STRATÉGIES INDUSTRIELLES ET MODES DE VIE DANS ET HORS TRAVAIL

par

Denise PROVENT

chargée d'études au ministère du Travail et de la Participation

---

PRÉSENTATION :

Rédigée à la suite d'une participation à deux colloques organisés par le ministère de l'Équipement au cours de l'année 1978 sur « Les aspects de la vie quotidienne » et « Transports et sociétés » où des interventions rejoignaient certaines préoccupations de la cellule Conditions et relations de travail, cette note de synthèse vise à l'élaboration d'une problématique concernant les rapports entre conditions de travail et conditions de vie.

Les recherches menées en matière d'économie spatiale et de sociologie des espaces industriels, au cours des années récentes, ont apporté un éclairage nouveau sur les stratégies et politiques des firmes industrielles dans leur rapport avec leur environnement socio-économique, ainsi que sur les effets des pratiques industrielles sur la vie quotidienne dans et hors travail des groupes sociaux. Elles permettent en particulier de saisir comment s'articulent pour ces groupes, situation dans l'appareil de production et modes de vie, modes de consommation.

Dans la mobilisation et la gestion d'une force de travail répondant aux impératifs techniques et sociaux de fonctionnement d'un appareil productif, les entreprises peuvent être amenées à développer des politiques qui débordent largement le cadre de l'entreprise et qui tendent à façonner le cadre et les modes de vie des salariés qui lui sont attachés.

Ainsi la constitution des cités minières, sidérurgiques et de l'industrie du verre de la première industrialisation, calquées sur le modèle d'organisation de l'entreprise, visait à adapter une main-d'œuvre rurale et paysanne aux nouvelles conditions de travail exigées par la révolution industrielle. La discipline de travail et la régularité nécessaires au fonctionnement d'une industrie lourde n'ont pu être obtenues qu'au prix d'une discipline réalisée dans l'ensemble du mode de vie. Outre la discipline de travail imposant l'observation de normes pour la réalisation d'une production, l'industrie du XIXe siècle s'est efforcée de normaliser les pratiques sociales en s'appuyant sur la cellule familiale comme pôle de stabilisation de la main-d'œuvre (joies de la famille, morale du travail, de l'épargne, formation d'une volonté d'ascension sociale...) et comme filière privilégiée de recrutement. Elle s'est efforcée également de discipliner la consommation par la création d'économats et par les jardins ouvriers.

Ces politiques de fixation de la main-d'œuvre prenant en charge l'ensemble des conditions de vie étaient menées en direction du personnel qualifié et de sa famille. Les manœuvres et les célibataires par contre, beaucoup plus mobiles, échappaient à ce cadre de vie et étaient logés dans des greniers, granges-dortoirs ou « cantines » d'entreprises [1] [2].

Un autre type de stratégie industrielle a été mis en œuvre au début du XXe siècle avec le développement du fordisme et des industries de biens de consommation de masse. La division du travail qui se développe, et l'imposition par unités de temps, de modes opératoires basés sur l'observation de la décomposition des mouvements, exigent pour les masses ouvrières de l'époque un degré élevé de discipline du corps. L'industrie s'efforce d'obtenir cette discipline par une politique de hauts salaires relatifs ouvrant accès par le marché aux consommations de masse. Les besoins en main-d'œuvre qua-

lifiée spécifique aux branches industrielles s'estompent ainsi que la nécessité d'une stabilisation spatiale. L'État intervient dans les politiques de logement social et d'aménagement urbain. Les politiques privées de paternalisme social tombent en désuétude.

Actuellement, la dynamique de la croissance tend à se décentrer sur les industries de biens d'équipements lourds et semi-lourds, l'ingénierie et la production d'énergies nouvelles (nucléaire, solaire). Les dysfonctionnements surgis de la sphère de la production sociale (fléchissement de l'expansion de la consommation de masse, grippage des filières génératrices de main-d'œuvre non qualifiée) se traduisent par une réorientation de la consommation en tant qu'enjeu des stratégies industrielles.

Dans ce contexte, quels sont les effets observables des politiques de redéploiement industriel sur les conditions de travail et de vie des groupes sociaux ? Comment, dans le cadre de ces politiques les entreprises s'efforcent-elles de gérer les gisements de main-d'œuvre diversifiés, répartis sur l'ensemble de l'espace économique français ?

Quelques monographies approfondies ont été réalisées dans des zones industrielles et des bassins de main-d'œuvre aux caractéristiques contrastées, dans le cadre de recherches élaborées pour le compte du ministère de l'Équipement (ATP socio-économie des transports) et du ministère du Travail. Les résultats de ces travaux qui frappent par leur convergence, méritent qu'une certaine attention leur soit portée. Nous nous efforcerons de mettre en relief dans cette note de synthèse les principales lignes de force qui ont retenu notre attention. Nous renvoyons aux recherches elles-mêmes, citées en annexe, pour une connaissance plus détaillée.

