

OREFQ

Le bulletin de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de **Lorraine**

É D I T O

Édito 1

Dossier : 2 à 8
« L'industrie automobile en Lorraine à travers les statistiques publiques »

Brèves 8

OREFQ

Centre d'Affaires Libération
 4, rue de la Foucotte - 54000 Nancy
 Tél : 03 83 98 37 37
 Fax : 03 83 98 98 78
 E-mail : contact@orefq.fr
 Site : www.orefq.fr

Directeur de la publication :
 Catherine FILPA

Permanents de l'OREFQ :
 Catherine FILPA
 Fabienne JIMENEZ
 René KRATZ
 Alexandre PARMENT
 Marie-Laure ZORZIN

Imprimerie Bialec à Nancy
 Dépôt légal : Octobre 2005 - ISSN : 1240-1951

Au quatrième trimestre 2004, l'OREFQ a lancé une étude sur les emplois et qualifications dans la filière automobile en Lorraine. Il s'agissait notamment d'identifier le périmètre de la filière elle-même et le nombre d'emplois couverts.

La présente publication aborde l'industrie automobile lorraine en s'appuyant sur des données statistiques rassemblées afin de produire une première image : les déclarations annuelles des données sociales (de source INSEE) et les déclarations de mouvements de main d'œuvre dans les établissements de 50 salariés et plus (de source DRTEFP).

Chaque source couvre un champ spécifique et apporte des enseignements originaux. La première permet d'établir un point sur la situation salariale. La seconde autorise une analyse des mouvements d'entrée et de sortie des personnels, ainsi qu'un calcul du taux de recours à l'intérim (dans les seuls grands établissements toutefois). Pour des raisons de clarté, nous avons séparé la restitution des résultats émanant des deux sources dans le dossier.

Pour compléter cette approche, une enquête de terrain (dont les résultats sont présentés dans le bulletin OREFQ Info n°23) a été réalisée auprès d'une soixantaine d'entreprises de la filière.

dossier

L'industrie automobile en Lorraine à travers les statistiques publiques

PREMIERE PARTIE : LES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE A PARTIR D'UNE EXPLOITATION DES DECLARATIONS ANNUELLES DES DONNÉES SOCIALES

Un chiffrage du nombre de postes qui varie fortement suivant le périmètre retenu pour la partie industrielle de la filière

Le périmètre de la filière automobile est difficile à tracer. Dans les statistiques publiques, on identifie aisément les structures directement affiliées au secteur de l'automobile tels que les *Constructeurs de véhicules*, les *Fabricants de carrosseries et remorques* et les *Fabricants d'équipements automobiles*. Ce sont ces industriels qui constituent le secteur de l'automobile dans la Nomenclature Economique de Synthèse (NES) en 36 niveaux, utilisée dans la plupart des études socioéconomiques. Si l'agrégation des différentes activités se justifie au regard de certaines contraintes (atteinte d'un seuil critique, comparaison internationale par exemple), elle présente cependant quelques limites quand il s'agit de travailler sur des approches plus fines, de branches notamment.

Si l'on s'en tient au périmètre défini en NES 36, que nous appellerons périmètre « conventionnel » dans la suite de cet article, le nombre d'établissements pro-

ductifs apparaissant dans les statistiques issues de l'exploitation des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) (cf. encadré n° 1) est de 101 établissements au 31 décembre de l'année 2002 pour la région lorraine. Ces établissements représentaient 22 970 postes de travail, temps partiels inclus (cf. tableaux n° 1 et n° 2).

Tableau n° 1 : Répartition géographique des établissements de l'automobile en Lorraine

	Périmètre conventionnel (NES 36)		Périmètre COPIL OREFQ	
	Effectif	%	Effectif	%
Lorraine	101	100,0	191	100,0
Meurthe-et-Moselle	31	30,7	45	23,6
Meuse	6	5,9	15	7,9
Moselle	48	47,5	85	44,5
Vosges	16	15,8	46	24,1

Source : INSEE, DADS 2002, fichier poste au lieu de travail.

