs qui accèdent aux emplois de maîtres-ouvriers, de chefs d'équipe et de contremaîtres, on ne peut tenir compte que des salariés âgés de plus de 30 ans.

Diplôme d'enseignement général le plus élevé selon l'âge des techniciens et du personnel d'encadrement

unité : %

		Aucun	C.E.P.	BEPC	BAC.	Niveau V	Niveaux III et IV	Ensemble
Maîtres-ouvriers	B	40,9	50,5	-	-	8,6	-	100,0
Chefs d'équipe	B	36,8	42,1	1,2	-	17,6	2,3	100,0
Contremaîtres	B	33,5	28,9	2,7	0,5	25,1	9,3	100,0
Agents techniques	A	23,1	23,1	9,3	6,9	13,3	24,3	100,0
	B	35,0	37,4	4,9	0,8	17,6	4,3	100,0
Dessinateurs	A	22,5	20,6	5,6	1,9	22,5	26,9	100,0
	B	22,8	29,9	6,3	1,6	25,2	14,2	100,0

A : salariés âgés de moins de 30 ans; B : plus de 30 ans.

- On remarquera que les maîtres-ouvriers sont proches des O.P.2. en ce qui concerne la nature du diplôme d'enseignement général le plus élevé. Il en va de même, mais à un degré moindre, des chefs d'équipe vis-à-vis des O.P.3.

- Chez les agents techniques et les dessinateurs, on observe une proportion d'autant plus grande de travailleurs possédant un diplôme d'enseignement général élevé que ces salariés sont plus jeunes. Cependant, les écarts sont relativement moins importants que pour les ouvriers professionnels. En ce qui concerne les dessinateurs, catégorie dont la spécificité est reconnue depuis longtemps et pour laquelle existent des filières de formation, on peut noter un phénomène très intéressant. Alors que 25,2 % des dessinateurs âgés de plus de 30 ans possèdent un C.A.P. et 14,2 % un diplôme de niveau III ou IV, on assiste à un renversement de tendance chez leurs collègues de moins de 30 ans. 22,5 % de ceux-ci détiennent un C.A.P. et 26,9 % un diplôme de niveau III ou IV. C'est la préfiguration de ce qui se passera d'ici peu pour les agents techniques.

C) LES DIPLOMES D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET LES QUALIFICATIONS

1) Situation générale.

Comme nous l'avons fait précédemment, il n'est pas indifférent de connaître le degré de formation professionnelle de la population active en Bourgogne - ceci, par comparaison avec la France entière - avant d'analyser les caractéristiques de notre échantillon sur ce point.

Diplôme d'enseignement technique le plus élevé obtenu
par la population active en Bourgogne et en France au I.I.1968

Diplômé		Hommes			Femmes			Total		
		- 35 ans	+ 35 ans	Total	- 35 ans	+ 35 ans	Total	- 35 ans	+ 35 ans	Total
Aucun	B.	65,3	84,2	76,9	68,7	87,6	79,3	66,6	85,3	77,7
	Fr.	66,1	81,0	75,1	67,2	85,6	77,5	66,6	82,5	76,0
Niveau C.A.P.	B.	27,3	9,6	16,5	23,4	8,9	15,3	25,9	9,4	16,1
	Fr.	25,3	10,7	16,4	23,9	9,8	16,0	24,7	10,4	16,3
B.P. B.E.C. B.E.I.	B.	4,0	2,3	2,9	4,6	1,6	2,9	4,2	2,1	2,9
	Fr.	4,0	2,6	3,2	5,0	1,9	3,2	4,4	2,4	3,2
B.T. B.T.S Brevet E.N.P.	B.	0,6	0,5	0,6	0,3	0,1	0,2	0,5	0,4	0,4
	Fr.	0,8	0,7	0,7	0,3	0,1	0,2	0,6	0,5	0,5
Niveau Sup. au C.A.P.	B.	0,3	0,2	0,2	0,4	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2
	Fr.	0,4	0,2	0,3	0,5	0,1	0,3	0,4	0,2	0,3
Divers	B.	2,5	3,2	2,9	2,6	1,7	2,1	2,5	2,7	2,7
	Fr.	3,4	4,8	4,3	3,1	2,5	2,8	3,3	4,0	3,7
Ensemble	B.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Fr.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Recensement - Sondage I/4

Apparemment, les disparités quant à la détention d'un diplôme d'enseignement technique sont moins accusées entre la Bourgogne et la France entière qu'en ce qui concerne l'enseignement général.

Deux remarques s'imposent à la lecture de ce tableau dont la conception et le contenu peuvent être contestés.

- Il est regrettable que l'I.N.S.E.E. ait cru bon d'utiliser un découpage par tranche d'âge différent de celui qui avait été adopté pour l'enseignement général. Dans ces conditions, il est impossible d'obtenir des comparaisons homogènes.
- Mais surtout, ce que l'on doit déplorer le plus, c'est la méconnaissance d'une nomenclature qui remonte déjà à 1967 et permet de ventiler les diplômes en cinq niveaux. Pour l'avoir ignorée dans le dépouillement du recensement de 1968, l'I.N.S.E.E. est amenée à concevoir une répartition des diplômes sinon contestable, du moins dépassée. Les résultats que nous publions y perdent en finesse.

Nous regrettons d'autant plus cette pauvreté statistique que l'Institut de recherche en Economie de l'Education a mis récemment l'accent sur les déperditions du capital humain en Bourgogne, ainsi que nous l'avons déjà mentionné.

Répartition des migrants d'âge actif selon la nature du diplôme
d'Enseignement technique le plus élevé
(Région Bourgogne)

Age			Aucun	C.A.P.	Divers	Ensemble
de 15 à 29 ans	Immigrants	V.A. %	21 500 71,0	4 724 15,6	4 056 13,4	30 280 100,0
	Emigrants	V.A. %	29 124 68,4	7 480 17,6	5 980 14,0	42 584 100,0
	Solde		-7 624	- 2 756	-1 924	-12 304
de 30 à 64 ans	Immigrants	V.A. %	33 104 76,4	4 252 9,8	5 964 13,8	43 320 100,0
	Emigrants	V.A. %	26 944 76,2	3 772 10,7	4 628 13,1	35 344 100,0
	Solde		+ 6 160	+ 480	+1 336	+7 976

Source : Recensement 1968 - Sondage I/4

On remarque l'exode des jeunes diplômés de l'Enseignement technique, notamment les titulaires d'un C.A.P. La rubrique "divers" recouvre certainement de nombreux techniciens, mais pour des raisons d'ordre statistique déjà évoqués, il n'est pas possible de les distinguer avec précision.

En résumé, entre 1962 et 1968, 41 % des immigrants d'âge actif - contre 55 % des émigrants - étaient âgés de 15 à

29 ans. 48 % des immigrants détenteurs d'un diplôme d'Enseignement général (Certificat d'Etudes primaires exclu) appartenaient à cette classe d'âge ; 46 % des immigrants titulaires d'un diplôme d'enseignement technique ou professionnel relevaient de la même tranche d'âge. Du côté des émigrants, ces taux atteignaient respectivement 58 % et 62 %.

Ces pourcentages mettent bien en relief la jeunesse des émigrants, une jeunesse d'autant plus grande que cette fraction de la population d'âge actif est dotée d'une formation technique. Faut-il en déduire que notre économie régionale emploie peu de main-d'oeuvre ayant reçu un enseignement professionnel ? C'est ce que modestement nous allons tenter de découvrir dans notre échantillon d'industries mécanique et métallurgique.

2) Les caractéristiques de l'échantillon.

Pour appréhender les différents degrés de formation technique des salariés, nous nous sommes basés sur la nomenclature officielle des niveaux de formation. Trois niveaux ont été retenus :

- le niveau V correspondant aux C.A.P., E.F.A.A. et B.E.P.,
- le niveau IV regroupant les B.T., B.S.E.C., B.E.I. et B.E.C.,
- le niveau III comprenant les B.T.S. et les anciens diplômés des E.N.P.

Les 4/5 des salariés ne possèdent aucun diplôme d'enseignement technique. 18,1 % détiennent un C.A.P. ; respectivement 2,5 % et 0,7 % ont un diplôme soit de niveau IV soit de niveau III. Précisons que ces pourcentages ne sont pas en contradiction avec ceux qui

ont été cités précédemment. En effet, la structure des salariés selon le diplôme d'enseignement général le plus élevé nous donnait 10,1 % de travailleurs possédant un C.A.P. tandis que nous en trouvons 18,1 % à présent. L'écart découle du fait que, dans le premier cas, certains salariés détenant à la fois un C.A.P. et un diplôme d'enseignement général ou technique plus élevé, seul ce dernier a été retenu.

Comme le révèle le tableau suivant (illustré par le graphique XI), l'importance des diplômes d'enseignement technique varie selon les catégories d'emplois.

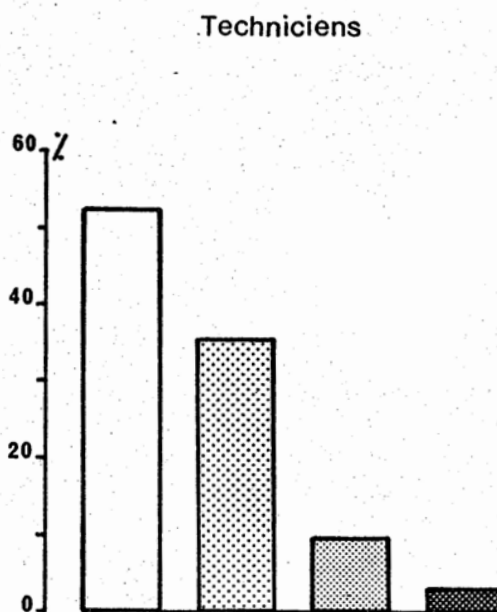
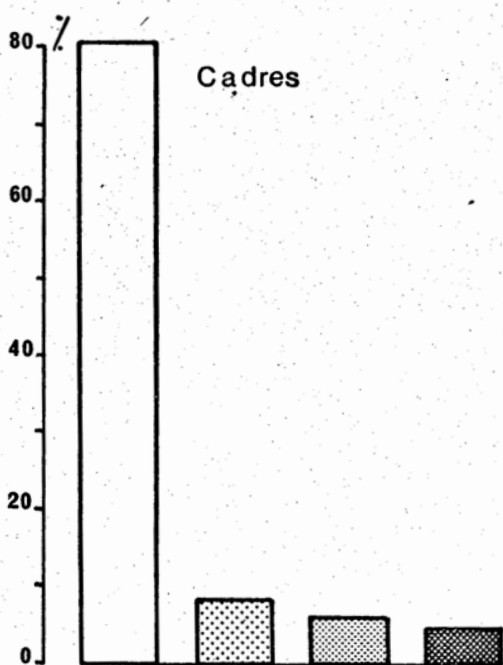
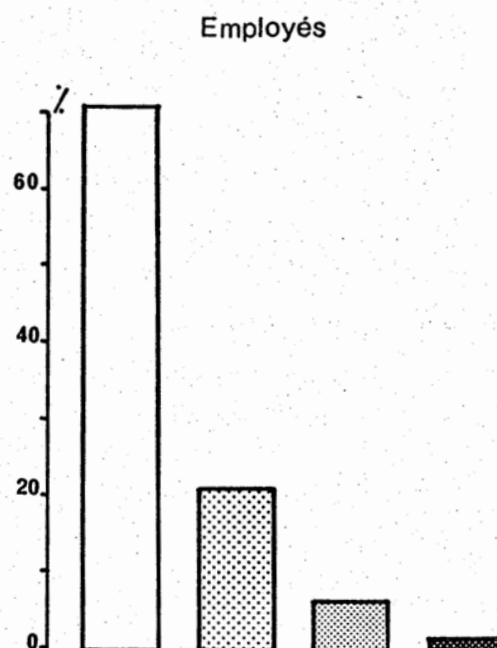
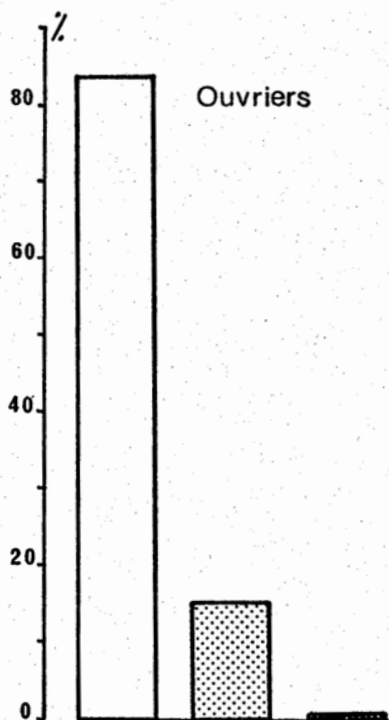
Répartition des salariés selon la nature du diplôme
d'enseignement technique le plus élevé

unité : nombre

Catégorie d'emplois	Aucun	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Ensemble
Ouvriers	9 318	1 688	72	7	11 085
Employés	1 138	336	106	25	1 605
Techniciens	950	638	170	50	1 808
Cadres	304	32	23	17	376

- 84,1 % des ouvriers ne détiennent aucun diplôme d'enseignement technique ; 15,2 % seulement ont un C.A.P. et 0,7 % un diplôme de niveau IV.

Gr. N° XI - Structure des catégories d'emplois selon la nature du diplôme d'enseignement technique le plus élevé



LEGENDE

□ Aucun diplôme

▨ Niveau V

▤ Niveau IV

▩ Niveau III

- 70,9 % des employés ne possèdent aucun diplôme ; 20,9 % ont un C.A.P., respectivement 6,6 % et 1,6 % un diplôme de niveau IV ou III.

- Plus de la moitié des techniciens (52,6 %) est dépourvue de tout diplôme d'enseignement technique. En revanche, 35,3 % d'entre eux détiennent un C.A.P., 9,4 % un diplôme de niveau IV et 2,8 % un diplôme de niveau III.

- Les 4/5 des cadres n'ont aucun diplôme d'enseignement technique. Par contre, 8,5 % d'entre eux possèdent un C.A.P. ; respectivement 6,1% et 4,5 % détiennent un diplôme de niveau IV ou III.

Ainsi que nous l'avons indiqué précédemment, il est nécessaire d'approfondir notre analyse et de prendre en considération l'âge des salariés.

. Les ouvriers.

Comme le montre le tableau suivant, il existe une liaison assez étroite entre les divers degrés de la hiérarchie professionnelle et la détention d'un diplôme d'enseignement technique.

Diplôme d'enseignement technique le plus élevé
selon l'âge des ouvriers

unité : %

		Aucun	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Ensemble
O.S.1	A	92,3	7,2	0,3	0,2	100,0
	B	97,6	2,1	0,3	-	100,0
O.S.2	A	89,0	10,7	0,2	0,1	100,0
	B	98,5	1,5	-	-	100,0
O.P.1	A	46,0	52,3	1,5	0,2	100,0
	B	91,8	8,0	0,2	-	100,0
O.P.2	A	47,7	49,2	3,1	-	100,0
	B	82,6	16,9	0,5	-	100,0
O.P.3	A	32,0	62,1	5,9	-	100,0
	B	60,7	37,6	1,7	-	100,0

A = ouvriers âgés de moins de 30 ans, B : plus de 30 ans.

Quel que soit l'âge, la proportion de travailleurs possédant un diplôme d'enseignement technique croît au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie professionnelle. Cette observation générale mérite cependant d'être nuancée.

Chez les ouvriers âgés de 30 ans et plus la détention d'un C.A.P. - a fortiori d'un diplôme de niveau IV ou III - est rare pour les O.S., peu fréquente pour les O.P.1 et les O.P.2, plus sensible pour les O.P.3. L'ancienneté jointe à l'expérience (ou savoir-faire) joue un grand rôle dans la promotion, celle-ci étant d'autant plus certaine que les intéressés sont titulaires d'un diplôme.

Toute autre est la situation des jeunes travailleurs de moins de 30 ans qui ont bénéficié d'un système éducatif plus développé que celui de leurs aînés. Presque le dixième des O.S., la moitié des O.P. 1 et des O.P. 2 ainsi que les deux tiers des O.P. 3 sont pourvus d'un C.A.P. . En outre, les diplômés de niveau IV commencent à apparaître de façon significative dans les trois catégories d'ouvriers professionnels. L'ancienneté et l'expérience devraient tendre à perdre de leur importance dans les filières de promotion et ceci au bénéfice des diplômés. Or, la multiplication de ceux-ci et leur "intrusion" à tous les stades de la hiérarchie professionnelle, même les plus modestes, rend la promotion moins assurée pour les jeunes générations de diplômés. En l'absence d'un bouleversement dans les méthodes d'organisation du travail, les critères subjectifs (voir en annexe) se maintiendront et se développeront pour toute décision de promotion.

A ce stade de l'analyse, il est indispensable de tenir compte des jeunes salariés qui, sans être titulaires d'un diplôme d'enseignement technique délivré par l'Education Nationale, n'en possèdent pas moins un diplôme extra-scolaire, celui de la Formation Professionnelle des Adultes.

Diplômes d'enseignement technique et extra-scolaire
chez les ouvriers âgés de moins de 30 ans

	Aucun	F.P.A.	C.A.P.	Niveau IV	Niveau III	Ensemble
O.S. 1	597	6	47	2	1	653
O.S. 2	1176	127	157	3	1	1464
O.P. 1	388	93	546	16	2	1045
O.P. 2	179	21	206	13	-	419
O.P. 3	45	4	95	9	-	153
Ensemble	2385	251	1051	43	4	3734

Ce tableau appelle deux observations :

- Les 2/3 des jeunes ouvriers sont dépourvus de tout diplôme scolaire et extra-scolaire. Par contre, 6,7 % d'entre eux sont diplômés de la F.P.A., 28,1 % détiennent un C.A.P. et 1,3 % un diplôme de niveau IV ou III.
- Si l'on compare la situation hiérarchique respective des titulaires de C.A.P. et des diplômés de la F.P.A., on remarque que les premiers se trouvent dans des postes plus élevés que les seconds. Si 19,4 % des détenteurs de C.A.P. sont O.S., ce taux atteint 53 % pour les diplômés de la F.P.A. . Au sein même des ouvriers professionnels considérés isolément, 64,5 % des titulaires de C.A.P. sont O.P.I; 24,3 %, O.P.2; 11,2 %, O.P.3. En revanche, ces taux se situent respectivement à 78,8 %, 17,8 % et 3,4 % pour les diplômés de la F.P.A.

Sans nier le rôle irremplaçable de la F.P.A. dans une politique active de l'emploi, il faut néanmoins reconnaître qu'elle n'est pas toujours un instrument de promotion immédiate. N'allons pas en déduire qu'il est vain d'engager des jeunes dans les stages de F.P.A. Si 74 % des jeunes n'ayant aucun diplôme scolaire et extra-scolaire sont O.S., ce taux s'abaisse à 53 % pour les diplômés de la F.P.A. qui, par la suite, pourront accéder à une qualification supérieure.

. Les techniciens et le personnel d'encadrement.

Comme nous l'avons déjà mentionné, il n'est pas possible de scinder en deux groupes d'âge les maîtres-ouvriers, les chefs d'équipe et les contremaîtres car la proportion de jeunes travailleurs qui accèdent à ces emplois avant 30 ans est infime. Par conséquent, on se limitera à l'analyse des salariés relevant de ces catégories et ayant plus de 30 ans.

Diplôme d'enseignement technique le plus élevé selon l'âge
des techniciens et du personnel d'encadrement.

unité : %

		Aucun	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Ensemble
Maîtres-ouvriers	B	52,4	47,6	-	-	100,0
Chefs d'équipe	B	64,4	31,9	3,5	0,2	100,0
Contremaîtres	B	53,3	36,7	7,6	2,4	100,0
Agents	A	41,4	28,7	20,7	9,2	100,0
techniques	B	62,7	30,8	4,9	1,6	100,0
Dessinateurs	A	26,9	37,5	28,1	7,5	100,0
	B	38,6	40,1	18,9	2,4	100,0

A : salariés de moins de 30 ans ; B : plus de 30 ans.