Les zones qui ont été étudiées concernent :

— les complexes industriels portuaires de Dunkerque et de Fos-sur-Mer, ensembles intégrés d'industries lourdes ayant entre elles des relations interindustrielles et comprenant de grandes firmes et leur réseau satellite de sous-traitants et d'entreprises de services [4] [6] [8];

— une zone de desserrement péri-urbain d'industries légères régionales et de formes modernes du commerce (centre commercial, grandes surfaces) située près de Marseille où s'est implanté un ensemble hétérogène constitué en majorité de PME, et où chaque entreprise poursuit ses objectifs propres (ZI de Vitrolles) [6];

— le bassin minier du Nord - Pas-de-Calais, soumis à un processus de conversion économique, où viennent s'installer des établissements de taille et d'assise économique variées, et qui sert également de réservoir de main-d'œuvre pour certains emplois spécifiques de l'industrie dunkerquoise et de Roubaix-Tourcoing [5] [3];

— la Charente limousine, région caractéristique des courants de redéploiement industriel en milieu rural, se référant à une politique d'amélioration des conditions de travail et de qualité de la vie [9].

A travers ces recherches qui font appel à des problématiques et des approches différentes, nous tenterons de caractériser l'évolution :

— des politiques d'implantation des entreprises dans leurs rapports avec la main-d'œuvre;

— des politiques de mobilisation et de gestion du personnel dans le cadre des bassins de main-d'œuvre des entreprises;

— des modes de vie dans et hors travail des ouvriers en relation avec les stratégies industrielles.

I. CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE, MODES DE VIE ET POLITIQUES D'IMPLANTATION DES ENTREPRISES

Alors que les conditions naturelles et techniques de la production tendent à s'homogénéiser dans l'espace, du fait de la diffusion de l'énergie, de la puissance et de la densité des moyens de transport et de communication, la mobilisation d'une main-d'œuvre présentant des caractères spécifiques devient une contrainte prépondérante de l'industrie moderne, que les exigences s'expriment en termes de qualification pour les industries techniquement avancées, ou en termes quantitatifs pour la grande industrie de masse.

Les entreprises sont amenées à prendre en considération les spécificités socio-culturelles des groupes sociaux et leurs modes de vie lors de décisions d'implantation afin de pouvoir disposer de la main-d'œuvre qui leur est nécessaire, dans des conditions compatibles avec le fonctionnement de l'appareil productif qu'elles mettent en œuvre.

Les industries de pointe sont tributaires de la proximité d'un milieu urbain et universitaire (innovation et recherche, formation) et des exigences d'un personnel hautement qualifié, en matière de valorisation d'un cadre spatial de travail et de vie, d'équipements sociaux et culturels et de lieux d'échanges.

Les installations industrielles importantes se font pour l'essentiel au voisinage ou au sein d'anciens tissus industriels et urbains où reste fixée une main-d'œuvre ouvrière qualifiée. La présence d'un large marché urbain de travail qualifié est indispensable au maintien et au renouvellement de cette main-d'œuvre. Dans le Nord, les ouvriers de métier affectés aux secteurs entretien et usinage des entreprises, ainsi que les jeunes formés en CET généralement issus des familles ouvrières urbaines sont recrutés massivement sur Dunkerque et dans les communes traditionnelles. A Fos, les entreprises du complexe industrialo-portuaire ont bénéficié, lors de leur implantation, d'une main-d'œuvre appartenant à l'industrie sidérurgique, à la pétrochimie et au travail des métaux déjà implantés dans la région. Les chantiers de réparation navale de Marseille ont refusé la décentralisation à Fos qui les aurait éloignés de leur gisement de main-d'œuvre : le maintien dans la métropole leur permet d'embaucher par

équipes entières sur la base de relations familiales et de voisinage. La coopération d'équipes soudées est indispensable dans cette branche à la bonne exécution des opérations. Les ouvriers de métier restent fixés à la ville et les entreprises sous-traitantes du complexe industrialo-portuaire de Fos ainsi que les PME de la zone de desserrement péri-urbain de Vitrolles, en concurrence avec les grandes entreprises qui offrent des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail, sont obligées d'organiser des ramassages sur Marseille afin de drainer une main-d'œuvre qualifiée qu'elles ne peuvent trouver sur place.

Ces PME, par contre, peuvent puiser leur main-d'œuvre banale dans les espaces urbains périphériques où elle s'est concentrée dans de grands ensembles à caractère social, du fait de sa faible solvabilité. La proximité des zones industrielles réduit la distance habitat - travail ainsi que les frais de déplacement. Il y a convergence entre la présence massive d'une main-d'œuvre non qualifiée et l'implantation de ce type d'entreprise. Ce qui fait l'unité de ces entreprises hétérogènes implantées dans ces zones industrielles, ce sont des besoins similaires en matières d'infrastructures offertes et la proximité d'un gisement de main-d'œuvre banale.

