

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

schéma
général
d'aménagement
de la France

transformations
du travail
industriel

éléments
pour des scénarios
de société

52

Table des matières

	Pages
PREFACE de Jérôme MONOD, Délégué à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale	3
INTRODUCTION	7
I - L'EMPLOI INDUSTRIEL DANS LA SOCIETE	17
II - RECHERCHES DE SOLUTIONS	29
III - ROLE DE L'ETAT	49
CONCLUSION	67
ANNEXES	69
I - Régulation et reproduction dans les sociétés industrielles avancées	73
II - Données quantitatives sur la population industrielle	83
III - Données quantitatives sur les conditions de travail	87
IV - La hiérarchie des thèmes revendicatifs	94

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

Eléments pour des prospectives

Techniques et aménagement du territoire, n° 0.
Composantes de la fonction urbaine, n° 3.
Dictionnaire des projections 1985 et 2000, n° 4 (épuisé).
Scénarios d'aménagement du territoire, n° 13 (épuisé).
Prospective et analyse de système, n° 14.
Les centres de prospective et d'aménagement du territoire en Europe, n° 17.
Une image de la France en l'an 2000. Scénario de l'inacceptable, n° 20.
La transformation du monde rural, n° 26.
Prospective et société, n° 28.
Survol de la France, n° 29.
Une image de la France de l'an 2000. Documents de base. Méthode de travail, n° 30.
Technologie et aménagement du territoire, n° 33.
Les firmes multinationales, n° 34.
Survol de l'Europe, n° 37.
Approches de la réalité urbaine, n° 38.
Paris, ville internationale, n° 39.
Regard prospectif sur le Bassin méditerranéen, n° 41.
Le peuplement urbain français : aspects historiques, n° 43.
Régions urbaines, régions de villes, n° 44.
Questions à la société tertiaire, n° 45.
Industries en Europe, n° 45.
Scénarios européens, n° 47.
Scénarios pour les villes moyennes. Deux avenir possibles, n° 48.
La façade atlantique. Ouverture sur le monde, n° 51.

Schémas d'aménagement

La façade méditerranéenne, n° 1 (épuisé).
Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine marseillaise, n° 5.
Aménagement de la Basse-Seine, n° 6 (épuisé).
Aménagement du Bassin parisien, n° 7 (épuisé).
Rapport du groupe de travail Paris-Nord, n° 8 (épuisé).
Schéma d'aménagement de la métropole lorraine, n° 9.
Schéma d'aménagement de la métropole Lyon - Saint-Etienne - Grenoble, n° 10.
Aménagement d'une région urbaine, le Nord - Pas-de-Calais, n° 19.
Vers la métropole jardin. Livre blanc pour l'aménagement de la Loire moyenne, n° 23.
L'espace nord-champenois, n° 24.
Schéma d'aménagement de la Corse, n° 32.
L'avenir de la Basse-Normandie, n°36.
Bordeaux, ville océane, métropole régionale, n° 40.

Schémas de communications

Eléments pour un schéma directeur des télécommunications, n° 2.
Eléments pour un schéma directeur de l'informatique, n° 13.
Eléments pour un schéma directeur de l'équipement aéronautique, n° 25.
Les liaisons routières : histoire d'un schéma, n° 31.
Schéma directeur de l'équipement aéronautique, n° 35.
Les nouveaux services des télécommunications. Eléments pour un schéma directeur, n° 42.

Problèmes de l'eau

L'eau en Seine - Normandie. Projet du Livre blanc, n° 15.
Les problèmes de l'eau en Artois - Picardie, n° 16.
Bassin Rhin - Meuse. Eau et aménagement, n° 18.
L'eau en Adour - Garonne, n°21.
Les problèmes de l'eau dans le Bassin Rhône - Méditerranée - Corse, n° 22.
L'eau dans le Bassin Loire - Bretagne, n° 27.

En préparation

L'Europe médiane : diagnostic pour des avenir
Espace et emploi : éléments pour un modèle de prévision
La division internationale du travail

Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale

1, avenue Charles-Floquet — 75007 PARIS

Fondateur de la collection : Gérard WEILL †

Directeur de la publication : Jacques DURAND - Secrétaire de rédaction : Marie GRENIER
Administrateur : Hélène ROGER-VASSELIN Couverture : Cl. CAUJOLLE et D. COHEN

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

schéma
général
d'aménagement
de la France

**transformations
du travail
industriel**

éléments
pour des scénarios
de société

NOVEMBRE 1974

**Ministère de l'Industrie
et de la Recherche**

**Délégation
à l'Aménagement du Territoire
et à l'Action régionale**

Préface

Depuis l'aube de la révolution industrielle, les conditions de travail dans l'industrie ont été ressenties comme une contrainte particulièrement forte. Même si, de nos jours, elles ne s'apparentent guère aux descriptions de Villermé ou de Zola, et qu'à bien des égards, elles s'améliorent au fil des décennies, il n'en demeure pas moins que l'on voit depuis quelques années s'accroître des signes de distance et parfois de refus vis-à-vis du travail industriel. Si l'on y prenait garde, le phénomène pourrait à terme s'opposer au développement de l'industrie et donc très largement à la prospérité de la société, voire, dans une période de concurrence internationale particulièrement aiguë, porter atteinte aux intérêts nationaux.

L'Aménagement du Territoire ne peut rester passif devant ces évolutions nocives. La création de nouveaux emplois industriels dans les régions qui en demandent, fut son objectif premier. Son action était jugée au nombre d'emplois nouveaux et à leur localisation. Désormais, tout en sachant que l'Aménagement du Territoire ne peut avoir la vertu de transformer radicalement les aspects sociaux des phénomènes industriels et qu'il est par essence bien plus capable de déplacer des activités que de les rendre exactement conformes aux préférences des salariés, on doit de plus en plus se demander quelles sont ou quelles seront les vraies conséquences sur le plan humain, des opérations qu'on a encouragées. C'est pourquoi, maintenant, il faut porter autant d'attention aux résultats qualitatifs qu'aux résultats quantitatifs.

L'étude sur les « transformations du travail industriel » invite à la réflexion et dégage quelques axes de mesures possibles ou souhaitables ; l'Etat, les industriels et les partenaires sociaux y puiseront quelques principes d'action. La DATAR, de son côté, en relation avec l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail, entreprend depuis quelques mois des actions dans ce sens. La volonté d'impératif industriel ou de redéploiement industriel, ne trouvera sa pleine réussite que si parallèlement, les exigences sociales sont prises en compte dans l'action quotidienne des décideurs.

Jérôme MONOD,
Délégué à l'Aménagement du Territoire
et à l'Action Régionale

Ce document a été rédigé par

Jean-Michel MONTEL, Administrateur civil
(Direction générale du Ministère
de l'Industrie et de la Recherche)

et

Gérard LE GALL, Chargé de mission
(SESAME - DATAR).

Il a été réalisé dans le cadre des travaux
du groupe « Industries et mutations sociales »,
créé à l'initiative du Commissariat Général du Plan
en vue de la préparation du VII^e Plan.

Novembre 1974

Introduction

Nous sommes entrés depuis quelques années dans une ère nouvelle, riche en changements. L'environnement international est fortement perturbé et recherche de nouveaux équilibres ; parallèlement, et pour partie, corrélativement, la société française doit affronter après une longue période de croissance des problèmes multiples et complexes. Le moment nous a semblé particulièrement propice pour dessiner plusieurs avenir à la situation sociale qui caractérise notre pays. La Datar tentera dans un rapport ultérieur une prospective des relations professionnelles et des conditions de travail, et partant les évolutions possibles de la société dans la mesure où nous serons conduits par une approche globale à appréhender l'ensemble des rapports sociaux, l'environnement socio-économique et socio-culturel. Ces devenir possibles qui ont été sélectionnés, chemineront jusqu'à l'horizon des années 1990 à travers quatre types de société : une société conflictuelle, une société de paix sociale de contrainte, une société contractuelle et enfin une société consensuelle.

C'est donc dans une perspective plus vaste d'élaboration de scénarios de société que s'inscrit cette étude sur les « transformations du travail industriel », elle représente un élément de la « base » nécessaire à toute prospective. Avant de diagnostiquer les symptômes, de tenter des explications et des solutions, nous présenterons rapidement, en guise d'introduction, le contexte général dans lequel se situe ces transformations, il servira aussi de « base » aux scénarios de société qui seront esquissés ici.

A) ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL, LOGIQUE DE DÉVELOPPEMENT INTERNE (1)

1 - L'AGGRAVATION DE LA CONCURRENCE INTERNATIONALE

Pendant la période de l'après-guerre jusqu'au milieu des années soixante, l'environnement international s'est caractérisé par une relative stabilité. En ce qui concerne le monde occidental, l'Europe et en particulier la France, le corollaire de cette stabilité a été, durant cette période, l'acceptation de l'hégémonie américaine concrétisée par le rôle du dollar comme monnaie de réserve, par l'avance technologique, les capacités de financement, le parapluie nucléaire. Certes, certains événements ont pu sembler lui porter atteinte, en fait, jusqu'aux années soixante, la stabilité de l'environnement international n'a jamais été remise en question. Bien plus, les progrès de l'intégration européenne, la croissance économique de l'Europe et du Japon ont, dans leurs débuts, contribué à asseoir, en l'élargissant, la domination des Etats-Unis.

Les traits caractéristiques de cet ordre international se trouvent dans une division internationale du travail hiérarchisée, une domination des Etats-Unis dans les secteurs de pointe (télécommunications, aéronautique, énergie nucléaire), un contrôle stratégique sur les matières premières telles que le pétrole ou le cuivre. Le déclin relatif de la prééminence américaine

(1) Les pages de cette introduction s'inspirent du chapitre « Nature et composantes de la crise », de **SESAME**, année 5 (Coll. Travaux et Recherches de Prospective, n° 50), mars 1974.

se manifeste à partir de la fin des années soixante. L'inflation apparaît, l'avance technologique s'atténue, la balance des paiements puis la balance commerciale deviennent déficitaires (1).

Plusieurs phénomènes que la crise actuelle ne fait qu'exacerber, indiquent que la période actuelle, celle du début des années soixante-dix et qui pourrait se prolonger sur une dizaine d'années, est une période de transition entre un ordre ancien et un nouvel environnement international encore incertain, balançant entre deux avenir.

Le mérite de la crise actuelle, dont l'aspect énergétique a surtout valeur de symbole, est de mettre au devant de la scène les conflits politiques et économiques que masquait la stabilité de l'environnement international. Des mécanismes que d'aucuns se plaisaient à croire naturels se trouvent cassés, ainsi la division internationale du travail fortement remise en question par la volonté des pays producteurs de matières premières de s'engager dans l'industrialisation, depuis les produits intermédiaires jusqu'éventuellement aux produits de consommation finale. Si l'on ne peut actuellement préjuger l'issue globale de la crise, il est néanmoins utile d'explicitier la nature des changements qu'elle implique au niveau soit de l'environnement international, soit de la place de la France dans cet environnement.

Si la crise actuelle, sous son aspect énergétique, est ressentie aussi vivement par tous les pays développés (quoique à des degrés divers suivant les taux d'auto-provisionnement), c'est parce qu'à tous elle pose des problèmes aigus de balance des paiements et qu'elle aiguise la concurrence internationale en matière d'exportations. La solution que les Etats-Unis entendent apporter à cette crise — qui, pour eux, est passagère du fait de leurs réserves énergétiques —, c'est le rétablissement d'une domination sur les pays occidentaux qui aurait le double avantage d'éloigner les effets de leur crise structurelle rampante (indépendamment de la crise énergétique, la récession américaine de 1974 était prévue depuis longtemps) et d'opposer un cartel de pays industrialisés aux pays producteurs.

Dans cette période de crise qui est aussi période de transition, la France peut essayer, avec l'Europe ou en avance sur celle-ci, de nouer avec les pays producteurs et, d'une manière plus générale, avec les pays du Tiers-Monde des rapports qui la mettent en position privilégiée, quelle que soit finalement l'issue de la crise sur l'environnement international. En cas de rétablissement du monde bipolaire, la France deviendrait un espace privilégié dans les relations avec le Tiers-Monde. Dans le cas de l'éclatement de ce monde bipolaire, la France peut donner l'exemple de l'établissement d'un nouveau type de relations avec le Tiers-Monde, qu'il s'agisse ou non de pays riches en matières premières. De ces relations naîtrait une nouvelle structure d'échange en matière de biens et de services comme d'investissements, dont l'impact sur la structure de production française, sectorielle et spatiale, serait loin d'être négligeable.