L'expérience et la formation technique jouent un grand rôle pour les chefs d'équipe et les contremaîtres. Ceux-ci sont relativement plus nombreux à détenir un diplôme d'enseignement technique que les ouvriers professionnels relevant de la même tranche, celle des plus de 30 ans. Ainsi, 8,2 % des O.P. 1, 17,4 % des O.P. 2 et 39,3 % des O.P. 3 détiennent un diplôme de niveau V, IV, ou III, contre 35,6 % pour les chefs d'équipe, 47,6 % pour les maîtres-ouvriers et 48,6 % pour les contremaîtres.

Ayant la possibilité statistique de distinguer les agents techniques et les dessinateurs selon leur âge, nos observations s'en trouvent singulièrement enrichies. On note ainsi un phénomène analogue

à celui que nous avons enregistré pour les ouvriers professionnels, c'est-à-dire un accroissement quantitatif et qualitatif des diplômes d'autant plus élevé que les salariés sont plus jeunes. Si 37,3 % seulement des agents techniques et 61,4 % des dessinateurs âgés de plus de 30 ans possèdent un diplôme d'enseignement technique, ces taux s'élèvent respectivement à 58,6 % et 61,4 % pour leurs jeunes collègues. Parallèlement à cette augmentation du nombre des diplômés, on assiste à une transformation qualitative de la formation. La proportion de diplômés de niveaux IV et III doit être multipliée respectivement par 4,2 et 5,8 pour les agents techniques de moins de 30 ans par rapport à leurs collègues plus âgés. Pour les dessinateurs, ces coefficients sont respectivement de 1,5 et 3,1. Une hiérarchisation va certainement s'opérer et s'accentuer dans ces deux catégories à la faveur de l'accroissement quantitatif et qualitatif des diplômes. Dans certains secteurs, ne voit-on pas déjà les dessinateurs depuis plusieurs années se scinder en calqueurs, dessinateurs petites études, dessinateurs d'études, dessinateurs projeteurs, projeteurs petites études, projeteurs ?

En résumé, cette hiérarchisation qui apparaît au niveau de la promotion va se retrouver aussi au stade du recrutement, ceci sous l'influence de la montée des jeunes diplômés. De ce fait, l'influence de l'âge et de l'expérience risque de s'atténuer au cours des prochaines années dans la carrière des salariés. On n'empêchera pas cependant que demeurent certains critères (santé, assiduité, maîtrise de soi, sens des responsabilités, esprit de décision, aptitude à comprendre, connaissance de la fonction, sens de l'organisation, autorité, esprit d'équipe, efficience, mentalité, etc....) dont l'appréciation joue un rôle important dans la carrière des individus.

. Sur ce dernier point, rares sont les chercheurs qui, jusqu'ici, se sont attachés à découvrir les filières de promotion des individus. Les matériaux statistiques disponibles en ce domaine sont, il est vrai, difficiles à appréhender et à analyser ainsi que nous allons le démontrer.

D) PROFESSION DE BASE ET QUALIFICATION ACTUELLE.

La liaison entre le niveau de formation initial et la probabilité de promotion a été récemment étudiée (1) par un chercheur du C.N.R.S. dont les travaux se sont appuyés sur une enquête de l'I.N.S.E.E. Celle-ci portait sur 25 000 individus dont le 1/4 environ avait changé de situation professionnelle entre 1959 et 1964.

Dans la même optique, connaissant la formation de base des salariés retenus dans notre échantillon, nous avons essayé de suivre leurs emplois successifs. Or, s'il est un renseignement difficile à appréhender dans l'état actuel des fichiers du personnel, c'est bien celui de la profession initiale, 51% des fiches individuelles ne comportaient aucune indication sur ce point précis, ce qui limite évidemment la portée de nos observations. Néanmoins, ce problème nous a semblé trop important pour que nous ne tentions pas de dégager certaines tendances. Nous rechercherons d'abord le degré de concordance entre la profession de base et le métier actuel. Ensuite, nous essaierons de déterminer si ce degré de concordance est lié ou non à la détention d'un diplôme.

1) Profession de base et métier actuel.

Le degré de correspondance entre la profession de base et le métier actuel a été obtenu par référence à la nomenclature

(1) FRISCH (Jacqueline) - "L'importance des diplômes pour la promotion " Economie et Statistique, n° 21, Mars 1971.

des emplois du Ministère du Travail et de l'I.N.S.E.E., et non pas en interrogeant les intéressés. Nous avons été ainsi amenés à répartir les 7285 salariés sur lesquels nous avons des données précises en 4 catégories :

- Métier identique (1) à la profession initiale,
- Métier actuel relevant de la même famille (2) de métiers,
- Métier différent de la profession d'origine,
- Mutation professionnelle obtenue par promotion.

Profession de base et métier actuel selon les catégories d'emplois

Catégorie d'emplois	Métier identique	Même famille de métiers	Métier différent	Promotion	unité : %	
					%	V.A.
OUVRIERS	30,6	13,1	55,1	1,2	100,0	5348
EMPLOYES	39,9	15,7	38,1	6,3	100,0	758
TECHNICIENS & Ag. TECHNIQUES	11,4	1,6	25,3	61,7	100,0	997
CADRES	37,4	8,3	23,0	31,3	100,0	182
ENSEMBLE	29,1	11,7	48,5	10,7	100,0	7285

(1) Lorsque la profession de base et le dernier emploi exercé étaient codés avec le même numéro à trois chiffres, nous avons considéré que le métier était identique à la profession initiale.

(2) Lorsque la profession de base et le dernier emploi exercé étaient codés avec un numéro à deux chiffres appartenant à la même section, nous avons considéré que le métier actuel relevait de la même famille de métiers que celui de la profession initiale.

Les 2/5 des salariés exercent actuellement soit un métier identique (29,1%) à leur profession de base soit un métier apparenté à celle-ci (11,7 %). Dans ce dernier cas, il s'agit, par exemple, d'aide comptable devenu comptable, de dessinateur passé projeteur, d'ajusteur transformé en tourneur. Presque la moitié (48,5%) des salariés exerce un métier différent de leur profession de base. 10,7% des travailleurs ont un métier fort éloigné de celui qu'ils avaient au début de leur activité professionnelle, ceci en raison d'une promotion

Ces tendances sont trop schématiques et méritent d'être nuancées en considérant les caractéristiques propres à chaque catégorie d'emplois.

- Exercer un métier identique ou proche de sa profession de base est surtout le fait des employés (55,6%), des cadres (45,7%) et des ouvriers (43,7%).
- Avoir un métier totalement différent de sa profession de base est une caractéristique fréquente des ouvriers (55,1%) et, à un degré moindre, des employés (38,1%).
- Exercer un métier étranger à sa profession initiale et acquis grâce à une promotion se rencontre couramment chez les techniciens (61,7%) et de façon moins intense, chez les cadres (31,3 %).

Ces observations sont encore trop générales pour que l'on s'en contente. Il est indispensable d'affiner notre analyse au sein de chaque catégorie d'emplois si l'on veut faire apparaître des tendances significatives.

- Les ouvriers.

Profession de base et métier actuel

unité : %

Qualification	Métier identique	Même famille de métiers	Métier différent	Promotion	Ensemble	
					%	V.A.
M1	35,2	1,4	63,4	-	100,0	71
M2	13,3	1,1	85,6	-	100,0	279
OS1	10,8	3,6	85,1	0,5	100,0	558
OS2	12,6	1,9	85,3	0,2	100,0	1731
OPP	35,1	28,7	34,1	2,1	100,0	94
OP1	47,9	21,5	29,4	1,2	100,0	1235
OP2	49,2	21,1	27,0	2,7	100,0	838
OP3	47,8	31,9	17,2	3,1	100,0	542

- Plus des 4/5 des manoeuvres et des ouvriers spécialisés exercent un métier différent de leur formation de base. En revanche, cette proportion fléchit au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, passant de 34,1 % pour les OPP à 17,2% pour les OP3.
- En effet, ces ouvriers professionnels occupent des emplois identiques ou proches de leur formation de base. Il en va ainsi pour 64% des OPP, 70% des OP1 et OP2 et 80% des OP3.

- Les employés.

Profession de base et métier actuel

Unité : %

Qualification	Métier identique	Même famille de métiers	Métier différent	Promotion	Ensemble	
					%	V.A.
Non spécialistes	35,9	9,5	52,7	1,9	100,0	262
Qualifiés	45,7	17,6	30,9	5,8	100,0	444
Maitrise Administrative	9,6	30,8	26,9	32,7	100,0	52

- Plus de la moitié des employés non spécialistes (52,7%) exercent un emploi étranger à leur formation de base, ce taux fléchissant à 30,9% pour les employés qualifiés et à 26,9 % pour la maîtrise administrative.

. A l'inverse, au fur et à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie professionnelle, on observe une proportion de plus en plus forte de salariés exerçant un métier soit proche de leur formation de base soit différent de celle-ci mais obtenu du fait d'une promotion.

- Les Techniciens et le personnel d'encadrement.

Profession de base et métier actuel

Unité : %

Qualification	Métier identique	Même famille de métiers	Métier différent	Promotion	Ensemble	
					%	V.A.
Chefs d'équipe	0,7	1,7	21,1	76,5	100,0	289
Contremaîtres	0,5	0,5	11,2	87,8	100,0	214
Ag Techniques	6,6	1,7	35,1	56,5	100,0	288
Dessinateurs	49,3	-	40,6	10,1	100,0	138

. Etant donné la spécificité des emplois de chefs d'équipe et contremaîtres, il est logique de constater ^{que} plus des 3/4 d'entre eux occupent un emploi étranger à leur formation initiale et obtenu par promotion. Par contre, il est plus surprenant de noter que cette situation concerne 56,5 % des agents techniques.

. En raison du petit nombre d'observations dont nous disposons sur les dessinateurs, les tendances qui apparaissent dans ce tableau sont peu significatives.

- Les cadres

Profession de base et métier actuel

Unité : %

Qualification	Métier identique	Même famille de métiers	Métier différent	Promotion	Ensemble	
					%	V.A.
Cadres administratifs	12,3	7,4	34,6	45,7	100,0	81
Cadres techniques	57,4	8,9	13,9	19,8	100,0	101

. Le 1/5 seulement des cadres administratifs occupe un emploi correspondant à leur formation initiale. Exercer une fonction de cadre administratif équivaut pour 45,7% des salariés à une promotion et pour 34,6% à l'exercice d'un métier différent de la formation de base.

. A l'inverse, les 2/3 des cadres techniques occupent un emploi identique ou proche de leur formation de base, le 1/5 seulement exerce un métier différent de celle-ci et acquis par promotion.

En résumé, et ceci n'a rien de novateur, les postes de travail exigeant de hautes compétences techniques sont tenus par des salariés qui y exercent un métier identique ou proche de leur formation initiale. Par contre, les emplois qui nécessitent des qualités dépassant les seules capacités techniques sont occupés par des salariés dont une forte proportion exerce, du fait de la promotion, un métier différent de leur formation de base. Il reste à présent à rechercher s'il existe une liaison entre la détention d'un diplôme d'enseignement technique et l'exercice d'un métier identique à la formation d'origine.

2) Concordance entre métier exercé et diplôme obtenu.

Comme le révèle le tableau suivant, la possession d'un diplôme d'enseignement technique ne supprime pas totalement pour les salariés l'éventualité de l'exercice d'un métier éloigné de leur formation initiale. Elle diminue cependant cette éventualité dans des proportions très sensibles

Concordance entre métier exercé et profession de base selon le diplôme d'enseignement technique le plus élevé

unité : %

Diplôme le plus élevé	Métier identique	Même famille de métiers	Métier différent	Promotion	Ensemble
Aucun	26,4	7,1	61,2	5,3	100,0
C.A.P.	35,6	20,7	24,9	18,8	100,0
Niveau IV	27,6	21,2	28,6	22,6	100,0
Niveau III	47,5	8,5	25,4	18,6	100,0

- Le I/3 seulement des salariés, dépourvus de tout diplôme d'enseignement technique, exercent un métier identique à celui qui fut le leur ou proche du leur au début de leur vie professionnelle. 61,2% exercent un métier totalement différent de celui qu'ils ont connu au commencement de leur vie active, 5,3% ont changé de métier par suite d'une promotion.

- Le I/4 des travailleurs, détenteurs d'un diplôme d'enseignement technique, n'exercent plus leur métier initial; le I/5 se trouve dans la même situation, du fait d'une promotion. La moitié des travailleurs diplômés exerce un métier analogue ou proche de celui qui fut le leur, au jour de leur entrée dans la vie active. Toutefois, l'exercice d'un métier strictement similaire à la profession de base s'observe plus fréquemment chez les détenteurs d'un diplôme de niveau III que chez les titulaires de diplômes de niveau IV ou V.

Ces résultats confirment d'ailleurs ceux qui
été
ont mis en évidence (1) par une équipe de chercheurs dans la Région du
Nord.

(1) CHETCUTI (C.) - Contribution à l'étude de l'évolution professionnelle des jeunes ouvriers qualifiés. Lille, Informations S.I.D.A. Suppl. n° 143 janvier 1966.

DEUXIEME PARTIE

LES QUALIFICATIONS ET LES STRUCTURES FONCTIONNELLES DES ENTREPRISES

De toutes les variables explicatives habituellement retenues dans les études d'emploi, la taille de l'effectif global est la plus couramment usitée. L'intérêt essentiel de ce critère réside dans le fait qu'il soit facilement appréhendable. Cela ne saurait suffire pour lui conférer une grande valeur scientifique.

La critique majeure que l'on puisse émettre vis-à-vis de ce critère est celle qu'A. d'Iribarne (1) formule ainsi : "Il n'est pas certain que l'effectif total soit un critère satisfaisant dans la mesure où il tend à pénaliser les entreprises fortement capitalistiques..." Nous situant sur un plan plus général, nous déplorons que la taille de l'effectif global soit trop souvent employée sans chercher à atteindre les réalités qu'elle dissimule. Nous avons d'ailleurs déjà abordé ce problème lorsque nous avons précédemment tenté de déterminer l'influence de la taille des établissements sur les structures de l'emploi.

Abandonnant cette variable explicative trop ambiguë, nous avons orienté nos recherches sur des réalités plus méconnues du point de vue de la statistique, c'est-à-dire les structures fonctionnelles dans les entreprises et le degré d'autonomie réelle des établissements.

Après avoir défini et analysé ces deux concepts, nous tenterons de discerner leur influence sur les structures d'emploi.

(1) d'IRIBARNE (A). - "Les besoins d'emploi des entreprises". - Revue économique. n° 4, juillet 1969, pp. 601. 652.

I - STRUCTURES FONCTIONNELLES DANS LES ENTREPRISES.

A) DEFINITIONS.

1) Les structures fonctionnelles.

Comme l'a remarquablement souligné l'Institut d'Études de l'Emploi (1), "nombre de recherches sur les offres d'emploi (étude des firmes de pointe, recherche de liaisons emplois - productivité) supposent implicitement l'existence de firmes optimales uniques, modèles de référence pour tous, et que les structures d'emploi sont induites par les techniques utilisées. En fait, il peut coexister des combinaisons productives qui, d'un point de vue économique, sont également optimales, et correspondre à une technique ^{donnée} des structures d'emploi très variables selon les organisations adoptées. L'approche organisationnelle paraît fondamentale. Elle permet seule de rendre compte et de la nature complète des emplois et du fonctionnement réel des entreprises".

Dans cette approche "organisationnelle", la notion de fonction revêt une importance capitale. Chacun sait qu'une entreprise assume un certain nombre de tâches dont les unes concernent directement la fabrication des produits et les autres la mise en oeuvre ainsi que la gestion des facteurs de production. Ces tâches peuvent être regroupées en catégories homogènes désignées sous le terme de "fonctions".

La répartition du personnel par tâches ou services va donc présenter un double intérêt.

(1) d'IRIBARNE (A). "Les besoins d'emploi des entreprises", op. cit.

- Elle constitue une première approche pour saisir par une voie statistique simple, l'organisation même de l'entreprise et le degré de développement de certaines fonctions.

- A son tour, l'étude - même sommaire - de ces fonctions peut fournir de précieux renseignements sur le type de besoins en main-d'oeuvre exprimés par l'établissement.

Pour regrouper ces services, nous avons choisi une classification susceptible d'être comprise facilement par l'employeur et surtout l'enquêteur, c'est-à-dire sans qu'il soit nécessaire de recourir à une analyse faisant intervenir des données économiques ou technologiques.

Comme le révèle la grille d'analyse suivante, la classification retenue est d'un usage aisé. Partant de la terminologie utilisée de façon usuelle par les entreprises, elle est susceptible d'être facilement comprise, compte tenu de la méthode de collecte adoptée. De plus, elle permet l'intégration de toutes les fonctions et services effectivement rencontrés dans l'entreprise.

Au terme de l'analyse, on aboutit à cinq grandes fonctions généralement distinguées dans toutes les entreprises industrielles :

- Direction et Administration générale,
- Commercialisation,
- Etudes, préparation, coordination, contrôle général,
- Production,
- Services généraux.

Grille d'Analyse

Fonction	Rubriques (*)	Désignation usuelle
DIRECTION ADMINISTRATION GENERALE 10		. Service du personnel . Comptabilité . Secrétariat général . Médecine du travail . Services sociaux . Gestion et finances
COMMERCIALISATION 20	21. Services commerciaux 22. Achats 23. Stocks 24. Services après vente	
ETUDES, PREPARATION, COORDINATION, CONTROLE GENERAL 30	31. Lab. d'essais & d'études, prototypes 32. Ordonnancement; temps et méthodes 33. Contrôle général 34. Dessin	Planning central, préparation des gammes
PRODUCTION 40	41. Lancement, planning atelier 42. Contrôle atelier 43. Production 44. Entretien atelier outillage 45. Manutention	fabrication montage usinage machinistes usinage (parfois) carristes, pontonniers
SERVICES GENERAUX 50	51. Entretien et travaux neufs 52. Emballage, magasin, expédition, réception 53. Surveillance, gardiennage 54. Transports	nettoyage

(*) Chacune des rubriques donna lieu à un rodage distinct mais cette ventilation ne put être utilisée, compte tenu de la taille de l'échantillon, de l'insuffisante précision des fichiers du personnel et de l'absence d'une terminologie commune entre les entreprises.

Cette classification s'avère plus simple, pour les raisons évoquées précédemment, que celle élaborée par l'Institut d'Etudes de l'Emploi de Toulouse (1) :

- Direction et Administration,
- Préparation, méthode, ordonnancement,
- Production,
- Entretien,
- Achat,
- Manutention, magasin,
- Commercialisation,
- Recherche, laboratoire,
- Contrôle.

Bien que plus schématique, notre classification permet néanmoins d'analyser deux phénomènes :

- l'inégal développement ou l'absence éventuelle de certaines fonctions dans les établissements,
- la répartition des salariés par qualification et niveau de formation selon leur affectation à telle ou telle fonction.

Cette ventilation du personnel constitue une nouvelle approche des structures d'emplois et permet d'aboutir à une typologie sommaire des entreprises, typologie susceptible de mieux appréhender les besoins en formation ou en perfectionnement.

(1) d'IRIBARNE (A). - "Les besoins d'emploi des entreprises", op. cit.

2) Le degré d'autonomie des établissements.

Ce concept ne découle pas de la nature du statut juridique de la firme mais de la gamme des fonctions assumées dans l'entreprise ou l'établissement.