Les établissements qui choisissent de se redéployer dans le bassin minier du Nord – Pas-de-Calais ont tous pour caractéristique d'utiliser une main-d'œuvre banale dans les conditions de vie héritées de la phase d'industrie minière : proximité habitat-travail limitant le coût de transport du personnel, hérédité industrielle d'une main-d'œuvre ayant acquis une discipline de travail mais marquée par le déclin des métiers de la mine et restée en marge des conflits d'OS des zones industrialo-urbaines. Dans le bassin minier les implantations des grands établissements et des PME sont pratiquement tous des ateliers d'OS. En dehors de l'industrie automobile encouragée par les pouvoirs publics qui constitue un secteur protégé, les entreprises qui s'installent se caractérisent par la fragilité et la précarité des investissements : PME régionales, industries de l'habillement, établissements de firmes étrangères (1).

Par ailleurs, le maintien de filatures, filteries, peignage de coton et de laine à Roubaix-Tourcoing est actuellement conditionné, pour une part importante, par la présence d'un gisement de main-d'œuvre féminine jeune, captive de la situation de l'emploi dans la région. Elles viennent occuper, à côté des travailleurs immigrés, des emplois de faible niveau de qualification, peu rémunérés, aux conditions de travail mauvaises (poussières dans les filatures de coton, saleté, humidité et chaleur dans le peignage).

En Charente limousine, l'industrialisation en milieu rural visant à multiplier les petits établissements à dimension humaine d'entreprises éclatées, s'est accompagnée d'une croissance nettement plus importante des manœuvres parmi les catégories ouvrières (plus de 60 % des emplois ouvriers créés entre 1968 et 1975). Cette évolution est rendue possible par l'utilisation d'une main-d'œuvre provenant de la désagrégation de l'économie agricole, ou du recrutement d'ouvriers paysans attachés à la vie rurale et poursuivant une activité agricole compatible avec un rythme de travail industriel posté. Ils peuvent couvrir partiellement leurs besoins par auto-fourniture. La dispersion des lieux résidentiels facilite la gestion des rapports sociaux.

En dehors de l'exemple de cette région, il semble que le recrutement d'une main-d'œuvre banale par l'organisation de réseaux de ramassage dans les bourgs ruraux en direction des ouvriers agricoles et des petits exploitants tende à se développer. On l'observe dans les entreprises du complexe industrialo-portuaire de Dunkerque et dans certaines entreprises du bassin minier dans les études citées.

L'utilisation par les entreprises des caractéristiques différenciées des groupes sociaux et de leurs modes de vie a pour effet de renforcer les clivages et les disparités entre régions hérités des phases antérieures du développement économique.

II. LES POLITIQUES DE MOBILISATION ET DE GESTION DU PERSONNEL

Les modes de vie des groupes sociaux dans le contexte des bassins de main-d'œuvre sont ainsi une donnée et un enjeu. Ils sont également un produit des stratégies industrielles.

L'entreprise tend à modeler en effet les conditions de travail et de vie du personnel qu'elle emploie par la nature des postes de travail et des emplois qu'elle crée, par l'organisation du temps de travail qui rythme également vie familiale et loisirs, ainsi que par les choix adoptés en matière d'intégration ou d'utilisation plus flexible du personnel. Ces choix se traduisent dans les politiques salariales et les politiques d'emploi.

Le champ de mobilité interne, la possibilité d'accéder par la formation et la promotion à des emplois qualifiants, sont un facteur fondamental de stabilité et d'attachement du personnel à l'entreprise. Ils induisent une régularité dans le mode de vie et une stabilité dans et hors travail.

Les politiques salariales renforcent ou modulent les effets des politiques d'emploi. Le salaire a une incidence directe sur la place occupée dans le circuit de consommation tant par le niveau de ressources qu'il assure que par la forme qu'il revêt.

Le niveau moyen de ressources réalise un certain type d'insertion dans les rapports marchands par l'accès à certaines catégories de biens, suivant les variations du budget du ménage. La sécurité relative du salarié permet de recourir au crédit et de planifier des achats à plus ou moins long terme.

(1) En 1977, 30 % des capitaux étrangers en France étaient investis dans la région Nord - Pas-de-Calais.

Enfin, les avantages accordés par les entreprises à leurs salariés pour répondre à certaines de leurs aspirations constituent en fait des formes de socialisation du salaire : accès gratuit ou à moindre coût pour le travailleur et sa famille à des consommations collectives (équipements sportifs, culturels et de loisirs, colonies de vacances, restaurants d'entreprises transport domicile-travail, etc.).

Les mesures mises en œuvre pour gérer le personnel ne se limitent pas uniquement à l'espace de l'entreprise. Elles peuvent se prolonger par des interventions dans le cadre spatial du bassin de main-d'œuvre que l'entreprise mobilise :

— en intervenant auprès des communes pour la construction de logements, d'équipements collectifs, de réseaux de transports collectifs ou d'infrastructures routières;

— en encourageant certains types et modes d'habitat : logement individuel ou foyers de célibataires, location plus ou moins liée au contrat de travail, accès à la propriété individuelle — fixation dans un habitat plus ou moins concentré ou dispersé, plus ou moins proche de l'entreprise;

— en organisant un réseau de ramassage. Celui-ci peut avoir des significations diverses. Il peut viser : à assurer un transport confortable aux salariés, à mobiliser une main-d'œuvre introuvable sur place (cas des couleurs et fondeurs de la sidérurgie de Dunkerque, des jeunes filles des filatures de Roubaix, les uns et les autres recrutés dans le bassin minier), à s'assurer un marché de main-d'œuvre protégé pour limiter la concurrence entre entreprises (1), enfin, à faire obstacle aux concentrations ouvrières en dispersant les sources de recrutement dans l'espace.