2 - LE NOUVEL EVEIL DU TIERS-MONDE

Il n'est pas question de considérer ici le Tiers-Monde comme un bloc à peu près homogène de pays, unis par le sous-développement, face aux pays industrialisés. Il n'empêche qu'apparaissent de façon éparse et inégale dans ces régions du monde, des tendances nouvelles qui pour le moins dérangent l'ordre actuel des rapports internationaux et, plus précisément, la marche confiante des pays développés.

(1) Ce déclin et ses conséquences sur l'avenir des relations internationales ont été analysés dans deux travaux du SESAME, publiés dans la collection Travaux et Recherches de Prospective, *Les firmes multinationales* (n° 34) et *Scénarios européens d'aménagement du territoire* (n° 47).

Deux avenir possibles y sont décrits : d'une part la perpétuation d'un monde dominé par les deux superpuissances américaine et soviétique, de l'autre l'émergence d'un monde multipolaire qui consacrerait l'avènement de l'Europe et du Japon comme nouvelles puissances.

L'après-guerre a vu s'affirmer un vaste mouvement d'indépendance nationale parmi ces pays. Pourtant, hormis quelques exceptions notoires, la plupart de ces pays entretenaient qui avec leur ancienne métropole, qui avec les Etats-Unis, qui avec l'U.R.S.S., des relations privilégiées. A la fin des années 60, en dehors de l'Indochine et de quelques cas isolés et bien circonscrits, les problèmes du Tiers-Monde semblaient moins ressortir à l'opposition politique aux grandes puissances qu'au développement économique. Pour cela, les forces dirigeantes du Tiers-Monde paraissaient prêtes, dans l'ensemble, à une collaboration active avec le monde développé.

Or, ceux-ci ont aujourd'hui conscience de l'extrême dépendance de ceux-là pour leur approvisionnement en matières premières. Des élites dirigeantes qu'on croyait acquises à la conciliation regimbent désormais et entendent revaloriser leurs ressources naturelles. La hausse du prix du pétrole est une manifestation éclatante de cette orientation générale atteignant non seulement celui-ci depuis plus de trois ans déjà, mais encore, d'autres matières premières. Il se pourrait bien que se multiplient à l'avenir les organisations d'Etats producteurs de différentes ressources minérales, voire de certains produits agricoles massivement exportés, même si la dispersion des réserves ou de la production, la diversité des Etats et des régimes concernés ne sont pas des conditions favorables à la répétition de l'exemple de l'O.P.E.P. (Organisation des pays exportateurs du pétrole). En admettant donc que l'extension de ce type de réaction soit limitée à quelques matières premières et à des regroupements partiels, cela bouleversera une donnée de base du fonctionnement des économies développées : les matières premières à bon marché. Elle modifiera aussi les perspectives du sous-développement par l'acquisition automatique de capitaux qui, jusqu'à présent, faisaient défaut.

On peut, à partir de là, se demander si l'industrialisation des pays du Tiers-Monde — qu'elle emprunte la voie algérienne ou la voie brésilienne, que l'investissement initial soit conquis par un renversement des termes de l'échange ou octroyé par une aide politiquement et stratégiquement motivée — ne changera pas de fond en comble le fonctionnement des économies industrialisées. On peut naturellement envisager que l'écart de développement soit maintenu en sorte que les produits de l'industrie lourde, les produits de première transformation, les activités banalisées (le montage par exemple) deviennent les matières premières de demain. Mais, il n'est pas impensable que quelques pays en voie de développement parviennent rapidement à un stade d'industrialisation qui en ferait des concurrents sérieux pour les grandes puissances d'aujourd'hui.

Quoi qu'il en soit, les conditions d'accès aux ressources à bas prix du Tiers-Monde seront de plus en plus difficiles. La concurrence entre les acquéreurs n'en sera que plus vive. Elle tend à les diviser plus qu'à les unir.

3 - PROBLEMES STRUCTURELS DES PAYS DEVELOPPES OU SERVITUDES DE L'IMPERATIF INDUSTRIEL

Deux traits essentiels caractérisent les sociétés capitalistes avancées : la course à la croissance économique et la généralisation de la rationalité marchande à l'ensemble des secteurs de la vie sociale. Le premier devient la règle dans tous les pays occidentaux et les digressions sur les limites de la croissance ne changent rien à l'affaire : la logique d'une économie de concurrence exige le renforcement de l'appareil productif, sa modernisation constante, la concentration et le déploiement de ses réseaux de production, de décision et d'échanges, leur internationalisation. Le second, l'extension de la rationalité du marché à tous les domaines de la vie so-

ciale, se traduit par les transformations de la ville, dans l'organisation de la consommation, dans l'appropriation puis la valorisation d'espaces jusqu'alors perçus comme « naturels », gratuits et collectifs.

La logique de l'économie libérale ne se limite pas au seul domaine de la production industrielle : elle s'étend aux autres secteurs de la production, détermine les formes de la gestion et de la distribution, pénètre les structures de l'administration. Par ses impératifs d'expansion, elle exige une adaptation constante.

Pour une large part, du moins en termes de croissance quantitative, d'évolution des secteurs et des structures de production, de modernisation et d'adaptation de l'appareil productif, l'économie française a atteint ses objectifs. Mais la loi de la concurrence est de ne laisser aucun répit, de ne permettre aucune rupture grave dans le rythme d'évolution, de n'accepter que des incidents de parcours mineurs, qu'ils soient d'origine économique, sociale ou politique.

Force est bien de constater que la montée généralisée de l'inflation dans les pays capitalistes, la désorganisation des échanges internationaux qui l'ont produite puis accélérée, confrontent aujourd'hui l'ensemble des pays capitalistes à des problèmes d'une nature nouvelle et les amènent à repenser les formes, sinon les objectifs de leur développement.

La société française n'échappe pas à cette interrogation. Les questions qu'elle a à résoudre tiennent à la recherche de nouveaux marchés où l'économie française peut exporter sa production et sa technologie. Elles proviennent aussi des incertitudes qui planent aujourd'hui sur l'avenir de la C.E.E. et sur les rapports qu'elle aura, ou pourra établir avec les principaux ensembles industriels.

L'industrie française exporte 40 % de sa production, c'est dire combien le maintien de la compétitivité des produits français est essentiel à l'équilibre économique et marque, en même temps, l'inflexion qu'avaient déjà amorcée les exportations avant la crise du pétrole.

Quelques secteurs représentent à eux seuls 77 % des exportations françaises. C'est la force de frappe économique du capitalisme français, l'ensemble des principaux leviers sur lesquels peut s'appuyer une politique de « déploiement de l'économie française ». Ils appartiennent au secteur des entreprises modernes. L'âpreté de la période qui s'ouvre les conduira sans doute à renforcer leurs capacités, c'est-à-dire à tenter d'imposer un système d'oligopoles de taille internationale, car d'abord, les événements récents viennent de le rappeler, l'économie est fortement dépendante pour certains produits, ensuite les orientations déterminantes sont le fait de processus d'acteurs : financiers, politiques, etc..., de firmes pour qui la stratégie nationale n'est qu'une partie de leur stratégie globale.

La situation actuelle ne devrait guère affecter ni à court ni à moyen terme la santé économique des grandes firmes. Elle peut même leur être très favorable et les consolider, voire les soutenir dans leur politique de croissance. D'autant que des secteurs nouveaux peuvent être l'occasion d'investissements fructueux pour les acteurs économiques qui auront la capacité financière, technologique, industrielle, d'y pénétrer.

Certains secteurs pourraient être l'occasion d'un effort de développement important, mais ils appartiennent au domaine des consommations collectives et sont peu susceptibles d'attirer les investissements industriels en raisons de leur faible rentabilité monétaire. Leur choix traduirait une transformation des priorités peu compatible avec les règles de l'économie de marché. Le bénéfice économique global de logements plus nombreux et plus spacieux, de la construction d'écoles, d'hôpitaux ; la réalisation d'espaces de loisirs, ou de salles de théâtres ; l'aménagement d'un cadre de vie urbain mieux adapté aux besoins des hommes ne s'évaluent que difficilement en termes quantitatifs. De telles options ne peuvent guère se concevoir que dans le cadre des « nouveaux modèles de croissance ».

Dans la période proche, ce sont plutôt les phénomènes de concentration, de restructuration et un vigoureux effort de modernisation qui caractériseront les structures de l'appareil industriel. Le mouvement entraînera l'affaiblissement, voire la disparition de nombreuses petites et moyennes entreprises (P.M.E.).

4 - NOUVEAUX MODELES DE CROISSANCE OU SOCIETE SUPER-INDUSTRIELLE ?

Les mouvements écologistes, les rapports du M.I.T. avaient attiré notre attention sur la rareté des ressources naturelles. Ils en concluaient à la nécessité d'arrêter la croissance des pays développés. Sans atteindre ces extrêmes, et d'un tout autre point de vue, les économistes radicaux américains insistaient depuis longtemps sur le gaspillage de ressources humaines et matérielles d'un système économique et social dominé par une concurrence trop libre, trop anarchique. N'était-il pas possible de produire moins, mais mieux ? de réorienter nos appareils de production vers un modèle de croissance autre que celui qui s'était imposé depuis le dix-neuvième siècle dans les économies libérales ?

La véritable alerte est venue d'Etats généralement pauvres. Ce mouvement, malgré quelques secousses, est encore modéré. A considérer sur une longue période l'évolution de l'indice du prix des matières premières, il apparaît que la hausse rapide depuis 1970 n'a fait que retrouver le niveau des années 1900 ou 1920. Mais les économies industrielles consommaient, depuis la deuxième guerre notamment, des matières premières à un coût décroissant. Le phénomène n'est pas étranger à leur prospérité.

Le renversement de tendance contraint nos sociétés à de nouvelles mutations. Il s'agit d'en apprécier l'ampleur.

Deux hypothèses peuvent être retenues.

La première consiste à postuler que ces mutations touchant les systèmes de valeurs autant que les appareils de production débouchent nécessairement sur un bouleversement des uns et des autres ; elles exigeraient un nouveau modèle de croissance. Selon ses croyances, ses convictions et son idéologie, on y met la fin de l'automobile et le retour à l'artisanat, la promotion des consommations collectives et l'élargissement de la consommation intérieure, ou le passage accéléré à la société post-industrielle et la priorité à la mise en valeur de la matière grise, aux activités tertiaires. Dans tous les cas, prend fin une certaine logique industrielle, comme moteur de développement.

La deuxième hypothèse retient des changements qui ressortissent plutôt à une adaptation de cette rationalité industrielle : mise en place avec la recherche technologique et les investissements nécessaires, d'activités de substitution de ce qui vient à manquer ou à coûter trop cher pour être acheté en quantité suffisante ; développement des échanges avec les pays producteurs, et, par conséquent, expansion des secteurs fournissant les moyens de production et les biens d'équipement dont ils ont besoin. Les inconvénients de la réduction du pétrole seront compensés par l'élargissement des programmes nucléaires, par la mise en œuvre de nouvelles sources énergétiques et par la vente d'usines pétrochimiques et de raffineries aux Etats producteurs. La rente pétrolière s'accroît ; elle est distribuée différemment ; dans les pays producteurs comme dans les pays consommateurs, elle sera massivement investie dans d'importants projets industriels. Après la société industrielle, la société super-industrielle.

Tandis que les discours prônent fréquemment et de tous bords l'invention de nouveaux modèles de croissance, il semble bien qu'en pratique on s'engage davantage par une rapide transition vers un nouveau stade d'une industrialisation plus intensive et élargie à d'autres bénéficiaires.

B) ESQUISSE DE SCÉNARIOS SOCIAUX

1 - SCENARIO DE LA SOCIETE CONFLICTUELLE

La société industrielle avancée définit une organisation sociale sans exemple dans l'histoire : une société hiérarchisée en mutation permanente. Au rythme de sa pénétration dans la production, dans le commerce, dans les services et l'agriculture, elle produit des déséquilibres et suscite des résistances. Elle étendra son hégémonie à l'ensemble des activités économiques des hommes en intégrant dans l'économie de marché des sphères jusqu'alors préservées. Si, jusqu'à présent, sa volonté a rencontré des obstacles ponctuels (agriculteurs, commerçants, grèves ouvrières...) ou plus menaçants (mai 1968) mais n'a pas subi de remise en cause radicale par une masse importante des travailleurs, c'est qu'elle tirait sa légitimité et l'organisait par un discours sur le progrès. « La croissance profitera à tous et amènera le bonheur ». Il n'y aurait pas eu d'écho favorable si le thème était pur sophisme. Mais, depuis quelques années, les idées selon lesquelles le progrès laisse chacun dans une position inchangée, que les écarts d'espérances de savoir, de culture, de loisir, de vie, etc... se mesurent à l'aune des classes sociales, progressent lentement dans le corps social. Dans une société où l'on parlait d'abondance ou d'opulence, le discours sur l'inégalité suscitera un vif intérêt. Il apparaît de plus en plus que rien ne sera fondamentalement résolu dans une société où les « effets de signe » sont prépondérants et où la quête de bien-être s'apparente à l'effort de l'homme de Sisyphe. D'aucuns s'étonnent de la diversification et de la surcharge des demandes sociales de nos jours. Ce « toujours plus » n'est que la traduction de l'idéologie productiviste du « produire plus », l'expression plus récente du choix du « mieux » n'est que l'envers positif d'un système qui, par essence, gaspille des biens ou détruit des valeurs sans lui en substituer de nouvelles. Il ne viendrait à l'idée de personne de comparer la condition ouvrière en 1974 à celle que décrivait le docteur Villermé en 1841 ou Le Play en 1855. Il en est non moins remarquable que la société industrielle avancée produit parallèlement à son cheminement des insatisfactions nouvelles et multiplie les déséquilibres sociaux dans le mode de vie, l'exclusion sociale, la sphère du travail, la régulation sociale et la division spatiale des activités.