En effet, il est possible " à une entreprise de dissocier dans l'espace un certain nombre de ses fonctions, par exemple en choisissant des implantations différentes pour son siège social, ses unités de production et ses laboratoires. L'absence de certaines d'entre elles fait qu'à un moment donné, des entreprises à activités similaires peuvent présenter des structures d'emploi très diversifiées. Cette possibilité de dissociation peut avoir une grande importance au point de vue régional dans la mesure où certaines régions pourront attirer certaines fonctions de façon privilégiée. Elle peut également avoir une importance au niveau national en cas de multiplication des firmes internationales.."(1).

De fait, il est très vite apparu, lors de la préparation de l'enquête que les établissements étudiés présentaient des différences considérables de par leur position même dans le circuit économique. C'est ainsi que l'on se trouvait en présence soit d'entreprises implantées en Bourgogne avec leur direction sinon leur siège social, soit d'établissements dépendant d'une direction extérieure à la Région, soit même d'unités réduites à de simples ateliers de production. La distinction entre ces deux dernières catégories pouvait être effectuée à l'issue de l'analyse de l'organigramme de l'établissement : dans le premier cas, certaines fonctions étaient assumées de façon parfaitement

(1) d'IRIBARNE (A). -"Les besoins d'emploi des entreprises", op. cit.

distincte, dans le second, ces fonctions apparaissent comme étroitement confondues c'est-à-dire exercées par un service indifférencié.

B) ANALYSE DESCRIPTIVE DES STRUCTURES FONCTIONNELLES ET DU DEGRE D'AUTONOMIE DES ETABLISSEMENTS.

1) Répartition du personnel entre les fonctions et selon la taille de l'établissement.

Malgré toutes les réserves émises vis-à-vis de l'effectif global considéré comme une variable explicative des structures d'emplois, on ne peut toutefois négliger totalement ce critère. Néanmoins, avant de l'analyser de façon approfondie, il n'est pas sans intérêt d'avoir une vue générale de la répartition du personnel selon les fonctions assumées par l'établissement.

Répartition du personnel - toutes qualifications confondues - selon leur appartenance fonctionnelle.

Fonction	Nombre des salariés	%
Direction, Administration générale	1 145	7,5
Commercialisation	654	4,3
Etudes, préparation, contrôle général	908	6,0
Production	10 914	71,6
Services généraux	1 329	8,7
Divers	298	1,9
Ensemble	15 248	100,0

Cette distribution subit de sensibles modifications dans une analyse menée selon deux critères : la taille des établissements et leur degré d'autonomie.

Répartition des salariés selon les fonctions et la taille des établissements.

FONCTION	Taille des établissements							
	- de 200 S		200 à 499		500 à 999		1000 et +	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
DIRECTION	92	6,5	274	8,4	397	7,8	382	6,9
COMMERCIALISATION	85	6,0	190	5,8	288	5,7	91	1,7
ETUDES & CONTROLE GENERAL	63	4,5	229	7,0	281	5,6	335	6,1
PRODUCTION	1049	74,1	2424	74,4	3389	67,0	4052	73,5
SERVICES GENERAUX	103	7,3	137	4,2	570	11,3	519	9,4
DIVERS	23	1,6	7	0,2	134	2,6	134	2,4
ENSEMBLE	1415	100,0	3261	100,0	5059	100,0	5513	100,0

- . Dans la fonction de Direction, les extrêmes (petits et grands établissements) occupent relativement moins de personnel que les unités de taille moyenne.
- . La commercialisation emploie en général 6% des salariés sauf dans les grands établissements où ce taux descend à 1,7 %.

- . Les études et le contrôle général sont particulièrement étoffés dans les établissements de 200 à 499 salariés.
- . Les services généraux utilisent une fraction importante de main-d'oeuvre dans les unités de plus de 500 salariés.
- . Enfin, la production occupe en règle générale les 3/4 du personnel.

On devine ici l'intérêt d'une telle analyse pour déterminer les besoins en formation ou en perfectionnement, ceux-ci découplant plus de l'appartenance à telle ou telle fonction que la nature même de la qualification.

Gardons-nous cependant d'un optimisme excessif, en ce qui concerne la taille de l'effectif global. Il semble bien que ce critère, comme d'ailleurs le statut juridique, ne soit pas un facteur déterminant dans la structure fonctionnelle des établissements. En revanche, le degré d'autonomie s'avère plus riche en enseignements.

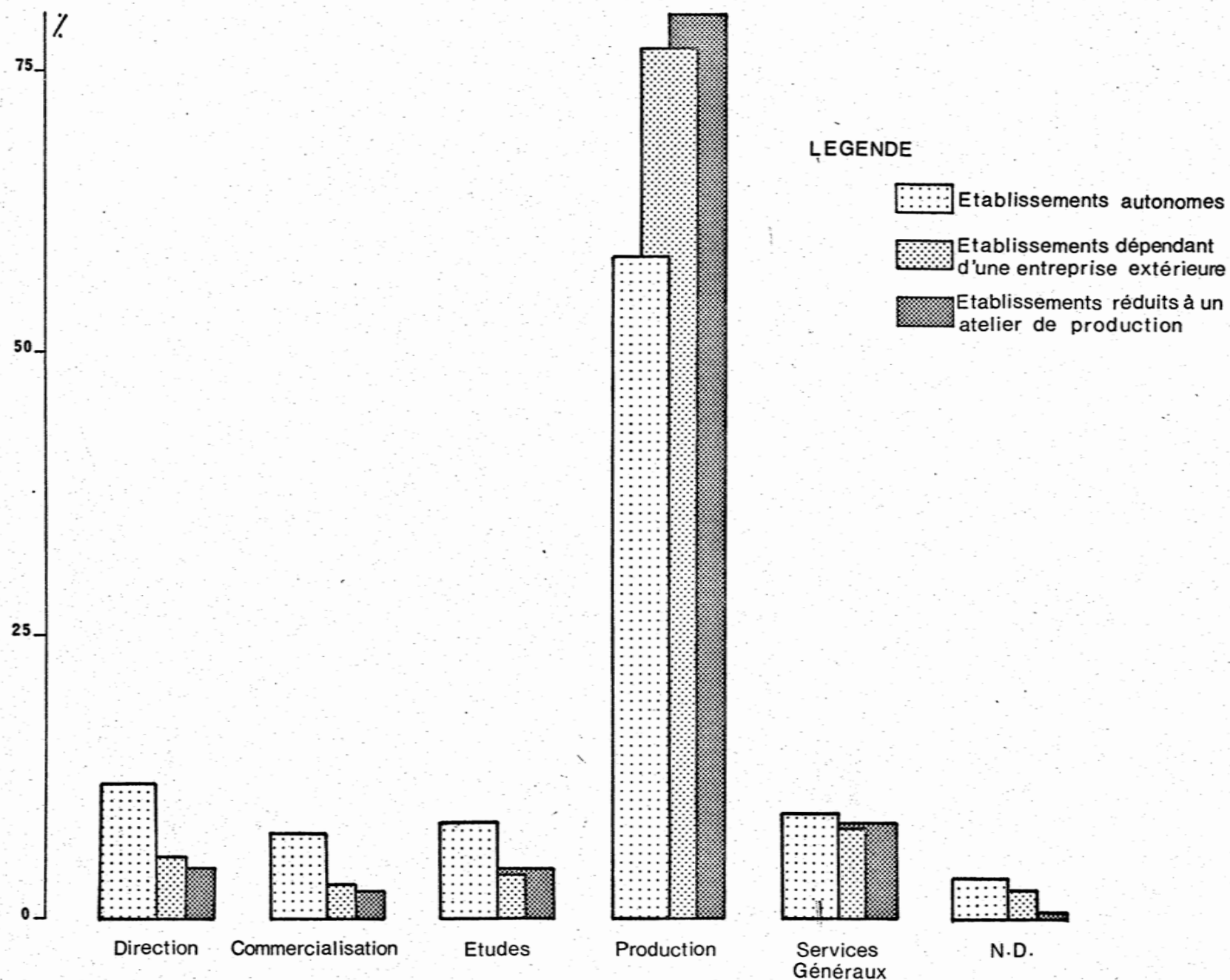
Répartition des salariés selon les fonctions et le degré
d'autonomie des établissements

FONCTION	Autonomie		Dépendance		Atelier de production	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
DIRECTION	669	12,2	217	5,6	259	4,4
COMMERCIALISATION	414	7,6	107	2,8	133	2,3
ETUDES ET CONTROLE GENERAL	480	8,8	154	4,0	274	4,6
PRODUCTION	3217	58,7	2984	77,2	4713	79,9
SERVICES GENERAUX	521	9,5	310	8,0	498	8,4
DIVERS	180	3,2	94	2,4	24	0,4
ENSEMBLE	5481	100,0	3866	100,0	5901	100,0

. Sans qu'il soit nécessaire de commenter longuement le tableau précédent, on remarquera de profondes disparités entre les établissements autonomes et les deux autres catégories d'établissements, les premiers se caractérisent par l'existence complète des fonctions assumées normalement par une entreprise.

. Les différences sont plus ténues entre les établissements qui dépendent de l'extérieur et ceux qui sont réduits à l'état d'un simple atelier de production.

Gr.N°XII - Répartition des salariés selon le service actuel et la catégorie d'établissements



De toute évidence, la structure des marchés des produits finis, l'évolution de la technologie, l'intégration plus ou moins profonde des établissements et de certaines entreprises - juridiquement autonomes - dans la stratégie globale de groupes nationaux ou multinationaux conditionnent l'importance et la localisation des fonctions, par voie de conséquence, leur degré d'autonomie. Nous nous trouvons là devant une réalité extrêmement mouvante, qu'aucun instrument d'analyse n'a pu jusqu'ici appréhender correctement. Pour ne citer qu'un exemple, une filiale d'un groupe étranger - juridiquement dépendante - pourra très bien se voir conférer une autonomie quasi-totale par le siège alors qu'une autre filiale, dans la même situation juridique, sera réduite à l'état d'un simple atelier de production, ces structures pouvant évoluer en fonction d'impératifs technologiques, commerciaux, financiers, sociaux ou politiques. D'où les difficultés de prévoir l'évolution des emplois, sous son aspect quantitatif et qualitatif.

Au terme de cette analyse des structures fonctionnelles et du degré d'autonomie des établissements, il n'est pas sans intérêt d'indiquer comment se répartit le personnel, selon sa qualification, dans les différentes fonctions.

2) Répartition du personnel, par qualification, selon son appartenance fonctionnelle.

L'intérêt de cette ventilation peut être double :

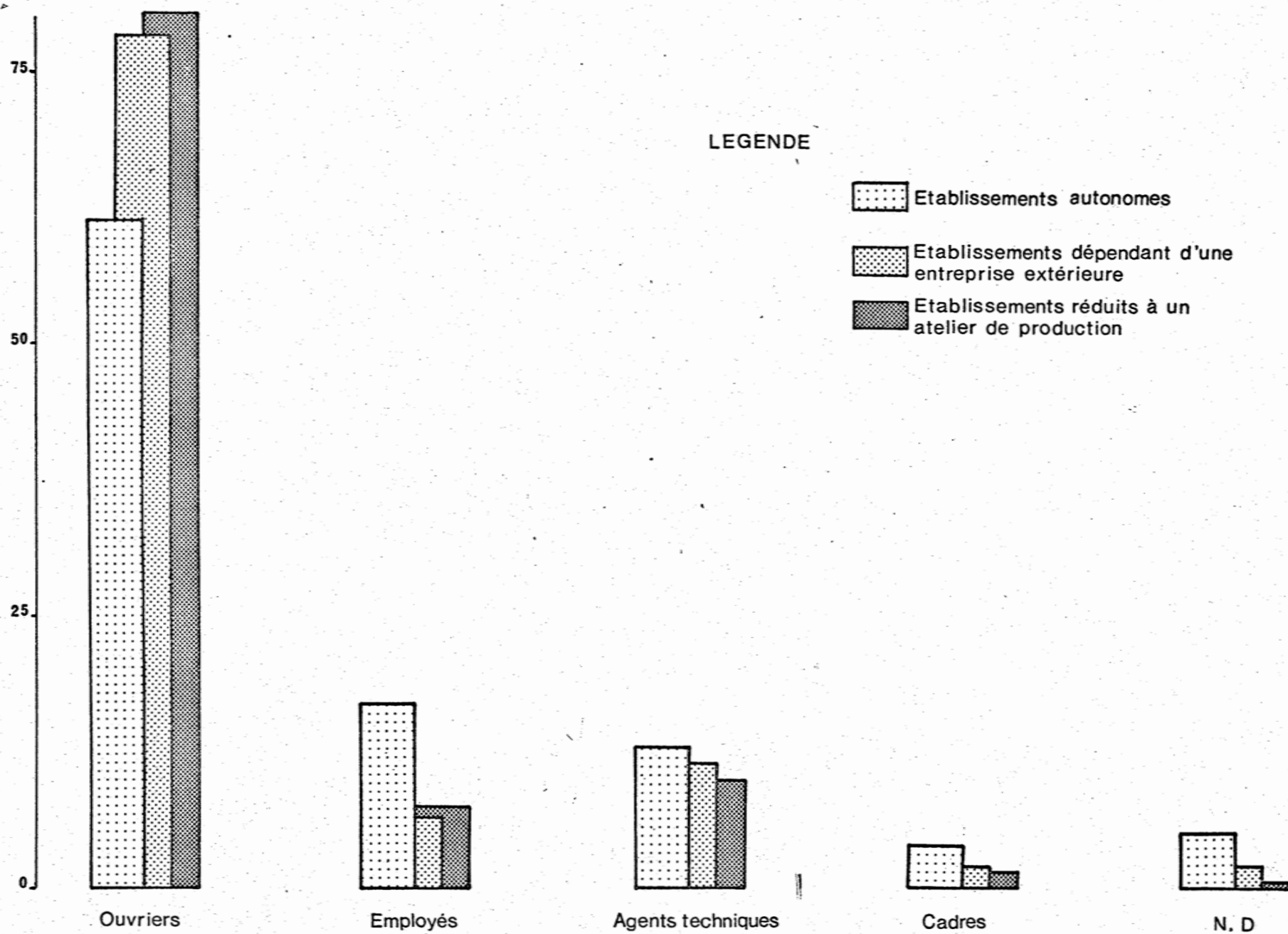
- déterminer l'affectation de certaines catégories de travailleurs à telle ou telle fonction,
- en déduire des besoins de recrutement, de formation ou de perfectionnement selon la prédominance de certaines fonctions dans un espace donné.

- . 86,9 % des ouvriers sont affectés à des tâches de production, 8,7 % aux services généraux et 1,6 % aux laboratoires d'étude ou de contrôle;
- . Plus de la moitié des employés de bureau (54,7 %) est occupée dans la fonction " direction et administration générale "; les autres sont surtout présents dans la commercialisation (18,8 %) et les services généraux (12,3%). Une faible partie est affectée à la production (6,6 %) et aux services d'études (6,4 %).
- . Un peu plus de la moitié (51,6 %) des techniciens, agents de maîtrise et dessinateurs relève de la production; 29,8 % sont employés aux études; une infime fraction est occupée dans la commercialisation (5,9 %) et les services généraux (5,1 %).
- . Presque le tiers des cadres (30 %) est rattaché à la fonction "direction et administration générale". 23,4 % sont affectés aux études, 21,9 % à la commercialisation et 18,6% à la production.

En résumé, l'importance des services généraux et de la fonction "études et contrôle général" dans les unités de plus de 500 salariés va se traduire par une proportion plus grande de cadres, de techniciens et d'employés que dans les établissements de taille plus modeste.

De plus, comme le révèle le tableau suivant illustré par le graphique XIII, les établissements autonomes

Gr VIII - Répartition des salariés par groupe d'établissements et par qualification



(qui n'occupent d'ailleurs pas forcément 500 salariés et plus) utilisent une proportion plus importante de cadres, techniciens et employés que les autres établissements, ceci du fait que toutes les fonctions sont assumées chez eux de façon nettement distincte.

unité : %

	Ouvriers	Employés	Technic. & assimil	Cadres	N.D.	Total
Etablissements autonomes	62	17	13	4	4	100
Etablissements dépendant d'un groupe extérieur	78	6,5	11,5	2	2	100
Etablissements réduits à un atelier de production....	80	7,5	10	2	0,5	100

Commode à utiliser du point de vue de la statistique, la taille de l'effectif global ne peut être utilisée correctement comme variable explicative des structures d'emploi que si ce critère est largement complété et corrigé par une autre donnée, en l'occurrence, le degré d'autonomie des établissements, c'est-à-dire la nature de leur structure fonctionnelle.

II - FONCTIONS DANS L'ENTREPRISE ET QUALIFICATION.

Après avoir souligné l'intérêt d'une approche " organisationnelle " dans le domaine de l'emploi, il nous faut, à présent, indiquer comment s'intègre la hiérarchie professionnelle au sein des diverses fonctions. Il nous restera ensuite à introduire une autre donnée - le niveau de formation - et ceci pour les ouvriers professionnels et les techniciens.

I) Hiérarchie professionnelle et structure fonctionnelle.

Ayant sommairement décrit comment les grandes catégories de personnel se répartissent suivant les fonctions représentées dans l'entreprise, il convient maintenant d'affiner notre analyse. Plus précisément, il s'agit d'indiquer comment chaque qualification s'insère dans les fonctions retenues.

Répartition des salariés selon leur appartenance fonctionnelle et leur qualification
(tous établissements).

Fonctions Emplois	Direction, Ad- ministration générale		Commercia- lisation		Etudes		Production		Services généraux		N.D.		Ensemble	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Manoeuvres	20	1,7	6	0,9	18	2,0	562	5,1	218	16,2	7	2,4	831	5,4
O.S.1.....	15	1,3	12	1,8	28	3,1	1122	10,2	130	9,7	5	1,7	1312	8,6
O.S.2.....	13	1,1	45	6,9	51	5,6	4138	37,6	310	23,1	31	10,4	4588	29,9
O.P.P.....	-	-	-	-	2	0,2	96	0,9	16	1,2	1	0,3	115	0,7
P.1.....	5	0,4	39	6,0	37	4,1	1747	16,0	164	12,2	55	18,5	2047	13,3
P.2.....	2	0,2	18	2,8	24	2,6	1241	11,3	81	6,0	14	4,7	1380	9,0
P.3.....	3	0,3	14	2,1	20	2,2	723	6,6	43	3,2	9	3,0	812	5,3
Maîtres ouvriers	3	0,3	6	0,9	8	0,9	92	0,8	6	0,4	1	0,3	116	0,8
Chefs d'équipe	13	1,1	13	2,0	18	2,0	301	3,2	27	2,8	40	13,4	412	3,1
AM.....	11	1,0	7	1,1	19	2,1	261	2,6	22	2,1	36	12,1	356	2,5
AT.....	16	1,4	68	10,4	211	23,2	213	1,9	26	1,9	9	3,0	543	3,6
Dessinateurs	-	-	4	0,6	251	27,6	18	0,2	7	0,5	1	0,3	281	1,8
Employés....	819	71,5	277	42,3	76	8,4	94	0,8	187	13,9	10	3,4	1463	9,6
Maîtrise administ.	59	5,2	25	3,8	26	2,9	12	0,1	10	0,7	10	3,4	142	0,9
Cadres.....	113	9,9	82	12,6	88	9,7	69	0,6	11	0,8	12	4,0	375	2,5
N.D.....	53	4,6	38	5,8	31	3,4	225	2,1	71	5,3	57	19,1	475	3,1
Ensemble	1145	100,0	654	100,0	908	100,0	10914	100,0	1329	100,0	298	100,0	15341	100,0

- Les ouvriers.

Comme nous l'avons déjà noté, les ouvriers sont surtout représentés dans la production et les services généraux, la commercialisation en employant néanmoins quelques-uns car plusieurs unités étudiées possèdent un service après-vente assurant le dépannage de certains matériels à usage agricole notamment.

