

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

RAPPORT DE SYNTHÈSE

de la recherche

sur la fluctuation de la main-d'œuvre

dans l'industrie sidérurgique

Document authentifié par la Commission mixte
Employeurs – Travailleurs pour l'harmonisation des conditions de travail
dans l'industrie sidérurgique.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

RAPPORT DE SYNTHÈSE

de la recherche

sur la fluctuation de la main-d'œuvre

dans l'industrie sidérurgique

Document authentifié par la Commission mixte
Employeurs – Travailleurs pour l'harmonisation des conditions de travail
dans l'industrie sidérurgique

AVANT - PROPOS

En se référant à l'article 3 e) du Traité instituant la "Communauté Européenne du charbon et de l'acier" et consécutivement à une résolution de son Comité Consultatif, la Haute Autorité de la C.E.C.A. a créé la "Commission Mixte pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique" qui réunit les organisations patronales et les syndicats représentant l'industrie sidérurgique de la Communauté. Cette Commission Mixte a essentiellement pour mission d'établir un inventaire des disparités existant entre les différents pays en matière de conditions de travail et d'étudier les voies et moyens susceptibles de faciliter leur harmonisation dans le progrès.

Dans le cadre de la mission qui lui est ainsi impartie, la Commission Mixte, soucieuse de suivre les répercussions sociales inhérentes à l'évolution structurelle et économique de la branche d'industrie qui ressortit à sa compétence, fit entreprendre sous l'égide de la Haute Autorité de la C.E.C.A. - dont la Commission des Communautés Européennes a pris le relais - une étude sociologique sur la "Fluctuation de la main-d'oeuvre dans l'industrie sidérurgique".

Sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs, les cinq Instituts suivants furent choisis pour réaliser l'étude :

- en R.F. d'Allemagne : "Institut für Angewandte Sozialwissenschaft",
Bad Godesberg ;
- en Belgique : "Institut de Sociologie de l'Université de Liège",
Liège ;
- en France : "Institut des Sciences sociales du Travail de
l'Université de Paris",
Paris ;
- en Italie : "Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e
di Lavoro",
Rome ;

- aux Pays-Bas : "Instituut voor Arbeidsvraagstukken",
Tilburg ;
- au G.D. de Luxembourg, une formule particulière fut adoptée :
d'accord avec les syndicats de travailleurs, l'organisation des employeurs luxembourgeois se chargea du travail.

En outre, la Commission des Communautés Européennes organisa un certain nombre de réunions, sur le plan national, afin de provoquer des échanges de vues sur les résultats de ces rapports nationaux et de permettre aux organisations professionnelles d'interroger directement et en détail les experts de ces Instituts, chargés de l'enquête, sur les conclusions qu'ils avaient formulées dans leurs rapports.

De son côté, la Commission Mixte estima utile de faire procéder à l'élaboration d'un "Rapport de Synthèse" dans lequel seraient mis en regard les résultats des recherches faites au niveau national afin d'en mieux faire ressortir les points de convergence ou de divergence. L'élaboration de ce "Rapport de Synthèse", qui fait l'objet de la présente publication, fut confiée à l' "Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro" - I.S.R.I.L. -, à Rome, qui voulut bien se charger de cette nouvelle tâche.

Il semble indiqué de souligner que le "Rapport de Synthèse" se propose de rechercher, par l'analyse des données recueillies et élaborées dans les différents rapports nationaux, certaines uniformités d'attitude de la mobilité spontanée mais que, malgré toute sa valeur, il ne peut constituer que la photographie d'une situation à un moment déterminé.

Il faut également souligner, comme l'exposent d'ailleurs les auteurs du "Rapport de Synthèse", que la situation conjoncturelle de la sidérurgie, pendant cette période d'exécution de la recherche, ne se présentait guère sous des auspices favorables : en R.F. d'Allemagne, la situation économique a été caractérisée par une récession qui avait commencé dans la sidérurgie en 1965; en Belgique, le ralentissement du développement économique

s'était accentué; en France, bien que le système économique ait accusé une légère reprise, le secteur sidérurgique est resté stationnaire sur des positions plutôt critiques; en ce qui concerne la production au Luxembourg, l'année 1966 s'est signalée par une nette stagnation de l'évolution économique; aux Pays-Bas, le secteur économique présentait au début de 1965 des symptômes de récession, alors qu'en Italie, l'évolution conjoncturelle a marqué une certaine reprise après la récession de 1964.

On peut donc avancer que les résultats eussent pu être différents si l'enquête s'était rapportée à une période de conjoncture économique plus favorable et de plein emploi. Mais tel quel, le "Rapport de Synthèse" garde toute sa valeur et présente l'avantage de constituer, sous une forme condensée, un instrument de travail susceptible d'être consulté aisément, fournit des résultats importants à la fois sur le plan qualitatif et sur le plan quantitatif et fait ressortir clairement les éléments de mobilité au point de vue sectoriel, professionnel et géographique pour la période sur laquelle porte l'enquête.

Le phénomène examiné sous l'optique de l'industrie sidérurgique est certes intéressant en soi et l'on peut se demander jusqu'à quel point cette analyse pourrait se transposer sur d'autres secteurs, car le problème de la mobilité croissante sur le plan professionnel, géographique, intersectoriel est d'ordre général, intéresse tous les secteurs et constitue un exemple frappant de la complexité et de l'importance des phénomènes économiques dont l'incidence se répercute sur le marché de l'emploi : si l'on veut garantir la continuité de l'emploi et du revenu des travailleurs, il convient de tenir compte de cet aspect particulier du phénomène de la mobilité dans le cadre de la politique de l'emploi, domaine auquel la Commission des Communautés Européennes n'a cessé de porter un intérêt évident.

Il m'est particulièrement agréable d'adresser, au nom de la Commission des Communautés Européennes, mes plus sincères remerciements aux chercheurs

des Instituts ainsi qu'aux personnalités et organisations qui ont apporté une contribution efficace à l'élaboration des rapports nationaux et du rapport de synthèse de cette Etude qui fut conçue, mise au point et publiée grâce à la collaboration compétente et dévouée des membres de la "Commission Mixte pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique".

Lionello LEVI SANDRI,
Vice-Président de la Commission
des Communautés Européennes

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
1. INTRODUCTION	5
1.1. Objectifs de la recherche	5
1.2. Modalités de la recherche	7
1.3. Aperçu de la situation conjoncturelle et du marché du travail dans le secteur de la sidérurgie pendant la période d'exécution de la recherche	10
2. RESULTATS DE LA RECHERCHE	14
2.1. Avant-propos	14
2.1.1. Quelques problèmes méthodologiques	14
2.1.2. Taux de mobilité volontaire	18
2.2. Mobilité volontaire et caractéristiques du partant	22
2.2.1. Départs et âge	22
2.2.2. Départs et degré de qualification professionnelle	33
2.2.3. Départs et ancienneté de service	36
2.2.4. Départs et formation professionnelle	43
2.2.5. Départs et nationalité	47
2.2.6. Départs et types de logement	50
2.2.7. Départs et service d'affectation du travailleur	53
2.2.8. Départs et nature du travail	56

2.3.	Mobilité volontaire et caractéristiques des entreprises	59
2.3.1.	Degré de modernité des installations	59
2.3.2.	Dimension des établissements	61
2.3.3.	Niveau salarial	62
2.3.4.	Conjoncture de l'entreprise	67
2.4.	Motivation des départs	71
2.4.1.	Données quantitatives	71
2.4.2.	Analyse des motivations	76
2.5.	Motivations des départs et caractéristiques des partants	89
2.5.1.	Motifs de départ et âge	90
2.5.2.	Motifs de départ et ancienneté de service	92
2.5.3.	Motifs de départ et qualification professionnelle	93
2.5.4.	Motifs de départ et nature du travail	95

	<u>Pages</u>
2.6. Secteurs de destination des partants	96
2.6.1. Secteurs de destination, caractéristiques des partants et motifs de départ	99
2.7. Mobilité professionnelle	104
3. SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RESULTATS DE LA RECHERCHE	111

1. INTRODUCTION

1.1. Objectifs de la recherche

Le présent rapport constitue la synthèse d'une recherche menée sous le patronage de la Haute Autorité de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier. (✱)

Le but de la recherche consistait dans l'étude des raisons qui sont à la base de la fluctuation volontaire de la main-d'oeuvre de l'industrie sidérurgique.

L'analyse du phénomène en question se limite aux fluctuations causées par les travailleurs qui quittent spontanément l'entreprise, c'est-à-dire par les partants volontaires.

Ne sont pas prises en considération les fluctuations de départ engendrées par d'autres causes, comme les transferts dans un autre établissement de la même entreprise, l'incapacité de travail et l'invalidité, l'atteinte de la limite d'âge, la mort, le licenciement sur décision de la direction, etc.

Sont également exclues les fluctuations d'accueil, c'est-à-dire celles causées par l'embauche de nouveaux ouvriers et les transferts de travailleurs d'un autre établissement de la même entreprise.

(✱) Les auteurs de ce rapport sont : MM. G. BIANCHI et P. GARDIN de "l'Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro" (I.S.R.I.L.) de Rome.

La recherche qui a été exécutée dans chacun des six pays par un institut de recherche (o) selon un schéma de base défini par la Commission mixte pour l'harmonisation des conditions de travail dans la sidérurgie (oo) a abouti à l'élaboration de six rapports constituant des études proprement dites sur la fluctuation de la main-d'oeuvre de l'industrie sidérurgique.

Le present rapport se propose de donner un aperçu concis des résultats les plus remarquables des recherches au niveau national, étant donné qu'il est nécessaire de se référer aux différentes études nationales pour approfondir les aspects distincts de chaque recherche.

(o) Les instituts ayant collaboré à la recherche par l'élaboration d'études sont les suivants :

- Institut de Sociologie de l'Université de Liège.
- Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université de Paris.
- Institut für Angewandte Sozialwissenschaft (INFAS), Bad Godesberg.
- Instituut voor Arbeidsvraagstukken van de Katholieke Hogeschool Tilburg.
- Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro (ISRIL), Rome.

Au Grand-Duché de Luxembourg, l'enquête a été conduite par les entreprises elles-mêmes.

(oo) Ce schéma a abouti à l'élaboration d'un questionnaire d'enquête (v. paragraphe suivant).

1.2. Modalités de la recherche

La procédure de recherche consistait à mener une enquête dans un échantillon d'usines sidérurgiques de chacun des six pays. A cet effet les travailleurs ayant quitté volontairement les établissements échantillonnés pendant la période du 1-1-66 au 30-6-66 ont été questionnés directement par la méthode de l'interview.

Les établissements participants, au nombre de 35, employaient globalement 134.705 ouvriers (environ 23 % de l'effectif "sidérurgie" CECA) se répartissant comme suit :

	n. établissements	n. ouvriers
FRANCE	6	23 000
BELGIQUE	10	17 846
PAYS-BAS	1	10 366
ALLEMAGNE	7	49 926
LUXEMBOURG	3	12 050
ITALIE	8	21 517
Total :	<u>35</u>	<u>134 705</u>

Une série de données relatives aux caractéristiques individuelles et professionnelles, aux motifs de départ et aux secteurs de destination a été recueillie pour chaque partant, par le biais des questionnaires et interviews.

Trois types de questionnaires ont été utilisés : Un premier questionnaire, qui devait être rempli "una tantum" par l'entreprise participante elle-même, devait fournir des données générales propres à l'entreprise (nombre des ouvriers C.E.C.A., nombre des ouvriers classés selon l'âge, données sur la mobilité interne de la main-d'oeuvre, classification des ouvriers selon des caractéristiques déterminées du travail, classification selon les rémunérations, etc.).

Un deuxième questionnaire, rempli par un interviewer choisi par les services de personnel de l'entreprise, servait à recueillir sur chaque partant des données soit à caractère personnel, comme l'âge, l'état civil, le nombre de personnes à charge, etc., soit à caractère professionnel (formation professionnelle, qualification, attributions précédentes, nature du travail accompli, rémunération, etc.). On interrogeait les partants en outre sur les raisons de leur départ et sur le choix de la nouvelle destination, en faisant distinction entre une raison principale et une raison secondaire.

Un troisième questionnaire, rempli pour chaque partant de la part d'un représentant syndical de l'entreprise, reproduisait les questions ayant trait aux motivations du départ et au secteur de destination du questionnaire précédent.

Les interviews faites par le biais des entreprises et les syndicats avaient le but de contrôler le degré de plausibilité et de cohérence des réponses fournies par les partants interviewés. Cette procédure n'a pas été appliquée aux Pays-Bas et au Luxembourg. Aux Pays-Bas, les repré-

sentants syndicaux se sont mis d'accord de n'interviewer les partants de l'unique entreprise participante que par l'intermédiaire du service du personnel.

A ce propos, le rapport néerlandais nous fournit les détails suivants : "l'exécution parfaite des interviews était garantie par le fait qu'un certain nombre des interviewés étaient eux-mêmes membres des syndicats et que les représentants syndicaux pouvaient assister à l'interview."(o)

Au Grand-Duché de Luxembourg, la recherche a été entièrement confiée aux directions des usines sidérurgiques.

D'autres données nécessaires à une meilleure interprétation des phénomènes, qui sont à la base de la mobilité volontaire fournies par les directions des entreprises en réponse aux questions du premier formulaire, avaient trait aux caractéristiques objectives des établissements. Grâce à cette procédure, on disposait de repères servant, lors de la phase **suivante** de l'élaboration des données, à évaluer les aspects qualitatifs et quantitatifs des phénomènes se répercutant sur la mobilité volontaire.

Au cours de l'enquête, les instituts de recherche ont veillé à assurer par la formation d'interviewers l'uniformité d'interprétation des questionnaires ainsi que leur utilisation d'une façon univoque. D'autre part, ils ont fourni aux équipes de recherche l'assistance nécessaire pour résoudre de façon uniforme les problèmes qui se posaient au fur et à mesure du déroulement des recherches.

(o) Rapport des Pays-Bas, page 1.

Après le recueil des données, les instituts de recherche de chaque pays se sont chargés des élaborations statistiques des données et de la rédaction des rapports.

1.3. Aperçu de la situation conjoncturelle et du marché du travail dans le secteur de la sidérurgie pendant la période d'exécution de la recherche

Bien que le phénomène de la mobilité volontaire ait été analysé plutôt sous l'aspect des motivations de départ qu'en termes absolus, il semble opportun de ne pas faire abstraction d'un aperçu, quoique bref, de la situation conjoncturelle de l'industrie sidérurgique des six pays pendant la période d'exécution de la recherche. Il résulte des paragraphes suivants (2.3.4.) que le cadre conjoncturel dans lequel la recherche sur la fluctuation de la main-d'oeuvre de l'industrie sidérurgique se situe a été pris en considération en tant que facteur de mobilité dans trois rapports nationaux, à savoir dans le rapport français, belge et italien. Bien que les références à la conjoncture se limitent dans les deux premiers rapports au niveau de l'entreprise, il est certain que la conjoncture des grandes entreprises d'un secteur déterminé est étroitement liée à la conjoncture du secteur même et à celle de l'économie dans son ensemble.

En ce qui concerne l'Allemagne, la situation économique a été caractérisée pendant la période fin 1965, début 1966 par une récession, qui avait commencé, pour ce qui est de la sidérurgie, en 1965, avec la

diminution de la production et du taux de la productivité. Ce phénomène de récession s'est répercuté sur le nombre des travailleurs qui, pour la première fois, est tombé au niveau de 1958. Le niveau de l'emploi dans l'industrie sidérurgique, caractérisé jusqu'ici malgré les oscillations conjoncturelles par une stabilité remarquable, a baissé au cours du premier et du deuxième semestre 1966 respectivement de 4,3 et de 5,3 %.

Pendant cette période, le ralentissement du développement économique s'est accentué aussi en Belgique, parallèlement à l'augmentation des prix et des salaires. Parmi les secteurs les plus atteints figurent l'industrie charbonnière et l'industrie sidérurgique qui accusaient depuis un certain temps aussi les symptômes d'une crise structurelle. Grâce à l'initiative du Gouvernement et aux pressions exercées par les organisations syndicales, l'action de rationalisation et de modernisation des entreprises s'est intensifiée au cours de 1966. L'exécution de ces programmes, ainsi que la réduction de l'activité, ont provoqué une diminution de l'emploi global de l'ordre de 7,5 % par rapport à 1965.

La France a dû faire face au même problème; bien que le système économique général ait accusé une légère reprise, le secteur sidérurgique est resté stationnaire sur des positions plutôt critiques en ce qui concerne la production, tandis que les effectifs ont diminué en 1966 d'environ 5 % par rapport à 1965.

Cette situation a donné lieu à plusieurs mesures gouvernementales et à des accords entre les parties sociales contractantes, de nature économique, financière et sociale, dans le cadre du cinquième plan économique qui prend fin en 1970. Etant donné que l'on prévoit une réduction de 15 000 personnes des effectifs "sidérurgie" au cours du cinquième plan, on est convenu de mesures communes servant en particulier à garantir les revenus, à accorder des contributions financières aux ouvriers licenciés et à assurer la requalification professionnelle.

Au Luxembourg, l'année 1966 a été caractérisée par une nette stagnation de l'évolution économique. La conjoncture a été particulièrement défavorable dans l'industrie sidérurgique qui accuse non seulement une régression de la production mais aussi un effondrement ultérieur des prix par rapport au niveau - déjà très bas - de la fin de l'année 1965. De nombreuses entreprises ont été forcées à prendre des mesures de rationalisation qui impliquaient souvent la diminution du personnel; cette mesure n'a pas manqué de se répercuter sur le marché du travail.

Aux Pays-Bas, le secteur économique présentait au début de 1965 des symptômes de récession, accompagnés d'une aggravation de la situation de la balance des paiements et du marché du travail, faisant

apparaître un niveau de chômage jamais atteint avant. Toutefois, l'imposant complexe sidérurgique de la S.A. Hoogovens, qui représente l'industrie sidérurgique néerlandaise presque toute entière, présente un accroissement de la production de l'ordre de 6,5 %, de sorte que l'on peut affirmer que par rapport aux autres entreprises sidérurgiques européennes, cette société a réagi très bien, en faisant face à la concurrence internationale et en continuant à élaborer des plans d'expansion.