Tableau n° 2 : Etablissements et postes de travail dans l'automobile en Lorraine

Tranches d'effectifs	Périmètre conventionnel (NES 36)				Périmètre COPIL OREFQ			
	Nombre d'établissements	%	Nombre de postes	%	Nombre d'établissements	%	Nombre de postes	%
1 à 4	12	11,9	31	0,1	10	5,2	21	0,1
5 à 9	19	18,8	133	0,6	7	3,7	54	0,2
10 à 49	32	31,7	689	3,0	67	35,1	1 810	5,4
50 à 199	13	12,9	1 443	6,3	59	30,9	5 658	17,0
20 à 499	14	13,9	4 689	20,4	31	16,2	9 681	29,1
500 et plus	11	10,9	15 985	69,6	17	8,9	16 071	48,3
Total	101	100,0	22 970	100,0	191	100,0	33 295	100,0

Source : INSEE, DADS 2002, fichier poste au lieu de travail.

Mais la filière industrielle de l'automobile implique d'autres établissements productifs qui, tout en ayant une activité principale relevant des secteurs industriels variés, utilisent leur outil de production pour fabriquer des produits qui seront ensuite montés sur un véhicule. Une partie de l'activité de ces autres fournisseurs est donc bien dépendante du devenir de l'automobile. Nombre de ces établissements occupent une position de sous-traitant de rang 2 par rapport aux constructeurs (mais sans être systématiquement des petites structures, comme en attestent les fournisseurs de la sidérurgie). L'OREFQ a réalisé, avec l'appui d'un comité de pilotage (COPIL)¹, un travail de repérage des établissements actifs dans l'automobile, quel que soit leur secteur d'activité principale. Une liste de 198 établissements a ainsi été établie et constitue ce que nous appellerons dans la suite de cet article le périmètre de la filière selon le COPIL OREFQ. Une recherche effectuée par l'INSEE a permis de retrouver 191 de ces établissements dans la source DADS à la date du 31/12/2002, ce qui correspondait à 33 295 postes de travail (temps partiels inclus), soit un volume de postes beaucoup plus important qu'avec le périmètre conventionnel.

Lorsque les autres fournisseurs sont incorporés au périmètre de la filière, la part des PME/PMI² de 10 à 49 salariés et de 50 à 199 salariés évolue à la hausse. La proportion de postes à temps partiel se maintient en revanche ; elle est de l'ordre de 15 à 16 % avec les deux périmètres.

Une certaine homogénéité des salaires chez les constructeurs et équipementiers, des disparités salariales nettement plus fortes chez les autres fournisseurs

L'exploitation des DADS permet de produire des indicateurs sur les niveaux de salaires, ce qui constitue un des principaux attraits de cette source d'information car les enquêtes de terrain ne permettent pas de collecter des renseignements fiables sur ce thème. De plus, les indicateurs produits autorisent une comparaison entre secteurs d'activité.

Pour analyser les niveaux de salaires dans l'industrie automobile en Lorraine, nous avons retenu le salaire horaire net moyen plutôt que le salaire annuel ou mensuel net moyen, afin de pouvoir comparer les salariés à temps complet avec les autres salariés (le nombre d'heures rémunérées à chaque salarié variant en fonction de la durée du travail effective).

Si l'on s'en tient au périmètre conventionnel, le salaire horaire net moyen dans les établissements lorrains s'élevait à 10,70 euros en 2002, avec un différentiel important entre les hommes et les femmes (2,07 euros de plus pour les hommes) (cf. tableau n° 3). Rappelons que le SMIC horaire était de 6,57 euros au 31/12/2001. Ce salaire horaire net moyen descend à 10,49 euros lorsqu'on intègre les autres fournisseurs dans la filière avec un écart encore plus marqué entre hommes et femmes.

Tableau n° 3 : Salaire horaire net moyen dans l'automobile lorraine (en euros)

	Périmètre conventionnel (NES 36)	Périmètre COPIL OREFQ	Ecart
Hommes	11,07	10,95	0,12
Femmes	9,00	8,61	0,39
Ecart	2,07	2,34	/
Salaire moyen	10,70	10,49	0,21

Source : INSEE, DADS 2002, fichier poste au lieu de travail.

L'analyse détaillée du salaire horaire net moyen chez les sous-traitants de rang 2 fait apparaître des disparités substantielles : ainsi, entre l'activité des établissements fabriquant des produits sidérurgiques et services associés (salaire net horaire moyen de 14,07 euros) et ceux de la fabrication de verre et de produits en verre (8,39 euros), l'écart est de l'ordre de 5,7 euros.