- La production occupe les 2/3 des manoeuvres, 85 % des O.S.I, 90 % des O.S.2, mais également 83 à 90 % des professionnels.
- Il peut paraître surprenant que les services généraux occupent si peu d'ouvriers qualifiés alors que leurs activités sont essentiellement orientées vers l'entretien et les travaux neufs. Même si dans certains cas il n'a peut-être pas toujours été aisé de distinguer entre personnels de production et des services généraux, même si une partie de l'entretien est assurée quelquefois par du personnel rattaché directement aux ateliers et donc à la production, l'on demeure étonné par certains faits.

- . Plus des 2/3 des ouvriers (68,4 %) affectés aux services généraux sont soit manoeuvres, soit ouvriers spécialisés.

- . En outre, si l'on isole les ouvriers professionnels, on constate que 57 % d'entre eux sont classés O.P.1. dans les services généraux contre 47 % seulement dans la fonction "production". Ces taux sont respectivement de 28 % et 33 % pour les O.P.2., de 15 % et 20 % pour les O.P.3. Aussi surprenant que cela puisse paraître, les ouvriers profes-

sionnels se situent à un niveau de hiérarchie professionnelle relativement moins élevé dans les services généraux que dans la production.

- Les employés.

Les employés de bureau, exception faite de la maîtrise administrative, sont surtout représentés dans la fonction "Direction et Administration générale" (71,5 %) mais également en nombre non négligeable dans les études et les services généraux où ils constituent respectivement 8,4 % et 13,9 % des effectifs de ces fonctions.

- Les techniciens et le personnel d'encadrement.

. La maîtrise est essentiellement affectée à la fonction "production". 73 % des agents de maîtrise et chefs d'équipe sont, en effet, occupés et constituent 6% des emplois de cette fonction.

. Comme il se doit, 90 % des dessinateurs relèvent de la fonction "Etudes, préparation, contrôle" dont ils forment 27,6 % de l'effectif.

. Les techniciens, stricto sensu, se répartissent de façon sensiblement égale entre Etudes (38,9 %) et Production (39,2 %). Néanmoins, s'ils représentent 23,2 % de l'effectif total des "Etudes", ils constituent à peine 2 % de celui de la production.

2) Niveau de formation générale et technique des
ouvriers professionnels et des techniciens.

Le niveau de formation du personnel a été étudié dans la première partie de cet ouvrage et l'on a vu combien il était dans l'ensemble assez faible. Cette observation mérite cependant d'être nuancée. Le niveau de formation ne découlerait-il pas des exigences de telle ou telle fonction et, par conséquent, de la structure fonctionnelle des établissements étudiés ? Cette question est extrêmement importante et tenter d'y répondre n'est pas facile.

En effet, il convient de limiter nos recherches au personnel ouvrier qualifié (O.P.P., P.I., P.2, P.3) et aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés. Ceux-ci constituent l'ossature des établissements industriels, une ossature où sont concentrés 72 % des salariés titulaires d'un diplôme d'enseignement technique. De plus, dans notre analyse, nous ferons abstraction de la fonction "Direction et Administration générale" qui compte trop de travailleurs de ces catégories. Notre recherche portera donc sur 5580 personnes appartenant aux quatre fonctions suivantes : Commercialisation, Etudes, Production, Services généraux.

Si l'on retient les catégories citées précédemment, on obtient les résultats suivants en ce qui concerne l'instruction de base, les diplômes d'enseignement général ou technique les plus élevés.

Répartition des ouvriers professionnels et des techniciens
selon leur niveau de formation et leur appartenance fonctionnelle.

INSTRUCTION DE BASE.

Fonction Niveau	Commerciali- sation		Etudes		Production		Services généraux		Total	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Primaire	92	56,8	189	33,0	2857	63,8	271	74,0	3409	61,1
Secondaire court.....	13	8,0	37	6,5	74	1,7	17	4,7	141	2,5
Second. long	6	3,7	26	4,5	14	0,3	3	0,8	49	0,9
Technique court.....	25	15,5	199	34,7	1389	31,0	57	15,6	1670	29,9
Tech. long..	18	11,1	98	17,1	131	2,9	10	2,7	257	4,6
Tech. sup...	7	4,3	24	4,2	14	0,3	1	0,3	46	0,8
Ens. sup....	1	0,6	-	-	-	-	7	1,9	8	0,2
Ensemble	162	100,0	573	100,0	4479	100,0	366	100,0	5580	100,0

DIPLOME D'ENSEIGNEMENT GENERAL LE PLUS ELEVE.

unité : %

Aucun	32,1	24,6	37,1	54,1	36,8
C.E.P.	35,8	27,5	42,4	29,2	39,9
B.E.P.C.	7,4	6,4	0,8	2,5	1,6
Bac. ou équiv.	2,5	1,6	0,4	0,8	0,6
Dipl. d'E.T. (niveau V)	12,3	24,4	17,6	11,8	17,7
Dipl. d'E.T. (niv. IV ou III)	9,9	15,5	1,7	1,6	3,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

DIPLOME D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE LE PLUS ELEVE.

Aucun	64,8	41,5	63,9	81,4	62,8
Niveau V	22,2	38,5	33,5	15,9	32,5
Niveau IV	11,1	15,3	2,2	2,7	3,9
Niveau III	1,9	4,7	0,4	-	0,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Parmi les quatre fonctions étudiées, ce sont les Services généraux qui utilisent le moins les titulaires de diplômes d'enseignement technique. En effet, 18,6 % des ouvriers professionnels et de la maîtrise affectés à cette fonction sont détenteurs de tels diplômes.
- Dans la Production qui, soulignons-le, absorbe les 4/5 des ouvriers professionnels et de la maîtrise de l'ensemble des établissements, la proportion de diplômés de l'enseignement technique s'élève à 35,2 % dans ces catégories de personnel.
- Ce taux est d'ailleurs de même grandeur (36,1 %) dans la Commercialisation qui toutefois emploie à peine 3 % des ouvriers professionnels et de la maîtrise.

Si la proportion de diplômés de l'enseignement technique est quasiment identique dans les fonctions "production" et "commercialisation", on observe néanmoins de profondes disparités dans la structure des diplômes. La commercialisation emploie des diplômés de plus haut niveau que la production. Ainsi, 63 % des diplômés de la commercialisation relèvent du niveau V alors que ce taux s'élève à 93 % pour la production; en revanche, 32 % des salariés détenteurs de diplômes d'enseignement technique peuvent être rattachés au niveau IV dans la commercialisation, cette proportion fléchissant à 6 % dans la production.

- Enfin, et ceci n'a rien de surprenant, plus de la moitié (58,5 %) des ouvriers professionnels et de la maîtrise affectés aux Etudes sont titulaires de diplômes d'enseignement technique et, ceci à des niveaux supérieurs à ceux que l'on enregistre dans les trois autres fonctions.

Pour intéressantes qu'elles soient, ces observations sont assez limitées. Nous avons pu nous rendre compte dans la Première Partie de cette étude combien l'âge joue un rôle déterminant dans l'accès à la formation et aux diplômes qui la sanctionnent. Or, à ce stade de notre recherche, le nombre d'observations susceptibles d'être retenues s'avère trop restreint pour affiner notre analyse. Celle-ci mériterait d'être reprise dans un échantillon plus vaste afin de répondre de façon plus satisfaisante à la question que nous soulevions récemment : dans quelle mesure le niveau de formation découle-t-il, à qualification égale, des exigences de telle ou telle fonction ?

III. - AUTONOMIE DES ETABLISSEMENTS ET QUALIFICATION.

Très sommairement, nous avons indiqué précédemment combien était riche d'enseignements la notion de degré d'autonomie. Celui-ci constitue un précieux indicateur dans le domaine des structures d'emplois et c'est ce que nous entendons souligner dès à présent.

Situons tout d'abord l'échantillon en fonction du critère d'autonomie.

Degré d'autonomie	Nbre d'établis.	Nombre de salariés	
		V.A.	%
Autonomie totale	17	5481	35,9
Dépendance d'une entreprise extérieure	7	3866	25,4
Atelier de production	11	5901	38,7
Ensemble	35	15248	100,0

La notion de fonction étant d'une application délicate dans les établissements de trop petite taille, il a semblé nécessaire d'éliminer ceux qui occupaient moins de 200 salariés (1) et d'orienter ensuite nos recherches sur deux points essentiels :

- La structure professionnelle des ouvriers selon le degré d'autonomie;
- et le taux d'encadrement du personnel selon le même critère.

(1) 10 établissements autonomes et 4 ateliers de production employant 1415 salariés ont été ainsi éliminés de l'échantillon.

1) Structure professionnelle des ouvriers et degré d'autonomie.

Répartition des ouvriers selon la qualification.

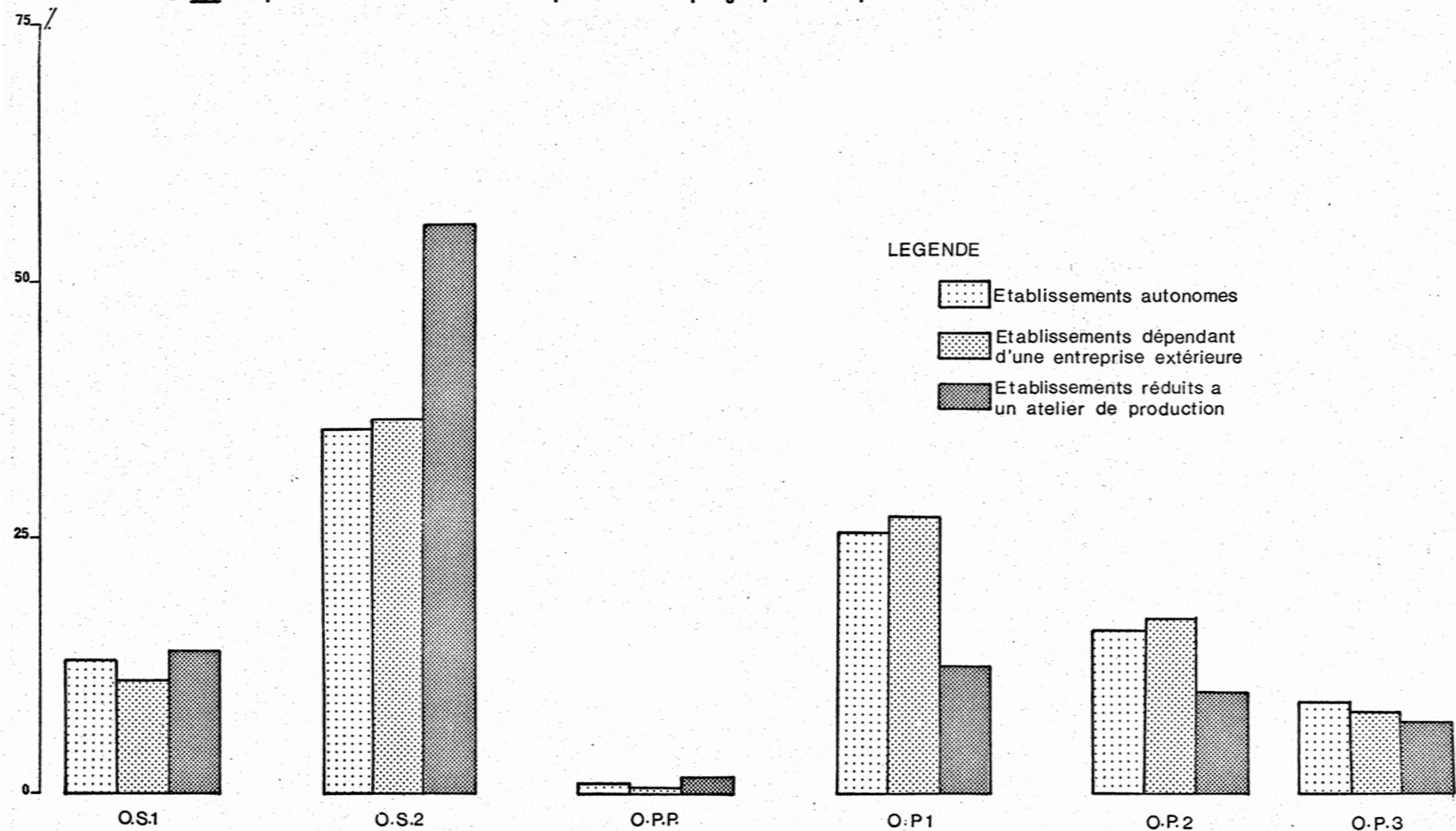
	Etablissements autonomes		Dépendant d'une entreprise ext.		Réduits à un atelier	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Manoeuvres	140	5,6	408	14,1	90	2,1
O.S.1.....	200	7,9	235	8,1	506	12,0
O.S.2.....	919	36,5	893	30,8	2378	56,5
O.P.P.....	29	1,2	14	0,5	60	1,4
P.1.....	642	25,5	689	23,8	477	11,3
P.2.....	388	15,4	445	15,4	386	9,2
P.3.....	200	7,9	213	7,3	316	7,5
Ensemble	2518	100,0	2897	100,0	4213	100,0

Le tableau précédent appelle trois remarques :

- La proportion d'ouvriers non qualifiés (manoeuvres et O.S.) a tendance à croître (50 %, 53 %, 70,6 %) au fur et à mesure que les établissements voient leur degré d'autonomie s'atténuer par la diminution de la gamme des fonctions existantes.

. En revanche, la stabilité du pourcentage de professionnels hautement qualifiés (O.P.3) est remarquable (7,9 %, 7,3 %, 7,5 %).

Gr XIV - Répartition des ouvriers selon la qualification et par groupe d'entreprise



. Les disparités réapparaissent au niveau des O.P.1. et des O.P.2., considérés isolément. Au sein de ces deux catégories regroupées, on rencontre respectivement 62,3 % et 60,8 % dans les établissements autonomes et ceux qui dépendent de l'extérieur contre 55,3 % dans ceux qui sont réduits à l'état d'un simple atelier de production.

Nous nous trouvons ici à la conjonction de plusieurs phénomènes : ambiguïté du langage et des classifications certes, mais également influence des structures technologiques et socio-économiques de l'établissement. Les modalités d'organisation du travail influent sur la structure du personnel ouvrier et l'existence de fonctions diversifiées permet de corriger l'évolution constatée opposant une minorité de travailleurs qualifiés (O.P.3. et, pour parti, O.P.1. et O.P.2) à la masse des manoeuvres, O.S. et petits professionnels.

2) Structure d'encadrement et degré d'autonomie.

Comme le révèle le tableau suivant, l'importance de l'encadrement et des techniciens montre un degré plus ou moins accentué d'autonomie.

	Etablissements autonomes		Etablissements dépendant d'une entreprise ext.		Simple ateliers de production	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Main d'oeuvre spécialisée (M. + O.S.)	1259	41,1	1536	46,2	2974	62,5
Ouvriers qualifiés (O.P.P. à P.3.)	1259	41,1	1361	40,9	1239	26,0
Petite Maîtrise (Maîtres-ouvriers & Chefs d'équipe)	131	4,3	187	5,6	164	3,4
Maîtrise	108	3,5	89	2,7	122	2,6
Techniciens	188	6,1	89	2,7	198	4,2
Dessinateurs	120	3,9	66	1,9	61	1,3
Total	3065	100,0	3328	100,0	4758	100,0

- Les agents de maîtrise ainsi que les techniciens et assimilés représentent successivement 17,8 %, 12,9 % et 11,5 % de l'effectif total selon que les établissements possèdent une autonomie complète, partielle ou inexistante.

Si l'on procède à une estimation du taux d'encadrement calculé de la façon suivante

$$\text{- taux d'encadrement} = \frac{\text{Cadres} + \text{Agents de maîtrise} + \text{Agents techniques et assimilés}}{\text{Ouvriers (M. + O.S. + O.P.)}}$$

on aboutit à des résultats de même tendance.

Degré d'autonomie	Fonction production	Ensemble de l'établissement
Etablissements autonomes	8,2	27,1
Etablissements dépendant d'une entreprise extérieure	12,0	17,0
Simple ateliers de production	9,7	14,4

Le taux d'encadrement observé pour la fonction "production" semble varier en sens inverse de celui que l'on enregistre pour l'ensemble de l'établissement. Ceci n'a rien de surprenant. Dans les établissements autonomes, chaque fonction est parfaitement distincte; en revanche, dans les autres catégories d'établissement, la "Production" se voit rattacher un certain nombre de tâches peu développées qui dans un organigramme d'entreprise autonome, relèveraient par exemple de la fonction "Etudes", "Commercialisation" ou "Services généraux".

3) Degré de formation générale et technique des
ouvriers professionnels et des techniciens.

Les 5580 ouvriers professionnels et techniciens occupés dans les établissements de plus de 200 salariés se répartissent comme suit en fonction du degré d'autonomie de leurs unités de production.

Groupe	Degré d'autonomie	O.P.	Chefs d'équipe et Maîtres-ouvriers	Agents de Maîtrise, techniciens et Dessinat.	Total
A	Ets. autonomes	1259	131	416	1806
B	Ets. dépendant d'une entreprise extérieure	1361	187	244	1792
C	Simplex ateliers de production	1239	164	381	1784

Si l'on considère la formation générale ou technique de ce personnel on obtient les résultats suivants.

INSTRUCTION DE BASE.

Groupe Formation	A		B		C	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Primaire	1183	65,5	946	52,8	1077	60,4
Secondaire court	59	3,3	34	1,9	48	2,7
Secondaire long	23	1,3	9	0,5	9	0,5
Technique court	443	24,5	686	38,3	555	31,1
Technique long	80	4,4	95	5,3	86	4,8
Technique supérieur	15	0,8	22	1,2	8	0,4
Enseignement sup.	3	0,2	-	-	1	-
Ensemble	1806	100,0	1792	100,0	1784	100,0

DIPLOME D'ENSEIGNEMENT GENERAL LE PLUS ELEVE.

Aucun	47,5	31,6	34,5
C.E.P.	25,3	45,1	44,7
B.E.P.C.	1,2	0,8	2,3
Bac. ou équivalent	0,7	0,2	0,9
Diplôme d'E.T. (niveau V)	20,8	18,8	15,4
Diplôme d'E.T. (niveau IV ou III)	4,5	3,5	2,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0

DIPLOME D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE LE PLUS ELEVE.

Aucun	68,8	51,1	65,5
Niveau V	25,8	44,2	30,3
Niveau IV	4,7	3,3	3,5
Niveau III	0,7	1,4	0,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Une analyse menée en distinguant ouvriers professionnels, petite maîtrise, maîtrise et techniciens conduit à des résultats analogues à ceux du tableau précédent : dans toutes les catégories de salariés, le niveau de formation générale et technique est proportionnellement plus élevé dans les établissements du groupe B que dans ceux des groupes A et C.

On peut voir là, sans doute, l'influence de plusieurs facteurs : établissements d'une taille moyenne plus élevée, politique du personnel plus cohérente, sélection plus rigoureuse, implantation dans des zones généralement plus favorables où le marché du travail est plus dense et plus diversifié. On peut en déduire également que l'âge moyen des personnels est souvent moins élevé par suite de divers phénomènes, comme une implantation relativement récente ou du moins une expansion plus rapide durant ces dernières années.

Si le degré d'autonomie des établissements agit sur la répartition structurelle des catégories de personnel, il ne semble donc pas qu'il ait une influence aussi déterminante sur le degré de formation des salariés considérés individuellement, degré de formation qui doit être mis en relation avec d'autres facteurs.

En définitive, outre leur complexité, toutes ces données sont significatives d'une tendance à l'enrichissement des qualifications observées en fonction du degré d'autonomie des établissements. Ceci est une donnée essentielle dans le cadre d'une politique cohérente d'Aménagement du Territoire où croissances quantitative et qualitative de l'Emploi aillent de pair.