En Italie, l'évolution conjoncturelle a marqué une certaine reprise après la grande récession de 1964. Quant à l'emploi, il faut signaler une reprise, bien que très faible, après la réduction massive de la main-d'oeuvre suite au ralentissement de la production; bien que ce mouvement ascensionnel ne se soit pas vérifié dans toutes les branches de l'économie italienne, il s'est nettement manifesté dans le secteur tertiaire et quelques branches de l'industrie manufacturière, à l'exclusion des établissements sidérurgiques.

Ceux-ci accusaient par contre un fléchissement de l'emploi de 2 % environ entre le premier semestre 1965 et le dernier semestre 1966. Toutefois, le secteur sidérurgique a accompli des progrès remarquables pour ce qui est de la production (7,1 %) et indéniablement un progrès plus éclatant encore en ce qui concerne l'évolution de la productivité.

2. RESULTATS DE LA RECHERCHE

2.1. Avant-propos

Ce chapitre contient les données quantitatives issues de l'enquête menée à l'aide de questionnaires par différents instituts de recherche des six pays, ainsi que les statistiques qui ont été établies sur la base des analyses effectuées, afin de parvenir à des conclusions valables sur la mobilité volontaire.

2.1.1. Quelques problèmes méthodologiques

Il convient de mentionner que les rapports nationaux n'ont pas toujours été homogènes, malgré l'effort préliminaire d'harmonisation fait au niveau C.E.C.A. Ce phénomène s'explique par la difficulté relative de faire face d'une façon univoque à un problème aussi complexe et indéfini que celui des départs volontaires; d'autres difficultés découlent de la corrélation des disciplines desquelles ce problème relève.

A ces problèmes s'ajoutent les difficultés habituelles dues aux conditions juridiques, sociales et structurelles qui diffèrent d'un pays participant à l'autre.

On a même relevé des différences d'interprétation du terme "mobilité volontaire" ou "spontanée". En effet, ce concept peut être défini de façon différente dans les six pays à cause de la divergence de leurs dispositions législatives, de l'organisation syndicale et des pratiques et disciplines des entreprises mêmes. On a constaté, par exemple, une espèce de mobilité qui n'est pas tout à fait spontanée, mais

conditionnée (en Italie et en Belgique) dans la plupart des cas par une politique déterminée du service du personnel : les mesures qui consistent à accorder des primes de départ "en faveur des travailleurs âgés ou moins productifs" étaient souvent concertées avec des programmes de restructuration de l'entreprise impliquant une réduction du personnel. Pareils cas de départ "conditionnés" influencent la volonté du travailleur de façon différente. Dans la plupart des cas, l'acte formel qui mène à la rupture du contrat de travail est précédé par une action de persuasion des travailleurs. Quelquefois les parties contractantes adoptent le mécanisme des départs volontaires pour résoudre des problèmes découlant de fautes de discipline, de sorte que la volonté de l'ouvrier est en quelque sorte conditionnée.

Ces cas de départ "conditionnés" ne sont pas si nombreux que leur nombre puisse compromettre l'homogénéité des résultats obtenus. Les observations précédentes, qui doivent être situées dans le cadre de la méthodologie de la recherche, servent à mettre en évidence les difficultés de l'harmonisation des concepts et de l'expression propres aux études des problèmes ayant trait à la sociologie.

Il faut encore faire une remarque préliminaire sur les variations de la méthode d'analyse du problème des départs volontaires; dans certains rapports, le sujet a été traité surtout du point de vue statistique, tandis que dans d'autres, c'est l'aspect sociologique qui prédomine. Ce phénomène s'explique par le fait que cette étude relève de plusieurs disciplines corrélatives, de sorte que chacun des rapports met en évidence un aspect plutôt qu'un autre, selon l'orientation scientifique de chaque institut de recherche.

Le rapport de synthèse se propose de relever les aspects les plus significatifs de chaque étude nationale, en essayant autant que possible de dégager les aspects qui présentent une validité générale par rapport aux caractéristiques qui n'ont trait qu'aux expériences faites dans un seul des six pays, mais qui conservent toutefois leur valeur et méritent d'être prises en considération.

En dehors des conclusions globales et générales tendant à interpréter le phénomène de la mobilité volontaire d'une façon univoque, il sera fait état des considérations distinctes et diversifiées, valables pour les différents pays.

Une autre considération méthodologique concerne la validité de l'échantillonnage des établissements sidérurgiques participants par rapport aux caractéristiques de l'industrie sidérurgique au niveau national.

Le choix des établissements participants a été opéré de commun accord entre les organisations syndicales des employeurs et des travailleurs, selon des critères déterminés, tels que la dimension de la zone géographique de l'entreprise et le degré de modernité des installations industrielles.

L'échantillon des établissements a donné lieu à des observations critiques dans les rapports belge et français. La critique belge met en cause le caractère représentatif des dix établissements choisis quant aux caractéristiques d'âge et de nationalité des effectifs.

Le rapport français relève que les six établissements choisis ne sont pas représentatifs du point de vue du degré de modernisation des installations sidérurgiques françaises. En effet, il a été fait abstraction des établissements les plus modernes, de construction récente, qui ne se trouvent pas dans les régions industrielles "sidérurgiques" par excellence. Cette attitude peut être justifiée par l'hypothèse que la mobilité volontaire des nouvelles régions sidérurgiques tend à refléter l'inadaptation des ouvriers au nouveau poste de travail plutôt que la mobilité proprement dite, soit professionnelle, soit entre les différents secteurs. Par conséquent, les observations susmentionnées ne portent pas atteinte à la valeur des critères de l'échantillonnage des établissements, établis par les partenaires sociaux. Ces critères ne manquent pas d'une certaine valeur méthodologique puisqu'ils mettent en relief l'importance des phases propédeutiques de la recherche; à l'avenir, la collaboration des instituts participants devra être intensifiée pendant ces phases préliminaires, afin de mieux assurer la coordination interne et l'uniformité méthodologique.

2.1.2. Taux de mobilité volontaire

A ces précisions méthodologiques préliminaires indispensables au lecteur pour interpréter attentivement les résultats de la recherche, su la présentation des données quantitatives, relatives aux taux de mobilité relevés dans les établissements sidérurgiques des différents pays.

Le tableau n° 1 ci-joint fait apparaître en premier lieu une diminution du taux de mobilité volontaire dans la plupart des pays au cours du premier semestre 1966 par rapport à l'année précédente (1965).

Ce phénomène s'est vérifié en Belgique, en Allemagne, en France et surtout au Luxembourg, c'est-à-dire dans les pays qui ont été influencés davantage par l'évolution défavorable de la conjoncture (v. paragraphe 1.3.)

L'évolution conjoncturelle du secteur sidérurgique de ces pays a exercé une certaine dépression sur la mobilité interindustrielle et professionnelle du travail.

Par contre, l'Italie et les Pays-Bas font preuve d'une stabilité et d'un accroissement relatif du taux de mobilité dus à l'évolution positive de la conjoncture de ces pays.

La répercussion de la conjoncture sur la mobilité des travailleurs a été confirmée par une recherche récente menée aux Etats-Unis, au Canada, en Grande-Bretagne et dans la République fédérale allemande. Il résulte de cette recherche que la mobilité des travailleurs

Tableau 1

Taux de mobilité volontaire

PAYS	N. des établi- partici- pant à la recher- che	N. des membres du per- sonnel pris en consi- déra- tion	N. des partants au cours du 1er semestre 1966	Taux semestr. de mobi- lité vo- lontaire 1-1-66 - 30-6-66	Evalua- tion du taux annuel de mobi- lité vo- lontaire 1966	Taux annuel de mobili- té volon- taire se ré- férant à 1965 (5)
FRANCE	6	23 000 (1)(4)	461	2,0	4,0	6,7
BELGIQUE	10	17 846 (2)	684	3,8	7,6	8,8
PAYS-BAS	1	10 366 (3)	340	3,1	6,2	6,3
ALLEMAGNE	7	49 926 (1)	1 265	2,5	5,0	7,0
LUXEMBOURG	3	12 050 (2)	119	1,0	2,0	2,3
ITALIE	8	21 517 (1)	217	1,0	2,0	1,7
Total :	35	134 705	3 086	2,3	4,6	-

(1) Effectifs au 31-12-65

(2) " " 30-06-66

(3) " " 25-06-66

(4) Evaluation

(5) Source : C.E.C.A., Haute Autorité, "Rapport général sur l'activité économique", Luxembourg. L'élaboration des données a été assurée par nos services.

tend à doubler dans les périodes de haute conjoncture et que les deux tiers des départs sont des départs volontaires, si le niveau de l'emploi est élevé. Cette proportion se réduit à 20 - 30 % quand le niveau de l'emploi est bas.(o)

L'examen précédent de l'évolution des taux de mobilité ne saurait nous dispenser de mettre en relief la divergence remarquable des taux absolus des départs volontaires dans les différents pays. En effet, on constate une propension plus ou moins accentuée à la mobilité du travail et une élasticité plus ou moins grande de celle-ci par rapport aux mêmes facteurs, d'un pays à l'autre.

De quelques relevés statistiques de la C.E.C.A. se rapportant à 1965 et des données recueillies dans la présente recherche sur l'évolution des départs volontaires résultent des taux de départs variants en moyenne de 6 à 8 % en France, en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne et de 2 % en Italie et au Luxembourg.

Malgré le niveau de développement économique atteint ces dernières années en Italie, des groupes résiduels de chômeurs opposent un frein au mécanisme des départs volontaires. En outre, les instruments gouvernementaux d'orientation de la main-d'oeuvre sont encore loin d'être tout à fait efficaces. Des services de placement, par exemple, qui dans leur ensemble relèvent exclusivement du pouvoir administratif, ne sont pas à même d'analyser les tendances du marché du travail par un système d'établissement et de dépouillement de statistiques centralisé et efficace, et de divulguer ces informations afin de contribuer à un nouveau placement de la main-d'oeuvre excédentaire en fonction des modi-

(o) v. OCDE, "Les salaires et la mobilité de la main-d'oeuvre", Paris, 1966

fications de la demande. A ces causes s'ajoutent, en tant qu'éléments de stagnation, par rapport aux interventions plus dynamiques et efficaces dans le marché du travail, l'insuffisance de la formation professionnelle et l'intervention de l'administration publique dans la reconversion professionnelle et dans la prise à charge des frais découlant de la mobilité géographique du travail.

Au Luxembourg, d'autres raisons semblent jouer un rôle en défaveur d'une mobilité volontaire plus intense. La structure non diversifiée de l'économie luxembourgeoise, où le secteur sidérurgique est un secteur-pilote qui emploie environ la moitié de la main-d'oeuvre de l'industrie nationale, semble limiter les possibilités de mobilité entre les différentes branches industrielles. En outre, le secteur sidérurgique présente un attrait particulier pour la main-d'oeuvre locale moins mobile de par nature; lorsqu'on a recours à la main-d'oeuvre étrangère, on sélectionne les étrangers en provenance des zones limitrophes du pays; on a tendance à embaucher des ouvriers qui ont une certaine expérience professionnelle dans la sidérurgie et qui présentent, par conséquent, des caractéristiques semblables à celles des travailleurs locaux en ce qui concerne la stabilité de l'emploi et l'adaptation du travail.

La présente étude de la fluctuation de la main-d'oeuvre ne se propose pas seulement de déterminer les entités quantitatives du premier semestre 1966, mais aussi d'analyser les motivations qui sont à la base des départs.

La recherche traite par conséquent aussi des répercussions sur la fluctuation de certains facteurs comme l'âge, l'état civil, la distance du lieu de travail, les conditions de logement, l'ancienneté de service, le niveau de qualification, la préparation professionnelle, la nature du travail, les systèmes de rémunération, l'âge moyen des installations, etc.

2.2. Mobilité volontaire et caractéristiques du partant

2.2.1. Départs et âge

Les rapports entre la mobilité volontaire de la main-d'oeuvre et l'âge des travailleurs ont fait l'objet d'une analyse très poussée de la part des chercheurs qui se sont intéressés au phénomène des départs volontaires. Les résultats indiquent d'une façon unanime que la mobilité du travail tend à diminuer avec la progression de l'âge.

Cette conclusion est confirmée également par les données recueillies au cours de la recherche C.E.C.A.

Dans les six pays où les relevés statistiques ont été effectués, on a observé une corrélation inverse entre la mobilité volontaire de la main-d'oeuvre et l'âge des partants, même si l'ampleur différente des classes d'âge indiquées dans les rapports nationaux ne permet pas toujours la comparaison immédiate des résultats.

La propension la plus forte à la mobilité volontaire a été relevée chez les travailleurs âgés entre 20 et 25 ans. Les facteurs qui expliquent cette tendance sont nombreux, à savoir : droits d'ancienneté de service moindres, plus grande facilité pour trouver un nouveau poste de travail, disponibilité accrue à accepter des emplois transitoires, charges familiales plus minimes, etc.

Cette conclusion est valable pour tous les pays, à l'exception de l'Italie où la formation professionnelle moins poussée des jeunes travailleurs semble justifier une concentration plus forte des partants âgés de 25 à 35 ans, lorsqu'ils ont acquis par l'expérience sur le lieu de travail une spécialisation professionnelle.

Tous les rapports nationaux, à l'exception du rapport italien, font ressortir en outre que le taux des départs volontaires est supérieur à la moyenne chez les jeunes de moins de 21 ans. Les travailleurs de cette classe d'âge sont souvent mal conseillés par leur milieu et mal orientés par les techniques de sélection et réagissent négativement aux premières expériences de travail en donnant lieu à des cas de mobilité volontaire fréquents. D'ailleurs, les chercheurs américains ont constaté le même phénomène : dans sa recherche remarquable, Parnes (o) a mentionné que les travailleurs

(o) PARNES H.S., "Research on Labor Mobility. An Appraisal of Research Findings in the United States". Social Science Research Council, New York, 1954.

âgés de 25 à 34 ans avaient changé en moyenne trois ou quatre fois de poste de travail au cours de la première décennie de leur expérience professionnelle.

Une troisième constatation de caractère général indique que les départs tendent à diminuer à partir de l'âge de trente ans, sauf dans deux pays (Italie et Belgique) où le phénomène des départs volontaires s'accroît de nouveau chez les classes d'âge au-delà de 35 ans.

Ce phénomène s'explique comme suit :

1. ces classes d'âge comprennent les ouvriers qui veulent jouir de la possibilité de la mise à la retraite anticipée;
2. ces classes d'âge groupent les pourcentages les plus élevés des travailleurs qui quittent leur travail pour des raisons de santé ou des motifs relatifs aux conditions de travail;
3. en cas de réduction des effectifs, les travailleurs qui réagissent de la manière la plus sensible appartiennent aux classes d'âge extrêmes.

Un autre problème méthodologique concerne l'examen poussé des corrélations entre l'âge et les autres facteurs, tels que l'ancienneté de service, la qualification professionnelle, les niveaux salariaux, l'état civil, etc. dont les effets peuvent influencer concomitamment la mobilité de la main-d'oeuvre.

Ce problème ne peut être résolu que de façon approximative, surtout à cause de la restriction des recherches y relatives. Les études qui ont été faites dans le but de dégager l'importance de la

répercussion d'un certain nombre de variables sur la mobilité volontaire ne concernent que les facteurs les plus importants. Il nous semble toutefois opportun de faire état de quelques résultats disponibles ayant trait à l'âge et à ses facteurs corrélatifs. Les données fournies par Kitagawa, relatives à une recherche menée dans six villes américaines (o) démontrent que la relation inverse entre âge et mobilité reste inchangée lorsque les différentes combinaisons de facteurs comme l'état civil, l'emploi, le secteur industriel, la formation professionnelle, l'ancienneté de service, etc. varient dans des intervalles déterminés. De même, la recherche menée par Bogue (oo) au Michigan et dans l'Ohio sur la mobilité volontaire prouve que les répercussions de l'âge restent inchangées si l'on groupe les partants suivant le niveau des salaires moyens annuels. Par contre, Reynolds (ooo) a constaté une relation inverse entre âge et mobilité volontaire quand l'ancienneté de service est constante, bien que cette incidence ait été très faible.

-
- (o) V. KITAGAWA, "Relative importance, and independence of selected factors in job mobility ; six cities 1940-1949", University of Chicago, Chicago Community Inventory, March 1953.
- (oo) V. BOGUE D.J., "A Methodological Study of Migration and Labor Mobility in Michigan and Ohio in 1947", Scrips Foundation Studies in Population Distribution n. 4 June 1962, p. 33.
- (ooo) V. REYNOLDS L.G., "The Structure of Labor Markets", Harper & Bros, 1951, p. 40.

Sur la base de ces résultats, Parnes (o) a conclu que la relation inverse entre l'âge et la mobilité involontaire était indépendante d'autres caractéristiques des travailleurs.

La présente recherche ne saurait fournir une contribution originale à l'étude systématique des corrélations entre les différents facteurs qui influencent la mobilité volontaire; elle se propose par contre d'élaborer certaines lois sur les variations du phénomène de la mobilité spontanée. Pour atteindre ce but, il était nécessaire de procéder à l'analyse de toutes les données recueillies en se basant sur des associations de deux éléments, c'est-à-dire la mobilité volontaire et une série de caractéristiques et de facteurs.

Ce n'est que l'Institut italien de recherches qui ait tenté d'étudier par des méthodologies statistico-mathématiques les relations qui existent entre les taux de mobilité et six variables sélectionnées, pour déterminer l'importance que chacune des six variables assume. A cause du nombre insuffisant des données disponibles, on ne peut attribuer à cet essai qu'une signification méthodologique.

Les différents rapports nationaux fournissent des contributions partielles de nature qualitative à l'étude des corrélations entre les différents facteurs agissant sur la mobilité, par l'examen de l'influence conjointe de deux ou plusieurs facteurs sur les départs volontaires. Même si elles sont contra-

(o) V. PARNES, oeuvre citée p. 109

dictoires, les constatations d'une certaine importance, résultant de l'examen des relations entre l'âge des partants, leur qualification professionnelle et la mobilité du travail sont exposées dans ce paragraphe.

Sur la base des résultats des rapports nationaux et surtout du rapport français, on peut conclure à une nette tendance à la relation inverse entre l'âge et la qualification professionnelle. Les éléments les plus mobiles sont les jeunes travailleurs les plus qualifiés et les anciens non qualifiés.