Deux facteurs semblent expliquer cette disparité des niveaux de salaire : d'une part, la taille des établissements (les salaires horaires nets moyens sont en effet plus élevés dans les établissements de taille conséquente, au-delà de 200 salariés, même s'il y a des exceptions) ; d'autre part, la structure de la main d'œuvre occupée (il y a une très grande part d'ouvriers parmi les travailleurs employés par certains sous-traitants).

Lorsque l'on regarde les écarts à l'intérieur d'une même catégorie sociale, les disparités restent importantes. Ainsi, pour les ouvriers, le niveau de salaire horaire net moyen passe quasiment du simple au double (exactement 80%) selon le secteur d'activité, en lien avec la taille des établissements : le niveau le plus élevé (12,04 euros / heure) se trouve dans la sidérurgie et le plus bas (6,71 euros / heure) dans la fabrication d'autres matériels électriques. Pour les cadres, l'écart est de l'ordre de 45% entre les salaires les plus faibles

1 - Composé de représentants de la DRIRE (direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement), du SESGAR (service d'études du secrétariat général aux affaires régionales), de l'UIMM (union des industries et métiers de la métallurgie), de la DRTEFP (direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), du Conseil régional et du Cabinet Carrière Consultants, qui a réalisé l'enquête de terrain pour le compte de l'OREFQ.

2 - Selon l'INSEE, une PME est une entreprise dont l'effectif est compris entre 20 et 499 salariés.

(fabrication d'équipements de contrôle des processus industriels) et les plus élevés (fabrication d'appareils de réception, enregistrement ou reproduction du son et de l'image). Les écarts de salaire horaire net moyen selon le secteur d'activité employeur sont de 52% pour les professions intermédiaires, et de 47% pour les employés.

Ces résultats confirment :

- que le fonctionnement de l'appareil productif dans sa globalité conduit à transférer la pression salariale des donneurs d'ordre de l'automobile vers leurs sous-traitants, en cascade tout au long de la filière.

- que les conditions de la négociation des accords collectifs, en particulier grâce à la représentation des salariés à différents niveaux (branche, entreprise, établissement), en lien avec la taille de l'établissement, jouent un rôle non négligeable dans la constitution des grilles salariales.

Encadré n° 1

Méthodologie : Les déclarations annuelles des données sociales (DADS)

Il existe actuellement trois sources d'information statistiques sur les salaires : les DADS, l'enquête Emploi (mais son exploitation n'est pas possible au niveau régional) et les enquêtes Revenus fiscaux. C'est la première source qui a été utilisée dans la présente publication.

Champ couvert par les DADS : Tout salarié soumis à traitement ou salaire fait l'objet d'une DADS, quelle que soit la durée de son contrat. Chaque année, les établissements employeurs fournissent aux administrations fiscale et de sécurité sociale des informations sur ces salariés. Ces déclarations annuelles de données sociales contiennent, pour chaque salarié des caractéristiques d'état civil, la catégorie professionnelle, les périodes d'emploi et les rémunérations. L'INSEE en fait une exploitation statistique sur tous les établissements. Le champ des DADS couvre environ 80% de l'emploi salarié total car certains employeurs n'apparaissent pas dans la source. En sont exclus : les agents des organismes de l'Etat (mais pas ceux des collectivités territoriales qui sont bien présents dans la source), les employeurs de l'agriculture sylviculture, les employeurs de personnels des services domestiques, de concierges et gardiens d'immeubles, les syndicats de copropriété et les activités extra-territoriales.

Le salaire : paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il intègre les participations.

Le salaire net de prélèvements sociaux est le salaire que perçoit effectivement le salarié. Calculé dans les secteurs privé et semi-public à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS, il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations qui ne sont pas imposables.

Un poste dans la DADS : c'est le cumul des lignes salarié d'un même salarié dans un même établissement, que ces lignes correspondent à des périodes d'emploi distinctes (emploi saisonnier par exemple) ou à des périodes d'emploi identiques (exemple : une ligne prime et une ligne salaire).

Encadré n° 2

Méthodologie : Les déclarations de mouvements de main d'œuvre (DMMO)

Depuis 1975, les établissements productifs du secteur privé et public concurrentiel qui atteignent durablement le seuil des 50 salariés sont tenus de déclarer chaque mois les entrées et sorties de personnel. Cette déclaration administrative peut être exploitée secondairement à des fins d'observation. Elle permet l'étude de la rotation de mouvements de main d'œuvre en fonction de quelques caractéristiques (salariés concernés par sexe, âge et profession, motifs des mouvements) et de calculer un indicateur de recours à l'intérim.