C O N C L U S I O N

"Niveaux de formation et qualification", ce thème de réflexion dépasse aujourd'hui le cadre de la seule recherche intellectuelle. Bien que ce problème ne soit pas nouveau, sa prise de conscience est relativement récente et s'amplifie sous l'effet de la croissance économique et des conséquences sociales qui en découlent.

- La mutation accélérée de l'industrie et des services contraint, bon gré mal gré, les pédagogues, les conseillers d'orientation et les parents à s'interroger sur la forme et le contenu de l'enseignement à dispenser aux enfants et aux adolescents, en vue de leur entrée dans la vie active.
- L'inexistence ou l'inadaptation de la formation constitue un sujet de préoccupation pour bon nombre de travailleurs soit en chômage, soit contraints de changer d'emploi, soit désireux d'obtenir une promotion individuelle.
- Un sentiment de révolte envahit quelquefois certains jeunes diplômés dépourvus de tout emploi. De plus, lorsque l'inadéquation entre la formation reçue et l'emploi exercé s'accompagne d'une organisation du travail contesté, on assiste à des explosions de violences, notamment chez les jeunes ouvriers spécialisés.
- Soucieux de répondre à l'attente du système économique, tout en restant fidèles à leur mission spécifique, les Ministères du Travail et de l'Education Nationale tentent de déterminer les besoins en main d'oeuvre et de planifier la demande d'éducation. Le 19 mars 1970, un décret institue le Centre d'Etudes et de Recherches sur les qualifications (CEREQ), organisme national à caractère interministériel sous la tutelle administrative du Ministre de l'Education Nationale.
- Depuis 1966, les Pouvoirs publics ainsi que les organisations syndicales, patronales et ouvrières orientent leurs efforts vers la mise en oeuvre d'une politique coordonnée de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Au niveau de la région, cette concertation

s'instaure peu à peu au sein du Comité régional de la Formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi.

De façon implicite ou explicite, les liaisons entre niveaux de formation et emploi apparaissent donc au premier plan des préoccupations individuelles ou collectives. C'est, par conséquent, un sujet d'une particulière actualité que nous avons choisi d'étudier dans cet essai d'analyse des industries mécanique et métallurgique, implantées en Bourgogne.

Ce thème de recherche est d'ailleurs beaucoup trop riche et complexe pour que l'on puisse prétendre l'avoir totalement et définitivement exploré. Les enquêtes sectorielles et empiriques, du genre de celle que nous avons menée, sont du reste trop rares pour que l'on puisse sérieusement se permettre de théoriser, de systématiser à outrance.

Certains aspects du problème abordé n'ont pas pu être traités en raison des difficultés matérielles et méthodologiques qu'ils soulevaient. Citons, par exemple, la recherche de liaisons éventuelles entre les niveaux de formation et les postes de travail. Cette étude eût supposé une analyse spécifique des postes de travail par les enquêteurs eux-mêmes car peu d'entreprises disposent de fiches descriptives en ce domaine. Celles-ci existent parfois, pour des postes clés. seulement, jamais pour la totalité des postes. De plus, lorsque l'entreprise procède à une évaluation de ceux-ci, les objectifs poursuivis s'inscrivent dans une recherche soit d'organisation ou d'ordonnancement des tâches soit de détermination de grilles de rémunération. Enfin, et ce n'est pas la moindre des difficultés, la notion de poste change le contenu avec l'introduction de l'automatisation qui implique une nouvelle répartition des tâches. Certes, il est indispensable d'étudier les relations entre formation et postes de travail. Cela suppose qu'on ait recours à des procédés de micro-analyse socio-économique, avec toutes les contraintes de temps et de moyens qui en découlent.

D'autres aspects du thème retenu n'ont pas été étudiés car ils exigent des recherches spécifiques que l'on pourrait évidemment entreprendre dans le prolongement de cette enquête.

- Ainsi, le degré d'ancienneté des établissements en matière d'implantation, pourrait constituer une variable explicative du comportement des employeurs et des structures d'emploi.
- Le marché externe du travail n'est pas étranger à la politique du personnel. Certains types de main d'oeuvre abondent ou font défaut selon la localisation des établissements (démographie, appareil d'éducation, densité et diversité des activités économiques), ce qui permet ou interdit, sinon la création, du moins le développement de certaines fonctions.
- La nature du processus de production et des matières premières utilisées engendre un système d'organisation du travail qui détermine le nombre et la nature des postes de travail.

Malgré ses imperfections, nous pensons néanmoins que, par sa méthode et ses résultats, cette enquête contribuera à éclairer les phénomènes d'interaction entre l'Emploi et l'Education. Au terme de cette étude, il n'est pas sans intérêt d'insister à nouveau sur les points essentiels de notre recherche, points que l'on peut ordonner autour de quatre thèmes.

1°) L'enquête directe en tant que méthode d'observation

L'enquête directe nous paraît, en dépit des contraintes de temps et de moyens, constituer la seule approche acceptable pour ce genre de recherche. En effet, elle permet de mieux saisir la complexité de l'entreprise, notamment l'incidence des fonctions et du degré d'autonomie sur les structures d'emploi. Elle facilite la perception de certains écrans dont on peut prendre toute la mesure. L'analyse objective des fichiers du personnel permet aussi d'appréhender les limites et les difficultés d'élaboration d'une politique du personnel, particulièrement en ce qui concerne les prévisions d'emploi et les plans de formation.

2°) La complexité de la notion de qualification et les difficultés de son appréhension

La qualification est une notion complexe qui, l'enquête l'a confirmé, fait appel à de nombreux facteurs techniques, mais également sociaux ou juridiques.

Cette notion reste néanmoins fondamentale pour apprécier la nature du lien existant entre formation et emploi, ne serait-ce que parce que les nomenclatures, même conçues pour mettre en évidence ce lien, définissent seulement un langage permettant un classement nominal ou au mieux ordinal. Seules la recherche et la réflexion sur le contenu des qualifications vécues, et non pas conventionnelles, est susceptible d'aboutir à des normes nouvelles.

La prise en considération des qualifications admises par les entreprises constitue donc une première approche de ce problème, qui est préalable à toute élaboration systématique de ces normes.

Parmi les résultats d'ores et déjà acquis, l'un d'eux nous semble essentiel : la qualification peut toujours s'analyser comme la résultante d'une formation antérieure et des exigences du poste actuellement tenu.

A cet égard, l'enquête met en évidence la place importante, voire grandissante, que détiennent les ouvriers spécialisés dans ces industries mécanique et métallurgique, réputées pour leurs exigences de main d'oeuvre qualifiée. De plus, des modifications intervenues dans l'organisation du travail font apparaître de nouvelles catégories de salariés, à tel point que l'on a pu parler "d'ouvriers spécialisés qualifiés" (1). Dans cette optique, il semblerait bien qu'une large fraction des OPl isolés dans l'enquête pourraient entrer dans cette catégorie, les employeurs les ayant désignés ainsi faute d'une appellation mieux adaptée.

(1) d'HUGUES (P.), PETIT (G.) et RERAT (F.).- "Premiers résultats d'une étude dans les entreprises sur l'évolution de la qualification ouvrière et les besoins en formation".- Op. cit.

La nécessité d'un renouvellement des conditions de travail des O.S., souhaitée ou acceptée par beaucoup, va également dans ce sens. Aucun des gestes professionnels pris isolément n'exigera un enrichissement des connaissances individuelles mais le regroupement dans un seul poste de tâches multiples appellera une responsabilité accrue et des connaissances technologiques plus diversifiées permettant à l'opérateur de mieux appréhender la signification de son travail.

3°) Le niveau de formation et la qualification

L'enquête nous a révélé la relative faiblesse du niveau de formation des salariés. Ainsi, les trois quarts d'entre eux n'ont reçu qu'un enseignement primaire (complet ou parfois même inachevé) pour toute instruction de base. Le cinquième des travailleurs a bénéficié d'un enseignement court secondaire (3 %) ou technique (18 %). Une infime minorité a reçu un enseignement long secondaire ou technique. Une fraction encore plus minime a suivi les cours dispensés soit par l'Enseignement supérieur technique ou universitaire, soit par les Grandes Ecoles.

Ces observations méritent toutefois d'être nuancées. En effet, le développement de la demande d'éducation, souvent plus rapide que la croissance des besoins de l'entreprise, est d'ores et déjà perceptible. Ainsi, chez les salariés âgés de moins de 30 ans, 10 % des O.S. et 55 % des professionnels détiennent un diplôme d'enseignement technique égal ou supérieur au C.A.P. ; ces taux s'abaissent respectivement à 2 % et 19 % chez les salariés âgés de plus de 30 ans. De même, avec l'accès des jeunes aux qualifications d'agent technique ou de dessinateur, le degré d'instruction observé dans ^{ces} catégories s'accroît de façon quantitative et qualitative : 66 % des jeunes de moins de 30 ans possèdent un diplôme égal ou supérieur au C.A.P. alors que ce taux est de 44 % chez leurs aînés.

Nul doute que les jeunes diplômés soient amenés à connaître des difficultés croissantes à occuper, immédiatement ou peu de temps après la fin de leur cycle de formation, l'emploi correspondant à celui-ci.

Il leur faudra et nous rejoignons là notre réflexion précédente, faire la preuve de leur aptitude à tenir cet emploi ou, tout simplement, attendre qu'il se trouve libre. L'accumulation de leur capital intellectuel serait-elle alors sans objet ? Absolument pas, car elle leur permettra -mieux que leurs aînés- de s'adapter plus facilement aux exigences d'une évolution technologique grandissante et d'accéder à terme à une promotion.

4°) Promotion professionnelle

Nos observations précédentes se trouvent renforcées par le fait que les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 36 % de l'effectif total ; ceux de 30 à 40 ans, 26 % ; ceux de plus de 40 ans, 38 %. Il semble alors que l'alternative suivante doive se présenter : ou bien les travailleurs âgés de plus de 40 ans seront bloqués dans leur promotion par l'arrivée des jeunes ; ou bien ceux-ci, même titulaires de diplômes, devront patienter plus longtemps du fait que les employeurs ne voudront pas bouleverser les structures actuelles de la hiérarchie professionnelle. Ce "blocage" risque de s'aggraver avec la mise en place des actions de formation dans la mesure où celles-ci viseront uniquement à déboucher sur la promotion professionnelle, c'es-à-dire à cantonner l'homme dans sa seule dimension de producteur.

A ce point de notre bilan d'enquête, il convient aussi de s'interroger sur les potentialités de tel ou tel diplôme, acquis dans un système de formation soit scolaire soit extra-scolaire. Il est vrai que, si parmi les travailleurs âgés de moins de 30 ans, presque le cinquième des détenteurs de C.A.P. sont ouvriers spécialisés, cette proportion dépasse la moitié pour les titulaires d'un C.F.P.A. Faut-il en conclure que la F.P.A. ne soit pas un instrument de promotion, ou du moins, qu'elle offre des possibilités de promotion inférieures à celles que présente l'Education nationale ? Il faut se souvenir que la situation des anciens stagiaires de la Formation Professionnelle des Adultes doit être interprétée en fonction des caractéristiques de cette population. Le contenu des deux formations -C.A.P. et C.F.P.A.- est différent. Les stagiaires

possèdent, pour la plupart, une expérience même limitée de la vie active ; par conséquent, ils ont acquis certains comportements vis à vis des différents éléments des conditions de travail (en matière de salaire, notamment). Enfin, il ne faut pas oublier qu'en l'absence de données chiffrées, il est difficile de déterminer le laps de temps qui s'est écoulé entre la date d'obtention du C.A.P. ou du C.F.P.A. et celle de la reconnaissance d'une qualification. En effet, dans l'immense majorité des cas, ce délai est sans aucun doute plus réduit pour les anciens élèves de la F.P.A. que pour ceux de l'enseignement technique.

Ne cédon pas cependant au "mythe" du diplôme. "Il ne saurait exister de liens rigoureux entre diplômes et emploi ; à la base des classifications d'emplois par niveaux d'instruction, on trouve bien l'hypothèse que certains types d'instruction générale ou professionnelle confèrent à l'individu un ensemble de qualifications, d'aptitudes et de connaissances indispensables à l'accomplissement des tâches professionnelles correspondantes ; mais cette corrélation présumée revêt un caractère aléatoire, du fait qu'il s'agit d'une part de formations que le système d'enseignement a tendance à figer, d'autre part d'emplois que l'évolution scientifique et technique bouleverse ou supprime sous nos yeux" (1).

Quels objectifs doit-on alors assigner à notre système d'Education pour que les hommes puissent non seulement tenir efficacement leur emploi mais également suivre ses transformations lorsque les événements l'exigent ? Il ne nous appartient pas de répondre à cette question qui relève essentiellement des pédagogues. S'il est indéniable que l'amélioration de la formation professionnelle contribue à la croissance de l'économie, elle ne saurait constituer le seul objectif de notre système d'enseignement et la finalité exclusive de notre politique d'éducation permanente.

(1) LESNE, MONTLIBERT (de).- Formation et analyse sociologique du travail.- Op. cit.

ANNEXE

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

Niveaux	D E F I N I T I O N	Ancien classement Niveaux correspondants de la circ. du 22-I2-I959
I & II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.	V
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).	V
IV	IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (B.E.I.) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.)	IV
	IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).	III
	IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.	IV bis
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du premier cycle (B.E.P.C.)	II

V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.	I
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.	I

Bulletin Officiel de l'Education Nationale n° 29
(20 - 7 - 1967)

1. RAISON SOCIALE de l'ENTREPRISE

2. N° d'Immatriculation

3. Sexe et Année de Naissance.

4. Nationalité

5. Situation de Famille et Nombre Enfants

6. Instruction de base

7. Diplôme scolaire le + élevé d'Ens. général et d'Ens. Techn.

8. Diplôme non scolaire le + élevé

9. Profession de base

10. Dernière activité individuelle exercée (hors entreprise)

11. Niveau et qualification et nature de la grille.

12. Date d'entrée dans l'entreprise.

13. Emploi actuel et coefficient

14. Service ou atelier actuel.

OU .T. D. AM. EB. C.

ENTL

SA

M

F EnF

IG

EG ET

DP

SN M

SN MEX

Q NG

EB

SN M CF MI

SA

Emplois Successifs (1)	Qualification	Coef.	Durée

EM R CF T

(1) dans l'entreprise: totalité si - 40 ans
10 ans si + 40 ans.

G.E.T. Lundi 21 juillet 1969

Structure fonctionnelle des entreprises mécaniques et métallurgiques

Grande fonction	Sous-rubriques	Désignation usuelle	Type de personnel utilisé						
			Ingén.	Cadres	Techn.	Ag maît	Emp bur	A empl.	Ouvr.
DIRECTION									
ADMIN. générale		Service du personnel							
		Comptabilité							
		Secrétariat général							
10		Médecine du travail							
		Services sociaux							
		Gestion et finances							
		21. Service commercial							
Commercialisation		22. Achats							
		23. Stocks							
20		24. Service après vente							
Etudes, préparation,		31. Labo. d'essais et d'études, prototypes							

ANALYSE COMPAREE DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION

DANS 22 ETABLISSEMENTS OCCUPANT 10 000 SALARIES

Taille de l'établissement	Degré d'autonomie	POLITIQUE DE RECRUTEMENT	POLITIQUE DE PROMOTION
- 200 S	Autonome	Le recrutement se fait par essai professionnel de 15 jours -renouvelable- et ne tient compte ni des références, ni du passé professionnel, ni d'aucun diplôme.	La promotion se fait sur proposition du chef d'équipe ou du contremaître à partir de l'expérience requise dans l'entreprise. Elle est basée sur la qualité du travail fourni et non sur les diplômes. La promotion correspond à une élévation du salaire mais n'entraîne pas forcément un changement de poste.
- 200 S	Autonome	Le personnel est embauché sur un critère technique. L'essai pratique et technique d'une durée de 40 heures est primordial.	La promotion interne découle de la technicité, de la moralité et du sens du commandement de chaque salarié.
- 200 S	Autonome	Quel que soit le mode de recrutement, on ne tient compte en général ni des diplômes, ni des antécédents professionnels du candidat. Mais, une enquête discrète est faite sur la moralité, le caractère, la conduite du sujet. On essaie dans la mesure du possible d'écarter les caractériels, les intempérants, les cleptomane, les "paresseux". La visite médicale faite par le médecin du travail est parfois déterminante. L'observation de l'individu (activité, tenue, attitude...) pendant la période d'essai est non moins importante.	La promotion se fait empiriquement. Toutefois, en ce qui concerne les contremaîtres, ceux-ci sont recrutés parmi des ouvriers ayant un C.A.P. comme formation de base à qui l'on fait suivre des stages de perfectionnement F.P.A. ou que l'on perfectionne tout simplement sur le tas. Les agents de méthodes sont choisis parmi les meilleurs ouvriers, jeunes en général, ayant au moins un Brevet et formés soit sur le tas soit par l'entremise de sociétés spécialisées en organisation du travail.
- 200 S	Autonome	Le passé professionnel hors de l'entreprise et l'instruction de base de l'individu sont inconnus. L'embauche définitive n'intervient qu'après un essai professionnel essentiellement pratique.	La promotion s'effectue par ancienneté. Selon la vacance des postes, on prend de préférence une personne travaillant déjà dans l'entreprise et apte à assurer de nouvelles fonctions.

- 200 S	Autonome	Le recrutement du personnel s'effectue avec ou sans diplôme. Après une période d'essai de 3 mois, la spécialisation se fait sur le tas.	La promotion interne n'existe que pour deux postes de confiance. Le chef d'atelier qui est un ancien fraiseur formé sur le tas et le contremaître qui est ancien ajusteur formé lui aussi sur le tas. Sur 56 ouvriers, on distingue 12 OP et 44 manoeuvres. D'une façon générale les 12 OP (5 ont leur C.A.P.) sont aussi classés après une période d'essai plus ou moins longue de 3 mois à plusieurs années. C'est l'affectation et la capacité à effectuer le travail donné qui amènent à classer les individus soit OP (sans distinction entre OP 1, OP 2, OP 3) ou en manoeuvres (l'instabilité de ceux-ci pouvant atteindre semestriellement 50 %).
- 200 S	Autonome	Le diplôme et le passé professionnel de l'individu ne sont pas pris en considération pour l'embauche. Celle-ci a lieu définitivement après 1 mois de prise à l'essai; outre cet essai pratique, une très grande importance est attachée à la valeur humaine de l'individu et surtout à son adaptation au sein de l'entreprise.	La promotion s'effectue uniquement par ancienneté.
- 200 S	Autonome	Aucune référence au passé professionnel ni au diplôme du candidat à l'embauche. L'ouvrier qui se présente est pris 15 jours à l'essai. On le teste et on juge son rendement. Après essai, le patron fixe seul le salaire, étant donné qu'il n'existe pas de classification du personnel et que les conventions collectives sont ignorées.	Il n'existe pas de promotion interne, les ouvriers étant en majorité des manoeuvres spécialisés. Toutes les places d'encadrement sont occupées par des membres de la famille du patron.
- 200 S	Autonome	Le diplôme et le passé professionnel ne rentrent que très peu en ligne de compte au moment de l'embauche. L'essai professionnel (essentiellement pratique) est primordial et dure une semaine minimum.	La promotion s'effectue selon la valeur professionnelle des individus.