En France, 80 % des ouvriers partants qualifiés sont âgés de moins de trente ans. Cette constatation confirme l'hypothèse que les jeunes hautement qualifiés présentent une mobilité supérieure à celle des autres, mais que celle-ci diminue avec l'âge. Par contre, chez les ouvriers non qualifiés, la mobilité augmente avec l'âge. Le rapport français en fournit l'explication suivante : l'ouvrier qualifié qui a une formation professionnelle propre avant d'entrer en usine juge rapidement de l'opportunité de son intégration dans l'entreprise; si son choix est positif, il poursuit cet objectif de façon assez assidue, sauf imprévu, étant donné que les droits d'ancienneté qu'il acquiert au fur et à mesure des années de travail ne peuvent que difficilement être transmis ou valorisés autre part. L'ouvrier non qualifié acquiert, au contraire, une certaine formation par l'expérience du travail et par conséquent ses possibilités d'embauchage augmentent avec l'âge.

A première vue, la thèse française semble être confirmée par le rapport de l'Institut allemand, qui précise que le pourcentage des partants (âgés de moins de 25 ans) le plus élevé se trouve parmi les ouvriers qualifiés (ouvriers artisanaux). Cette confirmation n'est qu'apparente, étant donné qu'un nombre particulièrement élevé d'ouvriers célibataires (43 %), qui sont en général plus disposés à changer d'emploi, appartient à cette catégorie.

La divergence des résultats énoncés dans les rapports français et allemand ressort encore davantage par la constatation d'un type différent de relation entre l'âge et la qualification professionnelle dans le rapport allemand.

Les ouvriers allemands partants, hautement qualifiés, sont généralement plus âgés que les partants en général (35 ans).

Ils ont tendance à changer d'emploi quand ils ont atteint le dernier échelon de leur carrière dans le cadre de l'entreprise. On a également remarqué que l'âge moyen du manoeuvre partant coïncide à peu près avec celui des autres groupes de qualification supérieure, contrairement aux constatations faites en France, où l'ouvrier non qualifié reste lié plus intimement à son milieu de travail pendant les premières années et au moins jusqu'à ce qu'il ait acquis une formation propre.

Si la relation entre l'âge du partant et la qualification professionnelle est complétée par d'autres constatations connexes à l'ancienneté de service, les variations de la mobilité ressortent encore davantage. A l'exclusion des travailleurs étrangers, le pourcentage des travailleurs partants allemands avec moins de deux ans d'ancienneté de service varie de 5 % des ouvriers hautement qualifiés à 58 % des manoeuvres. Cette thèse s'oppose à l'hypothèse française. Contrairement à leurs collègues français, les travailleurs allemands non qualifiés ne manifestent aucun intérêt à rester dans la même entreprise dans le but d'y acquérir une expérience professionnelle. Cette constatation a mené les chercheurs français à porter un jugement positif sur les mesures de politique du personnel qui visent à reconnaître à l'ouvrier une carrière propre dès les deux premières années de travail, puisqu'elles se traduisent par une plus grande stabilité de l'emploi au profit de l'entreprise.

Tableau 2

Départs par classes d'âge

F R A N C E

Classes d'âge (ans)	Total des ouvriers embauchés en %	Taux réels de mobilité volontaire (premier semestre 1966)
jusqu'à 23	13,1	4,31
de 24 à 26	6,8	6,01
de 27 à 30	11,6	3,22
de 31 à 60	68,5	0,96

Tableau 3

Départs par classes d'âge

P A Y S - B A S

Classes d'âge (ans)	Total des ouvriers embauchés en % col. A	partants en % col. B	Rapport B/A
jusqu'à 20	2,3	5,7	2,47
21-25	5,9	18,7	3,17
25-30	13,6	25,5	1,88
31-35	13,3	21,2	1,59
36-40	15,2	13,9	0,92
41 et plus	49,7	15,0	0,30

Tableau 4

Départs par classes d'âge

BELGIQUE

Classes d'âge (ans)	Total des ouvriers embauchés exprimé en % col. A	Partants en % col. B	Rapport B/A
jusqu'à 20	0,8	3,0	3,8
20-25	4,0	17,9	4,5
25-35	16,8	34,6	2,1
35-50	25,0	20,3	0,8
50-60	49,4	2,4	0,5
60-65	4,0	21,8	5,5

Tableau 5

Départs par classes d'âge

ALLEMAGNE

Classes d'âge (ans)	Total des ouvriers exprimé en % col. A	Partants en % col. B	Rapport B/A
de 17 à 20	4,6	8,2	1,8
21-24	6,4	17,1	2,7
25-34	31,0	49,5	1,6
35-49	34,0	27,9	0,8
50-65	24,0	2,3	0,1

Au Luxembourg 63 % des partants étaient âgés de moins de 30 ans, dont la moitié appartenait à la classe d'âge de 26 à 29 ans, tandis que l'âge moyen des effectifs est d'environ 37 ans.

Tableau 6

Départs par classes d'âge

I T A L I E

Classes d'âge (ans)	Total des ouvriers embauchés exprimé en % col. A	Partants en % col.B	Rapport B/A
De 18 à 25	10,0	14,5	1,45
" 26 à 35	28,6	43,3	1,51
" 36 à 45	29,3	23,3	0,80
" 46 à 55	22,7	11,1	0,48
plus de 55	9,4	7,8	0,83

2.2.2. Départ et degré de qualification professionnelle

Les résultats d'autres recherches sur la mobilité ne sont pas homogènes en ce qui concerne l'influence du facteur "qualification professionnelle"; ils varient selon les points de vue sous lesquels les recherches ont été envisagées (période d'exécution, destinataires, zone géographique prise en considération, etc.). Les résultats prouvent que les relations entre la mobilité du travail et la qualification professionnelle sont également en rapport avec les conditions du système économique et du marché du travail du lieu où la recherche a été effectuée (o). Certaines recherches menées aux Etats-Unis pendant la période 1940-1950 faisaient ressortir une corrélation positive entre le degré de qualification professionnelle et la mobilité volontaire, en constatant une propension plus forte au changement d'emploi chez les catégories supérieures des ouvriers (oo).

Par contre, des recherches plus récentes ont mis en évidence un paradoxe en ce qui concerne la relation entre la mobilité et la qualification des travailleurs, puisqu'on a constaté que les travailleurs non qualifiés ou moins qualifiés accusent une propension plus forte au changement d'emploi par

(o) V. OCDE "Les salaires et la mobilité de la main-d'oeuvre", Paris, 1965, p. 80-81.

(oo) V. PARNES H.S., oeuvre citée p. 122-123.

rapport à ceux qui sont plus qualifiés, bien que les conditions du marché du travail leur soient plus favorables (o).

La recherche C.E.C.A. confirme que les ouvriers moins qualifiés sont les plus mobiles. En vue d'une interprétation précise de ce phénomène, il faut prendre en considération les conditions objectives du marché du travail. L'atteinte progressive du plein emploi dans les pays membres de la C.E.C.A. influence favorablement la mobilité spontanée à tous les niveaux de la qualification.

De plus, il faut mentionner que ces ouvriers disposent d'un marché du travail extrêmement vaste, parce qu'ils peuvent être affectés à différents travaux, étant donné qu'ils sont moins qualifiés.

Les incidences du facteur des conditions de travail de l'ouvrier moins qualifié ont été étudiées par l'Institut français. Ces conditions sont réglées la plupart du temps par des contrats collectifs à temps déterminé et varient en fonction des fluctuations à court terme de la conjoncture, en entraînant le risque de licenciement.

On a avancé l'hypothèse que ces facteurs objectifs se répercutent sur le comportement du travailleur qui considère la

(o) V. par exemple ASSOLOMBARDA, "Il ricambio del lavoro nel 1961", Maison d'édition Asselombarda, Milan 1963, où sont reproduits les résultats d'une recherche menée en Italie, se résumant dans une plus grande mobilité des ouvriers non qualifiés. Des résultats semblables ont été obtenus par des recherches faites en Allemagne et en France.

mobilité comme une règle de jeu lorsqu'il est dans une situation précaire.

La mobilité des ouvriers peu qualifiés est accentuée davantage encore dans les pays à pourcentage élevé de travailleurs étrangers. Ce pourcentage est particulièrement élevé en France (70 %) et en Allemagne (93 %). On doit conclure que le niveau peu élevé de la qualification des étrangers, ainsi que d'autres facteurs, expliquent leur mobilité plus grande.

Il résulte des rapports italien, allemand et luxembourgeois qu'au niveau des ouvriers qualifiés, la mobilité est beaucoup plus accentuée qu'au niveau des ouvriers hautement qualifiés, voire semi-qualifiés. Ce phénomène s'explique par l'incidence plutôt forte des ouvriers affectés aux services auxiliaires dans cette catégorie. Ces ouvriers exécutent des travaux pour lesquels le marché du travail offre de nombreuses possibilités, même dans d'autres secteurs que celui de la sidérurgie. Parmi les ouvriers semi-qualifiés et les ouvriers hautement qualifiés se trouvent surtout les ouvriers ne pouvant être affectés qu'à l'industrie sidérurgique, c'est-à-dire ceux qui s'occupent de l'usinage proprement dit; le marché du travail leur offre des possibilités limitées

qui relèvent de la spécialisation par secteur. En outre, ils ont une carrière bien définie, basée sur l'ancienneté de service.

2.2.3. Départs et ancienneté de service

Les analyses des relations existant entre l'ancienneté de service et la mobilité de la main-d'oeuvre ont abouti à des résultats qui ont été confirmés et résumés par l'affirmation suivante de Reynolds (o) : "La propension au changement d'emploi est maximale au début de la carrière professionnelle; elle est faible après trois ans et presque nulle après dix ans de service dans un même établissement".

Du point de vue général, on peut donc affirmer que la mobilité diminue avec l'ancienneté de service; en d'autres termes : plus une personne a d'ancienneté, moins elle est tentée à changer d'emploi.

Les résultats de la recherche indiquent clairement que chez les ouvriers nationaux, la propension à la mobilité se déclare surtout durant le premier et le deuxième semestre de l'expérience professionnelle, tandis qu'elle diminue déjà rapidement après la deuxième année d'ancienneté.

(o) V. REYNOLDS L.G., oeuvre citée p. 21.

Les constatations suivantes résultent surtout des études française, allemande et néerlandaise qui indiquent la composition des pourcentages par rapport à l'ancienneté des effectifs et à l'ancienneté des partants; grâce à ce système, il est possible de faire des évaluations pondérées (v. tableau suivant).

Au cours des entrevues avec les partants interviewés, il a été possible de constater quels sont les facteurs qui déterminent ce comportement de l'ouvrier de l'industrie sidérurgique.

Les facteurs psychologiques qui sont en rapport avec l'intégration de l'ouvrier âgé dans l'entreprise (p. ex. le prestige qu'il a aux yeux des jeunes, la connaissance des devoirs et traditions de l'entreprise), ainsi que les facteurs économiques qui relèvent de la sécurité de l'emploi garantie, sinon par un contrat collectif, par des usages et pratiques propres à l'entreprise (droits d'ancienneté, congé annuel plus long, primes ou rémunération supérieure au salaire minimum à cause de l'ancienneté de service, etc.) freinent la mobilité volontaire.

Etant donné que les contrats des ouvriers étrangers sont stipulés normalement pour une durée minimale de deux ans, l'ancienneté des partants étrangers est en moyenne supérieure à celle des ouvriers nationaux.

Après avoir constaté que l'ancienneté de service ainsi que l'âge sont en corrélation inverse avec la mobilité volontaire, il s'agit de préciser dans quelle mesure ces deux caractéristiques sont conditionnées l'une par l'autre. Il serait logique de conclure que les différences d'âge se répercutent sur les différences

Tableau 7

Départs et qualification
professionnelle (o) (oo)

ITALIE		ALLEMAGNE		FRANCE (ooo)		PAYS-BAS	
Catégories professionnelles	Indice	Catégories professionnelles	Indice	Catégories professionnelles	Indice	Catégories professionnelles	Indice
1. Ouvriers spécialisés	95	1. Ouvriers de l'industrie sidérurgique hautement qualifiés	32	1. Ouvriers professionnels	62	1. VI	69
2. Ouvriers qualifiés	138	2. Ouvriers qualifiés (ouvriers artisanaux)	80	2. Ouvriers spécialisés	92	2. V	74
3. Ouvriers non qualifiés de I [^]	81	3. Ouvriers spécialisés	28	3. Manoeuvres	159	3. IV	66
4. Ouvriers non qualifiés de II [^]	57	4. Ouvriers ayant reçu une formation accélérée	100			4. III	111
5. Manoeuvres	197	5. Manoeuvres	308			5. II	198

(o) Les classifications en vigueur dans les différents pays ont été maintenues, bien que, par souci de simplification et d'homogénéité du vocabulaire, on ait utilisé, dans le texte, les désignations suivantes : ouvrier hautement qualifié, ouvrier qualifié, ouvrier semi-qualifié, ouvrier non qualifié.

(oo) En ce qui concerne la Belgique, les partants ne sont classés que d'après trois degrés de qualification :

qualification supérieure (20 % des partants)
 " moyenne (21 % des partants)
 " inférieure (59 % des partants)

Quant au Luxembourg, les pourcentages des partants classés par catégorie sont les suivants (on ne dispose pas des taux des départs par groupe)

Ouvriers qualifiés (32 % des partants)
 Ouvriers semi-qualifiés (39 % des partants)
 Manoeuvres (29 % des partants)

(ooo) Dans le rapport français, les 7 catégories professionnelles consacrées par le système Parodi ont été classées en 3 groupes :

O.M.1. O.M.
 O.M.2.

O.S.1. O.S.
 O.S.2.

O.P.1.
 O.P.2. O.P.
 O.P.3.

d'ancienneté de service. Les données disponibles relatives à l'année 1955 (o) qui résultent de recherches précédentes sur les Etats-Unis indiquent une certaine corrélation entre les deux caractéristiques; les taux des départs diminuent avec l'âge quelle que soit la durée du service à partir d'une ancienneté supérieure à un an et baissent avec l'ancienneté quel que soit le groupe d'âge pris en considération.

Des rapports présentés par les instituts collaborant à la présente recherche qui se sont penchés sur ce problème (Italie et Allemagne), on ne peut déduire que des conclusions partielles, conformes à celles des recherches menées aux Etats-Unis.

Pour les classes d'âge inférieures (jusqu'à 45 ans), le taux des départs diminue, à âge égal, tandis que l'ancienneté de service augmente. Par contre, chez les classes d'âge plus avancées, où l'ancienneté de service continue à accuser un mouvement ascensionnel, la propension à la mobilité augmente surtout pour des raisons relatives à la santé, aux conditions du travail dans l'industrie sidérurgique et à la possibilité de la mise à la retraite anticipée.

En fonction de la mobilité spontanée, la relation entre l'âge et l'ancienneté de service peut être formulée comme suit : combinée au facteur "âge", l'ancienneté de service oppose un frein à la mobilité jusqu'à ce que le travailleur ne dépasse pas l'âge de

(o) V. OCDE, oeuvre citée p. 74.

45 ans. Après cet âge, l'ancienneté n'a plus une incidence importante. L'âge seul semble être l'élément déterminant les décisions relatives à l'abandon ou au maintien du poste de travail.

Tableau 8 Pourcentage des partants selon les classes d'ancienneté de service

F R A N C E

Ancienneté	Structure en % des effectifs col. A	Structure en % des partants col. B	Rapport B/A
Moins de 3 mois jusqu'à 11 mois	6	20	3,3
de 1 an à 23 mois	9	16	1,8
de 24 mois à 3 ans	7	13	1,9
de 3 ans à 5 ans	11	20	1,8
de 5 ans à 7 ans	8	13	1,6
plus de 7 ans	59	18	0,3

Tableau 9 Pourcentages des partants groupés selon les classes d'ancienneté de service

BELGIQUE

Classes d'ancienneté	Nombre des partants	% des partants
Moins d'un an	69	10,4
de 1 à 2 ans	127	19,1
de 2 à 3 ans	79	11,9
de 3 à 5 ans	100	15,0
de 5 à 10 ans	116	17,4
plus de 10 ans	175	26,2
Total :	666	100,0

Tableau 10 Pourcentages des partants groupés selon les classes d'ancienneté de service

I T A L I E

Classes d'ancienneté de service	% des partants
Moins d'un an	10,0
de 1 à 5 ans	36,8
de 5 à 9 ans	21,1
de 9 à 13 ans	7,7
de 13 à 17 ans	4,4
plus de 17 ans	20,0
Total :	100,0

Tableau 11 Pourcentages des partants, groupés selon les classes d'ancienneté de service

A L L E M A G N E

Classes d'âge (ans)	Classes d'ancienneté (ans)	Classes d'ancienneté (ans)					Ancienneté avec interruption ou sans indication spécifique
		0-½	½-1	1-2	2-5	plus de 5	
17-20		19	23	16	21	10	11
21-24		15	13	28	17	16	11
25-34		7	13	23	19	26	12
35-49		9	14	15	15	37	10
50-65		4	4	4	15	55	18

Tableau 12 Pourcentages des partants groupés selon les classes d'ancienneté de service

I T A L I E

Classes d'âge (ans)	Classes d'ancienneté (ans)	Classes d'ancienneté (ans)					plus de 17	Total
		0-1	1-5	5-9	9-13	13-17		
18-25		31,0	61,4	7,6	-	-	-	100,0
26-35		12,7	41,3	28,2	12,7	5,1	-	100,0
36-45		-	33,5	33,5	9,4	4,8	18,8	100,0
46-55		-	19,8	-	-	-	80,2	100,0
plus de 55		-	-	-	-	14,1	85,9	100,0

2:2:4. Départs et préparation professionnelle

Des dispositions contractuelles ainsi que des motifs valables de rationalisation poussent souvent les directions du personnel à assigner à chaque travailleur des tâches correspondant à ses capacités professionnelles. La motivation fondamentale réside dans les avantages que l'on attend de ce système, sur le plan du rendement, de la discipline et de la stabilité.

La présente recherche se propose d'approfondir les relations qui peuvent exister entre la formation professionnelle du travailleur, la tâche qui lui a été assignée et la mobilité spontanée, tout en faisant une distinction entre la préparation professionnelle propre au travailleur lors de son entrée en service et la formation professionnelle obtenue à l'intérieur de l'entreprise. Des résultats résumés par le tableau suivant, on peut déduire que dans les différents pays, on n'a pas attribué suffisamment d'attention aux points suivants:

1. constatation du degré de qualification requis au moment de l'embauchage de l'ouvrier;
2. assignation d'un poste de travail approprié;
3. formation professionnelle à l'intérieur de l'entreprise.