Champ couvert par les DMMO : établissements de 50 salariés et plus du secteur privé et public concurrentiel. Sont exclus du champ l'administration générale, l'enseignement non marchand, les hôpitaux publics, pratiquement tout le secteur des postes et télécommunications, les chambres consulaires, les services domestiques, les personnels des hospices, foyers, crèches, HLM. Le champ reste constant sur l'année.

Les renseignements issus de l'exploitation de cette source administrative sont présentés ici pour les établissements composant le «noyau dur» de la filière automobile en Lorraine, c'est-à-dire les constructeurs et équipementiers. Les analyses portent sur les établissements présents dans la source en 2003 et 2004 (respectivement 37 et 34 établissements) et qui emploient environ 21 000 salariés.

Mouvements : ne sont pas comptabilisés comme mouvements dans la source la transformation d'un CDD en un CDI et la prise de congés sabbatiques ou de congés de conversion. C'est la mobilité externe qu'on observe. Par contre, l'ex-stagiaire ou l'ex-travailleur intérimaire embauché est bien mentionné dans les entrées.

Par ailleurs, la déclaration constitue un relevé des mouvements et non des individus. Sur un même poste, entrées et sorties peuvent se succéder.

Qualification du poste occupé : la source appréhende la qualification des emplois au moment de l'embauche et ne tient pas compte des requalifications après embauche, fréquentes chez les jeunes.

SECONDE PARTIE : LES ENTREES ET SORTIES DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE A PARTIR D'UNE EXPLOITATION DES DECLARATIONS DE MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE

Contrairement à la première partie de ce dossier, notre observation se centrera dorénavant sur les établissements composant le noyau dur de la filière automobile, les constructeurs et les équipementiers, appréhendés en NES 36, c'est-à-dire selon le périmètre conventionnel.

Les grands établissements occupent en direct plus de 21 000 travailleurs

En début d'année 2003, 10 établissements de la construction automobile et 27 équipementiers apparaissent dans les déclarations de mouvements de main d'oeuvre (DMMO) (cf. encadré n° 2), soit un total de 37 établissements pour 20 390 salariés. En fin d'année 2004, deux ans plus tard, on ne recense plus que 34 établissements mais pour 21 338 salariés directs.

Durant les 24 mois observés, l'effectif salarié oscille entre 20 400 et 21 500 personnes, hors intérim.

Les femmes représentent un cinquième de l'effectif total dans cette partie de la filière industrielle en 2004. Ce sont surtout les équipementiers qui tirent à la hausse l'emploi féminin puisqu'au sein de leurs entreprises, un salarié direct sur quatre est une femme (cf. tableau 4).

La féminisation des emplois suit un rythme différencié selon les activités

Le processus de féminisation des emplois dans cette industrie varie selon les secteurs d'activité. Il reste modeste chez les fabricants de carrosseries avec environ 6% des emplois tenus par des femmes. A l'opposé, les équipementiers accueillent plus volontiers les travailleuses avec une proportion de femmes atteignant 26% de l'effectif. Les établissements de la construction automobile quant à eux ont engagé un processus de

féménisation de leur personnel. La part des femmes est en progression, passant d'environ 10% des emplois à un peu moins de 14% fin 2004. Rappelons qu'une politique a été impulsée au début des années 2000 chez les grands constructeurs automobiles. PSA Peugeot Citroën a signé en novembre 2003 un accord relatif au développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes avec l'ensemble des centrales syndicales. La féminisation des emplois est donc susceptible de gagner en ampleur dans les années à venir et de se diffuser à des emplois de plus en plus techniques.

Toutefois, pour le moment, les femmes entrent souvent dans ces établissements par le biais d'emplois d'ouvrières non qualifiées. Les types de postes qu'elles occupent sont par ordre décroissant des postes de :

- *Ouvriers non qualifiés de montage, de contrôle, etc., en mécanique*

- *Ouvriers non qualifiés divers de type industriel et ouvriers mal désignés*

- *Autres ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique, matériaux de construction.*

Puis viennent dans les mouvements d'entrée des femmes dans les établissements productifs les professions et catégories suivantes :

- *Conducteurs de machines qualifiés en métallurgie, verre, céramique, matériaux de construction*

- *Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal en moyenne ou grande série sur machine sans commande numérique*