Dans les années à venir, nous assisterons à une accélération des mutations que la France a connues depuis plus d'une décennie. Les fusions, concentrations, restructurations, modifications du niveau d'activité selon les branches et peut-être selon les régions impliquent pour les hommes une grande mobilité professionnelle et géographique.

Cette situation de mutations rapides s'inscrit dans une perspective et dans un climat de luttes sociales et idéologiques particulièrement intenses depuis quelques années. Peu de secteurs, peu d'espaces, peu de pays échappent aux symptômes : il suffit d'évoquer certaines grèves ouvrières (O.S., travailleurs immigrés), les exigences paysannes, le mouvement lycéen, un tertiaire de plus en plus revendicatif, diverses formes de refus du travail industriel, la préservation de l'environnement, la remise en cause du statut traditionnel de la femme, etc... Les événements de « mai-juin 1968 » en France ne constituent pas qu'une simple parenthèse, ils furent à la fois révélateurs d'insatisfactions et porteurs de projets parfois explicites, souvent latents et diffus (1).

(1) On peut s'inspirer, sans en tirer les mêmes conclusions, du processus maintes fois analysé sur le XVIII^e siècle, à savoir, sous un fond de lente ascension d'une couche sociale, dans un premier temps rôle des « intellectuels organiques » (individuels ou en petits cercles), pénétration de leurs idées par divers canaux, intériorisation par le corps social de certains principes critiques (contre un type de légitimité sociale et politique), puis caractère opératoire en 1789 et durant les années suivantes.

Nous tenterons, dans le cadre de ce scénario, de repérer les facteurs d'insatisfactions ou de tensions dans la société, en un mot les diverses formes de résistance au changement et de conflits qui surviendraient. Le regard prospectif dans le cadre de ce scénario n'implique pas la concentration sur les dysfonctions actuelles du système et leur reproduction terme à terme dans le laps de temps que nous nous sommes assigné. De nouveaux problèmes émergeront nécessairement, des formes nouvelles de problèmes anciens apparaîtront, des attitudes et des comportements dont certains croyaient percevoir l'adéquation à la société industrielle peuvent n'être en fait qu'accumulation de frustrations intériorisées mais qui surgissent et ne demandent qu'à trouver des exutoires. En bref, la notion de statu quo renvoie plus à la pérennité du caractère conflictuel de notre société (sous une forme plus ou moins aiguë) qu'au maintien des mêmes types de conflits ou de la même société.

2 - SCENARIO DE « PAIX SOCIALE DE CONTRAINTE »

Il se veut l'antithèse du premier scénario. Par « paix sociale de contrainte », nous entendons un type de société dans laquelle s'affirmerait, s'enracinerait un accord implicite, voire inconscient sur l'essentiel des fondements et des finalités qui la régissent. L'analyse n'est pas neuve, elle a même triomphé dans les années cinquante et depuis elle a conservé ses partisans ; on a parlé alors de l'« apaisement des idéologies », voire de « la fin des idéologies », puis le thème de la « dépolitisation » des sociétés industrielles s'est imposé pendant un temps. Il faut encore préciser le support idéologique de ce scénario en soulignant l'affirmation de certains courants des idées technocratiques. Celles-ci constituent en effet un rempart ferme à la pénétration des diverses formes d'idéologie de « refus ». La pensée technocratique n'est pas monolithique, certains tiennent pour une intégration plus rapide de la couche salariale agrémentée de concessions de la part de l'Etat et de la direction des entreprises, pour une solution plus radicale des problèmes sociaux, de l'urbanisme et des équipements collectifs. De même, ils voudraient parvenir à une intégration sociale par la négociation avec les syndicats ouvriers auxquels ils veulent offrir des responsabilités dans le système ; d'autres, au contraire, veulent préserver le mode de gouvernement des entreprises, se refusent à un taux de croissance rapide des salaires et cherchent à briser les syndicats ou à les isoler.

Nous retiendrons ici l'hypothèse de l'affirmation du deuxième terme de l'alternative : elle mène à une forme de paix sociale de contrainte, de relative apathie et corrélativement d'absence de participation authentique. Globalement, une large fraction de la classe ouvrière est pratiquement intégrée et partage le système de valeurs dominant, elle rejoint lentement puis se fond dans la vaste catégorie des couches moyennes ; le système réussit à faire partager par une masse croissante de travailleurs l'idée d'une évolution progressive de leur condition de travail et des avantages sociaux qu'ils retirent de la perpétuation du système. L'aile moderniste du patronat plus tournée vers des formes participatives et ayant le souci d'une amélioration profonde des conditions de travail ne réussit pas à s'imposer, l'idéologie de la hiérarchie, de l'autorité et de la division sociale et technique du travail se maintient. Les exigences de concurrence internationale conjuguées avec la volonté de ne pas imposer une modernisation trop rapide de notre appareil de production et de distribution empêche un progrès social réel ; les branches ou les firmes dynamiques de notre économie ne peuvent massivement libérer les salaires par crainte des effets sur des secteurs plus archaïques dans le cadre d'une même branche ou d'un même espace. Les syndicats et les forces d'opposition « s'installent » dans le système, tout en refusant d'y partager des responsabilités. Leur volonté (à terme) de « contrôle social » des différents secteurs de la société leur fait remplir d'une manière plus ou moins latente une fonction de stabilisa-

tion et de légitimation du système. Des minorités, parfois très actives, s'installeront à la marge du système sans parvenir à le remettre en cause ou à l'impulser directement ; elles formeront la mauvaise conscience d'une société avide de bien-être et d'opulence ; certaines de leurs idées seront reprises, mais sous une forme aplanie. La société industrielle avancée se sera imposée (non sans quelque résistance), elle aura investi toutes les activités et pratiquement tous les espaces, elle aura imposé ses valeurs (société de consommation) et un mode de régulation sociale non démocratique.

3 - SCENARIO DE LA SOCIETE CONTRACTUELLE

Pour certains, il faut plus que jamais mettre la société contractuelle au service de son objectif initial : l'élaboration d'une nouvelle société, sans quoi les appels à la solidarité nationale ne seront que de vaines incantations. La politique contractuelle n'est pas un objectif en soi, ce n'est qu'un élément d'une stratégie pour créer un véritable système de relations industrielles, qui doit répondre à trois impératifs : d'abord exprimer à tout moment les aspirations réelles des travailleurs et les préoccupations des chefs d'entreprise, ensuite permettre à ces préoccupations et à ces aspirations de s'affronter à travers la négociation pour aboutir à des accords, sans toutefois exclure le recours au conflit, enfin, engendrer le progrès social. Dans cette société, la grève fait partie des aléas et des nécessités de l'existence collective. Elle restera toujours pour les syndicats un des principaux moyens de pression.

Dans certains cas, elle est même nécessaire pour réparer une erreur d'appréciation ou pour amener l'un des partenaires à une plus juste appréciation de ce que peut faire l'autre. Autrement dit, un système de relations professionnelles se conçoit à travers les tensions dont la plupart se résolvent par le dialogue et par l'accord, mais dont certaines ont besoin de s'exprimer ouvertement pour que la société en prenne conscience. Les difficultés rencontrées par la politique contractuelle ont été multiples. Elles éclairent bien un avenir qui se fondera sur un certain nombre d'impératifs. Elle repose sur un renforcement du syndicalisme, un rôle accru des instances représentatives dans l'entreprise et un développement de la fonction de la section syndicale. Dans le secteur public, une mutation culturelle s'imposera ; l'Etat et les Administrations remplaceront les anciennes pratiques par de nouvelles ; l'expression d'une volonté de cohérence économique dans le cadre d'une planification authentique, le renforcement du rôle et du pouvoir des associations facilité par l'élévation du niveau d'éducation et du désir de participation, une autonomie plus grande des collectivités locales à tous les niveaux constitueront autant d'atouts. Les obstacles seront nombreux à cette politique qui vise à fonder de nouvelles règles de jeux dans l'ensemble du corps social. Ils seront levés par les syndicats dans la mesure où un bon système de relations professionnelles la renforce et les aide à trouver un juste équilibre. De nouvelles attitudes syndicales et la modernisation de l'économie favoriseront la prise de conscience par le patronat, de la nécessité d'améliorer les conditions de travail, et de réaliser dans la gestion du personnel les mêmes progrès que dans la recherche de la productivité. L'aile moderniste du patronat aura triomphé et pourra définir dans une concertation avec l'Etat et les syndicats une stratégie sociale. Un tel système de relations sociales n'intégrera pas un camp à l'autre, il accepte la différence et instaurera un débat à tous les niveaux de la société ; il est inséparable d'une volonté de démocratiser la société

4 - SCENARIO DE LA SOCIETE CONSENSUELLE

Le scénario consensuel se déroulera à partir d'une double hypothèse. La première implique que le type des contradictions qui diminueront les préoccupations mondiales dans les années à venir sera d'une nature telle que les réponses qui seront faites en terme d'organisation sociale ne sauraient tenir compte des seuls intérêts d'une minorité. Les choix de société seront à bien des égards des choix de survie qui s'imposeront à tous et seront unanimement appréciés. Cela ne signifie pas que les consensus seront explicites et que, dans le passage à une nouvelle organisation, les luttes sociales s'affaiblissent. Au contraire, la transformation peut être révolutionnaire ou résulter de troubles graves à l'échelle mondiale.

La nature de la croissance démographique et du Tiers-Monde secoue violemment les principes et les règles de vie des sociétés riches. L'échec de la lutte contre la faim par des moyens industriels devient patent. Plusieurs centaines de millions de morts témoignent des conséquences du dérangement écologique créé par l'intervention des puissances riches et l'adoption des modèles développés.

En Occident même, les conséquences de la croissance économique exponentielle se seront manifestées sous la forme d'une crise de l'énergie et d'une rareté croissante de certaines matières premières, accentuant tous les phénomènes inflationnistes. La crise de l'énergie entraîne à son tour une crise des transports qui aggrave le malaise urbain et la perception de la mauvaise qualité de vie des sociétés industrielles. En particulier, le travail est mis en question dans tous les aspects où il se révèle purement et simplement comme la condition nécessaire à une consommation accrue.

L'inégalité sociale appréhendée en termes de salaires, de revenus, de partage du gâteau national ne paraît pas être un élément déterminant de la prise de conscience qui s'opère à partir de ces différents problèmes. Par contre, sont porteuses de solutions nouvelles les contradictions entre les générations et entre les sexes, la perception croissante de l'insuffisance du temps libre quelles que soient les catégories socio-professionnelles concernées, la conscience de la rareté du monde naturel dans la vie urbaine, la conscience de leur caractère « périphérique » par des groupes entiers de la population : ruraux des campagnes dépeuplées, banlieusards des grandes métropoles, travailleurs immigrés, femmes inactives, population jeune en cours de formation, personnes privées d'emploi, handicapés et malades chroniques, groupes des troisième et quatrième âges. La centralisation des décisions, des moyens d'information et de communication sera inéluctablement remise en cause. Mais au-delà de la réponse en terme de décentralisation généralisée de tous les aspects de la vie sociale, on comprendra que la rareté, loin d'être un phénomène naturel, est une production sociale, une production culturelle. Lutter contre cette rareté par la recherche de l'abondance mène nécessairement à plus de rareté et à plus d'inégalités. Supprimer la rareté, et par là même supprimer une source fondamentale de conflits sociaux, nécessite de briser ce que notre société a longuement élaboré : un type de réponse systématique à tous les problèmes, qui passe par le progrès technique, la production marchande et l'institutionnalisation croissante de ces réponses par l'accroissement de la division du travail et du professionnalisme.