Dans tous les pays, la grande majorité des partants a été embauchée sans aucune préparation professionnelle ou avec une préparation professionnelle qui ne correspond pas à la tâche assignée. D'aucuns cherchent à justifier cette situation par la difficulté

de former l'ouvrier de l'industrie sidérurgique en dehors de l'entreprise : il doit acquérir sa formation au poste de travail, et sa carrière évolue par le passage de travaux simples à des travaux plus compliqués.

Il est toutefois difficile d'évaluer les effets que la préparation professionnelle insuffisante au moment de l'embauchage peut exercer sur la mobilité spontanée du travailleur, étant donné que les données relatives à ces caractéristiques, pour chaque membre de l'effectif, font défaut. On doit se limiter à une observation, qui sera commentée davantage dans les alinéas suivants : le pourcentage des partants qui font dépendre leur choix du fait que leur tâche ne correspond pas à leurs aptitudes est très élevé.

En outre, les efforts de l'entreprise pour former les ouvriers à leur poste de travail semblent être insuffisants : 20 à 30 % seulement des partants ont obtenu une formation professionnelle à l'intérieur de l'entreprise. On doit toutefois prendre en considération que ces efforts pourraient être suffisants en ce qui concerne les ouvriers stables.

Ces considérations sur la préparation professionnelle des ouvriers embauchés par rapport aux tâches assignées deviennent encore plus négatives si on se réfère aux ouvriers étrangers. Parmi eux, les partants qui ont une préparation professionnelle sont rares : en effet, 83 % des partants étrangers ont été embauchés pour effectuer des travaux pour lesquels ils n'avaient aucune préparation professionnelle.

Aux Pays-Bas, aucun des ouvriers italiens et 5 % des partants espagnols avaient une formation complémentaire à l'instruction primaire.

Toutefois, on a pu constater que les entreprises tendent actuellement à attribuer une importance majeure à la vérification des capacités de l'ouvrier au moment de l'embauchage et à la formation professionnelle dans l'usine.

Ce sont les partants plus jeunes, avec une ancienneté de service moindre qui ont joui d'une préparation professionnelle appropriée avant d'entrer en service, grâce aux efforts faits au niveau de l'entreprise. On pourrait conclure que les entreprises tendent à mettre en cause leur politique de sélection, d'embauchage et de formation professionnelle en considération des répercussions profondes de la rationalisation sur le rendement du personnel et sur sa stabilité.

Au lieu de fournir des indications sur la formation professionnelle en fonction des conditions requises avant l'entrée en service, les rapports belge et néerlandais fournissent des précisions au sujet de la préparation scolaire des ouvriers partants.

Les conclusions de ces 2 rapports coïncident à peu près avec celles des autres études : 50 % des partants belges n'ont pas de titre d'études supérieur à celui de l'école primaire; ce pourcentage est de l'ordre de 70 % aux Pays-Bas.

En considération des caractéristiques de l'industrie sidérurgique, le facteur des études scolaires ne peut pas être considéré comme élément d'évaluation du degré de qualification des effectifs et de ses répercussions sur le phénomène de la mobilité.

Tableau 13 Départs et préparation professionnelle au moment de l'entrée en service

	Italie	France	Allemagne	Belgique
- Aucune préparation professionnelle	58,7	59,8	53,0	49,7
- Formation professionnelle correspondant au travail effectué	28,7	18,9	18,0	-
- Formation professionnelle ne correspondant pas au travail effectué	12,6	19,8	27,0	-
- Sans indication spécifique	-	1,5	2,0	-
	100,0	100,0	100,0	-

Tableau 14 Départs et préparation professionnelle au moment du départ de l'entreprise

	Italie	France	Allemagne	Pays-Bas
- Ouvriers qui ont reçu une formation professionnelle dans l'entreprise même	20,0	30,3	32,0	35,0
- Ouvriers qui n'ont pas reçu de formation professionnelle dans l'entreprise	80,0	69,7	64,0	65,0
- Sans indication spécifique	-	-	4,0	-
	100,0	100,0	100,0	100,0

2.2.5. Départs et nationalité

Le nombre d'ouvriers étrangers travaillant dans l'industrie sidérurgique est plutôt élevé dans tous les pays, l'Italie exceptée (o).

La propension à la mobilité volontaire est plus forte chez les ouvriers étrangers que chez les travailleurs locaux.

Cela est surtout le cas en Allemagne, aux Pays-Bas et en France, tandis qu'en Belgique le taux de mobilité des étrangers est inférieur à celui des autres pays. Ce phénomène s'explique par le nombre élevé des ouvriers italiens, qui réussissent à s'acclimater dans leur pays d'accueil et présentent le même taux de mobilité que les ouvriers belges.

La plus grande disponibilité de l'ouvrier étranger à changer d'emploi est due aux raisons suivantes: en premier lieu, le contrat de travail de l'ouvrier étranger a généralement une durée fixée d'avance; en deuxième lieu, les difficultés de l'immigrant à s'acclimater dans le pays d'accueil augmentent sa tendance à retourner dans son pays natal, dès que l'occasion se présente.

(o) La Belgique est le pays qui a le pourcentage d'ouvriers étrangers le plus élevé (20%); aux Pays-Bas, ce pourcentage est de l'ordre de 10%, au Luxembourg de 8% et en Allemagne de 5 %.

Les pourcentages français ne sont pas connus. En Italie, le nombre des ouvriers étrangers est minime.

Il résulte du rapport français que les travailleurs dont l'immigration est récente, sont les plus mobiles; toutefois, ceux qui décident de prolonger leur séjour au pays d'accueil ont une faible tendance à changer d'emploi. Ce phénomène a été confirmé par ailleurs par l'analyse des chances de promotion de l'ouvrier étranger et de l'ouvrier français, qui deviennent identiques après un long séjour de l'immigrant au pays d'accueil.

La relation entre les départs et la nationalité a été analysée en fonction d'autres caractéristiques du partant. L'état civil, p. ex., des partants étrangers ne semble pas exercer une influence particulière sur leur mobilité.

D'autres facteurs objectifs qui peuvent expliquer la forte propension à la mobilité volontaire de l'ouvrier étranger sont :

1. le degré de qualification professionnelle inférieur à celui des ouvriers nationaux (on a constaté que les ouvriers avec un niveau de qualification peu élevé sont plus mobiles);
2. l'absence fréquente de la préparation professionnelle au moment de l'entrée en service;
3. le type de logement, l'éloignement de la famille et du pays natal.

Tableau 15

Taux de départ des étrangers

Pays	Taux semestriel de départ des étran- gers	Taux semestriel de départ des nationaux	Taux semestriel de départ global
Belgique	3,9	3,8	3,8
France	5,9	1,6	2,3
Pays-Bas	8,4	2,4	3,1
Allemagne	13,0	1,8	2,5

2.2.6. Départs et type de logement

On a généralement constaté que les politiques des directions d'entreprise visant à assurer au travailleur certains avantages en dehors de sa rémunération mettent un frein à la mobilité volontaire. Un de ces avantages complémentaires est sans doute que l'employeur procure un logement à l'ouvrier.

La présente recherche se propose de vérifier l'efficacité de cette mesure par rapport à la mobilité volontaire. L'étude de cette interaction sera basée surtout sur les résultats de l'enquête allemande, qui à mieux pu se fonder sur des données pertinentes.

Il résulte de cette enquête que les ouvriers de l'industrie sidérurgique logés en appartement loués ou de leur propriété sans l'intermédiaire de l'entreprise ou en logements collectifs destinés surtout aux ouvriers étrangers ou temporaires ont une tendance plus forte à la mobilité volontaire. En effet, au taux de 39% des ouvriers logés en appartements locatifs ou en toute propriété sans l'intermédiaire de l'entreprise correspond un taux de 76% des cas de changement d'emploi.

Cette constatation relative à l'influence des politiques de l'entreprise en matière de logement a été confirmée, quoique faiblement, par la recherche menée en Italie, où l'incidence des politiques de

logement pratiquées est toutefois très faible (seulement 8,8% des ouvriers jouissent d'une telle facilité). Dans les limites des valeurs absolues des données relatives à l'Italie; 4,4% seulement des partants étaient bénéficiaires d'un logement appartenant à l'entreprise.

Le rapport français indique que les taux de mobilité les plus élevés sont constatés dans le cas des logements collectifs destinés aux travailleurs étrangers célibataires.

L'unique observation qui s'écarte des conclusions énoncées ci-dessus concerne le taux de mobilité élevé des travailleurs logés par l'entreprise; on peut en conclure qu'en France, la politique de logement est devenue un élément moins fondamental que dans le passé, grâce à la détente du marché du logement.

Tab. 16 Taux de mobilité suivant le type de logement

ALLEMAGNE (°)

Effectifs "CECA"	49.926	Pourcentage des effectifs	Partants janvier- juin 1966	Taux de mo- bilité
Nombre d'ouvriers habitant en logements leur appartement avec contribution de l'entreprise	4.188	8,5	1.265 5	2,5% 0,1
Nombre d'ouvriers habitant en logements locatifs avec contri- bution de l'entreprise ou en logements propriété de l'entre- prise	24.631	49,3	50	0,2
Nombre d'ouvriers logés dans des "foyers"	1.470	2,9	217	14,8
Nombre d'ouvriers locataires de logements ou ayant accession à la propriété de logements cons- truits sans l'aide de l'entre- prise ou sous-locataires	19.637	39,2	961	4,9
Sans spécification aucune			32	

(°) Tableau extrait du rapport allemand

2.2.7: Mobilité volontaire selon les services d'affectation

L'interprétation de l'interaction entre le service d'affectation et la mobilité volontaire présente des difficultés dues d'une part à la circonstance que les entreprises n'ont pas toutes des services comparables et de l'autre au fait que les données relatives à la modernité des différentes installations ne sont pas connues.

Par conséquent, on ne peut pas conclure sur la base des rapports nationaux à une interaction systématique entre le taux des départs et le service d'affectation de l'ouvrier. On peut tout au plus faire quelques considérations relatives à des groupes professionnels spécifiques comme celui des ouvriers affectés à l'entretien et aux services généraux.

L'Institut de recherche belge indique un pourcentage élevé de partants des laminoirs à froid, tandis que les partants provenant des aciéries Thomas, des hauts-fourneaux et des laminoirs à chaud sont moins nombreux. Les aciéries Martin et électriques ont des taux inférieurs à la moyenne.

En France, les partants les plus nombreux proviennent des hauts-fourneaux, des aciéries Thomas, des cokeries et des laminoirs à chaud.

Il faut noter que ces résultats globaux ne trouvent pas confirmation au niveau des différents établissements, probablement à cause de la diversité des installations.

En Allemagne, les hauts-fourneaux et les aciéries Thomas ou à l'oxygène accusent le pourcentage de partants le plus bas. Cela s'explique par le fait que dans ces services les effectifs sont plus stables, même si la production présente des fluctuations, puisqu'il s'agit de travaux continus. Dans les aciéries électriques, les aciéries Martin, les laminoirs à chaud et à froid, le pourcentage des partants est nettement plus élevé. Cela peut s'expliquer par le fait que dans ces services les rapports plus étroits entre la production et le personnel imposent une plus grande élasticité en matière d'adaptation de transferts et de changements du régime horaire du travail.

Bien que le rapport des Pays-Bas ne nous renseigne pas sur les taux de mobilité par service, mais simplement sur la composition en pourcentage des partants par service de provenance, le pourcentage des partants provenant des laminoirs à chaud et à froid est élevé (27,7%).

L'unique tendance systématique qu'on ait pu constater concerne le taux de mobilité relativement élevé des ouvriers affectés aux services généraux et à l'entretien. Le rapport italien présente une étude approfondie de cette interaction en relevant qu'il s'agit surtout d'un personnel jeune et qualifié auquel le marché du travail offre maintes solutions de rechange.

Tab. 17 Mobilité et service d'affectation (taux % semestriels)

	Allemagne	France	Belgique
Cokeries	2,6	3,3	3,2
Hauts fourneaux	1,1	2,8	3,5
Aciéries Thomas	1,5	3,3	3,6
Aciéries Martin	3,1	0,9	2,5
Laminoirs à chaud	2,4	2,6	3,6
Laminoirs à froid	2,8	2,0	6,1
Entretien	2,1	1,9	-
Services généraux	-	2,2	-
Services auxiliaires	-	-	3,5
Autres services	6,8	0,8	-
Taux global de mobilité	2,5	2,3	3,8

2.2.8. Départs et nature du travail

A cause de sa nature technologique, le processus de production sidérurgique requiert dans une très large mesure le recours au travail de nuit, au travail les jours fériés, voire au travail de nuit et les jours fériés à la fois.

Il est donc normal que la présente enquête ait pour but de vérifier si et de quelle façon ces conditions de travail défavorables peuvent encourager la mobilité spontanée. L'examen des données du tableau no 18 permet de tirer la conclusion suivante : les ouvriers qui effectuent un travail semi -continu et particulièrement ceux qui travaillent^{en}/trois équipes présentent les taux de départ les plus élevés. Ce fait a été constaté aux Pays-Bas, en Belgique et en France. Ces résultats cadrent d'ailleurs avec des études faites précédemment par des spécialistes français (°) qui dans une enquête sur le régime horaire du travail dans les différentes branches industrielles confirment que les "semi-continus" (ouvriers qui travaillent en trois équipes, de 8 heures chacune) ont une tendance plus marquée à la mobilité volontaire.

Cela s'explique par le fait que le régime horaire des trois équipes de huit heures chacune est celui qui désorganise la vie quotidienne plus que les autres, avec des conséquences négatives pour la santé et la vie familiale. Pour ces ouvriers, la période d'adaptation

(°) MAURICE M et MONTEIL C., "Vie quotidienne et horaires de travail", I.S.S.T., Paris, 1965.

au travail est particulièrement longue; aussi assument-ils les attitudes les plus négatives vis-à-vis de l'entreprise.

Bien que les données quantitatives du rapport italien soient plus limitées, on peut en déduire que les "semi-continus" manifestent une certaine intolérance à l'égard de leurs horaires de travail.

Il faut tenir compte du fait qu'un grand nombre des "semi-continus" effectuent un travail qui ne relève pas expressément du secteur sidérurgique, notamment ceux affectés à l'entretien des installations qui peuvent exercer la même tâche dans d'autres branches qui leur offrent des conditions de travail moins pénibles.

En Allemagne, le phénomène contraire s'est vérifié; on a constaté une nette prépondérance des partants effectuant un travail continu. Il s'agit d'une part d'ouvriers hautement spécialisés et d'autre part d'ouvriers peu qualifiés; ces derniers sont plus nombreux et pour la plupart des étrangers. Cette circonstance amène à réviser le caractère non typique de l'expérience allemande.

En conclusion, on peut affirmer (abstraction faite du cas de l'Allemagne) que le pourcentage relativement bas des partants les services continus réfute l'hypothèse selon laquelle ces catégories de travailleurs présenteraient un taux de mobilité volontaire plus élevé.

Les différents rapports admettent à peu près unanimement que ce phénomène (taux relativement bas des ouvriers affectés aux travaux continus) est conditionné par les avantages de nature pécuniaire

dont ceux-ci jouissent, de sorte que l'on peut admettre que les avantages financiers appréciables et permanents freinent la mobilité volontaire.

Cette thèse est confirmée par l'étude des interactions entre les départs et le travail les jours fériés. C'est surtout l'enquête belge qui met en évidence que chez les ouvriers travaillant les jours fériés, l'incidence des départs est inférieure à toute autre hypothèse, confirmant ainsi que les avantages financiers d'une part et la possibilité d'obtenir des jours de repos de l'autre constituent une compensation de cette situation défavorable. Le rapport italien indique que le travail continu strictement sidérurgique offre des avantages particuliers aux ouvriers qui habitent dans de petites villes de province, puisqu'ils disposent ainsi de temps libre qu'ils peuvent, consacrer aux travaux des champs ou à de petites activités artisanales.

Tab. 18 Mobilité et nature du travail
(Taux de mobilité semestriels)

	Pays-Bas	Belgique	Allemagne	France
Travail de jour	3,2	3,9	2,4	2,2
Travail semi-continu 2x8	2,0	3,9	1,5	3,7
3x8	4,0			5,3
Travail continu	2,7	2,0	3,9	2,8
Taux global des départs	3,1	3,9	2,5	2,0

2.3. Mobilité volontaire et caractéristiques des entreprises

L'objet du présent paragraphe est d'évaluer l'incidence de certaines caractéristiques des différentes entreprises sur le taux des départs, en se fondant sur les résultats des recherches au niveau national et expliquer les variations des taux de mobilité enregistrés en fonction des différences entre certains facteurs internes ou externes des entreprises.

2.3.1. Degré de modernité des installations

Le premier facteur à prendre en considération est le degré de modernité des installations. Les rapports français et italien ont traité ce sujet mais en se fondant sur des méthodologies différentes. En premier lieu les critères de l'évaluation quantitative de cette interaction au niveau des entreprises diffèrent. L'enquête française est basée sur l'hypothèse que la modernité des installations peut être exprimée par le taux des ouvriers hautement qualifiés par rapport aux effectifs globaux et de cette hypothèse on peut déduire le degré de modernité de chaque entreprise. Le rapport français reconnaît que ce critère tout en étant justifié par le lien incontestable existant entre la modernité des installations et le degré de qualification professionnelle des travailleurs prête le flanc à des critiques à cause de la diversité des variables qui peuvent changer la signification de la

corrélation susmentionnée, telles que l'ancienneté moyenne de l'entreprise et du personnel, avec pour conséquence l'augmentation du nombre des ouvriers qualifiés et le type des produits fabriqués (°).

Le rapport italien calcule par contre l'âge moyen des installations de chaque établissement en partant de données de différentes sources (°°).

Les résultats obtenus diffèrent comme d'ailleurs les méthodologies appliquées. Le rapport français conclut qu'il n'existe aucune interaction entre la modernité des installations et le taux des départs puisque le taux de mobilité le plus bas a été relevé tant dans une entreprise la plus moderne du point de vue technologique, que dans celle qui était la moins modernisée. Cette conclusion laisse subsister des doutes quant à la valeur représentative de la structure professionnelle en tant qu'instrument de mesure de la modernité des installations, d'autant plus qu'on a relevé, lors de l'étude de l'interaction entre la mobilité et les services de production dans l'industrie sidérurgique française, un taux de mobilité, plus bas dans les services de création récente et par conséquent plus modernes. Le rapport italien a essayé d'évaluer la corrélation entre l'âge moyen des installations et le taux de mobilité par des méthodologies statistiques de corrélation simple et multiple.