La politique d'aménagement spatial du bassin de main-d'œuvre et la politique de gestion du personnel ont toutes deux des effets sur la vie hors travail, sur la nature et les modes de consommation, sur les modes de vie. Elles peuvent s'exclure, se renforcer, se combiner de diverses manières dans le rapport que l'entreprise entretient avec son bassin de main-d'œuvre. L'étude de trois établissements de l'industrie automobile implantés dans le bassin minier, et appartenant à trois entreprises différentes, illustre la diversité des types de gestion et de stratégie possibles et laisse pressentir leurs effets sur le mode de vie des salariés :

— la première entreprise vise à rendre minoritaires les OS traditionnels en recomposant les tâches ouvrières par des expériences variées d'élargissement, d'enrichissement et de mise sur pied d'équipes autonomes, et en créant une filière d'ouvriers de fabrication semi-qualifiés (OFQ), Elle procède à une stabilisation sélective du personnel. Elle a bénéficié d'infrastructures routières spécifiques, ne recourt pas au ramassage mais accorde des tarifs privilégiés pour l'achat d'automobiles. Les transports collectifs sont quasi inexistants;

— dans la seconde, les tentatives de restructuration du travail sont restées très modestes et limitées. Elle a par contre été amenée à pratiquer une stratégie différentielle d'utilisation des spécificités locales de l'espace : pour contrer une trop forte densité locale de population qui s'était constituée dans une première phase, elle a amorcé une politique de ramassage qui constitue en même temps une politique de recrutement. Le réseau de transport a distordu le bassin primitif en privilégiant l'embauche aux extrémités des lignes où la population est solidement fixée localement et n'a pas vocation à se rapprocher de son lieu de travail;

— Le troisième établissement se différencie des deux autres par le fait qu'il ne vise pas à requalifier les emplois (80 % des salariés sont des OS classiques) et qu'il possède un bassin de main-d'œuvre restreint : 80 % du personnel habite dans un rayon de 5 km. Cet établissement est situé dans l'ouest minier où les caractéristiques de la vie quotidienne sont celles que la mine a forgées. C'est un univers totalement étranger à la production automobile ainsi qu'aux conflits des OS : 22 % du personnel vient directement de la mine et, traumatisé par le déclin des houillères, est très préoccupé de sécurité d'emploi.

Dans la stratégie industrielle qu'elle développe, l'entreprise peut ainsi jouer, dans ses rapports avec sa main-d'œuvre, sur un large clavier de politiques et de mesures qui tendent à façonner le cadre et les modes de vie des salariés.

III. STRATÉGIES INDUSTRIELLES ET MODES DE VIE OUVRIERS

A travers la variété et la diversité des stratégies mises en œuvre par les entreprises pour répondre aux exigences techniques et sociales d'un procès de travail, peut-on voir se dégager des liaisons entre les situations de travail occupées par différentes catégories de salariés dans la production et leurs conditions de vie hors travail?

D'une recherche systématique effectuée sur la zone de Dunkerque il ressort qu'on ne peut établir de liens mécaniques entre le niveau de qualification d'un salarié, la place plus ou moins stratégique qu'il occupe dans un procès de production, le salaire qui lui est octroyé et son accès à des filières particulières de consommation dans un milieu urbain complexe. Le lien s'établit par l'intermédiaire du fonctionnement global de l'entreprise et de la localité résidentielle

(1) La concurrence en vue de mobiliser certaines catégories de main-d'œuvre peut aboutir à des accords passés au sein du patronat local pour définir les zones de recrutement et le tracé des réseaux de ramassage.

Exemple de Dunkerque où la répartition s'est faite de la manière suivante :

— l'est de l'agglomération et la plaine flamande pour Creusot-Loire.

— l'agglomération et la zone rurale pour les chantiers navals;

— l'ouest de l'agglomération et les zones rurales de Dunkerque et Calais ainsi que les villes en crise (Calais, Béthune Saint-Omer) pour Usinor.

où il s'insère et dépend du degré et du mode d'organisation collective des salariés au sein de l'entreprise et dans les communes.

Poussant plus loin l'analyse, la recherche réalisée sur Fos et Marseille fait apparaître des clivages significatifs au sein de la population ouvrière dans les modes de vie dans et hors travail. C'est à cette recherche que nous nous référerons en reprenant largement son analyse.