La seconde hypothèse impliquée par un tel scénario énonce que la nouvelle organisation sociale sera consensuelle dans son fonctionnement, c'est-à-dire que la transformation des règles du jeu dans une telle société et, d'une façon générale, la maîtrise du changement social seront soumises à des processus politiques consensuels. On aura montré que les processus politiques faisant des décisions collectives un immense « jeu à somme nulle » où tout ce qui accroît le bien-être des uns se fait au détriment des autres, ne sont que le produit d'un conditionnement culturel et d'une organisation sociale obsédés par la rareté. En décentralisant au maximum les

décisions qui n'impliqueraient plus désormais le recours à des institutions, donc la référence à des normes communes et imposées, l'autonomie des individus reprend un sens. Briser une excessive division du travail, égaliser les conditions d'emploi sur tout le territoire seront des processus allant dans le même sens. D'une façon générale, chacun ou chaque communauté apprend à tenir compte, pour chacun des choix qu'il opère, des répercussions de ces choix sur autrui. La prise en compte de tous les « effets externes » de leurs actions, mène les individus et les groupes à chercher à minimiser les nuisances physiques ou psycho-sociologiques qu'ils imposent aux autres et à maximiser les bienfaits que ces actions procurent. On compte pour cela sur un système de valeurs et une organisation sociale capable d'« internaliser » les effets externes, c'est-à-dire de faire payer à chacun le prix des nuisances qu'il impose réellement aux autres. Par exemple, un système de rotation de tâches, en rendant sensible à chacun la pénibilité associée à certaines d'entre elles, est susceptible de conduire rapidement à un consensus sur une limitation du degré de division technique et sociale du travail. Des limites consensuelles devraient également en résulter concernant la taille et certaines caractéristiques des outils utilisés. Ainsi deviendraient objets de décision la taille des unités de production, la taille des agglomérations, la vitesse des moyens de transport, le degré de la lutte contre la maladie et la mort, entre autres exemples.

l'emploi industriel dans la société

A) DES RAISONS HISTORIQUES, SOCIOLOGIQUES

Les emplois industriels n'ont jamais exercé, semble-t-il, beaucoup d'attrait sur la population active (1), cela tient sans doute aux origines paysannes et rurales d'un grand nombre de salariés français, cela tient aussi, peut-être, à l'image peu favorable que l'on s'en ferait très tôt plus ou moins consciemment.

L'industrie est, en effet, d'abord connue à travers des souvenirs scolaires qui évoquent surtout, dans un environnement qui n'a rien d'attirant, une industrie lourde, des usines polluantes où les conditions de travail ne sauraient être à première vue particulièrement agréables pour le flot de travailleurs qui s'y engouffre ou qui en sort (2).

Plus tard, perçue à travers l'histoire des grandes luttes ouvrières qui jalonnent la révolution industrielle dans les pays d'Occident depuis le début du XIX^e siècle ou étroitement associée à travers les théories marxistes à tout ce qui a trait à l'exploitation de l'homme par l'homme, elle n'apparaît pas sous un jour meilleur.

De façon plus actuelle, la participation, l'un des thèmes essentiels de la pensée gaullienne, n'améliore pas davantage son image de marque dans la mesure où il s'agit de remédier aux défauts, affirmés, soulignés d'un système social qui, « reléguant le travailleur, fût-il convenablement rémunéré, au rang d'instrument et d'engrenage, porte en lui-même les motifs d'une insatisfaction massive et perpétuelle » (3).

Il est bien connu enfin, quelles que soient les couches auxquelles ils appartiennent, que l'on n'oriente vers l'enseignement technique, dont les emplois industriels constituent les débouchés normaux, que les enfants jugés incapables de poursuivre des études secondaires, auxquels cette solution est généralement présentée consciemment ou non par leurs familles ou leurs enseignants comme un pis aller ouvrant sur un avenir incertain et de faibles chances de promotion. Ils ne peuvent avoir dès lors, au départ, qu'une assez piètre opinion des tâches auxquelles on les destine, associée à un sentiment de « relégation » dans un monde à part (4).

B) DES RAISONS PLUS MATERIELLES

En ce qui concerne la main-d'œuvre féminine, la très forte pression de la demande que l'on observe en direction du tertiaire, résulte sans doute d'un

(1) Moins d'un tiers de la population active travaille dans l'industrie (bâtiments et travaux publics non compris).

(2) Enquête de la SOFRES, *Image de marque de l'industrie*, 1971.

(3) Charles de GAULLE, *Mémoires d'Espoir*, T. 1. Le renouveau, 1958-1962. Plon, Paris, 1972.

(4) Claude GRIGNON, *L'ordre des choses. La fonction sociale de l'enseignement technique* (Coll. Le sens commun). Editions de Minuit.

certain contexte sociologique et de la pression des familles. Mais des éléments objectifs justifient également son attrait : durée et stabilité de l'emploi, horaires, rémunérations (1)

Force est de constater, en effet, que dans le secteur secondaire où elles représentent environ 23 % de l'effectif global, ce sont les femmes qui perçoivent les salaires les plus bas parce qu'elles demeurent confinées dans des métiers souvent moins bien rémunérés où les chances de promotion sont faibles (2).

Elles n'ont par conséquent aucun intérêt à y faire carrière, alors qu'elles devraient au contraire jouer un rôle de plus en plus appréciable dans la production industrielle, l'augmentation de la population active féminine devant être de beaucoup la plus importante au cours des prochaines années (3).

Elles n'ignorent pas non plus que, dans l'industrie, les branches les plus touchées en cas de ralentissement de l'expansion ou de reconversion sont les branches à fort emploi féminin, d'où chômage partiel (pourcentage de femmes très supérieur à celui des hommes), arrêt des embauchages (dont l'incidence sur l'emploi féminin juvénile est généralement plus marquée) (4), licenciements (plus fréquents en raison du marginalisme de certains emplois féminins).

D'une manière générale, on n'a pas suffisamment tenu compte dans les milieux industriels d'un besoin de sécurité très profondément enraciné dans la population française, et suffisamment pris garde aux conséquences d'une trop grande instabilité de l'emploi sur l'orientation des travailleurs vers l'industrie (5). Il n'est guère possible pourtant de soumettre la vie industrielle au libre jeu de la concurrence et de laisser le rythme des mutations s'accélérer sans créer des effets de dissuasion à l'embauche, notamment dans les secteurs en déclin ou les plus exposés. Un certain crédit en rejaillit nécessairement sur l'industrie tout entière.

A cet égard, la Commission de l'Emploi notait en 1970 que l'on signalait un désir de reconversion plus important parmi les jeunes issus de l'enseignement technique que parmi les autres types d'enseignement, ainsi qu'une désaffection importante pour la fonction de technicien chez les élèves des lycées techniques à mesure qu'ils prenaient une conscience plus exacte des conditions réelles d'exercice de la profession avec pour conséquence, soit un changement d'orientation après l'obtention du diplôme, soit la poursuite d'études supérieures ouvrant des horizons de carrière beaucoup plus larges et de meilleures perspectives de sécurité dans l'emploi.

Par ailleurs, « la prolongation de la scolarité, l'entrée dans la vie active à un âge plus tardif, renforcent les aspirations vers la sécurité. On court le risque, par conséquent, si des efforts ne sont pas faits vers un aménage-

(1) Au dernier recensement, sur 7.123.000 femmes actives (35 % de la population active), 24,9 % seulement (1.774.000) étaient employées dans l'industrie soit 21,6 % (BTP compris) de l'effectif global, 13,9 % dans l'agriculture (990.000) et 61,2 % dans le secteur des services (4.359.000) où elles occupaient 56,7 % des emplois. A noter qu'en 1968, 60 % seulement des femmes travaillant dans l'industrie étaient ouvrières, les autres étaient employées ou cadres administratifs moyens.

(2) 72 % des femmes (3 sur 4) et 45 % des hommes parmi les 13,5 millions de salariés du commerce et de l'industrie gagnent moins de 1 800 F par mois (INSEE, *Economie et Statistique*, n° 36, mai 1974).

(3) Le nombre de femmes actives a augmenté de 240.000 entre 1968 et 1971. Selon les projections actuelles, il y aurait en 1985 près de 2 millions de femmes actives supplémentaires par rapport à 1970.

D'après l'enquête « emploi » de l'INSEE, les femmes constitueraient en 1972 26,5 % des OS et 41,2 % des manœuvres.

En 1973, selon l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail, les femmes auraient contribué, à concurrence de 57 %, à la progression de l'emploi total et, pour les seuls emplois ouvriers, à concurrence de 85 %.

(4) Les femmes de moins de 25 ans représentent 48,9 % de l'ensemble des femmes demandeurs d'emploi (hommes 30,9 %). Le taux de féminisation des jeunes demandeurs d'emploi qui atteint 64 % est particulièrement élevé pour les 18 à 21 ans (67,6 %). En valeur absolue, leur nombre a presque doublé en l'espace de deux années (35 900 à 61 200). Selon une enquête effectuée par le Ministère du Travail en novembre 1973, 91 % des femmes demandeurs d'emploi souhaitaient le trouver dans le tertiaire.

(5) « ... Dans une société en croissance », note P. d'IRIBARNE, « la mobilité perpétuelle des objets, de l'environnement matériel, des activités professionnelles, crée un sentiment diffus d'insécurité » (*La politique du bonheur*).

ment des conditions de travail et du déroulement des carrières, de voir s'accroître le divorce entre les attentes de la population active et les emplois offerts et s'aggraver les inadéquations entre l'offre et la demande de travail » (1).

Or, dans le même temps, « concentrations, restructurations, fusions, prises de participation affectent plus ou moins directement ou indirectement la plupart des affaires françaises grandes ou petites. Des établissements se créent ou se ferment au gré des décisions de remise en ordre : chaque année, 27.000 entreprises disparaissent tandis que 18.000 se créent » (2). « Tous ces changements ont pour corollaire la mobilité (2), plus ou moins volontaire, des hommes. Incontestablement, la mutation des activités professionnelles, la transformation des entreprises et l'inégale croissance des régions (3) entraînent une instabilité du monde du travail » (2).

« Si l'on ajoute à cela la modification technique de nombreux emplois existants, qui bien souvent entraîne la mutation du détenteur du poste ou du moins la nécessité pour lui d'une adaptation, on comprendra que le salarié puisse avoir l'impression d'une extrême mobilité des emplois et donc d'une insécurité permanente » (4). On conçoit enfin qu'un travailleur qui a consacré une partie de son temps et de son énergie à se perfectionner ou à apprendre un nouveau métier, au prix d'efforts souvent intensifs dans le cadre ou non de la formation continue, se sente découragé et frustré s'il ne trouve pas d'emploi par la suite et en tire des conclusions peu favorables à l'industrie (5).

C) DES COMPORTEMENTS NOUVEAUX

Quoi qu'il en soit, tous ces motifs de désaffection, si l'on peut dire traditionnels, et l'extension rapide du secteur des services, que l'on observe d'ailleurs dans tous les pays industriels, n'ont pas fait obstacle pendant longtemps au développement parallèle et relativement plus lent de l'industrie.

Mais au cours de ces dernières années, des faits nouveaux sont apparus que les nécessités d'un développement industriel plus rapide, voulu, encouragé par les pouvoirs publics, ont sans doute contribué à mettre encore davantage en évidence : recrutement difficile dans les secteurs industriels les moins attractifs (en dépit d'un volant important de main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi), qualification insuffisante, recours obligé à une main-d'œuvre étrangère qui pose à son tour des problèmes, nombreux conflits collectifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, turn-over élevé, absentéisme grandissant (6). A cela, il faut encore ajouter

(1) P. SARTIN, *La désaffection des jeunes devant l'emploi industriel*.

(2) J. BOISSONNAT estime à 500.000 le nombre de personnes actives qui changent de département et à plus de 2 000 000 celles qui changent d'employeurs chaque année (*La croissance, phénomène social et politique*, 1972, polycopié).

(3) Voir l'annexe I, C). De nouveaux déséquilibres dans les transformations de l'espace français.

(4) Marcel POCHARD, « Sécurité de l'emploi et mutations industrielles » in *Droit Social*, n° 1, janvier 1974.

(5) C'est pourquoi certains spécialistes de la formation professionnelle se demandent si la solution n'est pas dans l'élaboration d'une véritable politique contractuelle de l'emploi fondée sur la collaboration de l'Etat, des entreprises et des syndicats et débouchant sur des accords par branches professionnelles permettant de maîtriser dans une certaine mesure le marché de l'emploi.