- *Ouvriers qualifiés divers de type industriel et ouvriers qualifiés mal désignés.*

Tableau n° 4 : Nombre d'établissements et effectif salarié

Secteurs d'activité	Au 01/01/2003			Au 31/12/2003			Au 31/12/2004		
	Nb. d'établissements	Effectif salarié	Dont femmes (%)	Nb. d'établissements	Effectif salarié	Dont femmes (%)	Nb. d'établissements	Effectif salarié	Dont femmes (%)
341Z - Construction de véhicules automobiles	6	8 353	10,4	6	8 733	11,8	6	9 232	13,6
342A - Fabrication de carrosseries automobiles	4	968	6,4	4	768	6,1	3	411	6,1
343Z - Fabrication d'équipements automobiles	27	11 069	25,8	27	11 470	26,0	25	1 1695	25,9
Ensemble	37	20 390	18,5	37	20 971	19,4	34	21 338	20,2

Source : INSEE, DRTEFP - Déclarations de mouvements de main d'oeuvre des années de 2003 et 2004

Ces établissements utilisent beaucoup la main d'œuvre intérimaire

Le nombre des travailleurs intérimaires (non comptabilisés dans l'effectif salarié) évolue de manière forte d'un mois à l'autre tout au long de l'année. Il varie de 1 800 à 2 800 personnes en 2003 et de 1 400 à 2 700 en 2004, avec une moyenne statistique située au voisinage des 2 200 personnes pour les deux années consécutives (cf. tableau 5).

Ce taux de recours à l'intérim est cependant variable selon la position dans la filière. Il se situe entre 1,6% et 8,5% pour les constructeurs automobiles selon les mois mais il passe de 7,0% à 15,4% pour les équipementiers. Les équipementiers, en position de sous-traitants de rang 1 pour la plupart, assument la flexibilité des productions plus encore que leurs donneurs d'ordre situés en amont dans la filière.

Tableau n° 5 : Taux de recours à l'intérim (en %)

Année 2004	341Z Construction de véhicules automobiles	342A Fab. de carrosseries automobiles	343Z Fab. d'équipements automobiles	Ensemble
Janvier	4,5	0,3	11,2	8,3
Février	4,6	0,2	10,6	8,0
Mars	1,6	0,3	12,6	8,1
Avril	2,1	0,3	13,9	9,1
Mai	5,7	0,0	15,4	11,3
Juin	6,1	0,0	14,9	11,1
Juillet	3,5	0,0	13,9	9,4
Août	6,0	0,0	13,6	10,2
Septembre	8,5	0,0	13,2	11,0
Octobre	8,1	0,0	12,3	10,3
Novembre	7,8	0,0	11,6	9,8
Décembre	5,3	0,2	7,0	6,1

Source : INSEE, DRTEFP - Déclarations de mouvements de main d'oeuvre en 2004

Les entrées dans le secteur se font majoritairement sur des contrats à durée déterminée

69% des entrées s'effectuent sur la base d'un contrat à durée déterminée dans les grands établissements de l'automobile en 2004 (cf. tableau 6). L'usage du CDD est moins répandu chez les équipementiers que chez les constructeurs mais il atteste toujours d'une pratique dominante puisque ces contrats représentent encore 50% des entrées.

En ce qui concerne les mouvements de sortie des salariés, on retrouve assez logiquement en tête des motifs de sortie les fins de CDD. Cependant, les licenciements sont loin d'être négligeables puisqu'ils atteignent plus de 21,6% des motifs lorsqu'on regroupe les licenciements économiques et les autres licenciements. Les départs à la retraite contribuent pour un peu plus de 9% à l'ensemble des mouvements de sortie.

Enfin, les démissions, difficiles à interpréter sur la base d'une simple donnée chiffrée, sont à regarder avec attention car leur proportion varie selon l'activité de 8,6% et 21,4%. Ces démissions peuvent aussi bien refléter une amélioration conjoncturelle (les salariés ont plus d'opportunités de mobilité professionnelle ou géographique) qu'une détérioration des relations avec les employeurs (les salariés quittent l'entreprise par défaut).