Des constellations cohérentes apparaissent en effet entre conditions de travail et modes de vie des ouvriers si on met ces données en rapport avec :

— le type de processus de production de l'entreprise (processus de production automatisé difficilement fractionnable, processus mécanisé et rationalisé, processus faisant appel pour une large part à l'autonomie professionnelle) et les politiques qu'elle mène pour assurer son fonctionnement;

— le type de propriété de l'entreprise et sa place économique, le clivage s'opérant surtout entre les établissements des grands groupes industriels et les PME;

— le type de main-d'œuvre et son histoire au sein de l'entreprise ou dans les localités de résidence (organisation syndicale et politique).

Trois types contrastés de modes de vie ouvriers (dans et hors travail) se dégagent, ceux de :

— l'ouvrier « fordien » des grandes firmes automatisées;

— l'ouvrier marginalisé des entreprises de série et des PME utilisant une main-d'œuvre banale;

— l'ouvrier de métier intervenant dans la production industrielle moderne techniquement avancée.

1. Le mode de vie de l'ouvrier « fordien ».

Les grands groupes qui mettent en œuvre un appareillage lourd de haute technologie, intégré et automatisé, pour la production sidérurgique, chimique, pétrolière, énergétique, se distinguent des autres entreprises par leur capacité à restructurer le bassin de main-d'œuvre où ils s'insèrent tant au niveau du tissu industriel où ils mobilisent à leur avantage les entreprises de service et de sous-traitance qui leur assurent un effet de souplesse, que par leur capacité à intervenir dans l'organisation des conditions de vie de leurs salariés. Ils s'en distinguent également par le champ de mobilité interne des emplois qu'ils sont en mesure d'offrir.

Ces groupes tendent ainsi à une certaine autonomie de leur bassin de main-d'œuvre dans la mesure où ils peuvent suppléer les carences de l'environnement, soit directement soit par l'intermédiaire de l'État (construction massive de logements, réseau routier, équipements collectifs, liés ou non à l'entreprise...) et où ils offrent des possibilités de mobilité interne d'un établissement à l'autre.

Avec le développement des industries lourdes on retrouve les comportements stabilisateurs de la main-d'œuvre des entreprises mais ils prennent des formes nouvelles. La politique du personnel vise à stabiliser un personnel maison strictement indispensable au fonctionnement d'un appareil industriel complexe et coûteux, et possédant par suite un haut degré de discipline d'usine. Pour leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée plus fluctuants, les entreprises ont recours aux entreprises de sous-traitance et de travail temporaire. La stabilisation du personnel maison résulte avant tout de la nature des qualifications requises qui intègrent, outre la capacité à mettre en œuvre une connaissance logique du fonctionnement de l'équipement technique, des qualités telles que l'assiduité, l'aptitude au travail d'équipe, des capacités d'attention, de jugement et de mémorisation accrues. On retrouve, transposé dans un contexte différent, le profil de « l'ouvrier fordien », se distinguant par ses capacités de la masse des ouvriers de son époque.

Dans la production de ce nouveau type de qualification requis, le niveau des salaires mais surtout sa forme jouent un rôle déterminant : les ouvriers de ce type d'entreprises constituent le foyer à partir duquel s'est diffusée la mensualisation. Les salaires sont relativement élevés et bénéficient d'un bon niveau de garantie assurant une stabilité du personnel (1). Ces salaires connaissent une certaine émancipation par rapport au travail fourni et varient parallèlement à certains besoins des salariés (prime de congé, de fin d'année, de naissance, etc.), Ils permettent une meilleure intégration dans les rapports marchands (prévision de dépenses à long terme). Ce personnel bénéficie en outre de nombreux avantages maison organisés soit par l'entreprise, soit par les œuvres sociales du comité d'entreprise : logement, transports confortables par cars pour les trajets domicile-travail, équipements sportifs, culturels ou de loisirs auxquels peuvent avoir accès leur famille, prêts pour l'accession à la propriété individuelle...).

La différence observée avec les ouvriers qualifiés des entreprises sous-traitantes est de l'ordre qualitatif des conditions d'existence (fluctuations d'emploi) et du caractère plus ou moins dur des conditions de travail et des travaux sous-traités plus que de l'ordre quantitatif de leur niveau de vie.

Le bassin de main-d'œuvre de ces grandes firmes est très largement éclaté : Usinor étend son réseau de ramassage jusqu'à Calais, Béthune, Saint-Omer, le bassin minier, et transporte en 1975, 70 % de son personnel. Les grandes entreprises de Fos procèdent au ramassage d'un salarié sur deux et mobilisent une main-d'œuvre jusqu'à Arles, Salon, Marseille et même Aix-en-Provence. La dispersion des logements dans des zones nouvelles (dans des communes au-delà des bourgs ruraux proches de Dunkerque; dans les villes

(1) Les salaires des ouvriers de la zone de Fos sont de 25 à 30 % supérieurs à ceux de la zone de désserrement urbain de Vitrolles. On observe un turn over de 1 à 4 % à Fos et de 25 % à Vitrolles (en 1977).

nouvelles de l'Étang-de-Berre, ou des zones résidentielles en création pour la ZIP de Fos) et la politique de ramassage semblent devenir un des éléments essentiels de la politique de personnel de ces firmes. Elles répondent à des logiques plurales : recherche d'éléments de confort de l'habitat en rapport avec le développement du travail posté, mais aussi obstacle aux concentrations urbaines et aux possibilités d'organisation des salariés hors travail.