(6) En France, d'après des chiffres communiqués par Pierrette SARTIN, on peut estimer, en 1972, à 425 millions le nombre de journées perdues pour cause d'absentéisme, soit annuellement trois fois le coût des grèves de mai 1968. La même année, 2 millions de journées de travail ont été perdues pour faits de grève. En revanche les absences ont correspondu à environ 300 millions de journées. Si l'on déduit les maladies de longue durée, les maternités et les accidents du travail, on arrive à peu près au chiffre de 100 millions de journées, soit cinquante fois plus que la durée totale des grèves.

Aux Etats-Unis chez les trois grands de l'automobile, l'absentéisme est passé de 4 % vers 1950 à 7,5 % en 1970. Chez Renault, la direction retient un taux de 8 % d'absentéisme pour calculer les cadences, mais en fait il varierait entre 10 et 15 %. En R.F.A., le taux d'absentéisme a bondi de 4 % en 1966 à 11 % en 1972 et en Italie de 5 à 15 %. Aux Pays-Bas et sur une même période, même évolution que dans l'automobile aux Etats-Unis, ce qui aurait coûté à l'économie du pays près de 4 milliards de florins.

Dans la plupart des grands pays industriels, le turn-over atteint des pourcentages considérables : 10, 20, 30 et parfois même 50 % de la main-d'œuvre sans qualification. On cite le chiffre de 100 % dans certains secteurs de la SAAB en Suède et aux fonderies chez FIAT. Chez Chrysler, en 1970, la moitié des OS n'avaient pas dépassé dans leur emploi 90 jours d'ancienneté.

l'apparition nouvelle en milieu ouvrier de sabotages, d'un besoin de « gâcher le travail » qui seraient l'expression d'une insatisfaction profonde sans aucun caractère politique (1).

Autant de signes d'une désaffection inquiétante à l'égard des emplois industriels qui ont incité tous les milieux concernés, patronaux, syndicaux, administratifs, scientifiques à analyser les motivations de ces comportements nouveaux des travailleurs dans l'industrie et à étudier les solutions possibles.

1 - LES METIERS MANUELS SONT-ILS EN CAUSE OU LES SEULS EMPLOIS INDUSTRIELS ?

Une véritable désaffection pour les métiers manuels devrait apparaître plus nettement chez les jeunes auxquels la prolongation de la scolarité et l'élévation du niveau de vie de leurs parents qui peuvent les garder plus longtemps à charge, ouvrent d'autres possibilités.

Or, on observe que les moins de 30 ans occupaient 35,8 % de l'ensemble des métiers manuels en 1968 (métiers agricoles exclus) (2) contre 31,9 % seulement en 1962 et que la part des emplois manuels qu'ils occupaient avait augmenté plus vite que leur poids respectif dans la population. Il est probable que cette tendance ne s'est pas inversée depuis et ne s'inversera pas au cours du VI^e Plan durant lequel 20 à 25.000 agriculteurs-mutants, plus particulièrement aptes, sinon à des métiers du moins à des occupations manuelles, quitteront chaque année l'agriculture. Mais ces chiffres n'apportent pas grand chose, d'une part parce que les jeunes se répartissent entre les différentes professions selon le développement de chacune d'entre elles, cet élément étant le facteur essentiel qu'il s'agisse de profession manuelle ou non manuelle, d'autre part parce que les statistiques ne font pas la distinction entre les ouvriers travaillant dans le tertiaire et ceux qu'emploie effectivement l'industrie.

S'il s'agissait en effet d'une désaffection grandissante à l'égard du travail manuel, les entreprises du tertiaire devraient rencontrer des difficultés analogues à celles de l'industrie, car les emplois manuels y occupent aussi une place importante, et il en serait de même pour les entreprises artisanales. Or, il ne semble pas que les problèmes de main-d'œuvre aient jamais eu pour elles une ampleur comparable, d'autant qu'elles ont la possibilité d'embaucher les transfuges de l'industrie qui continuent vraisemblablement pour la plupart à exercer dans le secteur d'accueil leurs activités premières ou des activités dérivées (3).

(1) « Il y a effectivement », note S. DASSA dans un article consacré aux relations professionnelles et aux rapports de production, « un certain nombre de jeunes qui pratiquent systématiquement et spontanément le laisser-aller, la décontraction, l'absentéisme sauvage, le gaspillage du matériel ou des pièces de rechange, et ont un rapport de travail exclusivement instrumental et alimentaire... Ils visent d'abord à la désertion ou à la destruction des organisations et institutions existantes au sein des entreprises... Il ne s'agit pas pour eux d'occuper la place, mais d'aboutir à sa paralysie, pour reconstruire autre chose sur les ruines des rapports de pouvoir ».

Les décalages entre travailleurs et syndicats peuvent s'analyser comme volonté des syndicats de conquérir le pouvoir, alors que les travailleurs spontanément et notamment les jeunes viseraient plutôt à faire cesser les relations de pouvoir. La désaffection relative à l'égard des syndicats signifie rarement une caution donnée au patronat, elle manifeste le plus souvent un refus plus ou moins larvé de s'insérer dans des structures qui recréent des hiérarchies, des contraintes et des relations de pouvoir, ou de lutter dans des organisations qui sont perçues comme désireuses d'être un jour les détentrices d'un nouveau pouvoir sur les travailleurs. Voir également *Eléments pour des scénarios sociaux* in **Prospectives**, n° 4 (à paraître). Cf. le tableau 21 en annexe.

(2) C'est-à-dire les métiers qui regroupent l'ensemble des personnes ayant déclaré une profession ouvrière, y compris les contremaîtres et les artisans. Ils correspondent assez bien à ce que l'on considère en général comme des métiers industriels.

(3) A la suite d'interviews de techniciens dans une usine d'électronique, S. DASSA remarque : « Les techniciens ne se plaignent pas seulement de la monotonie et de la répétitivité de leurs tâches, ils souffrent aussi de l'isolement et se sentent frustrés de contacts sociaux et de possibilités de se faire valoir auprès d'autrui et d'assumer des responsabilités qui leur permettraient de montrer ce dont ils sont capables. Là encore, c'est la satisfaction nettement plus grande de ceux qui sont sur des chantiers, chez la clientèle, qui permet de dévoiler ce qui manque à ceux qui restent en usine. » (*Relations professionnelles et rapports de production*).

Pour une offre d'emploi non satisfaite dans le tertiaire, on a enregistré en 1969 et 1970 sept ou huit demandes d'emploi non satisfaites, alors que le rapport est de 1 à 2 dans le secteur secondaire, le phénomène étant plus sensible encore pour les jeunes de 18 à 24 ans. Ce rapport n'est pas en faveur des emplois industriels directement affectés par ailleurs par l'instabilité croissante de la main-d'œuvre. On relève à cet égard qu'entre 1959 et 1964, déjà 55 % des hommes de 20 à 29 ans et 47 % des plus jeunes avaient connu des modifications de leur situation professionnelle, l'instabilité étant d'autant plus grande (1) que la qualification était plus faible. On constate, en outre, que les ouvriers représentent plus de la moitié des personnes cherchant un nouvel emploi salarié.

Une enquête faite par l'U.N.A.F. et par le Comité Régional de l'Emploi de la Région du Nord a révélé de même que six ouvriers sur dix dans l'industrie n'exerçaient plus le métier qu'ils avaient appris dix ans plus tôt, ce qui peut s'interpréter de différentes manières, mais semble aussi la marque d'une grande indifférence pour le métier exercé et d'une insatisfaction certaine (2).

Autre constatation significative : pour huit mille postes offerts en février 1971 à des jeunes insuffisamment qualifiés par des entreprises se proposant de leur donner dans 23 départements une formation préalable d'adaptation, couverte par une pré-embauche financée en partie par l'Etat, quatre mille demandes seulement ont été enregistrées. Si l'on considère que les moins de 25 ans représentent en moyenne près de la moitié de la population disponible à la recherche d'un emploi et qu'on estime à environ 250 000 le nombre de jeunes qui entrent encore chaque année dans la vie active sans formation professionnelle, cette offre aurait dû pourtant intéresser nombre d'entre eux.

Enfin, le désintérêt pour les emplois industriels se manifeste de façon évidente par la croissance accélérée des C.A.P. et B.E.P. en économie et la stagnation de l'enseignement industriel.

De 1964 à 1969, le pourcentage des C.A.P. industriels a baissé de 41,9 % à 30,7 %. En 1970, les séries économiques ont représenté 54 % de l'ensemble des candidats au baccalauréat de technicien contre 37 % l'année précédente (2).

Sans doute, les jeunes demeurent-ils proportionnellement plus nombreux dans l'industrie, où les moins de 30 ans représentent 34,4 % de l'effectif industriel, alors qu'ils ne constituent que 30 % de la population active mais « cela ne veut pas dire », écrit P. SARTIN dans son étude sur la désaffection des jeunes devant l'emploi industriel, « qu'ils choisissent ces emplois par goût et qu'ils y sont adaptés. Il semble bien, au contraire, que beaucoup acceptent par nécessité, l'emploi qui se présente, qu'il réponde ou non à leurs aspirations et qu'ils tendent, d'une manière générale, avec plus ou moins de bonheur, d'adapter leurs exigences aux réalités du travail, en limitant leurs attentes à ce qu'ils jugent possible. Mais ils trouvent peu de satisfactions dans l'exécution de leurs tâches et leur instabilité traduit leur insatisfaction. Dans le même temps d'ailleurs, un pourcentage important d'entre eux choisit le chômage volontaire, tandis qu'à l'opposé d'autres groupes refusent systématiquement les promotions et l'esprit de carrière, cherchant à redonner au contenu du travail ses lettres de noblesse et une valeur éthique. »

(1) A distinguer de la mobilité professionnelle qui pousse au contraire un travailleur à se déplacer pour continuer à exercer l'activité pour laquelle il a reçu une formation ou pour accroître sa qualification (mobilité sociale).

(2) Une enquête de la JOC montre que près de 70 % des jeunes adultes de 25 ans n'exercent pas dans l'industrie le métier qu'ils ont appris et dans lequel ils ont commencé leur vie active. Ou bien le métier appris avait été choisi en fonction de la famille, de la disponibilité de l'emploi, des places disponibles dans les Centres d'enseignement technique et ne correspondait pas à ce que le jeune voulait faire ou bien il avait été choisi en fonction d'un goût plus ou moins défini et n'avait pas répondu aux attentes ou aux possibilités d'emploi. D'une enquête récente, réalisée par la C.G.T. en collaboration avec l'IFOP à partir d'un échantillon représentatif de 1 500 jeunes, âgés de 16 à 24 ans, il résulte que 28 % d'entre eux avaient déjà connu deux employeurs et 27 % trois ou davantage.

(2) Rapport DUPRONT (VI^e Plan).

Si, sur le plan de la statistique, les comportements des jeunes sont plus caractéristiques, si leurs interventions dans les conflits collectifs sont de plus en plus déterminantes, c'est sans doute parce qu'en général leurs responsabilités familiales, leurs besoins économiques sont moindres et leur liberté d'action d'autant plus grande, c'est aussi, peut-être, en raison de l'arrivée sur le marché du travail de jeunes agriculteurs à la personnalité plus affirmée qui connaissent de graves problèmes d'adaptation au milieu industriel et au milieu urbain. Il demeure néanmoins bien certain que la désaffection que l'on observe à l'égard des emplois industriels n'est pas seulement une affaire de génération, un problème de jeunes (1).

2 - LES COMPORTEMENTS ACTUELS TRADUISENT DES MOTIVATIONS NOUVELLES

Chez les jeunes et chez les moins jeunes, on constate un même désengagement à l'égard des tâches parcellaires qui ne requièrent ni initiative, ni contrôle et ne confèrent nulle autorité, un même refus plus ou moins conscient des conditions de travail frustrantes qui sont celles de notre société industrielle. Celles-ci sont cependant plus durement ressenties par les jeunes, brutalement confrontés avec elles à un âge où l'on est très réceptif, alors que, pour les ouvriers âgés, elles se sont installées progressivement.

On comprend effectivement que les jeunes travailleurs dont le niveau d'éducation (prolongation de la scolarité), le niveau de vie (augmentation du pouvoir d'achat), l'information sur les conditions d'existence dans d'autres milieux (télévision) ne cessent de s'accroître, ne puissent aisément accepter, acceptent de moins en moins que, dans le même temps, les tâches qui sont les leurs restent rebutantes ou le deviennent sous l'effet de la mécanisation, de l'automatisation et que tous les aspects positifs du métier disparaissent progressivement sans être compensés par une amélioration des conditions matérielles de travail, une revalorisation des tâches dont le contenu pourrait être bien différent, des possibilités de promotion et de carrière allant de pair avec une augmentation des rémunérations.