- 200 S	Autonome	Le recrutement s'opère surtout à partir des personnes ayant un C.A.P. et une certaine expérience,	Le niveau de qualification n'est pas déterminé par le directeur mais par une commission d'ouvriers qui juge l'aptitude de l'ouvrier et décide de son éventuelle promotion.
- 200 S	Dépendante	Le recrutement se fait en théorie sur présentation d'un C.A.P. mais les candidats détenteurs de ce diplôme étant rares, on embauche tous ceux qui veulent travailler.	La promotion s'effectue par ancienneté mais aussi en tenant compte des qualités personnelles de l'ouvrier.
- 200 S	Dépendante	Le diplôme et le passé professionnel n'entrent pas en jeu dans le recrutement. L'embauche définitive n'intervient qu'après une prise à l'essai d'un mois.	La promotion s'effectue par ancienneté.
- 200 S	Dépendante	Le personnel est surtout constitué de ruraux car le travail demandé ne requiert pas de qualification particulière.	Aucune promotion possible.
200 à 499	Autonome	L'engagement se fait sur présentation d'un diplôme ou d'après les résultats d'un essai professionnel correspondant au poste, d'une durée de 4 heures.	La promotion s'effectue selon des critères de qualification et d'ancienneté.
200 à 499	Autonome	Le recrutement se fait selon le passé professionnel de l'individu et après une période d'essai.	La promotion découle exclusivement du mérite c'est-à-dire de l'efficacité de l'individu.
200 à 499	Semi-Autonome	Le personnel est recruté sur un critère de niveau technique (C.A.P.), après entretien avec le chef du personnel et quelques tests	La promotion reste liée à la notion de métier. Chez les OS, on réclame la polyvalence. Pour les OS femmes, la promotion est limitée à leur utilisation

200 à 499	S.-Autonome	<p>appropriés. A l'embauche, on donne la priorité aux jeunes qui sortent d'un C.E.T. à cause du contenu promotionnel que peut avoir cette formation. De toute manière, la formation se fait sur le tas. Le nouvel embauché est suivi 6 mois. Il bénéficie d'un capital d'heures dégressif (appelé bon de complément de formation) pendant 3 mois. Il bénéficiera de ce capital d'heures par surprime; par exemple, s'il arrive au rendement normal mais, en tout état de cause, il ne sera pas mis au régime de ceux qui sont depuis plus longtemps dans l'entreprise jusqu'à l'échéance de 3 mois.</p>	<p>La promotion reste liée à la notion de métier. Chez les OS, on réclame la polyvalence. Pour les OS femmes, la promotion est limitée à leur utilisation dans les postes mais automatique. Cette possibilité est aussi utilisée pour les hommes mais on note une porte de sortie vers OP I; celle-ci est néanmoins rare (elle concerne environ 3 OS par an sur 142 OS) et elle est à la discrétion du chef d'atelier. Pour les professionnels, on demande surtout le sens de la responsabilité et le sérieux du travail, chaque passage de P1 à P2 et de P2 à P3 étant assorti d'une période d'essai technique de 2 ans. Il n'existe pas de contingent limité pour ces promotions. Quant aux emplois de maître-ouvrier et de chef ouvrier, on les obtient comme promotion et récompense après 15 ans d'ancienneté; on les choisit parmi les O.P. quel que soit l'échelon. La maîtrise est choisie essentiellement parmi les maîtres-ouvriers et les chefs ouvriers si leur compétence est bonne et leur sens du commandement affirmé.</p>
200 à 499	Semi-Autonome	<p>Pas de recrutement possible sans C.A.P., celui-ci étant envisagé comme un moyen de filtrage. Le passé professionnel de l'individu est pris en considération. L'embauche définitive intervient après un essai professionnel de 3 semaines à 1 mois.</p>	<p>L'entretien annuel avec notation et bilan permet à l'ouvrier de progresser dans la fourchette de salaires de sa catégorie. L'intéressé a communication de son dossier et reçoit de son supérieur toutes informations utiles sur la conduite à tenir en vue d'accéder éventuellement au sein de l'entreprise à une fonction supérieure. Chaque année, un plan de promotion est établi pour chaque catégorie (maîtrise - agents techniques - ouvriers). La situation de chaque salarié est obligatoirement examinée tous les ans. Voici les critères utilisés pour la promotion:</p>

			----- : OS → PI PI → P2 P2 → P3 OP → AT OP → AM -----
			Ancienneté : : + : + : + : + Expérience : : + : + : + : + ----- Essais : + : + : : : Profession- : + : + : : : nels : : : : : ----- Diplômes : + : : : :
+ 500 S	Autonome	Pour le recrutement, il est tenu compte du diplôme et aussi du passé professionnel des salariés. En outre, pour l'affectation à certains postes qualifiés (outilleurs spécialisés de la fabrication des outils d'emboutissage), un essai pratique est exigé.	La promotion s'effectue de façon interne, selon la disponibilité des postes et la valeur personnelle des salariés.
+ 500 S	Autonome	Lors du recrutement, il n'est pas tenu compte du passé professionnel ni des diplômes des candidats à l'embauche. La formation s'effectue sur le tas.	Le passage de OS2 à OPI se fait à l'issue d'un "essai-maison". Certains ouvriers sont classés OPI ou OP2 à la suite de l'introduction d'une machine polyvalente, nécessitant une adaptation continue. La maîtrise soit du rang ou parfois est constituée d'OP3 venus de l'extérieur. Certains titulaires de C.A.P. suivent des cours de promotion (C.N.A.M.) et peuvent passer au bureau d'études.
+ 500 S	Autonome	L'essentiel du personnel est embauché sans qualification car les travaux délicats sont confiés à des sous-traitants.	L'introduction de machines semi-automatiques permet d'être moins exigeant sur le niveau technique des ouvriers employés à ces postes. L'absence de ce matériel exigerait un personnel plus nombreux et surtout plus qualifié. L'appel à la sous-traitance pour les tâches les plus complexes rend inutile l'intervention d'organismes extérieurs pour élever le niveau technique des salariés. De ce fait, les problèmes de promotion perdent de leur acuité.

+ 500 S	Semi-Auto-nome	Le recrutement s'opère à partir des sections "mécanique" et "métaux en feuilles" de l'Enseignement technique et des sections de F.P.A. Toute embauche se fait à la suite d'un essai professionnel. Les titulaires de C.A.P. sont engagés en qualités d'OP I	Toute promotion à l'intérieur de l'entreprise se fait à la suite d'un essai professionnel, sur propositions de chef d'équipe. Depuis quelques années, des examens psychotechniques sont pratiqués.																																																																													
+ 500 S	Dépendante	Le recrutement s'effectue en tenant compte des diplômes et à l'issue d'un essai technique	<p>Dans chaque passage intercatégoriel, l'existence d'un diplôme professionnel est un caractère privilégié, comme l'indique le tableau ci-dessous :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">:OS</th> <th style="text-align: center;">→OPI</th> <th style="text-align: center;">:PI</th> <th style="text-align: center;">→P2</th> <th style="text-align: center;">:P2</th> <th style="text-align: center;">→P3</th> <th style="text-align: center;">:OP</th> <th style="text-align: center;">→AT</th> <th style="text-align: center;">:OP</th> <th style="text-align: center;">→AM</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ancienneté</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> </tr> <tr> <td>Expérience</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> </tr> <tr> <td>Essais</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> </tr> <tr> <td>Professionnels:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> </tr> <tr> <td>Diplômes</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> <td>+</td> <td>:</td> <td>+</td> </tr> <tr> <td>Professionnels:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> <td>:</td> </tr> </tbody> </table>		:OS	→OPI	:PI	→P2	:P2	→P3	:OP	→AT	:OP	→AM	Ancienneté	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	Expérience	:	:	+	:	+	:	+	:	+	:	Essais	:	+	:	:	:	:	:	:	:	:	Professionnels:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	Diplômes	:	+	:	+	:	+	:	+	:	+	Professionnels:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
	:OS	→OPI	:PI	→P2	:P2	→P3	:OP	→AT	:OP	→AM																																																																						
Ancienneté	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:																																																																						
Expérience	:	:	+	:	+	:	+	:	+	:																																																																						
Essais	:	+	:	:	:	:	:	:	:	:																																																																						
Professionnels:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:																																																																						
Diplômes	:	+	:	+	:	+	:	+	:	+																																																																						
Professionnels:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:																																																																						
+ 500 S	Dépendante	Le personnel est recruté sans politique d'embauche bien définie. Au mieux, il subit quelques essais manuels afin d'essayer de déterminer sa dextérité et un examen médical pour évaluer les risques d'accidents du travail.	Le personnel passe de catégorie ^{à catégorie} avec un essai professionnel ou selon les notes de la maîtrise, cette dernière voie étant plus particulière aux O.S.. Pour les "bons ouvriers", on crée un grade particulier de "premier ouvrier". Cela nécessite 10 ans d'ancienneté, de 5 ans dans la catégorie OP. Entrent en compte pour départager les candidats, la notation, la famille et le niveau d'études. C'est le Siège Social, situé à Paris, qui nomme les "premiers ouvriers". Quant à la maîtrise, elle sort indifféremment des rangs de OS ou de OP. Elle subit à Paris des épreuves psychotechniques pour tester la valeur de la personnalité et est formée dans une école spéciale du groupe.																																																																													

Etablie le

FEUILLE D'APPRECIATION

N° 1 - CADRES

NOM PRÉNOM

FONCTION CLASSIFICATION

DÉPARTEMENT OU SERVICE

INSTRUCTIONS POUR L'EMPLOI DE CETTE FEUILLE

- Indiquer la fonction en clair.
- Lire avec soin l'ensemble d'une rubrique avant de cocher d'une croix le texte correspondant le mieux au noté. Si deux ou trois cases se trouvent en face d'un même texte, cocher celle du haut, du centre ou du bas, suivant que l'intéressé se rapproche plus d'un des textes encadrant vers le haut ou vers le bas.
- Après avoir rempli les pages 2 et 3, conclure page 4 en donnant vos appréciations.

SANTE	ASSI- DUITE (nombre de retards)	MAITRISE DE SOI	SENS DES RESPONSA- BILITES	ESPRIT DE DECISION	APTITUDE A COMPRENDRE	ESPRIT DE PROGRES	JUGEMENT
<input type="checkbox"/> Handicapé dans son travail par une mauvaise santé. Souvent déprimé.	<input type="checkbox"/> 35 et au-dessus	<input type="checkbox"/> Anxieux, fébrile, perd la tête dans les moments difficiles.	<input type="checkbox"/> Recule devant les initiatives fuit les responsabilités.	<input type="checkbox"/> N'agit pas de sa propre initiative. Incapable de se décider.	<input type="checkbox"/> Comprend lentement. Pensée confuse.	<input type="checkbox"/> Très routinier. Incapable d'évoluer.	<input type="checkbox"/> Manque d'objectivité. Esprit négatif souvent porté à critiquer sans raison. N'analyse pas.
<input type="checkbox"/> Fréquentes absences dues à la maladie.	<input type="checkbox"/> 28 à 34	<input type="checkbox"/> Son activité est fréquemment influencée par son émotivité.	<input type="checkbox"/> A besoin d'être relancé et contrôlé. Hésitant.	<input type="checkbox"/> Influenable, lent à se décider.	<input type="checkbox"/> Intelligence limitée. Analyses superficielles.	<input type="checkbox"/> Imagination limitée, opinions préconçues, ne voit que les possibilités évidentes.	<input type="checkbox"/> Analyse mal. Jugement peu sûr. Influenable.
<input type="checkbox"/> Vigueur Physique normale. Rarement absent par suite de maladie.	<input type="checkbox"/> 21 à 27 <input type="checkbox"/> 14 à 20	<input type="checkbox"/> Généralement d'humeur égale, s'emporte rarement.	<input type="checkbox"/> Accepte généralement les responsabilités.	<input type="checkbox"/> Généralement sûr de lui dans les problèmes courants. Hésitant dans les problèmes plus complexes.	<input type="checkbox"/> Intelligence moyenne. Comprend après des explications normales.	<input type="checkbox"/> Esprit évolutif normal. Applique volontiers les méthodes nouvelles.	<input type="checkbox"/> Jugement assez sain. Moyennement influenable. Bon sens.
<input type="checkbox"/> Très bonne santé. Bien adapté.	<input type="checkbox"/> 7 à 13	<input type="checkbox"/> Bien équilibré. Examine les critiques avec objectivité.	<input type="checkbox"/> Accepte volontiers les responsabilités.	<input type="checkbox"/> A de l'initiative. Généralement prompt à résoudre les problèmes difficiles.	<input type="checkbox"/> Esprit ouvert, sait aller à l'essentiel.	<input type="checkbox"/> S'adapte rapidement. Contribue aux améliorations.	<input type="checkbox"/> Jugement sain. Accepte critiques et suggestions.
<input type="checkbox"/> Jamais fatigué. Vitalité exceptionnelle	<input type="checkbox"/> 0 à 6	<input type="checkbox"/> Possède beaucoup de sang-froid. Reste maître de lui en toutes circonstances.	<input type="checkbox"/> Aime et recherche les responsabilités.	<input type="checkbox"/> Prend rapidement les décisions les meilleures et les plus judicieuses en toutes circonstances.	<input type="checkbox"/> Esprit vif et réceptif Compréhension très rapide.	<input type="checkbox"/> Voit juste et loin. Grandes facultés d'imagination. Esprit inventif.	<input type="checkbox"/> Jugement sûr et rapide. Grande indépendance d'esprit.

CONNAISSANCE DE LA FONCTION	SENS DE L'ORGANISATION	AUTORITE	ESPRIT D'EQUIPE	FORMATION DU PERSONNEL	EFFICIENCE	MENTALITE
<input type="checkbox"/> Ignore les principes de base. Ne se tient pas au courant des progrès en cours.	<input type="checkbox"/> Organise mal le travail. Sans méthode. Donne des ordres confus.	<input type="checkbox"/> A très peu d'ascendant sur les autres. Manque d'enthousiasme.	<input type="checkbox"/> Egoïste. Ne concède rien. Fait de l'obstruction.	<input type="checkbox"/> Néglige complètement de former son personnel. Veut tout faire par lui-même.	<input type="checkbox"/> Rendement et qualité de travail très insuffisants.	<input type="checkbox"/> Mentalité couteuse.
<input type="checkbox"/> Compréhension faible des techniques et des méthodes. Néglige de se perfectionner.	<input type="checkbox"/> Organise avec difficulté. Apprécie mal les moyens.	<input type="checkbox"/> N'a pas l'autorité correspondant à sa fonction. A du mal à s'imposer.	<input type="checkbox"/> Trop personnel. S'adapte mal. Fait parfois de l'opposition systématique.	<input type="checkbox"/> Manque d'intérêt ou d'aptitude pour former ses subordonnés.	<input type="checkbox"/> Travaille lentement. Ne fait aucun effort pour s'améliorer. A besoin d'être stimulé.	<input type="checkbox"/> Honnêteté moyenne. Pas toujours franc. Dénigre souvent. Peu de ressort moral.
<input type="checkbox"/> Connait l'essentiel de sa fonction mais doit se perfectionner.	<input type="checkbox"/> Organisateur moyen, a besoin d'être guidé.	<input type="checkbox"/> Transmet des ordres mais à du mal à entraîner son groupe. Autorité moyenne.	<input type="checkbox"/> S'adapte généralement bien à l'équipe. Ne se vexe pas.	<input type="checkbox"/> Educateur moyen. Donne des directives et des explications.	<input type="checkbox"/> Travaille normalement.	<input type="checkbox"/> Dans l'ensemble franc et loyal. Ambition mesurée. Souci moyen de contribuer à la prospérité de l'entreprise.
<input type="checkbox"/> Bonne connaissance théorique et pratique de la fonction. Connait les progrès réalisés dans son secteur.	<input type="checkbox"/> Organisateur efficace, répartit judicieusement les tâches.	<input type="checkbox"/> Sait manier les hommes et les stimuler.	<input type="checkbox"/> Travaille en harmonie avec le groupe dans lequel il s'intègre.	<input type="checkbox"/> Juge bien son personnel, bon éducateur. Sait former ses subordonnés et développer leurs qualités d'initiative.	<input type="checkbox"/> Travail satisfaisant. N'attend pas les suggestions pour l'améliorer. Méthodique.	<input type="checkbox"/> Mérite la confiance. Travaille au succès de l'entreprise.
<input type="checkbox"/> Connaissance approfondie de son métier. Fait des recherches personnelles. Prévoit les étapes des améliorations futures.	<input type="checkbox"/> Excellent organisateur. Sait déléguer et sait contrôler. Obtient rapidement d'excellents résultats.	<input type="checkbox"/> Excellent entraîneur d'hommes. Autorité indiscutée.	<input type="checkbox"/> Grand dévouement à l'intérêt commun. Travaille en parfaite harmonie avec les autres.	<input type="checkbox"/> Educateur remarquable. Sait choisir et perfectionner ses subordonnés. Délègue clairement autorité et responsabilité.	<input type="checkbox"/> Forte puissance de travail. Rendement excellent.	<input type="checkbox"/> Dévoué à l'entreprise. Franc et loyal. Grande honnêteté intellectuelle.

AVIS DU NOTATEUR

L'intéressé est-il adapté à sa fonction ?

oui

non

Si oui peut-il progresser ?

Si non quel genre d'emploi lui conviendrait le mieux ?

Que proposez-vous pour l'y préparer ?

APPRECIATION D'ENSEMBLE

Qualités dominantes
Points faibles
Synthèse
.....
.....
.....

AVIS DE L'INTERESSE (à remplir après l'entretien qui doit suivre l'établissement de la feuille d'appréciation)

Quelles sont les aspirations de l'intéressé en ce qui concerne :

son affectation :

son perfectionnement :

l'évolution de sa carrière :

VISAS

Notateur	Chef de Service	Direction intéressée
Signature :	Signature :	Signature :
Nom :	Nom :	Nom :

FEUILLE D'APPRECIATION

N° 2 - PERSONNEL DE MAITRISE
(ou assimilé)

NOM	PRÉNOM
CLASSIFICATION	
DÉPARTEMENT OU SERVICE	
ÉTABLISSEMENT	

INSTRUCTIONS POUR L'EMPLOI DE CETTE FEUILLE

Lire avec soin l'ensemble d'une rubrique avant de cocher d'une croix le texte correspondant le mieux au noté. Si deux ou trois cases se trouvent en face d'un même texte, cocher celle du haut, du centre ou, du bas, suivant que l'intéressé se rapproche plus d'un des textes encadrant vers le haut ou vers le bas.

- Après avoir rempli les pages 2 et 3, conclure page 4 en donnant vos appréciations.