Par suite, les travailleurs de ces grandes firmes sont insérés dans un rapport étroit usine-famille. Les horaires fluctuants contribuent à l'isolement des ménages ainsi que le sous-équipement des zones résidentielles qui leur confère certaines caractéristiques du coron : les ouvriers n'ont accès dans la majorité des cas qu'aux seuls équipements collectifs mis en place par l'entreprise. La présence de la femme au foyer apparaît comme la condition d'une certaine unification des rythmes de vie des membres de la famille qui vit au rythme de l'usine. L'organisation du temps libre de la femme tend à se restreindre au cadre familial étroit. L'accroissement des déplacements domicile-travail, l'allongement des trajets du fait du sous-équipement résidentiel constituent un aspect négatif d'appauvrissement du mode de vie mis en cause par des conflits récents (réclamation de la création d'une cinquième équipe pour le travail posté).

2. L'ouvrier marginalisé.

C'est l'ouvrier des établissements ayant recours à une main-d'œuvre banale et qui pratiquent un système de gestion basé sur la déqualification et la mobilité de la main-d'œuvre. Les entreprises puisent suivant leurs besoins dans le gisement de main-d'œuvre qui constitue leur environnement proche. Ils n'interviennent pas ou faiblement dans la vie hors travail. Ces ouvriers se distinguent des précédents par le fait qu'ils ne bénéficient d'aucun avantage social notoire et qu'ils dépendent pour ce qui concerne l'organisation des consommations collectives (logement, transports, éducation, équipements sociaux) des caractéristiques du milieu urbain environnant et des moyens qu'ont mis en place les collectivités locales.

Le type achevé de cet ouvrier est rencontré dans les PME et chez les petits sous-traitants utilisant une main-d'œuvre non qualifiée, qui pratiquent des salaires bas et connaissent un fort taux de turn over. Les ouvriers, en majorité composés de jeunes, de femmes et d'immigrés se distinguent de ceux de la grande industrie automatisée non seulement par leurs conditions de travail dans la production (ils sont soumis à des normes techniques relatives aux modalités de fabrication) et leur non-intégration à l'entreprise, mais encore par leur situation familiale : jeunes vivant encore dans leur famille, femmes apportant un salaire considéré comme d'appoint, immigrés séparés de leur famille. Leur déqualification dans l'entreprise est redoublée par leur position périphérique dans la famille.

Le mode de gestion observé dans certaines PME vise à canaliser les résistances vers des réactions individuelles et infantilisées (règles strictes avec des tolérances créant des antagonismes individuels ou de groupes, transgression du règlement, chahut, vols...) qui tend à désagréger toute tentative d'association.

De fait cet ouvrier est exclu de toute forme associative tant dans l'entreprise que dans le quartier. Cette exclusion transforme sa situation en destin individuel et le marginalise socialement.

Un clivage s'observe toutefois entre les travailleurs pour lesquels l'emploi tenu est un emploi d'attente éminemment transitoire et les ouvriers réellement marginalisés qui n'ont pour perspective qu'une mobilité sans promotion possible. Ces ouvriers marginalisés se raccrochent en général à un « projet » qui leur fait vivre leur situation comme limitée dans le temps : mariage pour les femmes, service militaire pour les jeunes, retour au pays pour les immigrés et qui leur permet de supporter leur situation présente.

La main-d'œuvre non qualifiée des grandes entreprises se distingue par une situation améliorée : le turn over est moins élevé et il existe une possibilité de promotion limitée, une ou plusieurs sections syndicales se sont constituées. La politique des groupes en matière de salaires et d'avantages sociaux joue un rôle déterminant bien que limité : cantine, ramassage gratuit, mutuelles... On observe dans ces grandes entreprises des différences considérables entre salaires de même qualification qui tiennent aux différences d'âge, de sexe, d'organisation des salariés, suivant la composition du personnel.

3. L'ouvrier de métier.

Il ne s'agit pas de métiers artisanaux. Cet ouvrier se situe dans la production industrielle moderne qui utilise des travailleurs souvent hautement qualifiés dont une partie de la qualification réside dans des formes modernes d'autonomie professionnelle (ouvriers de la construction navale, aéronautique, d'équipements électriques, etc.).

Du fait de leur qualification ces ouvriers se trouvent en situation de choix sur le marché de l'emploi, dans la mesure où ils sont détenteurs de compétences indispensables pour certaines activités et où leur qualification est aisément transférable d'une activité à l'autre : ajustage, fraisage, tournage, tuyautage, chaudronnerie, etc. Le marché de ces qualifications est largement inter-industriel.