(°) On sait que la production d'aciers spéciaux requiert une main-d'oeuvre nombreuse et qualifiée pour le contrôle technique de la fabrication.

(°°) En dehors des données fournies directement par les entreprises, on a utilisé les données du réservoir de l'industrie sidérurgique italienne évité par l'association de ce secteur.

Le calcul de la régression simple démontre l'existence d'une relation positive entre la mobilité et l'âge moyen des installations, autrement dit que la mobilité est plus grande dans les industries où les installations sont moins modernes. Par un calcul dérivé (corrélation multiple) on a pu évaluer l'importance du facteur de l'âge des installations par rapport à d'autres facteurs et fournir une explication à la diversité des taux de mobilité dans les différentes entreprises. On peut en conclure que l'âge des installations est le facteur le plus important après celui de la rémunération (°).

2.3.2. Les dimensions des usines

Un autre facteur qui peut expliquer la variation des taux de mobilité est la dimension des entreprises.

Ce facteur a été pris en considération pour vérifier l'hypothèse selon laquelle le phénomène de la mobilité volontaire serait inversement proportionnel à la dimension de l'entreprise. Selon cette thèse, il existe toute une série de facteurs économiques et sociologiques favorables à la meilleure intégration de l'ouvrier dans une grande entreprise plutôt que dans une entreprise plus petite.

(°) Dans les différentes entreprises, l'âge moyen des installations variait de 8 à 23 ans. Les autres facteurs pris en considération pour le calcul de la régression en dehors des facteurs mentionnés sont les suivants : la dimension (exprimée en nombre de travailleurs), l'âge moyen des ouvriers par établissement (facteurs internes), le taux de chômage local et le taux de l'activité de l'industrie métallurgique régionale (facteurs externes).

Ce sujet a été traité par les rapports belge et italien, mais cette fois aussi par l'application de méthodologies légèrement différentes.

Pour déterminer des catégories d'amplitude et pour classer les différentes entreprises, l'équipe de recherche belge s'est basée sur le nombre des ouvriers, tandis que l'italienne a établi une corrélation statistique entre le nombre des ouvriers et le taux de mobilité de chaque entreprise (voir fin du paragraphe précédent et note). Les résultats semblent confirmer l'hypothèse énoncée au début de ce paragraphe : il résulte du rapport belge que la fréquence des départs volontaires est nettement plus faible dans les entreprises de grandes dimensions. Toutefois, il faut relever que dans la catégorie la plus élevée (plus de 2.500 ouvriers) figure un seul établissement belge considéré dans l'enquête.

Les résultats du calcul, qui font apparaître une corrélation inverse entre la dimension de l'entreprise et les taux de mobilité de l'entreprise, apparaissent plus convaincants. Toutefois, le calcul de régression multiple fait ressortir que l'incidence de ce facteur est très faible par rapport à d'autres (niveau salarial, âge des installations, âge moyen des ouvriers).

2.3.3. Le niveau salarial

Dans le contexte de cette recherche sur la mobilité du travail, l'étude des corrélations entre les niveaux salariaux et le taux de mobilité est du plus grand intérêt. Tous les rapports nationaux ont étudié ce phénomène, mais en utilisant des méthodes différentes.

Dans le rapport italien, les niveaux salariaux des entreprises sont exprimés en salaires horaires moyens bruts (°), en considération de l'homogénéité relative des structures professionnelles dans les différentes entreprises. Les résultats obtenus par cette méthodologie indiquent une relation inverse entre les niveaux salariaux et le taux de mobilité.

Le rapport français se base sur l'hypothèse que l'incidence des différences de salaire d'une entreprise à l'autre sur la mobilité est faible et confirme les conclusions que Mill (°°) a tirées de sa recherche sur la mobilité dans les mines de charbon britanniques, à savoir qu'une entreprise ne peut pas compter beaucoup sur l'instrument "salaire" pour exercer une politique de contrôle de sa main-d'oeuvre. L'équipe française examine par conséquent comment les différents niveaux salariaux "à l'intérieur de chaque entreprise" influent sur la mobilité. Les rapporteurs français parlent aussi de structures de salaires pyramidales ou cylindriques, entendant par là l'éventail plus

(°) Ces données résultent d'une enquête conduite par l'Institut de recherches en question

(°°) MILL T.F. "Wages and Labor Turnover", Bulletin of Oxford University of Statistic, mai 1962.

ou moins large des niveaux salariaux, à qualification professionnelle égale. La structure salariale pyramidale présente la caractéristique que la plupart des catégories se rangent dans les tranches salariales les plus élevées; il s'agit par conséquent d'entreprises qui offrent des conditions très favorables quant à la promotion professionnelle ou tout au moins quant à l'augmentation des salaires. Pour ce qui est de la structure salariale cylindrique, on constate que la plupart des ouvriers atteignent des niveaux salariaux moyens dans les différents secteurs de qualification professionnelle.

La première conclusion que l'équipe française tire de cette étude est la suivante : une structure salariale défavorable, comme la structure cylindrique, ne favorise pas nécessairement la mobilité, tandis qu'une structure favorable, comme celle du style pyramidal ne limite pas la mobilité volontaire. Il résulte du tableau 19 que les entreprises 3 et 4, à structure pyramidale, ont un taux de mobilité plus élevé que les autres.

L'unique conclusion certaine découle de la constatation que, dans chaque entreprise, les ouvriers appartenant aux catégories les plus défavorisées d'une structure pyramidale ont une tendance plus prononcée à la mobilité. Une autre observation assez intéressante est que, dans les entreprises à structure cylindrique, le taux de mobilité des différentes catégories tend à s'égaliser. Les ouvriers mal rémunérés sont plus conscients de leur désavantage dans les

Tabl. 19 Taux réels de mobilité volontaire, par entreprises, catégories et tranches de salaires pendant le 1er semestre 1966 (°)

F R A N C E

	Salaires	Entreprises				Taux moyen des M.O.S. par tranches de salaires
		3	4	5	6	
Manoeuvres O.	1	14,67	0	1,77	1,29	2,66
spécialisés	2	29,44	0	0,96	1,84	4,58
	3	13,02	4	2,10	2,19	4,84
	4	0,47	0,63	2,56	1,58	0,73
Taux moyen des M.O.S. par entreprises		4,65	0,49	1,51	1,75	
O. Professionnels	1	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	1,63	1,09
	3	54,28	0	2,71	1,70	1,7
	4	1,04	0,37	0,81	0,99	0,89
Taux moyen des O.P. par entreprises		2,25	0,31	1,59	1,25	

(°) Tableau extrait du rapport français.

entreprises à structure salariale pyramidale, où ils ne représentent qu'une minorité que dans une entreprise à structure cylindrique. Ces constatations amènent l'équipe française à confirmer l'hypothèse de départ, à savoir que le niveau salarial qui influe sur la mobilité est le niveau salarial "perçu" par rapport à la structure des salaires de l'entreprise.

Le rapport français permet de formuler d'autres observations d'une certaine importance. On peut constater, par exemple, que les ouvriers qui perçoivent les salaires les plus élevés de leurs catégories respectives sont les moins mobiles. Par contre, l'observation sur le comportement des ouvriers qui perçoivent les salaires les plus bas n'a pas de portée générale.

Quant aux catégories des ouvriers **spécialisés et des manoeuvres**, ce ne sont pas les ouvriers au salaire le plus bas de leur catégorie, qui présentent le taux de mobilité le plus élevé, mais ceux qui se trouvent dans les tranches moyennes.

Par contre, on a constaté que la mobilité volontaire est la plus forte chez les ouvriers **qualifiés** qui ont le salaire le plus bas par rapport aux autres travailleurs de leur catégorie. Cette observation confirme l'hypothèse du rapport français, qui est basée sur l'importance du salaire perçu par rapport aux autres, surtout lorsque l'ouvrier a déjà atteint un certain niveau salarial.

L'enquête menée aux Pays-Bas contribue elle aussi à approfondir l'étude de l'interaction entre le niveau salarial et la mobilité volontaire par la conclusion suivante : en comparant par catégories le salaire horaire moyen des effectifs avec le salaire horaire moyen des partants, on a constaté que ces derniers percevaient une rémunération inférieure de 10% en moyenne à celle des autres. Cette constatation a une portée générale, puisque cette infériorité des niveaux salariaux des partants s'est vérifiée dans toutes les catégories professionnelles.

2.3.4. La conjoncture de l'entreprise

Les rapports français, belge et italien comportent une étude approfondie de ce facteur. Dans les deux premiers, on entend par "conjoncture" l'évolution de l'emploi dans chaque entreprise. Il s'agit d'examiner de quelle façon l'expansion ou la récession de l'emploi d'une entreprise peut modifier la mobilité volontaire.

Il est toutefois difficile de répondre à cette question sans tenir compte de la situation conjoncturelle générale (secteur économique en question ou au niveau national) (°).

Une hypothèse de réduction du personnel d'une entreprise peut provoquer une diminution des départs, même si la conjoncture externe est défavorable, puisque l'insécurité de l'emploi incite l'ouvrier à garder son poste de travail, mais elle peut provoquer une augmentation de la mobilité volontaire quand la conjoncture externe du secteur est dans une phase **ascensionnelle**, étant donné que les ouvriers ont tendance à

(°) v. paragraphe 1.3.

devancer un licenciement éventuel par leur départ volontaire.

Une entreprise en expansion ne peut d'ailleurs déclencher une augmentation des départs que si le marché du travail tout entier est caractérisé par le plein emploi.

Quelles sont les données fournies par les rapports nationaux ?

Les auteurs du rapport français ont constaté qu'il y a une relation directe entre la réduction du personnel et la diminution du taux de mobilité : 5 entreprises qui avaient réduit leurs effectifs entre 1965 et 1966 ont constaté une diminution parallèle de leur taux de mobilité volontaire, tandis que les entreprises stables ou en expansion ont vu doubler leur taux de mobilité.

Ces résultats ne sont pas confirmés par le rapport belge, où les entreprises échantillonnées sont groupées en trois catégories : les entreprises en expansion, c'est à dire celles dont la dimension a augmenté de plus de 25% pendant la dernière année de référence, les entreprises en récession, dont la dimension a diminué de 25% et enfin les entreprises stables. D'après les recherches, la plupart des entreprises considérées sont du type stationnaire et ce sont précisément celles-ci qui ont accusé le plus bas taux de fluctuation de la main-d'oeuvre. Des taux plus élevés ont été enregistrés par les entreprises en récession ou en expansion.

L'augmentation du taux des départs dans les entreprises à basse conjoncture confirme l'hypothèse selon laquelle l'insécurité du poste de travail entraîne l'ouvrier à devancer de lui-même la possibilité d'un licenciement éventuel, si le marché du travail est favorable.

La relation directe entre l'accroissement de l'emploi et l'augmentation des départs volontaires constatée dans l'autre d'entreprises s'explique, selon les auteurs du rapport belge, comme suit : si l'augmentation du personnel est sensible, de nouveaux problèmes d'organisation se posent et les difficultés d'intégration des nouveaux arrivés provoquent des réactions telles que le taux des départs volontaires monte.

Dans le rapport italien, ce problème est traité d'un autre point de vue. Les auteurs essaient d'apprécier comment la situation du marché du travail se répercute et justifie la diversité des taux de mobilité enregistrés par les différentes entreprises.

Le marché du travail se déduit de deux paramètres : le taux de chômage régional, et un indicateur de la structure industrielle régionale. Le taux de chômage régional est calculé en fonction du nombre des travailleurs qui n'étaient pas en chômage par rapport à la main-d'oeuvre globale de la région prise en considération. L'indicateur de la structure industrielle régionale est représenté par l'importance de l'industrie métallurgique de chaque région, évaluée en fonction du nombre des ouvriers par rapport à l'industrie de la région : le but

de ce procédé est de déterminer l'influence éventuelle de la structure industrielle régionale sur la mobilité volontaire et la répercussion d'une offre de travail favorable sur le comportement des ouvriers du secteur sidérurgique.

Des résultats obtenus par les rapporteurs italiens, on peut tirer les conclusions suivantes: 1) Il existe une relation négative entre le taux du chômage régional et la mobilité volontaire. Cette constatation confirme la thèse du rapport français selon laquelle l'abondance de la main-d'oeuvre disponible décourage les ouvriers de quitter leur poste de travail; 2) Il existe une relation positive entre le pourcentage des ouvriers du secteur sidérurgique par rapport au total des ouvriers de l'industrie de la région et le taux de mobilité volontaire. Cela prouve que l'ouvrier a tendance à profiter des possibilités du marché du travail, ce qui augmente le taux de mobilité volontaire.

2.4. Motivations des départs

Le présent paragraphe contient les résultats de l'enquête sur les motivations que les partants ont indiquées comme étant déterminantes de leur décision de changer d'entreprise. Il s'agit de la partie centrale de la recherche.

Le paragraphe 2.5. renseignera sur les relations existant entre les motivations des départs et quelques caractéristiques du partant.

2.4.1. Données quantitatives

17 motifs étaient énumérés dans les questionnaires. Dans une dix-huitième rubrique, où l'ouvrier pouvait indiquer personnellement tout autre motif non prévu. Le partant devait spécifier à l'interviewer de la direction du personnel et au délégué syndical lequel des motifs énumérés (v. note (°)) représentait pour lui la cause de départ principale et la cause secondaire.

(°) Nous reproduisons ci-dessous la liste des motifs du questionnaire

- 1) Rémunération
- 2) Horaire de travail
- 3) Rythme de travail
- 4) Nature du travail
(continu, semi-continu, non continu, les jours fériés, de nuit etc...)
- 5) Fait d'exercer un travail salissant
- 6) Collaboration avec les collègues
- 7) Offre de l'extérieur
(la note continue page 73)

Cette dernière règle n'a pas été respectée dans toutes les enquêtes nationales. Dans deux pays, la Belgique et l'Allemagne, on a préféré questionner les partants sur leurs raisons sans limitation du nombre des demandes et sans se préoccuper de l'ordre d'importance.

Il en est résulté qu'en Belgique, par exemple, certains partants ont indiqué jusqu'à 10 motifs de départ ayant joué en même temps.

Presque tous les rapports présentent une analyse des données recueillies groupées selon des critères d'homogénéité des motivations.

Ces critères diffèrent parfois d'un pays à l'autre.

(suite de la note de la page précédente)

- 8) Raisons de santé
- 9) Possibilité d'obtenir un logement ailleurs
- 10) Raisons de famille
- 11) Rapports avec les supérieurs
- 12) Distance du lieu de travail
- 13) Manque de promotion
- 14) Retour au pays d'origine
- 15) Travail ne correspondant pas aux aptitudes
- 16) Stabilité de l'emploi
- 17) Déception des attentes professionnelles
- 18) Autres motifs (à spécifier)

Les tableaux ci-dessous reproduisent les motifs de départ indiqués en France, aux Pays-Bas, au Luxembourg et en Italie, ainsi que les pourcentages des réponses données.

<u>France</u>	Motif principal %	Motif secondaire %
1. Indépendance et intérêt au travail	10,4	18,5
2. Promotion	6,1	10,4
3. Désaccord avec les supérieurs	2,9	0,7
4. Désaccord avec les collègues	0,4	1,1
5. Conditions de travail	16,8	21,5
6. Salaire	52,0	14,3
7. Stabilité de l'emploi	1,1	-
8. Santé	1,0	-
9. Autres raisons	9,3	-
10. Pas de réponse	-	27,5
	----- 100,0	----- 100,0

Pays-Bas

1. Facteurs propres au travail (genre de travail, travail salissant, pas de promotion, déception professionnelles, salaire)	17,9	13,2
2. Facteurs sociaux (collaboration avec les collègues, rapports hiérarchiques avec les supérieurs)	2,1	2,4

	Motif principal %	Motif secondaire %
3. Conditions de travail (travail semi-continu, distance du lieu de travail, travail à l'extérieur)	11,4	21,0
4. Solutions de rechange offertes par le marché du travail (offres de l'extérieur, amélioration des conditions de travail, préférence pour d'autres métiers, retour au métier d'origine)	18,6	18,0
5. Conditions d'habitation, raisons de famille et raisons personnelles (logement fourni par l'entreprise, caractéristiques du pays, raisons de famille, éloignement de la famille, raisons de santé)	16,8	31,1
6. Retour au pays d'origine	16,7	5,4
7. Autres motifs	16,5	8,9
	-----	-----
	100,0	100,0

Luxembourg

1. Offres d'emploi plus avantageuses	36
2. Activité en nom propre	14
3. Distance du lieu de travail	11
4. Autres raisons	39

	100

Italie

1. Motifs de nature salariale (salaire)	20,0	10,3
---	------	------

	Motif principal %	Motif secondaire %
2. Autres motifs de nature économique (offres de l'étranger, activité en nom propre, etc...)	10,0	23,1
3. Conditions pratiques et milieu de travail (horaire de travail, rythme de travail, travail continu)	11,1	23,1
4. Relations humaines (collaboration avec les collègues, rapports avec les supérieurs)	1,1	-
5. Conditions relevant de la personnalité professionnelle (manque de promotions, déceptions professionnelles, etc..)	32,2	25,6
7. Autres motifs	1,1	-
	-----	-----
	100,0	100,0

La Belgique et l'Allemagne ont respecté le critère selon lequel le partant pouvait indiquer une ou plusieurs raisons déterminantes.

Le schéma suivant reproduit les motifs de départ les plus fréquents par ordre décroissant d'importance pour ces deux pays.

Tab. 20

Belgique

Allemagne

1. Salaire insuffisant	1. Salaire trop bas
2. Offres plus avantageuses reçues de l'extérieur	2. Retour au pays d'origine
3. Propositions de promotion nulles ou insuffisantes	3. Travail par équipes
4. Conditions pratiques de travail insuffisantes	4. Pas de possibilité de promotion, déception des attentes professionnelles.
5. Instabilité de l'emploi	5. Raisons de santé
6. Horaire de travail insatisfaisant	6. Offres de l'extérieur
7. Désir de prendre la retraite	7. Distance du lieu de travail
8. Chômage ou menace de chômage	8. Possibilité d'obtenir un travail ailleurs
9. Transferts trop longs	
10. Désir de profiter de la prime de départ	

2.4.2. Analyse des motivations

D'une analyse succincte des données partielles, on peut tirer les conclusions suivantes :

En France, le motif de départ évoqué le plus fréquemment est "l'insuffisance **du** salaire".