L'industrie automobile recherche en priorité la main d'œuvre juvénile

L'étude des mouvements d'entrée selon l'âge des personnes recrutées fait apparaître une forte sollicitation des jeunes (cf. tableau 7). Les travailleurs de moins de 26 ans représentent 64,5% des entrées en 2003 et 58,5% des entrées en 2004. Les travailleurs âgés de

Tableau n° 6 : Structure des mouvements d'entrée et de sortie des établissements en 2004 selon le motif

(en %)	341Z Construction de véhicules automobiles	342A Fab. de carrosseries automobiles	343Z Fab. d'équipements automobiles	Ensemble
Entrées	100,0	100,0	100,0	100,0
CDD	80,6	85,6	50,0	69,0
CDI	18,5	14,4	46,4	29,1
Entrées par transfert	0,9	0,0	1,3	1,0
Entrées indéterminées	0,1	0,0	2,3	0,9
Sorties	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin de CDD	68,9	11,6	34,9	47,7
Licenciement économique	0,0	59,1	3,2	7,3
Autre licenciement	8,6	3,0	22,2	14,3
Démission	8,9	8,6	21,4	14,6
Sortie à la fin de la période d'essai	0,2	4,5	1,0	1,0
Départ à la retraite	8,8	9,6	9,8	9,3
Autre cas	2,0	1,5	1,6	1,8
Sortie par transfert	2,5	0,0	2,7	2,3
Sortie indéterminée	0,1	2,0	3,2	1,7

Source : INSEE, DRTEFP - Déclarations de mouvements de main d'oeuvre

Tableau n° 7 : Répartition des mouvements selon la tranche d'âge (en %)

	Année 2003		Année 2004	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Moins de 26 ans	64,5	51,8	58,5	46,5
26 à 34 ans	19,9	16,8	22,9	19,5
35 à 49 ans	13,7	14,4	17,3	16,6
50 ans et plus	1,5	16,7	1,1	17,2
Non renseigné	0,4	0,4	0,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSEE, DRTEFP - Déclarations de mouvements de main d'œuvre

50 ans et plus constituent une catégorie surreprésentée dans les mouvements de sortie par comparaison avec leur poids dans les entrées.

Mais il semble bien y avoir une gestion différenciée de la main d'œuvre entre les constructeurs et les équipe-

mentiers lorsqu'on étudie de près les données disponibles (cf. tableau 8 en deux parties) :

Chez les constructeurs, l'écart de poids de la part des jeunes de moins de 26 ans parmi les mouvements d'entrée et de sortie est relativement faible, même si les jeunes entrent en plus grande proportion qu'ils ne sortent. Dans certaines professions et catégories socioprofessionnelles, on assiste même à une noria de travailleurs juvéniles. Par exemple, chez les *Ouvriers non qualifiés divers de type industriel et ouvriers mal désignés*, les moins de 26 ans constituent l'intégralité à une unité près des 186 entrées et 165 sorties constatées durant l'année 2003. La situation est assez voisine chez les *Ouvriers non qualifiés de montage, de contrôle, etc., en mécanique* (53% des 291 entrées et 60% des 99 sorties concernent des jeunes de moins de 26 ans) ainsi que chez les *Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal en moyenne ou en grande série numérique* (82,2 % des 45 entrées et 86,5% des 37 sorties de 2003 touchent des moins de 26 ans).

Tableau n° 8 : Répartition des mouvements selon la tranche d'âge (en %)

En 2003	341z - Construction de véhicules automobiles		342z - Fabrication de carrosseries automobiles		343z - Fabrication d'équipements automobiles		Ensemble	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Moins de 26 ans	66,6	62,4	28,6	17,6	64,5	54,0	64,5	51,8
26 à 34 ans	20,0	18,9	26,8	12,3	19,5	16,6	19,9	16,8
35 à 49 ans	12,3	10,8	30,4	6,1	14,1	18,3	13,7	14,4
50 ans et plus	1,0	7,9	14,3	64,0	1,3	10,4	1,5	16,7
Non renseigné	0,1	0,0	0,0	0,0	0,7	0,6	0,4	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En 2004	341z - Construction de véhicules automobiles		342z - Fabrication de carrosseries automobiles		343z - Fabrication d'équipements automobiles		Ensemble	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Moins de 26 ans	60,0	56,7	54,5	31,3	56,7	37,7	58,5	46,5
26 à 34 ans	21,5	18,7	16,9	19,4	25,6	20,3	22,9	19,5
35 à 49 ans	17,7	13,5	24,7	28,4	16,0	18,9	17,3	16,6
50 ans et plus	0,8	11,1	1,3	19,4	1,5	22,9	1,1	17,2
Non renseigné	0,1	0,0	2,6	1,5	0,2	0,2	0,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSEE, DRTEFP - Déclarations de mouvements de main d'œuvre

Chez les équipementiers, il semble que joue (mais de manière ténue) l'enjeu d'un rééquilibrage de la pyramide des âges, au moins durant l'exercice 2004 qui a conduit à un ample mouvement de sortie des travailleurs âgés de 50 ans et plus : plus d'un travailleur sorti sur cinq appartenait à cette tranche d'âges.