Le désintéressement des jeunes et des moins jeunes pour les travaux qu'on leur propose dans l'industrie traduit donc une prise de conscience aiguë des réalités de la vie professionnelle, des possibilités qu'elle offre, de l'avenir qu'elle réserve à ceux qui vont s'y engager. « Constatant que la dignité, le mieux être de l'homme ne sont pas le but premier de l'entreprise, qu'ils disparaissent derrière les impératifs de la production et que l'individu a peu de chances de s'épanouir dans un travail machinal, soumis à des normes étroites et qui ne lui laissent aucune possibilité de création ou d'initiative, ils sont naturellement amenés à remettre en cause le caractère sacré et salvateur du travail » (2).

(1) Ce manque d'intérêt pour les emplois industriels varie naturellement selon les branches ainsi qu'en témoigne la proportion de travailleurs étrangers appelés à occuper les postes laissés vacants. Celle-ci atteint des niveaux élevés : dans les mines et le bâtiment, 22 % ; dans le verre et les matériaux de construction, 12 % ; dans la mécanique et la construction électrique, 10 % ; dans la production des métaux, 17 %.

(2) Pour Michel FREYSSINET, « la mise en œuvre du machinisme et de l'automatisation modifie nécessairement les qualités demandées à la force de travail. Désormais, pour la grande masse des travailleurs deviennent superflus :

- les connaissances techniques et le savoir-faire acquis au terme d'un long apprentissage,
- la force musculaire (dans une certaine mesure et dans certains cas),
- de savoir lire et écrire la langue usuelle et même de savoir la parler.

Par contre, il est demandé :

- de la rapidité, une bonne résistance nerveuse,
- une attention diffuse mais permanente,
- de la passivité, c'est-à-dire l'acceptation, sans troubles psychologiques ou psycho-somatiques pouvant gêner la production d'un travail répétitif,
- la soumission aux consignes transmises. »

Pour P. SARTIN, cette désaffection et ce malaise ne concernent pas seulement les personnels les moins qualifiés, le même désengagement s'étend à des catégories socio-professionnelles de plus en plus nombreuses dont le travail devient lui aussi parcellaire (techniciens, cadres de production, médecins du travail).

Toutes les enquêtes sur les motivations faites par le Ministère du Travail, l'U.N.E.S.C.O., la Jeune Chambre Economique, la J.O.C., portant sur des échantillons variés, montrent que les salariés ou les futurs salariés n'acceptent plus de considérer le travail comme une valeur sacrée, comme une fin en soi, mais uniquement comme une valeur économique, utilitaire, comme un moyen de s'assurer le niveau de vie jugé indispensable, réservant à d'autres valeurs, humaines, sociales, culturelles, un caractère prioritaire.

Sachant que le travail, tel qu'il s'offre ou s'offrira à eux dans l'industrie où le plus grand nombre des postes à pourvoir se situe au niveau des manœuvres et des O.S. (1), laissera insatisfaite toute une partie de leurs aspirations, ils s'efforcent d'y engager le moins possible d'eux-mêmes. Ils cherchent par voie de conséquence les tâches les moins pénibles et les moins astreignantes afin de disposer du maximum de temps pour ce qui semble dorénavant l'essentiel : les loisirs, le jeu, les relations sociales, culturelles, affectives ; ils demeurent indifférents par ailleurs au contenu du travail et au choix du métier (2).

Réaction bien normale qui traduirait somme toute le sentiment plus ou moins conscient que l'aliénation dans le travail est une fatalité et que la solution consiste à limiter sa sphère de façon à annihiler son pouvoir de destruction de la personnalité et à conserver à l'individu une possibilité de re-création dans le loisir (3).

On s'aperçoit, effectivement, à travers les enquêtes, que 60 % des jeunes demandeurs d'emploi, en moyenne 50 % des apprentis du technique court et un pourcentage d'étudiants vraisemblablement du même ordre — que les statistiques n'ont pas encore évalué avec précision — se désintéressent de façon évidente de leur choix professionnel.

Il n'est donc pas étonnant dans ces conditions que tous les ans 250 000 jeunes environ, entrent dans la vie professionnelle dès la fin de leur scolarité obligatoire sans avoir reçu ni apprentissage, ni formation, certains le jour anniversaire de leurs seize ans ; pourtant, dans 26 % des cas seulement, ce sont des raisons familiales ou sociales qui motivent l'interruption de la scolarité, pour les autres, il s'agit avant tout de quitter l'école, sans qu'ils ressentent pour autant l'obligation d'apprendre un métier (4).

Il est vrai que l'avenir professionnel tel qu'il leur apparaît ne valorise pas la scolarité, ni la formation professionnelle. De nombreux titulaires de C.A.P. se voient, en effet, affectés à des postes d'O.S. et réduits à faire des tâches dans lesquelles ils n'utilisent pas leur qualification. Sur le plan des salaires, ils se trouvent au même niveau que ceux qui ne se sont pas astreints à faire des études et souvent même à un niveau inférieur, ces derniers étant entrés plus tôt dans la vie professionnelle et ayant déjà gravi certains échelons de salaire (5).

(1) Par rapport à la population active, la proportion de manœuvres et d'ouvriers spécialisés employés dans l'industrie a augmenté de 5,5 % de 1964 à 1968, la population ouvrière qualifiée diminuant dans le même temps de 2,3 %.

(2) C'est parce que le travailleur n'est pas « chez lui » dans « son » travail, parce que ce travail, nié en tant qu'activité créatrice, est un pur moyen pour satisfaire les besoins, que l'individu est amputé de ses besoins créateurs et actifs et ne trouve plus sa souveraineté que dans le non-travail, dans la satisfaction de besoins passifs, dans la consommation (Philippe d'IRIBARNE, *La politique du bonheur*, Editions du Seuil, Paris, 1973).

(3) Cf. Travail et société, article de G. ROUSTANG in *Problèmes économiques*, n° 1371 du 8 mai 1974 (La Documentation Française).

(4) D'une enquête récente réalisée par la CGT en collaboration avec l'IFOP à partir d'un échantillon représentatif de 1 500 jeunes âgés de 16 à 24 ans, il résulte que 31 % d'entre eux n'avaient aucun diplôme d'enseignement général, 55 % aucun CAP ou diplôme technique. Sur 100 titulaires d'un CAP, 32 seulement avaient été embauchés comme ouvriers professionnels.

Selon l'enquête sur l'emploi de l'INSEE en 1972, un contremaître sur cinq n'a aucun diplôme, un sur trois environ est titulaire du certificat d'études, un sur quatre possède un CAP ; certains d'entre eux (9 %) ont passé le baccalauréat ou acquis un diplôme supérieur.

(5) « L'évolution technique enferme les travailleurs dans des tâches non qualifiées. Ils ne peuvent apporter d'eux-mêmes que ce qui les assimile à des robots. Au nom du sacro-saint progrès technique, combien d'anciens professionnels voient leur savoir-faire dévalorisé d'un coup, tels ces éparpillés qui découvrent subitement que les billets en leur possession n'ont plus cours. Les jeunes connaissent la même mésaventure : malgré des diplômes tout frais, on récuse leur qualification, dénoncée comme scolaire et inadaptée aux exigences de l'industrie. Par l'accélération sans frein de l'innovation technique, n'importe quelle qualification risque d'être frappée d'obsolescence du jour au lendemain » (J. DUBOIS, « L'Entreprise contestée » in *Projet*, avril 1974). Cf. l'annexe I, E), Horizon professionnel et diplômes.

Mais ce manque de formation professionnelle dont on est conscient au départ qu'il fera obstacle par la suite à toute possibilité de promotion, ne peut que renforcer la répulsion pour des métiers auxquels on ne s'est pas ou mal préparé.

Pour les diplômés de l'enseignement général qui arrivent de plus en plus nombreux sur le marché du travail sans aucune formation professionnelle, le cheminement est différent, mais le résultat identique. Obligés de se tourner vers l'industrie faute d'autres emplois, mal informés de la vie dans les entreprises, ils sont peu enclins à se plier aux contraintes de certains travaux auxquels ils n'ont pas été préparés. D'où une insatisfaction réelle, au départ, génératrice de désintérêt et de passivité qui ne les incite pas à acquérir un niveau technique élevé (1).

Quant à la main-d'œuvre féminine, le manque de formation professionnelle que l'on constate d'une manière générale, a d'autres raisons. En l'état actuel des choses, même si tous les moyens de formation existants étaient ouverts aux femmes, et ils ne le sont pas (2), celles-ci ne seraient pas incitées, en effet, à les utiliser, ou seraient même découragées de le faire, étant donné l'esprit ségrégatif que l'on rencontre aussi bien chez les employeurs, les enseignants et les orienteurs professionnels que dans les familles (3). Ceci explique qu'une travailleuse seulement sur quatre exerce le métier pour lequel elle a reçu une formation, et que beaucoup d'ouvrières travaillant en usine font un métier qui ne leur plaît pas (4).

A cette liste déjà longue de facteurs de désaffection pour les emplois industriels, il faut encore en ajouter d'autres de nature différente, plus sociologiques.

La connaissance qu'ont maintenant les salariés des réalités socio-économiques, en relation directe avec la transparence accrue qu'introduisent dans le monde moderne les médias de l'information et un niveau culturel plus élevé dû à la prolongation de la scolarité, développe, en effet, chez eux le sentiment d'une homogénéité de la société, d'une inter-dépendance des tâches qui se transforme chez l'O.S. en un sentiment de frustration, provenant de la perception qu'il a d'être à la fois indispensable, et victime d'un manque de considération.

Dans une conférence donnée, il n'y a pas très longtemps, à l'Association Française de Management, J. BIDEGAIN, délégué général de l'association « Entreprise et Progrès » a beaucoup insisté sur cette aspiration, ce besoin des travailleurs, de plus en plus ressenti, d'être « reconnus », au moins au sein de leur entreprise, quand tendent à disparaître par ailleurs les cellules familiales, communales, paroissiales, la vie de quartier, de village où l'individu pouvait s'exprimer (5).

(1) A noter une tentative intéressante dans une entreprise de plastique où 30 jeunes femmes ayant fait des études secondaires ont été regroupées en formation semi-autonome dans un atelier de soudure de tissus plastiques. Les résultats ont été excellents sur le plan de la participation, le rendement s'est sensiblement amélioré, les participantes ont exprimé le désir de réaliser les pièces de bout en bout.

(2) Non application de la circulaire de 1967 sur la mixité totale des centres de formation et de pré-formation professionnelle — 20 % seulement des CET accueillent des jeunes filles en 1972.

(3) Pour la première fois, un cycle de formation de tourneur réservé à des jeunes femmes a été organisé cette année dans le Bassin de la Sambre par l'AFPA. Jeumont-Schneider s'est engagé à les embaucher à l'issue de leur formation (six mois) et d'un stage d'adaptation dans un atelier-école (trois mois).

(4) Le pourcentage des femmes est très différent selon les industries. Dans la construction des véhicules automobiles, sur 54,8 % d'OS et de manœuvres (par rapport à l'ensemble des salariés), 5,2 % des OS sont des femmes ; pour 39,3 % d'OS dans la construction électrique et électronique, la proportion des femmes atteint 60,5 % ; pour 31,3 % d'OS dans la bonneterie, la proportion des femmes monte à 80,5 % ; 67 % des femmes occupées dans les secteurs industriels y tiennent des emplois d'exécution de la production (le pourcentage correspondant pour les hommes est de 68 %, donc sensiblement identique).

(5) Cf. l'exposé de Bertrand de JOUVENEL aux Rencontres internationales du Ministère de l'Economie et des Finances en juin 1972.

Georges FRIEDMANN, dans un article paru dans **Le Monde** en mars 1974 (1), observe que les désaccords entre centrales syndicales en France « démontrent qu'elles n'ont pas encore compris le vice essentiel de la condition ouvrière dans les sociétés capitalistes de l'Ouest : la solitude ; que, de tous côtés, dans la plupart des manifestations de sa vie, l'homme des sociétés industrielles évoluées est seul, alors qu'il aurait besoin, pour être satisfait, d'engagement profond, de participation réelle, active ; que, de tous côtés, à l'Est comme à l'Ouest, on décide pour l'O.S. sur la chaîne et ailleurs ».

La mobilité géographique et la destruction des cultures traditionnelles, remarque également Ph. D'IRIBARNE, conduisent beaucoup d'hommes à ne plus être insérés dans des cultures ayant du sens pour eux. L'individu est expulsé de la chaleur confortable d'une culture pour se trouver exposé au vent froid d'une existence parcellaire (**La politique du bonheur**).

D'où une poussée d'égalitarisme et d'individualisme et ce phénomène du contre-pouvoir (auquel est lié la crise actuelle de la maîtrise) qui apparaît dans les grandes entreprises (2). Autrement dit, les O.S. ont le sentiment :

a) qu'ils connaissent beaucoup mieux, sur le tas, certains problèmes que la hiérarchie qui leur impose des solutions et un système organisationnel souvent inadapté, état de fait qui les conduit parfois à l'utilisation de circuits informels qui sont aussi un court-circuitage du système en place (3).