SANTE	ASSIDUITE (nombre de retards)	MAITRISE DE SOI	SENS DES RESPONSABILITES	ESPRIT DE DECISION	APTITUDE A COMPRENDRE	JUGEMENT
<input type="checkbox"/> Handicapé dans son travail par une mauvaise santé. Souvent déprimé.	<input type="checkbox"/> 35 et au-dessus.	<input type="checkbox"/> Anxieux, fébrile, perd la tête dans les moments difficiles.	<input type="checkbox"/> Recule devant les initiatives fuit les responsabilités.	<input type="checkbox"/> N'agit pas de sa propre initiative. Incapable de se décider.	<input type="checkbox"/> Comprend lentement. Pensée confuse.	<input type="checkbox"/> Manque d'objectivité. Esprit négatif souvent porté à critiquer sans raison. N'analyse pas.
	<input type="checkbox"/> 28 à 34		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Fréquentes absences dues à la maladie.	<input type="checkbox"/> 25 à 27	<input type="checkbox"/> Son activité est fréquemment influencée par son émotivité.	<input type="checkbox"/> A besoin d'être relancé et contrôlé. Hésitant.	<input type="checkbox"/> Influenable, lent à se décider.	<input type="checkbox"/> Intelligence limitée. Analyses superficielles.	<input type="checkbox"/> Analyse mal. Jugement peu sûr. Influenable.
	<input type="checkbox"/> 22 à 24		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Vigueur Physique normale. Rarement absent par suite de maladie.	<input type="checkbox"/> 19 à 21	<input type="checkbox"/> Généralement d'humeur égale, s'emporte rarement.	<input type="checkbox"/> Accepte généralement les responsabilités.	<input type="checkbox"/> Généralement sûr de lui dans les problèmes courants. Hésitant dans les problèmes plus complexes.	<input type="checkbox"/> Intelligence moyenne. Comprend après des explications normales.	<input type="checkbox"/> Jugement assez sain. Moyennement influenable. Bon sens.
	<input type="checkbox"/> 16 à 18		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Très bonne santé. Bien adapté.	<input type="checkbox"/> 13 à 15	<input type="checkbox"/> Bien équilibré. Examine les critiques avec objectivité.	<input type="checkbox"/> Accepte volontiers les responsabilités.	<input type="checkbox"/> A de l'initiative. Généralement prompt à résoudre les problèmes difficiles.	<input type="checkbox"/> Esprit ouvert, sait aller à l'essentiel.	<input type="checkbox"/> Jugement sain. Accepte critiques et suggestions.
	<input type="checkbox"/> 10 à 12		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Jamais fatigué. Vitalité exceptionnelle	<input type="checkbox"/> 7 à 9	<input type="checkbox"/> Possède beaucoup de sang-froid. Reste maître de lui en toutes circonstances.	<input type="checkbox"/> Aime et recherche les responsabilités.	<input type="checkbox"/> Prend rapidement les décisions les meilleures et les plus judicieuses en toutes circonstances.	<input type="checkbox"/> Esprit vif et réceptif Compréhension très rapide.	<input type="checkbox"/> Jugement sûr et rapide. Grande indépendance d'esprit.
	<input type="checkbox"/> 0 à 6		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

CONNAISSANCE DE LA FONCTION	SENS DE L'ORGANISATION	AUTORITE	ESPRIT D'EQUIPE	FORMATION DU PERSONNEL	EFFICIENCE	MENTALITE
<input type="checkbox"/> Ignore les principes de base. <input type="checkbox"/> Ne se tient pas au courant des progrès en cours.	<input type="checkbox"/> Organise mal le travail. Sans méthode. Donne des ordres confus.	<input type="checkbox"/> A très peu d'ascendant sur les autres. <input type="checkbox"/> Manque d'enthousiasme.	<input type="checkbox"/> Egoïste. Ne concède rien. <input type="checkbox"/> Fait de l'obstruction.	<input type="checkbox"/> Néglige complètement de former son personnel. Veut tout faire par lui-même.	<input type="checkbox"/> Rendement et qualité de travail très insuffisants.	<input type="checkbox"/> Mentalité douteuse.
<input type="checkbox"/> Compréhension faible des techniques et des méthodes. Néglige de se perfectionner.	<input type="checkbox"/> Organise avec difficulté. Apprécie mal les moyens.	<input type="checkbox"/> N'a pas l'autorité correspondant à sa fonction. <input type="checkbox"/> A du mal à s'imposer.	<input type="checkbox"/> Trop personnel. S'adapte mal. <input type="checkbox"/> Fait parfois de l'opposition systématique.	<input type="checkbox"/> Manque d'intérêt ou d'aptitude pour former ses subordonnés.	<input type="checkbox"/> Travaille lentement. Ne fait aucun effort pour s'améliorer. A besoin d'être stimulé.	<input type="checkbox"/> Honnêteté moyenne. Pas toujours franc. Dénigre souvent. Peu de ressort moral.
<input type="checkbox"/> Connait l'essentiel de sa fonction mais doit se perfectionner.	<input type="checkbox"/> Organisateur moyen, a besoin d'être guidé.	<input type="checkbox"/> Transmet des ordres mais a du mal à entraîner son groupe. <input type="checkbox"/> Autorité moyenne.	<input type="checkbox"/> S'adapte généralement bien à l'équipe. Ne se vexe pas.	<input type="checkbox"/> Educateur moyen. Donne des directives et des explications.	<input type="checkbox"/> Travaille normalement.	<input type="checkbox"/> Dans l'ensemble franc et loyal. Ambition mesurée. Souci moyen de contribuer à la prospérité de l'entreprise.
<input type="checkbox"/> Bonne connaissance théorique et pratique de la fonction. Connait les progrès réalisés dans son secteur.	<input type="checkbox"/> Organisateur efficace, répartit judicieusement les tâches.	<input type="checkbox"/> Sait manier les hommes et les stimuler.	<input type="checkbox"/> Travaille en harmonie avec le groupe dans lequel il s'intègre.	<input type="checkbox"/> Juge bien son personnel, bon éducateur. Sait former ses subordonnés et développer leurs qualités d'initiative.	<input type="checkbox"/> Travail satisfaisant. N'attend pas les suggestions pour l'améliorer. <input type="checkbox"/> Méthodique.	<input type="checkbox"/> Mérite la confiance. Travaille au succès de l'entreprise.
<input type="checkbox"/> Connaissance approfondie de son métier. S'efforce d'apporter sa contribution personnelle aux progrès en cours.	<input type="checkbox"/> Excellent organisateur. Sait déléguer et sait contrôler. Obtient rapidement d'excellents résultats.	<input type="checkbox"/> Excellent entraîneur d'hommes. <input type="checkbox"/> Autorité indiscutée.	<input type="checkbox"/> Grand dévouement à l'intérêt commun. <input type="checkbox"/> Travaille en parfaite harmonie avec les autres.	<input type="checkbox"/> Excellent éducateur. Sait choisir ses subordonnés. Souci constant de les améliorer.	<input type="checkbox"/> Forte puissance de travail. Rendement excellent.	<input type="checkbox"/> Dévoué à l'entreprise. Franc et loyal. Grande honnêteté intellectuelle.

AVIS DU NOTATEUR

L'intéressé est-il adapté à sa fonction ?

oui

non

Si oui peut-il progresser ?

Si non quel genre d'emploi lui conviendrait le mieux ?

Que proposez-vous pour l'y préparer ?

APPRECIATION D'ENSEMBLE

Qualités dominantes
Points faibles
Synthèse
.....
.....
.....

AVIS DE L'INTERESSÉ (à remplir après l'entretien qui doit suivre l'établissement de la feuille d'appréciation)

Quelles sont les aspirations de l'intéressé en ce qui concerne :

son affectation :

son perfectionnement :

l'évolution de sa carrière :

VISAS

Notateur	Chef de Service	Direction intéressée
Signature :	Signature :	Signature :
Nom :	Nom :	Nom :

Retour au Service du Personnel sous pli confidentiel

Etablie le _____

FEUILLE D'APPRECIATION

N° 3 - PERSONNEL D'EXECUTION

NOM _____	PRENOM _____
CLASSIFICATION _____	
DEPARTEMENT OU SERVICE _____	
ETABLISSEMENT _____	

INSTRUCTIONS POUR L'EMPLOI DE CETTE FEUILLE

- Lire avec soin l'ensemble d'une rubrique avant de cocher d'une croix le texte correspondant le mieux au noté. Si deux ou trois cases se trouvent en face d'un même texte, cocher celle du haut, du centre ou du bas, suivant que l'intéressé se rapproche plus d'un des textes encadrant vers le haut ou vers le bas.
- Après avoir rempli les pages 2 et 3, conclure page 4 en donnant vos appréciations.

SANTÉ	ASSIDUITE (NOMBRE de RETARDS)	APTITUDE A COMPRENDRE	APTITUDE A SE PERFECTIONNER	CONNAIS- SANCE DE LA FONCTION
<input type="checkbox"/> Handicapé dans son travail par une mauvaise santé. Souvent déprimé.	<input type="checkbox"/> 35 et au-dessus <input type="checkbox"/> 31 à 35 <input type="checkbox"/> 29 & 30	<input type="checkbox"/> Comprend lentement. Pensée confuse.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Se complait dans la routine. Inadaptable. Passif.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Ignore les principes de base. Ne se tient pas au courant des progrès en cours.
<input type="checkbox"/> Fréquentes absences dues à la maladie.	<input type="checkbox"/> 27 & 28 <input type="checkbox"/> 25 & 26 <input type="checkbox"/> 23 & 24	<input type="checkbox"/> Intelligence limitée.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> S'adapte lentement. Peu de facilités pour se perfectionner.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Compréhension faible des techniques et des méthodes. Néglige de se perfectionner.
<input type="checkbox"/> Vigueur physique normale. Rarement absent par suite de maladie.	<input type="checkbox"/> 21 & 22 <input type="checkbox"/> 19 & 20 <input type="checkbox"/> 17 & 18	<input type="checkbox"/> Intelligence moyenne. Comprend après des explications normales.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Montre un intérêt moyen pour se perfectionner. S'adapte néanmoins dans des délais acceptables.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Connait l'essentiel de sa fonction, mais doit se perfectionner.
<input type="checkbox"/> Très bonne santé. Bien adapté.	<input type="checkbox"/> 15 & 16 <input type="checkbox"/> 13 & 14 <input type="checkbox"/> 11 & 12	<input type="checkbox"/> Esprit ouvert. Des explications rapides suffisent.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cherche à se perfectionner et à s'instruire. S'adapte assez facilement.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bonne connaissance théorique et pratique de la fonction. Connait les progrès réalisés dans son secteur.
<input type="checkbox"/> Jamais fatigué. Vitalité exceptionnelle.	<input type="checkbox"/> 9 & 10 <input type="checkbox"/> 7 & 8 <input type="checkbox"/> 0 à 6	<input type="checkbox"/> Esprit vif et réceptif. Compréhension très rapide.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Assimile rapidement. Très ardent à se perfectionner.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Connaissance approfondie de son métier. S'efforce d'apporter sa contribution personnelle aux progrès en cours.

QUANTITE DE TRAVAIL	QUALITE DE TRAVAIL	ESPRIT D'EQUIPE	EFFICIENCE	MENTALITE
<input type="checkbox"/> Très lent. Accomplit rarement son travail dans les délais prévus.	<input type="checkbox"/> Fautes fréquentes. Travail peu précis et mal fini.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Rebelle à l'esprit d'équipe. Renfermé-obstructif.	<input type="checkbox"/> Rendement et qualité de travail très insuffisants.	<input type="checkbox"/> Mentalité douteuse.
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Lent. Atteint tout juste le minimum prévu.	<input type="checkbox"/> Atteint à peine les normes de qualité requises.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Trop personnel. S'adapte mal.	<input type="checkbox"/> Travaille lentement. Ne fait aucun effort pour s'améliorer. A besoin d'être stimulé.	<input type="checkbox"/> Honnêteté moyenne. Pas toujours franc. Dénigre souvent. Peu de ressort moral.
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Rendement normal.	<input type="checkbox"/> Travail de qualité moyenne. Peu de fautes.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tient généralement bien sa place dans l'équipe.	<input type="checkbox"/> Travaille normalement.	<input type="checkbox"/> Dans l'ensemble franc et loyal. Ambition mesurée. Souci moyen de contribuer à la prospérité de l'entreprise.
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Travail régulier. Bon rendement.	<input type="checkbox"/> Travail bien fini. Fautes exceptionnelles.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> S'intègre bien à son groupe avec lequel il travaille en harmonie. Courtois.	<input type="checkbox"/> Travail satisfaisant. N'attend pas les suggestions pour l'améliorer. Méthodique.	<input type="checkbox"/> Mérite la confiance. Travaille au succès de l'entreprise.
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Excellent travailleur. Rendement exceptionnel.	<input type="checkbox"/> Qualité du travail remarquable. Solutions élégantes.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> S'efforce de faciliter le travail des cadres. Grand dévouement à l'intérêt commun.	<input type="checkbox"/> Forte puissance de travail. Rendement excellent.	<input type="checkbox"/> Dévoué à l'entreprise. Franc et loyal. Grande honnêteté intellectuelle.

AVIS DU NOTATEUR

L'intéressé est-il adapté à sa fonction ?

oui

non

Si oui peut-il progresser ?

Si non quel genre d'emploi lui conviendrait le mieux ?

Que proposez-vous pour l'y préparer ?

APPRECIATION D'ENSEMBLE

Qualités dominantes
Points faibles
Synthèse

AVIS DE L'INTERESSE (à remplir après l'entretien qui doit suivre l'établissement de la feuille d'appréciation)

Quelles sont les aspirations de l'intéressé en ce qui concerne :

son affectation :

son perfectionnement :

l'évolution de sa carrière :

VISAS

Notateur	Chef de Service	Direction intéressée
Signature :	Signature :	Signature :
Nom :	Nom :	Nom :

Retour au Service du Personnel sous pli confidentiel

FEUILLE D'ANALYSE

N° 4 bis

POUR RÉGLEURS

NOTATEUR PRIMAIRE

PERSONNEL NOTE

NOM

 ATELIER ou
SERVICE

FONCTION

NOM

SIGNATURE :

PRÉNOM

MATRICULE..... Fonction.....

Etablissement

RUBRIQUES	1	2	3	4	5	6
INTÉRÊT PORTÉ AU TRAVAIL	Négligence et désintéressement total	Manque de goût Doit être poussé constamment	Fait ce qu'on lui dit sans réfléchir	S'intéresse et essaie de se perfectionner	S'organise de son propre chef	Suggère des améliorations
QUALITÉ DU TRAVAIL	Travail à reprendre constamment	Médiocre ou à reprendre assez fréquemment	Passable	Convenable dans l'ensemble	Bon travail	Impeccable
PERFECTIBILITÉ	Passif et routinier	Peu de facilités pour s'adapter	Se perfectionne et s'adapte dans des délais raisonnables	Cherche à se perfectionner	S'adapte facilement Esprit inventif	Collabore activement pour améliorer les méthodes de travail
TENUE AU TRAVAIL	Très difficile à manier	S'attire de fréquentes observations	Doit se sentir surveillé	Quelques observations sans gravité	Discipliné	Tenue exemplaire
CONNAISSANCE DE SON TRAVAIL	Très déficiente	Présente encore des lacunes	Quelques lacunes	Connaît l'essentiel	Connaît bien	Connaît très bien Adaptable à un nouveau travail
RENDEMENT	Nettement insuffisant	Médiocre	Passable	Assez bon	Bon	Excellent
APTITUDES A COMPRENDRE	Ne comprend rien ou mal	Comprend difficilement	Comprend lentement	Comprend assez bien	Assimile bien	Assimile remarquablement
ABSENTÉISME	Ses absences enlèvent tout intérêt à sa collaboration	Nombreuses absences	Quelques absences non motivées	Peu d'absences	Absences exceptionnelles toujours motivées	Ne s'absente que pour cas grave

	LE CHIEF D'ÉQUIPE	LE CONTREMAITRE	LE CHEF D'ATELIER
A-t-il l'autorité suffisante ?			
Peut-il accéder ensuite à un poste de maîtrise ?	<input type="checkbox"/> Oui immédiatement <input type="checkbox"/> Oui plus tard <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui immédiatement <input type="checkbox"/> Oui plus tard <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui immédiatement <input type="checkbox"/> Oui plus tard <input type="checkbox"/> Non
D'une manière générale, que pensez-vous de lui ?			

Le notateur déclare avoir porté à la connaissance de l'intéressé l'essentiel des présentes notes

Signez ici →

INTERET DES DIVERSES NOMENCLATURES

La présente enquête a été codée en utilisant la nomenclature des emplois (1967). Il a paru intéressant d'une part de comparer les résultats ainsi obtenus avec ceux qui le seraient en utilisant la nomenclature des activités individuelles (1954), d'autre part de les confronter avec les réponses faites par les entreprises dans le cadre de l'enquête menée annuellement par l'I.N.S.E.E. et le Ministère du Travail.

Il a été utilisé pour cela un échantillon plus réduit de 22 établissements, groupant au total lors de l'enquête, si l'on excepte les ingénieurs et les cadres, 5108 salariés du sexe masculin.

.../

I. CARACTERISTIQUES DES NOMENCLATURES UTILISEES

Les travaux des recensements (1954, 1962, 1968) ont été menés à bien à l'aide de la nomenclature des activités individuelles mise au point par l'I.N.S.E.E. (Nomenclature des métiers et activités individuelles Juin 1947). Toutefois, il était apparu rapidement que le nombre de rubriques important (1200) en rendait l'utilisation malaisée. Aussi, très vite, dès 1954, un regroupement était effectué (392 postes), cependant que, pour l'exploitation du recensement de 1962, un code spécial, croisant rubrique de la nomenclature et qualification individuelle était utilisé.

Toutefois, cette nomenclature qui pouvait apparaître comme satisfaisante pour l'exploitation des recensements, se prêtait mal au classement des emplois au niveau de l'établissement. Les travaux de la Commission de la Main-d'Oeuvre du Vème Plan mirent en évidence le manque d'information sur la structure des emplois en France.

Afin de permettre la réalisation d'une enquête annuelle sur ce thème, les administrations intéressées mirent au point en 1967 une nouvelle nomenclature (Nomenclature des Emplois) qui devrait permettre aux Chefs d'Entreprise consultés d'utiliser des critères uniformes pour répartir le personnel employé.

La nomenclature de 1954 a été élaborée pour l'exploitation du recensement, c'est-à-dire l'exploitation de réponses des individus, alors que celle de 1967 s'adresse aux employeurs. Ceci explique certaines des différences, mais pas toutes, car les principes de classement retenus sont différents.

.../

D'une façon schématique, on peut opposer les deux nomenclatures en disant que celle de 1954 est construite à partir du métier individuel, alors que celle de 1967 prend comme critère de classement la fonction exercée dans l'entreprise. Celle de 1954 aboutit à un classement nominal, en tout cas descriptif, alors que la nomenclature de 1967 prétend parvenir à une compréhension.

Ainsi pourrait mieux être mis en valeur le lien entre formation et emploi.

Une lecture comparée des préfaces des deux nomenclatures montre bien les points communs, mais également les divergences existant entre les nomenclatures.

L'introduction de la Nomenclature des métiers et activités individuelles (édition 1962 - p. V et suivantes) définit ainsi l'objet de l'ouvrage :

"Aussi bien à des fins administratives qu'à des fins statistiques, il est nécessaire de disposer d'une liste relativement réduite d'activités individuelles différenciées, chacune regroupant sous une même dénomination des activités identiques ou très voisines que l'on renonce volontairement à distinguer. Il sera ainsi facile de désigner de façon simple l'activité d'un individu ; les services de main-d'oeuvre pourront par exemple définir par un seul terme et classer ensemble tous les lamineurs à chaud, quel que soit leur emploi particulier ; tous ces ouvriers peuvent en effet occuper indifféremment les différents postes énumérés, et il n'y a donc pas intérêt de ce point de vue à les distinguer. L'ensemble des personnes ainsi classées dans un même poste peuvent également être dénombrées ou faire l'objet de statistiques destinées à fournir leur répartition suivant différents critères."

"Cette classification de la multiplicité des activités individuelles existantes en un nombre limité de postes, que l'on appellera conventionnellement, par la suite, des "métiers", n'est d'ailleurs pas suffisante et ne représente qu'une partie de l'objet d'une nomenclature."

"Une nomenclature des activités individuelles a donc un double objet :

a/ Regrouper la multiplicité des activités individuelles en un nombre limité de "métiers", chacun de ceux-ci rassemblant des activités identiques ou très voisines, que l'on renonce volontairement à distinguer ;

b/ Classer ces "métiers" de façon à permettre des regroupements plus ou moins larges."

"Les principes essentiels retenus pour classer les activités individuelles et constituer les "métiers" individualisés (ou numéros à 4 chiffres) ont été, suivant les cas, d'ordre technique ou d'ordre social ; on peut les résumer en disant qu'on a rapproché les activités réalisant une (ou plusieurs) des conditions suivantes :

- exiger, pour être exercées, des connaissances analogues ;
- impliquer un genre de vie analogue ;
- s'exercer dans un même milieu."

Cette notion sera complétée par l'examen de la situation dans la profession qui permettra par exemple de distinguer le salarié du travailleur indépendant, le contremaître de l'ouvrier, soit directement (rubriques différentes) soit par l'intervention d'un code complémentaire.