Sur la base des données détaillées de 2003, le rajeunissement des actifs paraît concerner des professions et catégories socioprofessionnelles comme les *Conducteurs de machines qualifiés en métallurgie, verre, céramique, matériaux de construction*, les *Ouvriers qualifiés divers de type industriel et ouvriers qualifiés mal désignés*, les *Employés qualifiés des autres services administratifs*, les *Mécaniciens qualifiés d'entretien des équipements industriels* et les *Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (travail des métaux, mécanique)*.

Pour finir, si l'on en revient à l'ensemble des secteurs de l'automobile, les principales professions les plus fréquemment touchées par le départ de travailleurs expérimentés de plus de 50 ans sont les suivantes par ordre décroissant de volumes de sorties en 2003 :

- *Ouvriers très qualifiés travaillant par enlèvement de métal (à l'unité ou pour petite série sur machine classique)*

- *Conducteurs de machines qualifiés en métallurgie, verre, céramique, matériaux de construction*

- *Ouvriers non qualifiés de montage, de contrôle etc., en mécanique*

- *Agents de maîtrise de 1er niveau en fabrication mécanique*

- *Techniciens en mécanique et chaudronnerie*

- *Employés qualifiés des autres services administratifs*

- *Monteurs qualifiés d'ensembles mécaniques travaillant en moyenne ou en grande série*

- *Cadres d'état major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises*

- *Mécaniciens qualifiés d'entretien d'équipements industriels*

A noter enfin que l'emploi non qualifié est loin d'avoir disparu de ces établissements malgré l'automatisation. Les postes d'*Ouvriers non qualifiés de montage, de contrôle, etc., en mécanique* ont donné lieu en 2003 à 791 mouvements d'entrée contre 356 sorties. Les jeunes sont majoritairement affectés à ces postes (ils représentent 57% des 791 entrées et 63,8% des 356 sorties). La source n'indique pas cependant le niveau de formation acquis par ces jeunes.

Brèves

✓ La précarité : quelles incidences sur la santé des travailleurs ? L'exemple des travailleurs intérimaires

Parus au mois de juillet dernier, *Les nouveaux cahiers du Grée* livrent une réflexion de Rachid BELKACEM et Laurence MONTCHARMONT sur les effets de la précarité sur la santé. Certains travaux ont montré que les facteurs de risques d'accidents ou de maladies sont plus élevés chez les travailleurs intérimaires que chez les travailleurs permanents.

Les auteurs explorent deux hypothèses explicatives de cet état de fait. D'une part, l'irrégularité des revenus résultant d'une activité discontinuée a des impacts psychologiques négatifs qui peuvent entraîner des problèmes de santé. D'autre part, les intérimaires souvent placés dans l'urgence auprès des entreprises utilisatrices, sont amenés à s'adapter très rapidement à des situations de travail nouvelles (de surcroît caractérisées par des conditions de travail parmi les plus difficiles) et par conséquent en constant changement, ce qui augmenterait le facteur de risque.

Le texte comporte trois parties. Une première s'attache à définir la notion de santé des travailleurs. La seconde montre en quoi la situation des travailleurs intérimaires peut affecter leur santé. La troisième discute les résultats. Loin de constituer un bien de spéculation (selon une théorie économique actuellement dominante, les individus arbitraient entre différents moyens financiers afin de limiter les pertes de revenu en cas de maladies ou accidents du travail), la santé est le fruit d'un processus dynamique, évolutif, du ressort de l'individu mais aussi des éléments de son environnement en particulier en milieu professionnel. La préservation de la santé participe des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail.

Les auteurs concluent logiquement sur la nécessité d'analyser ce qui se passe dans la boîte noire, à savoir l'entreprise.

Pour en savoir plus...

Les nouveaux cahiers du Grée, Numéro 1, juillet 2005

Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales (2L2S)

Centre associé au Céreq

Université de Nancy2

23, boulevard Albert 1er

BP 3397

54015 Nancy cedex