A la suite d'interviews de techniciens dans une usine d'électronique, S. DASSA note : « On constate l'existence d'une base générale de mécontentement et l'impossibilité de savoir ou de pouvoir y mettre fin. Cette base de mécontentement est relativement facile à cerner. Elle concerne d'une part le rapport de l'homme à son travail et d'autre part la perception du caractère illégitime ou non fondé professionnellement de la division hiérarchique du travail (**Relations professionnelles et rapports de production**) ;

b) que l'organisation en place est davantage bâtie pour protéger un système de pouvoir que pour faire fonctionner efficacement l'entreprise (4) ;

c) qu'ils vivent une situation de travail en contradiction avec ce que tout individu est sensé retirer ou devrait pouvoir retirer d'une société de consommation et d'une société démocratique, puisque leur niveau de vie, s'il s'améliore au détriment de leurs conditions d'existence, demeure largement inférieur à celui d'autres catégories de travailleurs et qu'ils vivent soumis durant la plus grande partie de leur existence à une autorité sur laquelle ils n'ont aucun contrôle.

« Nombre de travailleurs de tous âges et de tous grades se sentent dépositaires d'un potentiel de création qu'ils n'ont aucun espoir de voir reconnu et utilisé. Une impression d'énormes gâchis s'en dégage, en même temps qu'une amertume croissante. Ces exécutants, c'est inévitable, s'en pren-

(1) **Le Monde** des 21, 22, 23 et 24 mars 1974, « Comme un brin de paille ».

(2) Jean-Pierre DUMONT, **La fin des O.S. ?** (Coll. En direct). Mercure de France, 1973.

(3) Pour la Direction des Relations Extérieures de la Régie Renault, « traiter les individus comme s'ils étaient isolés les uns des autres et non comme membres d'un groupe ayant des réactions communes paraît largement illusoire, de même qu'on risque de se priver de possibilités d'amélioration des méthodes de travail en ne faisant pas appel à l'expérience et à l'imagination individuelles et collectives des personnes qui composent chaque unité de travail ». Elle rejoint par là Hyacinthe DUBREUIL selon lequel « en confiant à des hommes certaines responsabilités, on ne tarderait pas à voir s'opérer entre eux, des arrangements et des ajustements spontanés, dont l'organisation scientifique la plus poussée ne saurait prévoir les détails. » Autant de remarques qui posent le problème de la restitution à la maîtrise de certaines fonctions de gestion qui justifiaient jadis son existence et dont elle a été dépossédée par les services d'ordonnancement et de méthode (cf. l'article de J.-P. DUMONT dans **Le Monde** d'octobre 1974, **Les agents de maîtrise en question**).

(4) Cf. également le rapport publié en mai 1974 par le Centre d'étude des revenus et des coûts (CERC) pour lequel le surendrement dans les entreprises françaises implique sans doute une plus grande parcellisation du travail, moins de responsabilités et de possibilités d'initiatives pour les ouvriers français que pour les ouvriers allemands. Selon l'enquête sur l'emploi de l'INSEE en 1972, 489 208 Français, dont 32 922 jeunes appartiennent à la catégorie maîtrise. Ces contremaîtres, termes retenus par l'Institut, avaient sous leurs ordres 2 530 000 ouvriers qualifiés, 2 807 818 ouvriers spécialisés et 1 439 067 manœuvres.

nent aux techniciens placés au-dessus d'eux, qui prétendent s'adjuger le monopole du savoir. Plus largement, c'est logique, leur contestation s'attaque à ce modèle d'entreprise qui a confondu progrès technique et division du travail » (J. DUBOIS, « L'Entreprise contestée »).

De là, une insatisfaction permanente et le désir de faire autre chose si l'occasion s'en présente. De là aussi, cette remise en question de la hiérarchie des salaires : les tâches les plus rebutantes, les plus pénibles, même si elles ne requièrent aucune qualification, ne devraient plus être, comme c'est le cas généralement, les moins payées puisqu'elles ne sont pas les moins indispensables. Il ne s'agit plus d'accepter des primes de « salissure » ou « d'ennui » qui ne permettent plus ensuite d'avoir une vue exacte de la situation dans le domaine des rémunérations, mais d'obtenir la modification et l'unification de la grille des salaires (1).

De là enfin, le sentiment chez les plus défavorisés dans l'industrie que la société les soumet en définitive pour améliorer leur niveau de vie à des contraintes excessives (2) comparées à l'importance des biens supplémentaires qu'elles leur permettent d'acquérir. Autrement dit, que le jeu n'en vaut pas la chandelle, que le coût marginal est trop important.

En affirmant que la croissance entraîne une stagnation et même une diminution du bien-être et favorise les inégalités (3), Ph. d'IRIBARNE se fait l'interprète de ce sentiment. « Toute notre société repose sur l'importance du statut et donc sur la compétition. Pour être plus et avoir plus, nous sommes prêts à sacrifier beaucoup de la qualité de notre vie... Des valeurs aussi profondément ancrées ne changent pas en un jour, mais déjà certains jeunes, qui ont trouvé de nouvelles formes de solidarité, ont renversé le veau d'or de la possession. Fait significatif : ils rejettent à la fois la consommation et la compétition et prônent une nouvelle forme de vie en commun. Ce qui est frappant surtout, c'est qu'une minorité importante et responsable accepte aujourd'hui de remettre en question la croissance. Il y a trois ans, c'était impensable » (4).

Dans un article paru dans **Le Monde**, P. DROUIN écrivait également en novembre dernier : « Déjà beaucoup de jeunes, on le sait bien, ricanent devant la montagne d'inutilités secrétées par la société industrielle. Demain, le « sport » du consommateur pourrait fort bien consister à prolonger au maximum la vie de ce qu'il achète, et la publicité, retrouvant d'anciens chemins, à susurrer par exemple : faites durer votre plaisir en achetant la voiture X capable de tenir quinze ans... Du côté des entreprises, a priori, vendre plus cher des produits plus robustes (pas beaucoup plus cher, car les sacrifices pourraient porter sur des tas d'enjolivures et d'appendices sans intérêt) ne devrait pas bouleverser l'économie industrielle. Si certaines opérations répétitives de fabrication étaient incompatibles avec la

(1) Dans son exposé rédigé en vue des rencontres internationales de 1972 au Ministère de l'Economie et des Finances, Raymond ARON observe que « l'éventail des salaires est probablement plus ouvert en France que dans la plupart des autres pays d'Europe au même stade de leur développement, mais que nul ne sait pourquoi..., le degré d'inégalité paraissant une résultante de facteurs multiples, de conflits cachés, expression typique d'une société tout entière. »

(2) C'est-à-dire des conditions de travail trop rudes (durée, cadences, horaires, transports) dans un environnement défavorable (pollution, nuisances) avec leur cortège de répercussions sur la vie familiale, la santé, les temps de repos que les salariés les plus âgés acceptent encore plus ou moins parce qu'ils les considèrent comme la rançon de l'abondance. Insupportables pour les autres qui n'ont pas connu la pénurie des périodes difficiles.

(3) Il s'agit du type de croissance économique qu'implique notre modèle industriel. L'instabilité des activités qu'elle provoque, note Ph. d'IRIBARNE, creuse les écarts dans les revenus primaires entre ceux qui appartiennent soit aux secteurs de pointe, soit aux secteurs en récession (**La politique du bonheur**).

(4) Interview recueillie par l'hebdomadaire **Les Informations** en juin 1973. Dans le même ordre d'idée, Marc GUILLAUME écrivait récemment dans un article intitulé « Mythologies de la Science Economique » : « Au-dessus d'un certain seuil de développement, l'effet de la croissance économique sur le bien-être collectif devient nul ou très faible ; il risque même de devenir négatif au-delà d'un autre seuil, celui à partir duquel apparaissent des phénomènes d'encombrement et de pollution... L'association bien-être/croissance n'est qu'une rationalisation de la croissance qui sert à occulter le mécanisme du renouvellement du désir et aussi le mécanisme d'exploitation des consommateurs et des travailleurs par les producteurs. » (**Projet**, janvier 1974).

haute qualité, les ouvriers ne se plaindraient sans doute pas exagérément qu'on en change. De même verraient-ils sans déplaisir réduire la durée de leur travail si le flux des marchandises s'écoulait plus lentement. Le plus délicat serait, bien sûr de ne pas dépasser le seuil où sévirait « un chômage structurel. Ce ne serait pas la première fois que le capitalisme s'adapterait pour survivre à une situation nouvelle. »

Selon Sicco MANSHOLT, apôtre de la croissance zéro, pour les raisons que l'on sait, celle-ci ne conduirait pas au chômage ; pour lui « une production différente assurerait aussi bien l'emploi car le recyclage, la réparation des appareils, demanderaient beaucoup de travail, qu'on pourrait du reste, répartir différemment pour en donner à tous. » (1).

(1) Cf. également les deux articles publiés par la Documentation Française dans **Problèmes économiques** : « Les grands problèmes économiques des prochaines années » de J. PLASSARD (n° 1328), et « Le spectre de l'Etat stationnaire » de Kenneth E. BOULDING (n° 1372).

recherches de solutions

Certes, on avait conscience dans tous les milieux de cette évolution des mentalités et de tensions grandissantes, mais la soudaine montée des revendications des ouvriers spécialisés français a néanmoins provoqué un choc chez les employeurs, les hommes politiques et les syndicalistes eux-mêmes (grève du Mans, 1971).

Envoyés par le C.N.P.F., le C.R.E.V. (1), le Ministère du Travail (2), la C.G.T., des spécialistes sont allés en province et à l'étranger étudier des solutions. Dans un document officieux destiné à la réflexion des employeurs, le C.N.P.F. admet que le problème des O.S. est particulièrement aigu dans les centres fortement industrialisés et estime qu'une sensible modification de l'attitude des directions de sociétés doit s'ensuivre.

Il a ouvert en mai dernier, à cet effet, une série de négociations avec les grandes centrales syndicales ouvrières ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail. Elles pourraient aboutir, dans sa pensée, à un « accord cadre » qui dégagerait de grandes orientations dans chaque branche industrielle selon des conditions spécifiques (3).

L'association Entreprise et Progrès considère, pour sa part, qu'il faut envisager dans les dix années à venir la suppression du travail à la chaîne, c'est-à-dire de tout travail parcellaire de très courte durée, répétitif et à un rythme imposé de l'extérieur.

Observant que déjà un pourcentage important de chaque classe d'âge fait des études prolongées et que ce pourcentage ne fera que s'accroître, elle pense en effet qu'il ne sera très vite plus possible de demander aux jeunes générations, et même aux plus âgées dont on cherche à développer par la formation continue les capacités intellectuelles, des travaux aussi peu élaborés (4).

De son côté, le Centre des Jeunes Dirigeants a présenté onze propositions pour l'amélioration des conditions de travail. Deux d'entre elles ont surtout retenu l'attention par leur nouveauté en France, il s'agit de :

- l'élaboration d'indicateurs sociaux qui, établis paritairement, devraient être ajoutés au bilan des sociétés ;
- la création d'un label « qualité sociale » pour distinguer les entreprises en pointe.

(1) Centre de Recherches et d'Etudes des Chefs d'Entreprise.

(2) Rapport de Yves DELAMOTTE, **Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel**, publié par la Documentation Française en 1972.

(3) « Le Patronat a pris acte de ce que l'organisation des relations professionnelles dans le sens libéral était insuffisante pour désamorcer les conflits et les pratiques de refus ou de résistance à la domination sociale et à l'absurdité du travail. Ce sont les rapports de production qui passent au premier plan. Ce passage d'une recherche d'amélioration de l'organisation des relations professionnelles à une recherche d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail est important. » (**Les Relations professionnelles dans l'entreprise**, article publié par S. DASSA à la suite d'une recherche du Laboratoire de Sociologie du Travail et des Relations Professionnelles).

(4) Cf. l'annexe I, A) La mutation qualitative de la force du travail.

Une enquête menée par la Fondation Nationale pour la Gestion des Entreprises a révélé qu'un certain nombre d'entreprises françaises se préoccupent à l'heure actuelle de l'épanouissement et de la valorisation de leurs ressources humaines et s'efforcent d'enrichir le contenu des tâches (job enrichment) et de mettre en place des systèmes de direction participative par les objectifs (D.P.P.O.).