.../

Les principes auxquels répond la Nomenclature des emplois sont quelque peu différents, car ils privilégient non plus l'activité individuelle, mais d'une part le niveau de formation, d'autre part, au moins dans une certaine mesure, la fonction exercée dans l'entreprise.

La méthode d'élaboration est présentée ainsi par les experts de l'I.N.S.E.E. et le Ministère du Travail.

Les critères essentiels qui doivent permettre d'obtenir les renseignements nécessaires à la connaissance de la structure des emplois, sont les suivants :

- 1 - Le classement du personnel des entreprises est fait d'après la nature de l'emploi exercé et non d'après l'activité économique de l'établissement.
- 2 - La nouvelle nomenclature a été conçue de manière à :
 - a/ classer, après les avoir analysés selon le niveau de formation requis pour les exercer, les emplois exigeant une qualification;
 - b/ regrouper les emplois correspondant à une activité professionnelle similaire, du point de vue de la formation, des aptitudes et de l'expérience acquise.
- 3 - Les emplois qui n'exigent pas de formation spécifique et dont la pratique s'acquiert généralement en quelques semaines (correspondant aux catégories socio-professionnelles : ouvriers spécialisés, manoeuvres et employés non qualifiés), ont été regroupés dans une dizaine de rubriques seulement.

La notion de niveau de formation est complexe. Pour la préciser, la seule méthode valable est la référence aux diplômes dispensés par l'enseignement. Ceux-ci sont divers et se situent entre le certificat d'aptitude professionnelle et le diplôme

.../

d'ingénieur ou le diplôme universitaire égal ou supérieur à la licence.

La référence à cette notion de niveau de formation est "essentielle" car elle conditionne l'information recherchée par les enquêtes sur la structure des emplois.

Ainsi pourront être améliorés les moyens de formation par une meilleure connaissance de la structure des entreprises et donc de leurs besoins.

En pratique les deux nomenclatures utilisent des classements similaires : définition de groupes, puis de rubriques ou postes.

Toutefois l'énoncé de ces regroupements montre bien que les objectifs sont différents. Alors que dans la nomenclature de 1954, les travailleurs occupés dans les secteurs voisins se trouvent dispersés dans plusieurs groupes, la nomenclature de 1967 les regroupe.

C'est ainsi par exemple que l'on a pour les techniciens et ouvriers des métaux :

Nomenclature des activités individuelles (1954)

Techniciens :
pas de rubrique particulière au sein du groupe 76 (métier 76-62)

Ouvriers :
figurent dans au moins 12 groupes pour les qualifiés et 2 groupes (68 et 70) pour les O.S.

Maîtrise :
classée tantôt avec les techniciens tantôt avec les ouvriers de la même famille et non distinguée de ceux-ci.

Nomenclature des emplois (1967)

Dans les groupes 21 à 26 des rubriques particulières regroupent les emplois techniciens des métaux (27 emplois)

Sous groupes 35-36-38 visant les ouvriers qualifiés (17 emplois)

Sous groupe 47 regroupant en 2 postes les autres ouvriers qualifiés et les O.S.

Sous groupe 27 (8 emplois)

.../

II. COMPARAISON DES RESULTATS OBTENUS : LES TECHNICIENS, LES METIERS
DES SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX

TECHNICIENS : L'échantillon comprend 114 techniciens classés comme
suit :

226 : Cadres techniques non diplômés - spécialistes de la mécanique	1
242 : Techniciens : spécialistes de la mécanique, l'é- lectronique ou la fonderie	8
250 : Techniciens : spécialistes de l'organisation du travail	44
260 et 261 : spécialistes des services de gestion de la production	61

Si l'on croise les résultats obtenus dans les deux
systèmes de codification l'on obtient le tableau suivant :

Recensement	19.71	26.74	71.72	76.71	76.72	76.73	81.71	81.77	90.76
Structure Emplois									
226						2			
242	1				5				2
250					42				2
260					30			2	
261		1	1	1	21	1	1		

La nomenclature des emplois permet ainsi de retrouver
la distinction, très intéressante, faite entre techniciens de l'orga-
nisation et préparateurs d'une part, agents de production et lancement
d'autre part. Cette distinction, qui existait dans la nomenclature de

.../

1954 avait été supprimée dans le regroupement de 1962.

AGENTS DE MAITRISE :

Si l'on distingue entre agents de maîtrise et chefs d'équipe, l'on obtient les tableaux suivants, pour les 252 individus qui composent l'échantillon :

Recensement Structure Emplois	12.71	19.72	19.76	71.78	71.79	76.71	76.72	79.73
207		1						
261					4			
270					2		1	1
271	1	12	1		59	1		
272			1		1			
275		, 1	1	2	17			
276				1				
<u>Chefs d'équipe</u>								
270			1		4			
271			1	3	1			
272			48	38				
276	2		18	29				

Il est à noter que 8 personnes qui, pour l'enquête avaient dû être classées parmi les agents de maîtrise ou les techniciens au sens de l'une ou l'autre des deux nomenclatures, sont considérées dans l'entreprise comme des ouvriers professionnels.

.../

DESSINATEURS :

L'échantillon comprend 96 dessinateurs, répartis comme suit :

280 : Chefs de groupe, projeteurs ... (mécanique) ...	17
283 : Chefs de groupe, projeteurs (autres spécialités)	1
284 : Dessinateurs d'études (mécanique)	52
286 : Dessinateurs d'études (bâtiment)	2
288 : Dessinateurs d'exécution	24

ce qui nous donne une précision meilleure que celle obtenue par application de la nomenclature des activités individuelles à partir de laquelle le personnel était ainsi réparti sans distinction de niveau :

75-71 (dessinateurs en mécanique)	92
75-76 (dessinateurs bâtiment)	3
78-71 (cadres techniques)	1

METIERS DES SERVICES ADMINISTRATIFS, COMMERCIAUX ET DIVERS :

Ces emplois correspondent aux groupes suivants de la nomenclature des emplois :

Groupe 6 : Métiers des services administratifs, du traitement électromécanique et électronique de l'information

Groupe 7 : Métiers des services commerciaux, des banques et des assurances, de la publicité et de l'information

Groupe 9 : Métiers de la santé, des services et des activités diverses.

Le tableau suivant donne les correspondances qui ont pu être établies entre les deux nomenclatures :

Non 1954	Non 1967	604	605	606	607	608	609	610	611	612	621	622	623	624	702	703	704	705	707	708
99.71																	1			
85.71										2										
85.85															3					
83.75																46	4			
83.74															2					
83.73																1			1	
83.71																			4	
82.72										1										
82.71				2											1					
81.83								1												
81.81						1														
81.80						6														
81.79																			1	
81.78										1		14	2	9						
81.77	14		63	31																
81.76			1																	
81.74	4							2												
81.73	3						8	125	3											
81.72	5																			
81.71	1							2	44	52	2			1					1	
81.23								1												
Cad. Ad. moy.	15	3							2	1					1					
76.72	3									3	1				2		18			
75.75									7											
75.71													1							
71.79	1																			
71.73									1											
70.71									1											6
69.75																		1		

La nomenclature de 1967 se révèle supérieure à celle de 1954, surtout dans son édition nouvelle (regroupement de 1962) en ce qu'elle permet plus facilement une diversification des niveaux de formation. Cette supériorité apparaît d'ailleurs à la simple comparaison des groupes 60, 61 et 62 de la nomenclature "structures des emplois", avec les groupes 81, 82 et 83 de la "Nomenclature des activités individuelles". Dans cette dernière nomenclature, le classement des emplois d'encadrement est d'ailleurs malaisé, voire impossible car la plupart de ceux-ci ne peuvent être isolés au sein des services administratifs. En effet, les métiers retenus sont généralement ceux d'employé ou de cadre supérieur.

EMPLOIS DU MAGASINAGE ET DES TRANSPORTS :

Il s'agit des emplois des groupes 50 et 51 de la nomenclature de 1967, répertoriés pour la plupart dans les groupes 66, 69, 70 et 71 de la nomenclature de 1954/1962. Suivant le poste tenu, les salariés sont considérés tantôt comme des ouvriers, tantôt comme des employés, le même emploi pouvant d'ailleurs, selon l'entreprise, recevoir l'un ou l'autre de ces statuts.

Au total, on compte :

- 9 agents de maîtrise
- 4 chefs d'équipe
- 48 employés
- 227 ouvriers dont 49 classés professionnels et 178 manoeuvres et O.S.

.../

Recensement Structure des emplois	65-72	66-71	69-71	69-72	69-73	70-71	71-72	81-71	82-71	autres
500								2	13	
501						3	2			4
502		2	27	24	10	1	11			2
503					21					
510										1
513	17									
514	19									

GARDIENNAGE :

Il s'agit des emplois du groupe 95 (sous-groupes 950 à 953). On y compte 17 employés et 88 ouvriers, dont un seul classé P1, les autres étant considérés comme des manoeuvres ou ouvriers spécialisés. La plupart avaient été classés dans la nomenclature 1954/1962 sous les numéros 81-71 (5 ouvriers, 9 employés), 85-72 (32 ouvriers, 5 employés) et 86-78 (46 ouvriers).

III. COMPARAISON DES RESULTATS OBTENUS : Les OUVRIERS.

La nomenclature de 1967, dans les groupes 3 et 4, distingue les ouvriers qualifiés et les autres ouvriers. Dans la première catégorie, en outre, on trouve d'une part, 90 rubriques concernant les emplois qualifiés de toutes les branches professionnelles, d'autre part une rubrique (470) groupant les autres ouvriers qualifiés et deux rubriques (471 et 472) concernant les O.S. et manoeuvres.

Parmi les 90 premières rubriques, 23 concernent les emplois représentés dans les établissements de l'échantillon. Si l'on croise la qualification, telle qu'elle est indiquée par l'employeur et l'emploi tenu, l'on obtient le tableau suivant :

.../

	OPP	P1	P2	P3	N.D.
300		1			
301			1		
320	2	2	1		10
330					1
331		2	1		
340			2		
341	1	18	4		2
342				1	
350		12	2		
352	1	32	26	10	
360		3	5		
361	6	31	24	7	19
362		23	4		7
370		7	19	3	2
371		17	21	2	7
380	5	98	59	43	7
382	40	17	3	1	11
383	1	10	16	12	
384	4	79	49	19	17
387	5	200	118	81	12
388				2	
389		4	25	3	
391	2	17	17	11	6
392			1		
393		3			
394	2	2	4	3	
400			3		
401		1			
410				2	
412				1	
413				1	
423			1		
452		3	3		
463		11	7		
466		5	9	11	
470	10	128	48	27	2
TOTAL	<u>79</u>	<u>726</u>	<u>473</u>	<u>240</u>	<u>103</u>

.../

A ces ouvriers qualifiés, s'ajoutent 1625 ouvriers spécialisés dont 420 OS1 et 1205 OS2, ainsi que 460 manoeuvres.

Dans la moitié des cas (216 OS1 et 601 OS2) la nomenclature de 1954/1962 ne permet pas un classement plus fin et les travailleurs sont rangés dans la rubrique 71-72. Par contre, d'autres rubriques pourraient être utilisées dans les autres cas : 59 ouvriers en 20-73, 76 en 21-71, par exemple. Peuvent être ainsi distingués dans la nomenclature de 54, les ouvriers sur machines (groupes 19 et 20) des autres OS, ce qui présente un intérêt particulier pour l'examen de certaines filières de formation permettant notamment la promotion d'ouvriers spécialisés à partir de l'utilisation de leur adaptation à leur emploi actuel. Au total 241 ouvriers spécialisés (148 ouvriers sur machines, 76 soudeurs, 26 électriciens) pourraient être isolés de cette façon.

Par ailleurs, la nomenclature de 1967 ne permet pas de distinguer entre certains métiers (notamment ceux repris dans les rubriques 380, 384, 387 et 388) qui concernent les ajusteurs, mécaniciens et réglers, ouvriers professionnels sur machine (tourneurs, fraiseurs...)

Le tableau suivant relatif aux ouvriers professionnels met en évidence cet inconvénient :

.../

JC/

Str. No.	Rec. 54	19.71	19.72	19.73	19.74	19.75	19.76	19.77	20.71	20.72	20.73	20.74	20.75	20.76	20.77	23.74	24.71	26.71	26.73	26.74	26.77	Div.
380		67	138		1																	
382		5	8				2										45					1
383			2	31			2	1									3					1
384			28			5	89	30														3
387									19	11	215	33	105	3	15	3						
388									1				1									
389							29							9								
391												1							31	7	8	
392																			1			
393																		2		1		
394																			2	6	2	

IV. COMPARAISON AVEC LES RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LA STRUCTURE DES EMPLOIS

Les résultats de l'enquête ont été comparés avec les déclarations des 22 mêmes employeurs faites dans le cadre de l'enquête sur la structure des emplois au 1-1-1969. Nous nous attacherons à l'analyse des résultats concernant la maîtrise et les techniciens d'une part, les ouvriers d'autre part. Les résultats ayant trait aux dessinateurs, catégorie bien définie, sont très proches. On peut toutefois noter une tendance certaine des rédacteurs des documents établis directement par les entreprises à surqualifier les individus, sans tenir compte du coefficient attribué, qui a été, avec les diplômes et les fonctions, un des critères retenus par les enquêteurs. La rubrique 280 (chefs de groupes, projeteurs) est plus souvent utilisée : 25 % des cas contre 18 % seulement par les enquêteurs ; inversement, les dessinateurs d'exécution (rubrique 288) ne seraient que 13 % contre 25 % pour les enquêteurs.

Quant aux techniciens et agents de maîtrise, on constate que les entreprises ont tendance à déclarer facilement dans les rubriques concernant les chefs d'équipe, notamment les rubriques 276 et 277, des agents qui dans l'entreprise sont seulement classés ouvriers professionnels. Toutefois, les frontières sont souvent imprécises entre certaines catégories (cadres, techniciens, maîtrise) et la prise en considération de certains critères (affiliation à des caisses de retraites par exemple) suffit souvent à modifier les classements retenus.

En ce qui concerne les ouvriers, on obtient le tableau suivant :

Unité‰

Sous-groupes ou rubriques	Déclarations des employeurs	Enquête
35	39	23
36	84	35
37	51	21
38	332	255
39	23	19
33-34-40-41-42-45-46	35	24
470	8	58
471	322	440
472	106	125
	1 000	1 000

Ces discordances s'expliquent en partie par la difficulté pour les enquêteurs de reclasser correctement, a posteriori, les salariés dans les emplois tenus : le poste 470 se trouve, à juste titre, très peu utilisé par les établissements lorsqu'ils répondent à l'enquête annuelle. Les enquêteurs ont dû y recourir dans près de 6 % des cas.

Toutefois, la plus grande différence provient dans l'appréciation du nombre des ouvriers non qualifiés, OS et manoeuvres (rubriques 471 et 472). Pour les rédacteurs des déclarations, OS et manoeuvres ne représentent pas moins de 43 % du personnel ouvrier. Ils constituent plus de 56 % pour les enquêteurs. Or ici, les enquêteurs ne pouvaient commettre d'erreur, car la qualification attribuée par l'employeur a été à la base du travail de dépouillement. Ne figurent dans ces

.../

rubriques que les salariés classés manoeuvres ou OS. Il est vraisemblable qu'ici les services administratifs de l'entreprise qui remplissent les documents ont tendance à privilégier le "métier" au sens habituel du terme sur le niveau de qualification. Le travailleur utilisant un tour sera classé tourneur, et donc rangé dans la rubrique 387, réservée aux tourneurs professionnels, même s'il est classé OS. Le fait que les ouvriers qualifiés soient repris dans 91 rubriques et que deux d'entre elles seulement regroupent OS et manoeuvres, si l'on excepte certains types d'emplois repris dans les groupes 5 et 9, n'est sans doute pas étranger à cette erreur.

Au total, il apparaît à l'observateur que chacune des nomenclatures a ses qualités. La plus récente (1967) permet de mieux saisir la fonction exercée dans l'entreprise et également de mieux définir les emplois de techniciens, d'agents de maîtrise, ainsi que ceux des services administratifs et des services généraux. Par contre, la nomenclature précédente (1954-62) permettrait de mieux dégager certaines filières de progression existant dans de nombreux emplois ouvriers. Toutefois, ce dernier avantage n'apparaît vraiment que si l'on utilise, concurremment avec la notion d'emploi ou de métier, celle de qualification. Or, malheureusement ni la nomenclature de 1967, ni celle de 1954 dans son édition de 1962 ne permettent sa mise en évidence, ou du moins cette dernière suppose qu'il soit procédé à une enquête au niveau, non seulement de l'entreprise ou de l'établissement, mais aussi du service lui-même.

.../

Si l'on ne peut recourir de façon systématique à cette méthode, seule à même de permettre une approche satisfaisante des postes de travail, il faut à tout le moins, en tout cas, partir de la qualification reconnue au travailleur si l'on veut éviter des erreurs statistiques importantes.

TABLE DES MATIERES

	Page
AVANT-PROPOS.	
INTRODUCTION.....	1
PRESENTATION DE L'ETUDE.....	3
I - Composition du "groupe de réflexion" ou "groupe d'études techniques".....	3
II - Les objectifs.....	4
III - Le champ d'enquête.....	5
IV - La méthodologie.....	7
V - Schéma de l'étude.....	13
PREMIERE PARTIE : ANALYSE DES FACTEURS DE LA QUALIFICATION.....	15
I - <u>La qualification des salariés</u>	16
A) Les données du problème.....	16
B) La répartition des salariés selon le niveau de qualification.....	21
II - <u>La taille des entreprises observées</u>	30
A) La structure de l'échantillon.....	30
B) La taille des établissements et la qualification des salariés.....	31
III - <u>Les qualifications selon le sexe des salariés</u>	36
IV - <u>Les qualifications selon la nationalité des salariés</u>	37
V - <u>Les qualifications selon l'âge des salariés</u>	38
A) La distribution des emplois par tranche d'âge.....	38
B) Structure des qualifications par tranche d'âge.....	42
VI - <u>Qualification et niveau de formation</u>	45
A) Instruction de base et qualification.....	46
B) Les diplômes d'enseignement général et les qualifications	50
1) Structure générale.....	50
2) Les caractéristiques de l'échantillon.....	54
C) Les diplômes d'enseignement technique et les qualifications	58
1) Situation générale.....	58
2) Les caractéristiques de l'échantillon.....	62
D) Profession de base et qualification actuelle.....	71
1) Profession de base et métier actuel.....	71
2) Concordance entre métier exercé et diplôme obtenu.....	77

DEUXIEME PARTIE : LES QUALIFICATIONS ET LES STRUCTURES FONCTIONNELLES DES ENTREPRISES.....	79
I - <u>Structures fonctionnelles dans les entreprises</u>	80
A) Définitions.....	80
1) Les structures fonctionnelles.....	80
2) Le degré d'autonomie des établissements.....	84
B) Analyse descriptive des structures fonctionnelles et du degré d'autonomie des établissements.....	85
1) Répartition du personnel entre les fonctions et selon la taille de l'établissement	85
2) Répartition du personnel, par qualification, selon son appartenance fonctionnelle.....	89
II - <u>Fonctions dans l'entreprise et qualification</u>	92
1) Hiérarchie professionnelle et structure fonctionnelle.....	92
2) Niveau de formation générale et technique des ouvriers professionnels et des techniciens.....	96
III - <u>Autonomie des établissements et qualification</u>	99
1) Structure professionnelle des ouvriers et degré d'autonomie.....	101
2) Structure d'encadrement et degré d'autonomie.....	102
3) Degré de formation générale et technique des ouvriers professionnels et des techniciens.....	104

CONCLUSION.

ANNEXE.

Nomenclature des niveaux de formation.

Questionnaire.

Structure fonctionnelle des entreprises.

Analyse comparée des politiques de recrutement et de promotion.

Feuilles d'appréciation : Cadres, Personnel de maîtrise, Personnel d'exécution.

Intérêt des diverses nomenclatures.