Les motifs relevant des conditions matérielles du travail (y compris la distance au lieu de travail) et les motifs de nature psychologique comme le manque d'intérêt du travail effectué et la préférence d'un travail indépendant sont beaucoup moins importants.

Le facteur de la rémunération domine au sens absolu, quelles que soient les caractéristiques personnelles du partant; toutefois, il est résulté d'une analyse plus approfondie que ce fait se vérifie plus fréquemment chez les ouvriers qualifiés. Les auteurs de l'étude française ont fait ressortir que la structure des attentes professionnelles des étrangers se rapproche de celle des Français dans la mesure où les immigrants réussissent à s'intégrer dans la société d'accueil par la prolongation de leur séjour. Cette intégration a lieu en général après un séjour de cinq ans; avant ce terme les raisons personnelles et familiales, l'éloignement du pays d'origine et d'autres raisons de nature psychologique provoquent de nombreux départs.

Aux Pays-Bas, la motivation "solutions de rechange du marché du travail", sous laquelle ont été groupés les facteurs prédominants évoqués par les partants néerlandais, a été suivie de près par "les facteurs propres du travail".

La motivation "solutions de rechange du marché du travail" comprend toute une gamme de causes de départ; ce sont des motifs qui relèvent beaucoup moins du facteur financier que du désir de changer de métier et d'améliorer sa situation sociale. On est, par conséquent, en présence d'un personnel dont les aspirations et les aptitudes professionnelles n'ont pas été satisfaisantes par le travail dans l'industrie

sidérurgique. Par ailleurs, la prise de conscience de l'évolution positive du marché du travail les encourage à manifester leur mécontentement.

Sous la notion "facteurs propres au travail" les auteurs du rapport néerlandais ont groupé tous les motifs de départ se référant malgré leur hétérogénéité, à la nature du travail, aux conditions du milieu du travail, à la rémunération, aux possibilités de promotion, etc. Ces travailleurs manifestent une aversion contre le travail dans une entreprise déterminée plutôt que contre la profession choisie.

Les motifs ne relevant pas du travail, c'est à dire les raisons personnelles, et surtout les raisons de famille y compris les conditions d'habitation, jouent un rôle considérable. Ces motifs de départ sont évoqués le plus souvent par les étrangers, qui représentent 32% des partants (23% d'Espagnols et 7% d'Italiens). 60% de cette population active ont indiqué comme raison de départ le "retour au pays d'origine" et 48% des "raisons de famille" et "l'éloignement de la famille".

Au Luxembourg, les offres plus avantageuses provenant de l'extérieur jouent un rôle particulièrement important. Ce phénomène s'explique surtout par l'implantation récente de nouvelles industries étrangères au Grand-Duché (dans le cadre de la politique gouvernementale de ces dernières années) qui ont détourné la main-d'oeuvre

disponible de l'industrie sidérurgique locale en lui offrant des perspectives de travail plus avantageuses, surtout en ce qui concerne les possibilités de carrière. Même le motif de "la distance du lieu de travail" évoqué par 11% des partants (et qui peut sembler étrange, étant donné les dimensions du Grand-Duché) constitue une variante du phénomène expliqué ci-dessus, puisqu'il s'agit d'ouvriers qui habitent plus près des nouvelles entreprises par rapport à leur ancien lieu de travail.

14% des partants ont quitté leur poste de travail pour travailler à leur compte; il s'agit d'ouvriers qui effectuent des travaux leur permettant de se rendre indépendants : services auxiliaires, électriciens, ajusteurs-mécaniciens, installateurs.

En Italie, on a constaté les tendances suivantes : les motifs de nature économique constituent le facteur prédominant dans les déclarations des partants italiens, mais 2/3 seulement sont en relation avec la rémunération de l'ouvrier, et par conséquent en corrélation avec la répercussion des variables salariales. Les autres départs ont été provoqués par des raisons économiques d'une plus vaste portée, comme les conditions du marché du travail et les offres de l'extérieur. Il s'agit donc de partants qui ont obtenu des offres d'autres entreprises, en général de petites entreprises, en expansion offrant des rémunérations supérieures au salaire perçu, même si celui-ci est jugé satisfaisant. Les partants qui essaient de prendre la voie de l'artisanat en ouvrant de petits laboratoires ou ateliers (il s'agit pour

la plupart d'électriciens, d'ajusteurs-mécaniciens, etc..) pour gagner davantage et pour satisfaire leurs aspirations professionnelles entrent également dans cette catégorie.

Abstraction faite des motifs personnels (dont les raisons de santé sont les plus fréquents) les facteurs relevant de la personnalité professionnelle des travailleurs sont classés en deuxième place. Ces facteurs se réfèrent aux motivations suivantes : "manque de promotion", "déceptions professionnelles", "travail ne correspondant pas aux aptitudes". Cette dernière raison a été indiquée le plus fréquemment. On peut en conclure que les exigences professionnelles ont été sous-évaluées au moment de l'embauchage et que la formation du travailleur a été négligée sous certains aspects. Cette constatation est aussi valable pour d'autres pays (v. paragraphe 2.2.4.).

Cela signifie que le travailleur n'est pas seulement sensible aux motifs de nature financière mais aussi aux perspectives d'amélioration professionnelle, dans la mesure où son travail lui donne satisfaction et répond plus ou moins à ses aptitudes et à ses aspirations.

En Belgique, le motif "salaire insuffisant" l'emporte sur tous les autres; toutefois, il est suivi de près par d'autres facteurs (offres de l'extérieur, possibilités limitées de promotion, conditions pratiques de travail, etc...); ces facteurs d'insatisfaction ont une

influence sur la motivation de nature économique.

En Allemagne, la plupart des partants étaient mécontents de leur salaire. Les deux interviews, c'est à dire celle conduite par la direction du personnel et celle faite par un délégué syndical, l'ont démontré en égale mesure. La nature du travail et le manque de promotions se classent en deuxième place. Les partants ont surtout fait part de leurs plaintes au délégué syndical au sujet du manque de possibilités de promotion, de leurs déceptions professionnelles, du travail par équipes, du travail les jours fériés et du rythme du travail.

61% des étrangers ont indiqué comme motif de départ le "désir de retourner au pays d'origine".

Afin d'obtenir une vue d'ensemble des motifs subjectifs de départ indiqués par les travailleurs des entreprises échantillonnées des 6 pays membres de la CECA, il faut faire la synthèse des résultats de recherche, qui figurent dans le schéma de la page suivante. Les 3 motivations ou groupes de motivations évoqués le plus fréquemment par les partants d'un pays déterminé ont été mis en regard.

On constate que le motif salarial ou de nature économique prévaut dans la plupart des pays, et plus précisément en Belgique, en Allemagne, en France et en Italie.

Tab. 21 Synthèse des principales causes de départs (*)

	I	II	III
BELGIQUE	Salaire et autres motifs de nature économique	Conditions matérielles du travail	Stabilité de l'emploi
PAYS-BAS	Solutions de rechange du marché du travail	Salaire et manque de promotions	Conditions de logement
LUXEMBOURG	Offres plus avantageuses de l'extérieur (pour ce qui est de la carrière).	Travail en nom propre	Distance du lieu de travail
ALLEMAGNE	Salaire	Nature du travail	Manque de promotions
FRANCE	Salaire	Conditions de travail	Motifs psychologiques (indépendance intérêt au travail)
ITALIE	Salaire et autres motifs de nature économique	Motifs psychologiques (travail ne correspondant pas aux propres aptitudes).	Conditions matérielles du travail

(*) Les motifs personnels n'ont pas été pris en considération.

Notons tout de suite que, s'il est vrai que ce sont les considérations de nature rétributive qui occupent la première place dans les motivations de ceux qui partent, l'importance de ce motif n'est pas aussi déterminante qu'on aurait pu le penser et laisse une grande place à toute une série d'autres motivations sans rapport avec des considérations financières. Les motivations ayant trait, d'une part, aux conditions matérielles et au milieu de travail et, d'autre part, aux intérêts professionnels des travailleurs et à leurs aptitudes de caractère psychologique, pèsent souvent lourdement dans la décision de changer d'emploi.

Ainsi, si en France et en Allemagne, il apparaît que les différences salariales constituent sans aucun doute la raison principale de la mobilité volontaire, cela n'est plus vrai de manière aussi absolue pour l'Italie et pour la Belgique, et cela n'est absolument pas le cas pour les Pays-Bas et le Luxembourg. En Italie, le désir d'une rémunération plus élevée est très souvent lié au désir d'améliorer sa propre condition professionnelle en vue d'obtenir des emplois offrant des perspectives de carrière ou des satisfactions liées à l'exercice d'un travail non dépendant.

En Belgique également, le salaire a son importance, mais, fréquemment, le départ semble dû à la crainte psychologique engendrée par la situation conjoncturelle des entreprises sidérurgiques belges et qui fait

que le travailleur désire avancer son licenciement en cherchant sur le marché du travail un emploi pouvant lui offrir une plus grande stabilité. En même temps, un pourcentage élevé de ceux qui partent admettent que leur départ est dû au fait d'avoir trouvé un emploi leur assurant des perspectives de carrière plus intéressantes que dans l'entreprise qu'ils quittent.

Au Luxembourg et aux Pays-Bas, ce motif, nous l'avons dit, a un rôle secondaire.

En conséquence, la motivation économique, tout en demeurant la plus importante, ne peut expliquer entièrement le phénomène de la mobilité. Il faut donc revoir le principe de "l'homo economicus" selon lequel le profit lié à l'argent est le seul mobile de l'homme, le seul capable également d'expliquer la mobilité du travail.

Une telle constatation est conforme aux résultats d'une série d'enquêtes réalisées en Amérique et en Europe.

Parmi ces enquêtes, celles réalisées par l'OCDE (°) met en évidence que les différences de salaires sont de moins en moins en mesure de déterminer la mobilité volontaire (cela vaut surtout dans le cas de la mobilité

(°) Dans cette enquête plusieurs fois citée, on relève, en effet, que "sur les marchés du travail, au cours des périodes prises en considération, il ne semble pas qu'il ait été nécessaire de modifier sensiblement à court terme les niveaux relatifs des rémunérations pour obtenir d'importants changements de la structure de l'emploi"(cf. OCDE "Les salaires et la mobilité op.cit. Paris, 1965, pag. 13).

professionnelle) étant donné qu'il a été suffisamment prouvé que l'individu affronte difficilement les problèmes psychologiques d'une reconversion professionnelle pour bénéficier d'un salaire plus élevé. La motivation économique joue un rôle important dans le cas de la mobilité géographique.

Si, anticipant sur une conclusion qui sera approfondie plus loin, on considère qu'une bonne partie des travailleurs démissionnaires soumis à cette enquête ont entretenu la mobilité professionnelle, le poids relatif de la différence de salaire comme facteur de mobilité reste confirmé.

Cela renforce également une autre interprétation selon laquelle le motif économique indiqué a une signification qui va au-delà de la recherche d'un salaire plus élevé, c'est-à-dire d'un plus grand pouvoir d'achat. L'amélioration salariale a plutôt une valeur de symbole et concrétise un ensemble d'aspirations insatisfaites (°).

En effet, il n'est pas rare que le motif principal "salaire" s'accompagne, dans tous les pays, d'un motif secondaire qui n'est pas de nature financière mais a trait, soit aux conditions ambiantes et matérielles du travail, soit aux perspectives de carrière. On peut donc dire, semble-t-il, que l'élément moteur de la mobilité provient d'un état d'insatisfaction qui, en première approximation, s'exprime en termes de bas salaire mais se traduit ensuite dans la recherche d'une solution de rechange permettant de satisfaire en même temps les aspirations visant à un salaire plus élevé et celles visant à un travail plus satisfaisant (+).

(°) V. WHITE W.F. "Maney and Motivation", Harper Row, Publishers, inc., New York, 1955.

(+) Il est fréquent que le travailleur ne soit pas toujours informé du marché du travail et ne connaisse pas les différences de salaire. Ce n'est que lorsque naissent des motifs d'insatisfaction socio-psychologiques à l'intérieur de l'entreprise (absence d'avancement, désaccord avec les collègues ou les supérieurs, etc.) qu'il commence à s'informer au dehors et à s'intéresser aux offres du marché du travail.

Les conditions et la nature du travail sidérurgique ainsi que les motifs d'affirmation personnelle peuvent être considérés comme des facteurs secondaires dans l'ordre d'importance des causes de départ.

Connaissant les conditions pénibles du travail sidérurgique, il était facile de prévoir que les travailleurs invoqueraient le travail par poste, le travail des jours fériés, le travail salissant comme autant de raisons ayant influencé sur leur décision de changer d'emploi.

En revanche, ces motivations constituent rarement la raison principale des départs; ce qui montre que l'ouvrier sidérurgiste tend à considérer ces désagréments comme inhérents à la nature même de leur tâche et à s'y habituer. En outre, les avantages financiers constitués par les indemnités pour travail pendant les jours fériés, travail nocturne, tendent à constituer un facteur compensateur qui met un frein à la mobilité.

Les conditions de travail pénibles reparaissent comme motif déterminant chez certaines catégories de travailleurs sidérurgistes, les très jeunes et les travailleurs âgés qui, pour les mêmes raisons, se montrent les plus sensibles à ces conditions négatives. Les premiers profitent de leurs plus grandes occasions de mobilité pour échapper à un travail pénible et les seconds tendent à profiter des conditions de mise à la retraite anticipée à partir du moment où l'âge et la santé rendent encore plus pénibles les conditions de travail sidérurgique. Il est à peine nécessaire de rappeler le comportement des ouvriers d'entretien et des services généraux pour lesquels le travail semi-continu semble poser de graves problèmes sur le plan de l'organisation familiale. Cette circonstance, ajoutée aux plus grandes possibilités que leur offre le marché dans d'autres secteurs plus favorables, fait que les conditions de travail sidérurgique constituent souvent la motivation principale des départs pour cette catégorie professionnelle.

Si la place qu'occupent les conditions ambiantes de travail en tant que facteur influant sur la mobilité était prévisible, l'importance des motifs liés aux problèmes de carrière et d'affirmation personnelle surprend davantage.

Le travailleur tend à projeter ses intérêts dans le futur et à juger le présent également en fonction de ce qu'il est en mesure de promettre. Ainsi se trouve confirmé ce que les chercheurs de Pittsburg⁽¹⁾ ont montré par leurs recherches, à savoir que la rémunération et les conditions

(1) Herzberg F., Mausner B., Snyderman B., "The motivation to work", John Wiley & Sons, Inc., New-York, 1959

de travail tendent à devenir de plus en plus des conditions nécessaires mais non suffisantes pour créer des motivations au travail et pour intégrer le travailleur dans l'entreprise. Les véritables facteurs déterminants semblent être de plus en plus la possibilité de faire un travail répondant aux aptitudes et de progresser dans l'entreprise en fonction des possibilités d'avancement que chacun acquiert avec son expérience du travail. Cet état d'insatisfaction psychologique est tantôt dénoncé ouvertement comme le motif principal et unique du départ, tantôt il s'accompagne de manière plus ambiguë de motifs d'ordre plus proprement rétributif.

En ce qui concerne les ouvriers étrangers ayant quitté leur travail qui, comme nous l'avons vu, sont particulièrement nombreux aux Pays-Bas et en Allemagne, on a noté que leurs motifs de départ sont surtout d'ordre psychologique et familial: éloignement de la famille et du pays d'origine par exemple. Très souvent apparaissent aussi des références explicites aux conditions physiques du travail et aux conditions de milieu trop différentes de celles du pays d'origine.

Toutefois, pour les mieux intégrés d'entre eux, en France notamment, on note un alignement sur les motivations les plus fréquentes des travailleurs nationaux comme le salaire et les aspirations professionnelles.

Il est particulièrement intéressant de confronter les motivations données par le travailleur démissionnaire aux directions du personnel d'une part et aux représentants syndicaux d'autre part.

L'enquête, comme on l'a dit par ailleurs, prévoyait l'interview du travailleur démissionnaire sur la base d'un même questionnaire par un responsable de la direction du personnel et par un représentant des Syndicats. Cette approche qui utilisait les deux canaux institutionnels existant dans l'entreprise, était justifiée par la nécessité de relever d'éventuelles divergences et d'obtenir des données complémentaires permettant de mieux comprendre le mécanisme de décision à la base de la mobilité.

L'enquête a montré que les différences dans les réponses ont été très relatives et peu importantes. En d'autres termes, même lorsqu'elles présentent des éléments de divergence, les réponses ne font pas transparaître une différence voulue d'attitude à l'égard des deux canaux d'information dus à des distorsions délibérées.

2.5. Motifs de départ et caractéristiques des partants

Les relations entre motifs de départ et caractéristiques des partants constituent un approfondissement nécessaire du phénomène de la mobilité volontaire en ce que les liens pouvant exister entre les raisons invoquées par ceux qui partent et leur cas particulier, telles que âge, ancienneté, qualification, etc., aident à mieux comprendre les mécanismes à la base du phénomène lui-même.

Le présent rapport faisant la synthèse des six rapports nationaux, on a indiqué outre les associations paraissant les plus intéressantes, les commentaires et les interprétations des phénomènes mis en lumière par ces associations.

Il convient d'avertir le lecteur qu'il est difficile de tirer de l'étude de ces associations des conclusions générales; elles fournissent plutôt une série d'appréciations souvent fragmentaires dont la validité ne va pas au-delà des limites des différentes expériences nationales. Ces différences de comportement ont été cataloguées dans le seul but d'orienter les lecteurs intéressés vers les résultats partiels du phénomène considéré.

2.5.1. Motifs de départ et âge

En ce qui concerne la relation entre motifs de départ et âge, on a constaté les tendances suivantes:

- en France, on a noté que les motifs ayant trait aux "conditions de travail" deviennent de plus en plus importants lorsque l'âge des partants augmente, alors que l'on note une relation inverse entre âge et fréquence des motifs liés au désir d'une amélioration professionnelle telle que "absence d'avancement" et "désir d'avoir une activité autonome";
- en Italie également, il y a corrélation inverse entre l'âge et les motifs économiques ainsi que les conditions ayant trait à la carrière de l'individu, corrélation directe entre l'âge et les conditions matérielles du travail ainsi que les motifs personnels.