Les ouvriers de métier restent néanmoins soumis aux effets de la conjoncture économique et aux transformations de la production avec le développement de l'automatisation. Des inégalités importantes existent entre les ouvriers suivant le degré de complexité de leur spécialité et suivant leur capacité organisationnelle et revendicative locale ou corporative.

La mobilité de l'emploi est liée organiquement à l'exercice du métier et a un effet qualifiant. Elle est très forte dans les chantiers de construction navale observés (20 à 25 % par an) où l'entreprise assure par contre la stabilité du personnel d'encadrement.

Les écarts entre salaires pour une même qualification peuvent être de l'ordre de 35 %. La possibilité de changer d'emploi est un moyen de pression dans les négociations sur les salaires et les conditions de travail.

La relation famille-usine est médiatisée par le milieu urbain où ils restent fortement insérés et qui constitue pour eux un pôle d'indépendance. Le milieu urbain leur permet d'échapper aux marchés protégés des entreprises.

Chez les ouvriers de métier travaillant sur chantiers, la focalisation sur la vie familiale et la vie de la localité est encore plus forte. Ils acceptent des déplacements de grande amplitude pour pouvoir maintenir leur fixation territoriale. Les primes de déplacement constituent une part très importante des salaires.

Les politiques des grandes entreprises sont très diversifiées. Certaines pratiquent une politique de hauts salaires et de promotion mais n'accordent pas d'avantages sociaux. D'autres interviennent par l'octroi d'avantages maison qui dépassent le cadre du salaire direct : logements en HLM locatifs ou en foyers de célibataires, cars de ramassage, restauration, œuvres sociales.

Ces ouvriers se distinguent des deux autres types par le fait qu'ils sont souvent fortement syndicalisés et/ou politisés. L'aspect relationnel est dominant dans leur pratique de vie, contrairement aux ouvriers marginalisés dont la vie tend à être réduite à un destin individuel. Cet aspect est lié aux conditions de la production : qualification, coopération dans un travail d'équipe, rassemblement d'un nombre élevé de travailleurs dans une même entreprise ou dans un quartier populaire urbain.

4. Le paysan-ouvrier?

Cette catégorie n'a pas été étudiée dans la recherche précitée. Elle n'a pas fait l'objet d'étude récente en France à notre connaissance. Elle apparaît dans la recherche effectuée en Charente limousine et sur la zone de Dunkerque comme cible privilégiée de recrutement pour occuper certains emplois non qualifiés. S'agit-il d'une situation de transition comparable à celle que l'on trouve dans les entreprises minières du début de l'ère industrielle (cf [1]), d'une variété particulière du type de l'ouvrier marginalisé ou d'une catégorie spécifique correspondant à un quatrième profil de mode de vie ouvrier qui prend un sens nouveau avec le développement d'une idéologie liée à la qualité de la vie?

Seules des monographies sur le mode de vie de cette catégorie de travailleurs permettront de répondre à cette question.

CONCLUSION

Tels sont, esquissés à grands traits, les profils contrastés des modes de vie dans et hors travail, qui se dessinent au sein des catégories ouvrières. Ces premières recherches conservent un caractère d'hypothèses qu'il convient de vérifier par des analyses systématiques menées dans des régions aux caractéristiques industrielles, urbaines et socio-culturelles diversifiées, et qu'il convient également d'étendre à l'étude d'autres couches sociales.

La multiplication des dimensions prises en compte nécessite des démarches d'enquêtes multiples, articulées entre elles, afin de dépasser les approches classiques portant sur un champ éclaté de la réalité sociale : économie et sociologie urbaine, du travail, du marché de l'emploi, des revenus, des loisirs, de la consommation, etc. Ces découpages de la vie sociale en thèmes, en tranches d'intervention, correspondent à des espaces abstraitement définis clos sur eux-mêmes, et somme toute, assez artificiels, qui ne peuvent donner une notion compréhensive du fonctionnement social. S'ils apportent un éclairage ponctuel de certaines facettes de cette réalité, ou une connaissance partielle du fonctionnement social, que l'étroitesse du champ permet d'approfondir, ils produisent également une méconnaissance des rapports que l'entreprise entretient avec son environnement, ainsi que des modes de vie dans et hors travail des salariés.

Seules des approches concrètes, remettant en cause ces découpages pour tenter de saisir les pratiques des acteurs sociaux et le vécu des conditions de travail et de vie peuvent permettre de saisir l'élargissement des enjeux qui se nouent désormais dans les rapports sociaux et qui s'étendent au cadre de vie : conflits collectifs liés au droit à l'emploi dans le cadre du « pays », au logement, au transport domicile-travail, aux insuffisances d'équipements collectifs (crèches, restaurants...) et à la réduction du temps de travail comme remise en cause des modes de vie actuels.

L'analyse de biographies individuelles et collectives de travailleurs appartenant à différents segments de l'appareil productif peut également aider à dépasser des approches cloisonnées : en retrouvant l'unité du vécu des salariés dans leur vie de travail et hors travail, en faisant apparaître les rapports sociaux qui structurent la vie sociale au sein et à l'extérieur de la vie de travail.