Le jeune ouvrier italien est surtout sensible aux problèmes de perspectives économiques et professionnelles alors que l'ouvrier âgé accorde surtout de l'importance aux conditions de travail ;

- en Allemagne, l'âge n'apparaît pas comme un facteur de différenciation par le motif "salaire insuffisant". En ce qui concerne au contraire la relation âge et nature du travail, on note que ce sont surtout les jeunes qui réagissent négativement au travail par postes, alors que les hommes dans la force de l'âge dénoncent l'absence de possibilités de promotion et la diminution de leurs perspectives professionnelles comme un facteur déterminant de démission. Ces derniers signalent en outre l'inconfort des longs trajets pour se rendre à l'usine;

- pour la Belgique, on peut tirer deux observations de caractère général. La première indique que les personnes âgées abandonnent la sidérurgie surtout pour échapper à l'insécurité de l'emploi ou pour bénéficier d'une pension anticipée. En outre, elle semblent très sensibles aux problèmes des horaires de travail. La seconde observation indique au contraire que toutes les autres motivations (salaire, offre de travail à l'étranger, perspectives d'avancement, conditions matérielles du travail, etc.) ne sont pas susceptibles d'être interprétées différemment en fonction de l'âge du démissionnaire: en d'autres termes, elles sont aussi importantes pour les ouvriers âgés que pour les jeunes ouvriers.

2.5.2. Motifs de départ et ancienneté

Les relations entre ancienneté de service des partants et motifs de départ mettent en évidence ceci:

- en France, le facteur ancienneté dans l'entreprise n'intervient presque pas dans les motifs. En effet, quelle que soit leur ancienneté, les partants ont les mêmes motifs d'insatisfaction avec une faible tendance chez les travailleurs plus anciens à invoquer l'insatisfaction due à l'absence de promotion;
- en ce qui concerne l'Allemagne, on note une étroite relation entre l'ancienneté dans l'entreprise et les motifs de départ ci-après : absence de promotion, espoirs professionnels déçus, raisons de santé et possibilités de trouver un logement ailleurs. Notons que la fréquence de ces causes commence à se faire sentir au bout de 3 à 4 années d'ancienneté;
- en Italie, l'association entre motifs du départ et ancienneté dans l'entreprise accuse une tendance analogue à celle constatée entre motivation et âge. En effet, à partir de la première année d'ancienneté jusqu'à la 9ème dominant les motivations économiques et d'avancement professionnel, tandis qu'au-delà, elles sont remplacées par les motifs personnels et les conditions matérielles du milieu. Il existe encore deux relations: motifs rétributifs et personnalité professionnelle du travailleur, d'un côté, motifs personnels et conditions matérielles de travail, de l'autre;

- en ce qui concerne la Belgique, on observe également une tendance analogue à celle enregistrée pour le facteur âge. En effet, les travailleurs ayant le plus d'ancienneté de service sont les plus sensibles aux problèmes de la retraite et de la sécurité de l'emploi tandis que les travailleurs ayant le moins d'ancienneté sont sensibles à tous les autres motifs (à l'exception des perspectives d'avancement). Le phénomène sus-indiqué en ce qui concerne les travailleurs plus anciens, s'explique par le contexte de la situation conjoncturelle des entreprises sidérurgiques au moment de l'enquête, qui suscitait chez ces travailleurs de graves craintes de licenciement en rapport avec les reticences des autres entreprises à recruter du personnel de plus de 45 ans. Pour les travailleurs moins anciens, leur peu de sensibilité aux perspectives de promotion s'explique probablement par le fait qu'ils sont depuis trop peu de temps dans l'entreprise pour pouvoir se considérer comme déçus dans leurs espoirs.

2.5.3. Motifs de départ et qualification professionnelle

Les relations entre les motifs de départ et les catégories professionnelles sont intéressantes à rappeler :

- en France, on a noté que les ouvriers ayant le niveau professionnel le plus élevé sont particulièrement sensibles aux problèmes économiques et aux problèmes de promotion.

Ces travailleurs sont ceux qui aspirent le plus à un travail indépendant et intéressant. En revanche, les travailleurs moins qualifiés sont plus sensibles aux conditions de travail et au fait de travailler avec de bons chefs;

- en Allemagne, on a observé que l'insatisfaction salariale devient de plus en plus fréquente lorsqu'augmente le niveau de qualification. Pour les ouvriers les moins qualifiés, les motifs de départ les plus fréquents sont le travail par poste et l'absence d'avancement. On notera que dans ces catégories se trouvent inclus les ouvriers qui, travaillant principalement dans des services auxiliaires, bénéficient d'un marché du travail plus étendu;

- pour l'Italie, l'association entre motifs de départ et qualification professionnelle fait apparaître une seule relation présentant un certain intérêt. Les ouvriers les plus qualifiés sont particulièrement influencés par des considérations de nature rétributive. On peut envisager deux explications : la première a trait au marché du travail qui présente des goulots d'étranglement au niveau de certaines spécialisations et a accentué des phénomènes de concurrence salariale avec, de ce fait, apparition de différences salariales très nettes. D'une entreprise à l'autre, la seconde est due au fait que l'ouvrier qualifié arrivé au sommet de sa carrière professionnelle, concentre ses intérêts sur les problèmes strictement rétributifs;

- En ce qui concerne la Belgique, il est apparu que les ouvriers les moins qualifiés sont les plus sensibles aux questions de rémunération tandis que les plus qualifiés sont plus sensibles à la stabilité de l'emploi. Le rapport belge interprète cette tendance en observant que les ouvriers les moins qualifiés sont les plus préoccupés par le problème du salaire du fait précisément qu'en raison de leur faible qualification, ils ont un salaire moins élevé. D'un autre côté, les plus qualifiés, à la première menace de basse conjoncture (telle que celle qui régnait au moment de l'enquête) ont tendance à changer d'emploi, car ils bénéficient de plus grandes possibilités que les autres sur le marché du travail.

2.5.4. Motifs de départ et nature du travail

La relation entre motif de départ et nature du travail fait apparaître les tendances suivantes :

- dans le rapport français, les motivations économiques dominant nettement (83 %) chez les travailleurs en semi-continu. Cela tient au fait que cette catégorie de travailleurs compte surtout des préposés à l'entretien qui bénéficient de plus larges possibilités sur le marché. Au contraire, les préposés aux travaux continus indiquent "les conditions de travail" comme motif principal de démission;
- d'après les rapports des autres pays, la nature du travail ne semble pas exercer d'influence sur les raisons qui aboutissent à la démission; c'est-à-dire qu'il n'apparaît pas du tout que ceux qui travaillent

dans les conditions les plus pénibles (travail par poste) aient fait particulièrement état de motifs tels que "travail par poste", "travail des jours fériés", "horaire de travail", "travail pénible", etc. comme cause de départ.

2.6. Secteurs de destination des partants

Dans les paragraphes précédents, on a analysé les caractéristiques de ceux qui quittent le secteur sidérurgique, les raisons principales invoquées par eux et enfin les corrélations les plus intéressantes entre ces deux facteurs.

Il est important d'étudier maintenant deux aspects liés au phénomène de la mobilité, à savoir:

1. le secteur vers lequel le travailleur démissionnaire se dirige après avoir quitté l'entreprise;
2. la profession qu'il exercera dans son nouvel emploi.

Cela permet de connaître l'importance de la mobilité professionnelle dans l'échantillon statistique.

Au tableau 22, les travailleurs démissionnaires de chaque pays, à l'exclusion du Luxembourg, ont été classés selon le secteur de destination.

Tableau 22 : Secteurs de destination des partants (en pourcentage)

	France	Italie	Allemagne	Belgique	Pays-Bas
Agriculture	5	8	3	-	6
Mines	5	-	-	-	-
Total secteur primaire	10	8	3	-	6
Sidérurgie	4	12	3	4	-
Industrie mécanique	15	9	17	-	20
Bâtiment	25	9	12	-	7
Autres industrie de transformation	3	3	8	-	7
Total secteur secondaire	47	33	40	4	34
Commerce et artisanat	15	9	7	-	12
Administration publique	7	15	4	-	-
Transports et communications	-	7	-	-	13
Autres services	-	2	-	-	10
Total secteur tertiaire	22	33	11	-	35
Destination encore inconnue	18	9	33	-	22
Autres destinations	3	17	13	96	3
	100	100	100	100	100

Les conclusions que l'on peut tirer sont les suivantes :

- Ce qui surprend en premier lieu c'est le faible pourcentage de travailleurs démissionnaires qui restent dans le secteur sidérurgique. Cela confirme ce qu'avaient déjà mis en lumière de récentes enquêtes (1) montrant que la mobilité entre secteurs est généralement plus marquée que la mobilité géographique. C'est en Italie que le nombre de ceux qui restent dans la sidérurgie est le plus élevé (12 %), tandis que, dans les autres pays, ce pourcentage se maintient au niveau de 3 à 4 %. Ce phénomène a une tendance constante et ne doit pas être considéré comme isolé, en relation avec une situation conjoncturelle particulière de la sidérurgie. En effet, les notes de la CECA relatives aux années précédentes indiquent qu'en moyenne un dixième seulement des travailleurs sidérurgistes démissionnaires restent dans l'industrie sidérurgique.

- Une seconde constatation assez surprenante est le nombre, limité certes, mais supérieur à ce que l'on attendait, des travailleurs qui retournent à l'agriculture ou aux mines (voir le cas de la France). Ce pourcentage dépasse en moyenne celui des travailleurs démissionnaires qui restent dans le secteur sidérurgique. Il s'agit dans la plupart des cas d'un retour au secteur que les travailleurs avaient quitté sous l'influence d'un courant migratoire très répandu qui s'était produit dans leur propre zone d'origine. Dans un prochain chapitre, on esquissera la physionomie professionnelle de ce groupe de partants qui retournent à leur profession d'origine.

(1) Cf. OCDE op. cit.

- On notera en outre que le démissionnaire se dirige fréquemment vers le secteur secondaire qui présente de toute évidence de larges possibilités d'emploi pour les ouvriers sidérurgistes et constitue dans tous les pays le secteur d'attraction le plus important. Les pourcentages vont de 46 % en France à 33 % en Italie.

A l'intérieur du secteur secondaire, la construction apparaît comme un secteur principal d'attraction en France et en Allemagne, tandis qu'au contraire la mécanique ne semble exercer qu'un faible pouvoir d'attraction, en Italie notamment mais aussi en France, surtout si l'on considère que ce secteur pourrait être celui qui offre les plus grandes possibilités d'emploi, surtout pour les démissionnaires venant des services auxiliaires.

- Remarquable est la tendance des démissionnaires à converger vers le secteur tertiaire: le commerce, l'administration publique, les transports, etc., à l'unique exception de l'Allemagne. Un tel phénomène doit être considéré et interprété dans le cadre plus vaste de la tertiarisation de la main-d'oeuvre dans les économies qui ont déjà atteint un degré satisfaisant de développement économique.

2.6.1. Secteurs de destination, caractéristiques des partants et motifs de départ

Il est intéressant d'examiner le phénomène de la mobilité volontaire sous l'angle des secteurs de destination tels qu'ils ressortent de l'enquête, en les comparant avec les données relatives aux caractéristiques des partants ainsi qu'avec les motifs de départ dans les cas où

ces phénomènes présentent des associations intéressantes. La majeure partie de ces données sont relevées par les rapports français, allemands et italiens qui, par ailleurs, ne donnent que quelques appréciations de caractère général.

Pour les démissionnaires se dirigeant vers le secteur agricole, on peut relever les caractéristiques suivantes :

En Italie, principalement, il s'agit de travailleurs d'âge moyen comptant 7 à 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise, avec un faible niveau de qualification, qui retournent à l'agriculture principalement pour des motifs d'inadaptation à la nature du travail sidérurgique. En effet, ce n'est pas un hasard si ces travailleurs ont effectué pour les 2/3 un travail pendant les jours fériés et un travail nocturne. La nature du travail est le motif le plus souvent invoqué par eux comme justification de leur départ. En outre, il convient de rappeler que les retours à l'agriculture sont plus fréquents dans les établissements implantés dans une économie à dominante agricole.

Cette circonstance contribue à expliquer le pourcentage relativement faible des travailleurs sidérurgistes allemands qui retournent au secteur primaire, car les établissements sidérurgiques sont localisés dans des zones fortement industrialisées.

En Allemagne toujours, les partants qui retournent à l'agriculture sont pour la plupart des travailleurs étrangers d'un certain âge qui retournent à leur profession d'origine dans leur pays d'origine.

En France, en ce qui concerne le pourcentage élevé des démissionnaires qui se dirigent vers le secteur primaire (agriculture et mines), il a déjà été souligné combien ce phénomène était surprenant étant donné que ce sont là des secteurs notoirement en crise pouvant difficilement absorber une main-d'oeuvre nouvelle. Il s'agit en général de retour à l'ancien secteur dans lequel l'ouvrier travaillait.

Ceux qui changent de poste de travail, mais restent dans le secteur sidérurgique, sont surtout les ouvriers sidérurgistes proprement dits, c'est-à-dire ceux qui sont désormais habitués au travail par poste. En outre, il s'agit pour la plupart d'ouvriers jeunes dont le motif de départ est surtout de caractère pécuniaire. C'est là en effet le principal motif dans presque tous les pays. Il s'agit en outre de personnel ayant également une qualification professionnelle élevée et qui en changeant d'entreprise et souvent de lieu de travail, veut améliorer sa position tant sur le plan de la rémunération que sur le plan professionnel.

Au contraire, les industries mécaniques attirent principalement ceux qui dans l'industrie sidérurgique, ont des tâches auxiliaires. Il s'agit le plus souvent d'ouvriers ayant une bonne qualification professionnelle employés à des travaux d'entretien.

Les ouvriers faiblement qualifiés, généralement en possession d'une préparation professionnelle ne correspondant pas aux travaux sidérurgiques se dirigent vers l'industrie du bâtiment. C'est un phénomène que l'on observe principalement en Italie et en Allemagne.

Une partie importante des démissionnaires se dirigent vers le secteur tertiaire. Les néerlandais en premier lieu avec un pourcentage de 35 % supérieur, de peu, il est vrai, à celui des travailleurs qui restent dans le secteur secondaire.

Les secteurs spécifiques sont ceux du commerce de détail, de l'artisanat et de l'industrie hôtelière.

En ce qui concerne les autres pays, l'Italie vient au deuxième rang: un tiers de ses travailleurs démissionnaires se dirige vers le secteur tertiaire et en particulier l'administration publique.

Ce sont en général de jeunes travailleurs appartenant aux établissements sidérurgiques du Centre-Sud; ils s'adaptent mal aux conditions matérielles du travail sidérurgique (en effet, 85 % des travailleurs démissionnaires travaillaient la nuit et les jours fériés). Ces travailleurs se dirigent vers l'administration publique poussés par des considérations de nature économique ou d'une manière plus spécifique, par la garantie de l'emploi: en effet, pour interpréter correctement ce phénomène, il convient de tenir compte qu'en Italie, un emploi dans l'administration publique présente moins un avantage salarial qu'une

garantie de stabilité de l'emploi et un avancement automatique en fonction de l'ancienneté de service. En outre, nombreux sont les démissionnaires italiens qui convergent vers le secteur tertiaire pour embrasser des professions libérales et indépendantes, telles que commerce de détail, artisanat, activité de transport. De salariés, ceux-ci deviennent travailleurs autonomes. En général, ce sont des travailleurs d'un certain âge qui créent une entreprise familiale nécessitant peu de capitaux. D'autres vont aider des membres de leur famille qui gèrent déjà une petite entreprise. Le passage à une position de non-salarié semble être le motif implicite essentiel de leur décision; il est significatif que les raisons invoquées soient des raisons personnelles sans jugement négatif explicite concernant les conditions de travail dans l'industrie sidérurgique ou les conditions de salaire.

En France, les travailleurs démissionnaires qui se dirigent vers le secteur tertiaire sont assez nombreux, 15 %: 7 % d'entre eux se dirigent vers l'administration publique; il s'agit très souvent de jeunes qui ont étudié et obtenu un diplôme et deviennent employés. Ceux qui choisissent un travail indépendant sont généralement âgés de 27 à 30 ans.

2.7. La mobilité professionnelle

Par mobilité professionnelle, on entend les phénomènes de mobilité qui comportent pour les démissionnaires des changements de métier. On peut s'attendre à une corrélation positive entre la mobilité entre secteurs et la mobilité professionnelle étant donné que les travaux sidérurgiques trouvent peu d'équivalence dans d'autres secteurs d'activité, à l'exception du secteur mécanique.

Les pourcentages élevés de ceux qui changent de métier (voir tableau n° 23) aboutissent à des conclusions strictement conformes à celles fournies pour les données relatives aux secteurs de destination considérés. En effet, l'abandon du secteur sidérurgique et l'attraction relativement faible exercée par le secteur mécanique se reflètent dans les choix des travailleurs démissionnaires quant à leur avenir professionnel. Une partie de ceux qui changent de métier retournent en effet à la profession qu'ils exerçaient avant de se diriger vers le secteur sidérurgique. Cette catégorie de travailleurs est particulièrement nombreuse en France avec un pourcentage de 21 %; il s'agit, on l'a vu, pour la plupart d'agriculteurs et d'anciens mineurs.

Sur le plan de la mobilité professionnelle, c'est pour les travailleurs démissionnaires français et allemands que l'on a les données les plus détaillées.

De l'enquête allemande il résulte que les étrangers sont les plus mobiles professionnellement. Cela est dû en partie au fait que ce sont généralement des ouvriers n'ayant pas de formation professionnelle ou ayant une formation professionnelle ne correspondant pas à leur emploi.

Tableau 23 : Mobilité professionnelle (en pourcentage)

	France	Italie	Allemagne	Belgique
Ne changent pas de métier	20	15	24	24
Changent de métier	66	65	42	76
Ne savent pas	14	6	34	-
Cessent de travailler	-	14	-	-
	100	100	100	100

En outre, ce sont des ouvriers qui n'ont pas bénéficié d'une formation professionnelle dans l'entreprise.

Par ailleurs, les données allemandes montrent que ce sont les ouvriers d'âge mûr qui sont les plus mobiles professionnellement, tandis que les ouvriers plus jeunes changent difficilement de métier: cette donnée contrairement aux autres peut sembler plutôt surprenante, car on aurait pu s'attendre à une mobilité professionnelle plus grande en début qu'en fin de carrière professionnelle. Toutefois, on peut mieux préciser cette tendance en ajoutant qu'il s'agit de personnel d'âge mûr à faible qualification professionnelle et n'ayant bénéficié d'aucune mesure de formation à l'intérieur de l'entreprise. Dans les situations conjoncturelles examinées, ce groupe a essayé de bénéficier des possibilités de changement offertes par l'évolution positive du marché du travail environnant.

L'enquête française est celle qui a fourni l'analyse la plus approfondie du phénomène de la mobilité professionnelle. Elle a mis en lumière que les travailleurs qui changent le plus facilement de métier et qui représentent, comme on l'a vu, 43 % des départs sont principalement des ouvriers sans qualification professionnelle spécifique, souvent âgés de 27 à 30 ans.

Cela confirme l'hypothèse formulée par Parnes (1) dans son étude sur la mobilité selon laquelle les ouvriers qualifiés sont plus mobiles géographiquement et moins mobiles sur le plan professionnel, à l'inverse des ouvriers non qualifiés. Il faut chercher les raisons manifestes de ce comportement dans le fait que chaque travailleur défend son patrimoine de notions et d'expériences professionnelles. Cette tendance ne doit pas toutefois faire oublier le nombre toujours élevé, certainement supérieur à ce que l'on attendait, de ceux qui, tout en ayant une spécialisation spécifique, changent d'emploi. Il s'agit d'ouvriers relativement jeunes qui sortent de l'école avec une préparation polyvalente dépassant les limites traditionnelles du métier. Cela leur permet de changer d'emploi sans se soumettre à de pénibles processus de reconversion professionnelle.

Une autre caractéristique de la mobilité professionnelle, notamment chez ceux qui n'ont pas de qualification professionnelle, est l'absence d'objectifs clairement définis pour l'avenir.

La présente enquête conduit, en ce qui concerne la France tout au moins, à la même constatation que celle qui fit écrire à Parnes: "Dans une large mesure, les travailleurs qui changent d'emploi volontairement ne le font pas parce qu'ils sont attirés par des conditions de travail plus avantageuses, mais parce qu'ils sont poussés par un sentiment d'insatisfaction vis-à-vis du travail qu'ils exercent et qu'ils abandonnent sans être sûrs d'en trouver un meilleur (2).

(1) Cf. PARNES H.S. op.cit.

(2) Cf. PARNES H.S. op.cit. p. 73

La raison principale de ces départs réside donc moins dans des considérations économiques que dans un défaut de correspondance entre ce que le travailleur attend de son travail en termes de satisfaction personnelle et professionnelle et ce que son travail est en mesure de lui fournir. Souvent, l'attente jamais satisfaite de la promotion constitue l'élément décisif de la démission.

La motivation promotionnelle au sens de l'avancement dans la carrière ne peut certes s'appliquer à ceux qui changent de métier tout en ayant une spécialisation très poussée. Le rapport français étudie ce groupe assez important des démissionnaires hautement spécialisés afin d'approfondir leur motivation. On constate que 76 % d'entre eux abandonnent le secteur industriel pour passer au commerce, à l'administration publique, au travail indépendant. Pour ce groupe également, il semble que ce sont moins les considérations économiques à court terme que le désir de faire un travail répondant mieux à leurs propres aspirations, et en mesure de favoriser leur promotion sociale, qui interviennent.

Enfin, le rapport français a voulu étudier le type du démissionnaire professionnellement stable, c'est-à-dire le démissionnaire qui veut continuer à exercer son métier. Il s'agit d'un ouvrier qualifié, presque toujours Français, rarement étranger, très souvent jeune.

Contrairement à ceux qui changent de métier, ces travailleurs sont très sensibles à l'argument économique, optimistes en ce qui concerne l'avenir du secteur sidérurgique, très souvent ambitieux sur le plan de la carrière. Le motif pour lequel ils abandonnent leur emploi sans changer de métier est le désir de satisfaire leurs aspirations professionnelles. Il est intéressant de remarquer encore qu'il s'agit d'ouvriers jeunes, ce qui apporte un démenti à ceux qui soutenaient que l'ouvrier jeune manque d'orientation professionnelle et est donc instable. D'autre part, il faut rappeler qu'une telle constatation a été faite également dans le cadre du rapport allemand.

Un autre point mérite d'être approfondi, à savoir les relations entre mobilité professionnelle et mobilité géographique. La mobilité géographique est étudiée dans le rapport français par une question supplémentaire visant à déterminer si le travailleur démissionnaire a ou non abandonné parents et amis pour prendre son nouvel emploi. Des résultats obtenus, il ressort qu'il y a une corrélation négative entre mobilité professionnelle et mobilité géographique. Ce sont les travailleurs professionnellement stables qui sont géographiquement les plus mobiles. Ceux qui changent d'emploi sans changer de métier changent plus facilement de résidence. La mobilité géographique tend donc à aller de pair avec la stabilité professionnelle.

Plus exactement, la stabilité professionnelle, l'attachement au métier et, par conséquent, la formation et la qualification professionnelle impliquent un potentiel plus vaste de mobilité géographique. Au contraire, celui qui change de métier s'efforce de réaliser cette opération dans le cadre de son milieu social antérieur. Pour compléter ces observations, constatons que la mobilité géographique se développe plus qu'ailleurs à l'intérieur du secteur secondaire. Cela est conforme à ce qui a été dit précédemment, à savoir que ceux qui s'assujettissent à une mobilité géographique acceptent d'abandonner leur entourage social à condition de poursuivre leur métier. Au contraire, ceux qui changent de métier, le font parce qu'une occasion se présente sur le marché du travail local sans s'assujettir au désagrément d'un changement géographique.

On pourrait donc semble-t-il conclure, bien que le rapport français souligne à juste titre la nécessité d'un approfondissement ultérieur, que la mobilité professionnelle représente précisément la conséquence d'une non-acceptation de la mobilité géographique.

3. SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ENQUÊTE

1. L'enquête faisant l'objet du présent rapport de synthèse a permis de mettre en évidence, par l'analyse des données recueillies, certains traits communs de comportement du phénomène de la mobilité spontanée dans un échantillon d'établissements sidérurgiques des six pays de la Communauté.

De manière plus spécifique, l'enquête s'est efforcée de définir :

- le profil de l'ouvrier sidérurgiste partant à la lumière de quelques caractéristiques personnelles et professionnelles,
- l'influence de certains facteurs objectifs concernant chaque établissement (tels que la dimension, le niveau des salaires) sur les pourcentages de mobilité volontaire;
- les motivations principales données par le démissionnaire pour expliquer sa décision de départ et, dans la limite des données disponibles, les relations entre motifs invoqués et certaines caractéristiques personnelles du travailleur;
- le secteur vers lequel se dirige le travailleur démissionnaire et son activité professionnelle future, de manière à obtenir des éléments d'appréciation sur le type de mobilité ("entre secteur", "professionnelle", "géographique").

2. La méthode de travail imposée par la nature des données fournies par les différents rapports nationaux, lesquelles impliquent très souvent des évaluations qualitatives et assez peu homogènes, a consisté

principalement en une série d'associations deux à deux entre les caractéristiques de la mobilité volontaire et une gamme de caractéristiques personnelles du démissionnaire.

Cette approche a permis d'étendre l'étude de la mobilité à une série de variables, de nature qualitative souvent, réalisant ainsi une vaste étude analytique du phénomène. En revanche, elle n'a pas permis de parvenir à une vision d'ensemble quantitative du phénomène permettant entre autres de préciser l'importance des différents facteurs qui sont supposés influencer la mobilité, à la lumière des corrélations existant entre ces caractéristiques.

Ce second objectif qui présuppose l'application de méthodologies mathématico-statistiques a été écarté, car il aurait imposé une sélection arbitraire de facteurs (compte tenu du fait que dans un système de régression multiple, il est nécessaire de respecter un rapport déterminé entre nombre des fréquences de l'échantillon et nombre des variables indépendantes) sans avoir de bases de connaissances appropriées.

Les conclusions dégagées font apparaître certains traits communs concernant les facteurs ou caractéristiques influençant la mobilité. Il est bon de préciser que ces traits communs ne peuvent être exprimés sous forme de propositions ayant valeur causale.

3. En ce qui concerne le portrait du travailleur démissionnaire, on peut dire ceci :

- c'est dans les classes d'âge les plus basses (jusqu'à 25 ans) que l'on trouve le plus grand nombre de démissionnaires car les travailleurs jeunes bénéficient d'une série de conditions favorables à la mobilité à savoir moins de droits liés à l'ancienneté, plus grande facilité de trouver un autre emploi, moins de charges familiales;
- si l'on approfondit les interactions possibles entre âge et autres facteurs tels que : ancienneté de service, état civil, etc., dont les effets peuvent se superposer à l'âge pour influencer la mobilité, il semble justifié de conclure, à la lumière également d'autres recherches, que l'âge prévaut sur ces autres facteurs;
- étant donné que les différences d'âges se répercutent sur l'ancienneté de service, il est logique de prévoir que les travailleurs les plus mobiles sont ceux qui ont le moins d'ancienneté. Sous cet angle également, les conclusions d'autres recherches selon lesquelles la mobilité diminue à mesure qu'augmente l'ancienneté, se trouve confirmées. Les relations entre âge, ancienneté de service et mobilité nous amènent à souligner le rôle qu'une politique appropriée du personnel (formation du personnel, variation des salaires, promotion) pourraient jouer dans la stabilisation de l'emploi parmi les travailleurs des classes d'âges (et d'ancienneté) les plus basses;

- les ouvriers non qualifiés ou faiblement qualifiés et les ouvriers des services auxiliaires semblent les plus mobiles: les premiers parce qu'il leur est plus facile de s'adapter à des tâches diverses; les seconds, par suite des plus grandes possibilités de travail, également dans des secteurs autres que le secteur sidérurgique.

Ces conclusions doivent également être interprétées à la lumière de la situation de plein emploi des facteurs productifs dans les pays de la CECA au moment de l'enquête, situation qui tend à étendre les possibilités de mobilité spontanée à tous les niveaux de qualification et dans le cas présent, en particulier aux ouvriers moins qualifiés;

- En revanche, il est difficile d'évaluer les effets du facteur "préparation professionnelle du travailleur" sur la mobilité. En effet, les données disponibles ont trait aux seuls travailleurs démissionnaires et non à tous les effectifs. Cela empêche manifestement de donner une valeur aux associations constatées;
- La propension à la mobilité est nettement plus élevée chez les ouvriers étrangers, notamment les ouvriers récemment immigrés, que chez les travailleurs locaux. Cette tendance s'atténue lorsque l'étranger, prolongeant son séjour, s'intègre dans la Communauté qui le reçoit;
- Les ouvriers logés dans des appartements en location ou en propriété, sans l'intermédiaire de l'entreprise ou dans des logements collectifs destinés principalement aux travailleurs étrangers ou temporaires, sont plus enclins à changer d'emploi, sauf là où la décongestion des habitations incite le travailleur à mieux apprécier les avantages résultant de la politique de l'entreprise en matière de logements;

- les ouvriers travaillant à trois postes sont en général les plus mobiles, car ils semblent avoir beaucoup de répugnance pour leur horaire de travail. Le pourcentage relativement bas de démissionnaires des travaux continus rend caduque l'hypothèse selon laquelle, dans la sidérurgie, la nature du travail est la cause principale de départ. En effet, les avantages de nature salariale liés au travail continu constituent un frein important aux démissions.

4. En outre, l'enquête s'est proposée d'approfondir l'influence de certains facteurs propres à chaque établissement sur la mobilité volontaire.

On peut tirer des conclusions d'intérêt général concernant les relations entre mobilité et niveaux salariaux, mobilité et dimension des établissements, mobilité et conjoncture de l'entreprise.

- en ce qui concerne la première association, certains éléments confirment l'hypothèse qu'une politique de hauts salaires freine la mobilité volontaire. En prenant en outre comme paramètre non plus les salaires en valeur absolue mais la structure salariale de l'entreprise (c'est-à-dire l'éventail plus ou moins large des niveaux de rétribution à qualification égale), on constate que la propension à la mobilité est maximale chez les travailleurs des tranches les plus défavorisées d'une structure salariale articulée.

Cela tend à confirmer la thèse selon laquelle le travailleur est très sensible aux différences salariales internes.

- La dimension des établissements apparaît également en mesure d'influencer la mobilité. Les résultats de la présente enquête confirment, partiellement il est vrai, la relation inverse entre mobilité et dimension de l'entreprise, corroborant la thèse de la présence dans les grandes entreprises de facteurs économiques et semi-économiques capables de freiner les départs.
- On a en outre examiné la relation entre conjoncture de l'entreprise et mobilité. D'une manière générale on peut dire qu'une conjoncture défavorable à l'intérieur de l'entreprise et sur le marché du travail environnant tend à décourager l'ouvrier de démissionner. Toutefois si l'ouvrier voit son poste de travail menacé, il a tendance à devancer le licenciement en cherchant un autre emploi.

5. L'analyse des motivations données par les démissionnaires comme déterminantes dans leur décision de changer d'entreprise, permet de tirer les conclusions générales suivantes :

- les motivations de nature salariale tendent à occuper la première place dans les déclarations des démissionnaires. Toutefois, ces motivations tout en étant les plus importantes ne sont pas toujours en mesure d'expliquer entièrement le phénomène de la mobilité volontaire.

Le motif économique indiqué tend à prendre une signification qui va au-delà de la recherche d'un salaire plus élevé. Les améliorations salariales ont plutôt la valeur d'un symbole que concrétise l'ensemble des aspirations insatisfaites. En effet, le motif principal concernant les salaires s'accompagne souvent d'un motif secondaire qui n'est pas de nature économique mais a trait soit aux conditions matérielles et au milieu de travail, soit aux perspectives d'avancement professionnel.

Il semble donc que l'on puisse conclure que la mobilité naît d'un état d'insatisfaction qui, en première approximation, s'exprime dans le facteur bas salaire, mais se traduit ensuite par la recherche d'un travail capable de réaliser en même temps des aspirations vers un salaire plus élevé et un travail plus satisfaisant.

- Les conditions et la nature du travail ainsi que les facteurs d'accomplissement personnel peuvent être considérés comme des facteurs secondaires dans la décision de partir. Pour ce qui est des conditions de travail, elle ne jouent un rôle important que chez les travailleurs des classes d'âge extrêmes (les plus jeunes et les plus âgés) et les préposés aux travaux d'entretien.
- Plus largement représentées sont les motivations liées aux problèmes d'affirmation de la personnalité. La possibilité de faire un travail correspondant à ses aptitudes et de pouvoir progresser à l'intérieur de l'entreprise, est de plus en plus considérée par le travailleur comme

un facteur important capable de créer des motivations au travail et à la stabilité de l'emploi. L'état d'insatisfaction résultant de l'absence de tels facteurs apparaît parfois ouvertement comme motif unique et principal de la démission; dans d'autres cas, il s'accompagne de motivations plus proprement salariales.

En ce qui concerne l'étude de l'association entre motif de départ indiqué et caractéristiques personnelles et professionnelles du travailleur démissionnaire (âge, ancienneté, qualification, etc.) il n'a pas été possible de tirer des données disponibles des conclusions généralisées. On dispose d'une série d'appréciations souvent fragmentaires qui soulignent des différences de comportement observables au niveau des expériences nationales.

6. Les secteurs vers lesquels se dirigent les travailleurs démissionnaires reflètent, dans les limites des possibilités offertes par le marché du travail, certaines tendances assez uniformes.
- Tout d'abord, le pourcentage de travailleurs restant dans le secteur sidérurgique est faible, selon une tendance observée depuis un certain nombre d'années par les statistiques de la Communauté: il s'établit ainsi un type de mobilité entre secteurs qui s'étend à tous les secteurs.
 - On remarque l'attraction exercée par le secteur tertiaire (commerce, artisanat, administration publique, etc.) ainsi que par le secteur secondaire pour lequel on peut toutefois s'étonner du faible pourcentage de ceux qui se dirigent vers l'industrie mécanique.

La tendance à la tertiarisation de la main-d'oeuvre trouve donc une confirmation , encore que timide, dans les résultats de la présente enquête.

- On a cherché à esquisser pour chaque secteur de destination un portrait du partant ainsi que les motifs qui ont déterminé son choix.
- Ceux qui se dirigent vers l'agriculture, retournent le plus souvent à leur secteur d'origine fuyant le milieu de travail sidérurgique auquel ils ne se sont pas adaptés. Il s'agit le plus souvent d'ouvriers peu qualifiés qui n'ont pas encore acquis d'expérience professionnelle.
- Les ouvriers sidérurgistes au sens strict du terme restent dans le secteur sidérurgique. Il s'agit le plus souvent de jeunes ouvriers qualifiés mus par des motivations économique-professionnelles qui considèrent comme définitif leur choix professionnel.
- En ce qui concerne les travailleurs démissionnaires qui se dirigent vers d'autres secteurs de l'industrie ou les services (exception faite pour le secteur mécanique où convergent des ouvriers ayant une très haute qualification le plus souvent affectés à des tâches auxiliaires), il n'est pas possible de trouver de relations spécifiques entre secteurs de destination, physionomie des travailleurs démissionnaires et motifs invoqués. On peut cependant observer que l'on trouve parmi ces derniers un pourcentage très élevé de travailleurs qui changent de métier et entretiennent ainsi le phénomène de la mobilité professionnelle. Il s'agit le plus souvent d'ouvriers moins qualifiés que ceux qui sont professionnellement stables.

Mais, ces derniers également, grâce à une préparation scolaire polyvalente, tendent à devenir professionnellement plus mobiles.

Chez ces travailleurs, la démission semble plutôt dictée par un sentiment d'insatisfaction à l'égard d'un travail ne répondant pas à leurs aptitudes et à leurs aspirations que par des considérations strictement économiques. C'est ce que semble prouver le fait qu'un très grand nombre d'entre eux, lorsqu'ils quittent leur emploi, n'ont aucune certitude de trouver un travail mieux rémunéré que celui qu'ils abandonnent. Au contraire, les travailleurs professionnellement stables ou ceux qui continuent à exercer leur métier, possèdent généralement une haute qualification et sont très sensibles aux problèmes financiers et aux problèmes de carrière dans le même secteur. Parmi ceux-ci, on trouve ceux, qui, tout en restant dans la même profession, sont disposés à accepter les désagréments d'un changement géographique.