Déjà certaines recherches ont montré comment l'influence de la structure des temporalités imposées par le travail ne se limite pas aux heures d'activité professionnelle, mais s'étend à la vie courante. L'ouvrier est amené à susciter dans sa vie hors travail un rythme régulier d'activités qui constitue pour lui un moyen de défense, dans la mesure où il lui permet de supporter moins difficilement la discipline industrielle. Lorsque la famille s'accommode de ce rythme,

elle tient à distance par cette régularité assumée la contrainte de l'usine, elle y résiste tout en s'y pliant. D'où la crainte de changements d'organisation du temps en particulier dans le travail par équipes successives. Cette régularité se traduit également dans les loisirs ouvriers qui sont fréquemment des loisirs actifs (10). Dans le cas du travail au rendement où les temps imposés sont chargés de contraintes, l'ouvrier désapprend à produire son temps personnel et se trouve désorienté dans le temps libre du loisir où il se révèle incapable de prévoir, d'organiser et de programmer quoi que ce soit [11] [12].

Temps de travail et temps de loisir peuvent ainsi s'altérer, se conforter, mais ils peuvent aussi être vécus de manière complémentaire suivant la nature et les conditions d'exercice des activités professionnelles.

Cette méthode d'approche biographique permet également de mieux percevoir comment l'accès des individus à une position déterminée dans les structures d'emplois trouve son origine dans le jeu complexe de rapports sociaux extérieurs à la sphère du travail (rapports de sexe, de parenté, d'identité ethnique, nationale, etc.) et qui se conjuguent aux rapports de production pour distribuer inégalement des salariés dans les différents segments de l'appareil productif [9].

La segmentation de la main-d'œuvre en catégories aux statuts et aux positions différenciées, se greffe sur des rapports sociaux inégalisants qui se situent en amont des rapports de travail. Dans la sphère de la production, elle dépend également des politiques menées par les entreprises afin de répondre à leurs besoins contradictoires de fixation et d'utilisation souple de la main-d'œuvre, et à la division technique et économique qui s'opère au sein du tissu industriel (donneurs d'ordres, sous-traitants, co-traitants...). Les différents modes de vie qui ont été décrits précédemment correspondent à la diversité des structures industrielles, à leur position économique plus ou moins dominante, aux caractéristiques techniques de l'appareil productif mis en œuvre, au type de qualification professionnelle nécessaire pour en assurer le fonctionnement régulier. L'appartenance à un type d'entreprise ainsi caractérisé induit une place particulière dans les rapports de production mais aussi de distribution et de consommation. Les cohérences observées dans les modes de vie sont une conséquence de la dynamique d'évolution propre à ces différents segments de l'appareil productif où elles trouvent leur fondement structurel.

BIBLIOGRAPHIE

[1] Rolande TREMPE, « Les mineurs de Carmaux », Éditions ouvrières, 1971.

[2] Colloque « Aspects de la vie quotidienne », ministère de l'Équipement, février 1978. Rapport de M. FREYSSENET, « Fixer puis libérer les ouvriers de métier : le cas de Wendel ».

[3] Henri COING, Cars de ramassage et marché de l'emploi : le textile de Roubaix - Tourcoing - Béture, 1975, ministère de l'Équipement, ATP socio-économie des transports.

[4] Elisabeth CAMPAGNAC, Le ramassage de la main-d'œuvre dans la politique des grandes entreprises de Dunkerque - Béture, 1976, ministère de l'Équipement (id.).

[5] B. CONVERT, JANKUBOWSKI et PINET, Mobilité et processus de mutation : le cas du bassin minier Nord - Pas-de-Calais, LARU, IDN, juin 1976, ministère de l'Équipement, ATP socio-économie des transports.

[6] BLEITRACH, CHENU, BOUFFARTIGUE et BRODA, Production et consommation dans la structuration des pratiques de transport, CRET, 1977, ministère de l'Équipement (id.).

[7] Colloque « Transports et Société », Les recherches 3 - 4 - 5 et 6 ont fait l'objet d'interventions au colloque publiées en avril 1978 par le ministère de l'Équipement.

[8] BLEITRACH, CHENU et BOUFFARTIGUE, Le salaire comme rapport social : approche sociologique de la mensualisation des salaires ouvriers. Laboratoire de Sociologie de l'Industrialisation et du développement, Université d'Aix-Marseille I, 1977, ministère du Travail.

[9] Pierre MACLOUF, Travail non qualifié et pauvreté, CREDOC, 1977, ministère du Travail .

[10] COMBE et ZIEGLER, Travail - Classe - Famille, CORDES, 1974.

[11] W. GROSSIN, « L'influence des temps de travail industriels préparés sur la personnalité des ouvriers », *Journal de psychologie normale et pathologique*, octobre-décembre 1973.

[12] A. LAVILLE, C. TEIGER, DESSORS et GADBOIS, Renseignements téléphoniques avec lecture de microfiches sous contrainte temporelle, Laboratoire de physiologie du travail, décembre 1977.