Si les expériences en cours demeurent cependant prudentes et portent sur des effectifs encore restreints (1), c'est qu'elles mettent en question des méthodes d'organisation de la production qui, jusqu'ici, avait fait leurs preuves sur le plan économique et technique et qu'il importe de ne point prouver atteinte à la productivité des entreprises où elles se poursuivent (2). Mais, d'ores et déjà, on peut penser qu'en dépit de leur caractère expérimental assez net, tout retour en arrière est exclu.

Il conviendrait cependant que les processus en cours s'accélérent et débouchent sur une véritable politique des conditions de travail. Au niveau des entreprises tout d'abord, où elle pourrait s'exercer dans plusieurs directions à partir des quatre grands thèmes de négociation retenus par le C.N.P.F. et les organisations ouvrières, à savoir :

- 1 - les conditions matérielles d'exécution du travail manuel (sécurité, facteurs d'ambiance, environnement),
- 2 - l'évolution des rémunérations et de leurs structures (salaire au rendement, travail aux pièces, grille unique et classifications),
- 3 - l'organisation du travail et la restructuration des tâches (élargissement, enrichissement, regroupement et modules — rôle de la maîtrise),
- 4 - l'aménagement du temps de travail (rythme de travail et cadences, horaires flexibles ou individualisés, travail à temps partiel, travail en continu ou posté).

S'il apparaît nécessaire en ce qui concerne les deux premiers points de rechercher très vite toutes les améliorations possibles en l'état actuel des techniques et de l'économie (3), on peut se demander en revanche en ce qui concerne l'organisation du travail et la restructuration des tâches s'il est bien utile de se presser, si les progrès de la mécanisation et de l'automatisation doivent normalement faire disparaître progressivement d'ici 10 à 15 ans, comme on l'affirme ici et là, tous les travaux répétitifs, rebutants, en particulier le travail à la chaîne et conduire à un aménagement très différent des temps de travail.

Autrement dit, si « la fin des O.S. », pour reprendre le titre d'un livre récent, est pour demain, à quoi bon s'en préoccuper et se lancer dans une réor-

(1) Au cours d'un débat organisé par les Communautés Européennes sur le thème des conditions de travail, J. FOURASTIE a estimé à 30 000, pas plus, sur 3 000 000, le nombre des OS touchés en France par les expériences en cours (*L'Expansion*, septembre 1973).

(2) « Il faut », écrit la Direction des Relations Extérieures de la Régie Renault, « être assuré du bien-fondé des options financières que l'on prend, par suite ne pas brûler les étapes et comprendre le délai nécessaire au test des solutions de façon à ne généraliser que celles éprouvées techniquement, viables économiquement et contrôlés dans leur réponse aux aspirations des hommes et à l'environnement. »

« La réorientation de l'appareil de production », écrit Philippe LABARDE, « ne pourra être menée qu'avec une grande prudence. Non pas seulement parce que l'ampleur des dépenses d'investissement à entreprendre ou la lourdeur des structures industrielles et la lenteur des mutations technologiques empêchent les changements trop brusques. Mais aussi parce que, dans l'industrie, les conséquences des choix n'apparaissent qu'à moyen terme et souvent trop tard pour redresser la barre ». (Pour une nouvelle politique industrielle, *Le Monde* du 14 mai 1974).

(3) Dans un article récent, Marc ULLMANN écrit dans *L'Express* à propos de l'Allemagne : « Les réévaluations successives du mark ont contraint les chefs d'entreprise à un prodigieux effort de rationalisation. Les structures ont été dégraissées à l'extrême, et la plupart des canards boiteux ont été éliminés de la course, mais, dans les entreprises saines, les gains de productivité ont été tels que les salaires ont presque doublé sans que la compétitivité de l'industrie allemande en ait souffert. Cet accroissement considérable des rémunérations a permis d'éviter la désaffection à l'égard des travaux manuels. »

Dans un rapport paru en mai 1974, le CERC note également que les ouvriers représentent une proportion moindre du personnel et sont moins bien payés, par rapport aux autres catégories de salariés dans les entreprises françaises que dans les entreprises allemandes.

ganisation des tâches, et des aménagements coûteux qui pourraient apparaître peu après sans intérêt.

Effectivement, si l'on observe l'évolution en pourcentage, des salariés très qualifiés depuis quelques années, les chiffres sont impressionnants. De 1962 à 1968, dates des deux derniers recensements, le nombre des ingénieurs a augmenté de 37,9 %, celui des techniciens de 55,2 %. Sur une plus longue période, le phénomène est encore plus net, de 1954 à 1968, c'est-à-dire en quatorze ans, la population des ingénieurs, des contremaîtres et des techniciens a plus que doublé, passant de 415 840 à 1 068 820, représentant 5,3 % de la population active au lieu de 2,2 %, les ingénieurs à eux seuls s'étant accru de 100 000.

Mais, dans le même temps, on constate que de 1954 à 1968 les ouvriers qualifiés sont passés de 2 837 442 à 2 506 180 alors que les ouvriers spécialisés augmentaient de 800 000, passant de 1 816 265 à 2 650 380 (1). On assiste donc globalement à une diminution de la qualification ouvrière, la mécanisation des industries se traduisant par une déqualification du personnel ouvrier qui n'est pas compensée par une création d'emploi à un niveau supérieur. Dans le document que le C.N.P.F. a publié en 1972 sur la condition des O.S., on peut d'ailleurs lire à cet égard « un grand nombre resteront O.S. La promotion et la formation ne sont applicables qu'à un nombre restreint d'entre eux. Beaucoup n'auront pas les capacités, ou la volonté d'y recourir, ou les événements leur seront hostiles, ou l'usine ne pourra pas leur offrir de telles possibilités. »

La revue « Le management » a d'ailleurs posé brutalement la question dans son numéro de novembre 1972 : « Peut-on former des gens qui sont justement utiles parce qu'ils ne possèdent aucune formation ? » (paradoxe de l'O.S. formé).

Faut-il alors attendre de l'automatisation (2), passé le stade de la mécanisation, une évolution, une amélioration du contenu des tâches que beaucoup dans les milieux industriels s'accordent à reconnaître indispensables, car il ne faut pas compter, ainsi que le déclarait récemment un des sociologues le plus écouté du patronat « traire jusqu'à la dernière goutte la vache à lait du taylorisme » (3), les entreprises risquant de perdre, bien avant, le contrôle de l'organisation du travail, si des progrès sérieux ne sont pas accomplis dans ce domaine.

Tous les auteurs y compris les américains ne sont pas d'accord sur ce point, le changement technique ne leur apparaît pas déterminant en ce qui concerne la nature du travail et le changement de répartition des qualifications. Dans les installations automatisées (4) se sont en effet les machines qui font le travail intéressant. L'exemple des machines-transfert dans l'automobile est à cet égard significatif. Lorsque les blocs moteurs sont fabriqués automatiquement, l'homme, l'O.S., n'intervient plus que pour transporter les pièces à l'entrée et à la sortie. Non seulement, il effectue un travail monotone, répétitif mais il se sent, de plus, diminué, face à une machine qui fait plus que lui, mieux que lui et lui impose sa propre cadence qui n'est pas toujours humaine. Ainsi aboutit-on à ce résultat décevant que

(1) Soit 39,5 % de la population ouvrière et 13,4 % de la population active totale. Quant aux manœuvres, ils atteignaient 1 489 140 en 1968 soit 22,4 % de la population ouvrière. Au total, la main-d'œuvre non qualifiée représentait en 1968, et elle s'est accrue depuis, 62,3 % des ouvriers au lieu de 51,1 % en 1954. La part des ouvriers spécialisés et des manœuvres varie beaucoup selon les secteurs d'activité : 54,3 % dans les industries du bois ; 36,3 % dans la métallurgie ; 41,2 % dans la mécanique, 47,2 % dans le papier-carton ; 32,8 % dans les industries textiles ; 32,6 % dans les cuirs et peaux (Enquête INSEE, octobre 1972).

(2) Le Ministère de l'Industrie et de la Recherche ne dispose que de très faibles crédits (environ 4 millions) au titre de « l'action automatisation » qui a pour but d'inciter les PME à s'ouvrir aux techniques d'automatisation de la production (financement d'opérations pilotes — huit en 1972).

(3) Cité dans l'ouvrage de J.-P. DUMONT, « La fin des OS ? ».

(4) Il y aurait déjà dans le monde 2 600 robots en exploitation dont 1 500 au Japon, 800 aux Etats-Unis et 300 en Europe. Leurs domaines d'application sont très variés (Cf. *Usine Nouvelle*, n° 47 du 22 novembre 1973).

le progrès déqualifie et rend le travail plus monotone, plus rapide et plus fatigant au point de vue nerveux qu'il ne l'était auparavant. En vingt ans (1950-1970), les déclarations annuelles de mise en invalidité pour cause de troubles mentaux ont quadruplé pour l'ensemble de la France (**Le Monde** du 26 juin 1974 « L'environnement et la santé »).

Ceci vaut également pour les ingénieurs et les techniciens pour lesquels l'automatisation telle qu'elle est pratiquée actuellement n'est pas non plus un progrès. « Que font, en effet, les hommes ? » explique Jean LAFFONT, directeur de l'I.R.A. (1) « ils passent leur journée dans des chambres de contrôle à regarder des écrans où défilent des courbes. Des voyants s'allument, s'éteignent, clignotent. Autant de messages auxquels il faut répondre en tournant un bouton. Sans effort, sans imagination, puisque tout est prévu. Les ingénieurs, qui ne font plus leur métier, s'ennuient, se sentent diminués. Les techniciens ne le sont plus que de nom. »

De même, Madeleine GUILBERT constate dans une étude publiée en 1966 (**Les fonctions des femmes dans l'industrie**) que le travail des femmes consiste « à combler par des opérations manuelles des failles dans le processus automatisé », le rôle de l'exécutant étant, selon l'expression de G. FRIEDMANN, celui de bouche-trou de l'automatisation dont on exige la rapidité et la précision gestuelle. Andrée MICHEL observe également qu'avec l'introduction de l'automatisation, on enregistre dans toutes les branches de l'industrie « une intensification du travail des femmes, la parcellisation des tâches à cycle court, à cadence très rapide et une déqualification du travail féminin ».

Mais, dira-t-on, il s'agit d'une automatisation encore inachevée dont on ne tire pas tous les avantages. Or, des expériences en vraie grandeur, des exemples d'automatisation complète existent aux Etats-Unis, notamment dans l'automobile. Un journaliste français qui l'a visitée, écrit ceci de l'usine de Lordstown dans l'Ohio (2) : « Construit pour l'automatisation, le hall recouvre toute la fabrication des pièces, l'assemblage, la peinture, la vérification. A un bout, les matériaux ; à l'autre, une voiture toute les quarante cinq secondes. Le rythme est commandé par vingt-quatre ordinateurs, véritables robots industriels, qui assemblent les châssis sur les carcasses — Soixante-treize O.S. les surveillent... la carrosserie terminée, le rail l'entraîne vers le bain anti-rouille, puis vers le tunnel à jets de peinture, avant la pose du bloc moteur. Des O.S. vérifient, assemblent, fignolent (sièges et accessoires). Enfin, après une ultime vérification, un chauffeur, un homme, conduit la voiture dans un wagon. » « Chez les ouvriers », lui a déclaré un O.S., « le climat est mauvais. Pour supporter l'automatisation, il n'y a que Dieu... Tout casser ? Certains y songent. Mais ce serait une mauvaise solution. Alors on boit, on se drogue. »

Tout ce faisceau de remarques et d'expériences rejoint les observations de Michel FREYSSINET (4) qui démontre l'impossibilité dans laquelle se trouvent d'ores et déjà les travailleurs déqualifiés d'accéder, quand bien même ils seraient capables de suivre les stages de formation, aux postes « surqualifiés » qui naissent en nombre trop limité de la déqualification du travail antérieur. Il estime, en effet, que si « l'augmentation du nombre des ouvriers d'entretien, des ouvriers de construction des machines outils, des techniciens, des ingénieurs etc., avec la première vague de modernisation des entreprises, a pu laisser espérer que progressivement le travail répétitif, manuel serait éliminé par l'automatisation croissante et qu'il ne resterait que les travaux nouveaux surqualifiés... l'évaluation en cours des dix

(1) Institut de Régulation et d'Automatisme (créée par la Chambre de Commerce d'Artes).

(2) **Le Point**, n° 32, avril 1973.

(3) **Travail féminin : prospective et innovation**, d'Andrée MICHEL pour le compte de la DATAR et du CNRS, avril 1974. Polycopié.

(4) Michel FREYSSINET, **Le processus de déqualification-surqualification de la force du travail. Eléments pour une problématique de l'évolution des rapports sociaux**. Centre de Sociologie Urbaine, Paris, 1974.

dernières années est sans ambiguïté et fait apparaître qu'il est illusoire de fonder des espoirs sur un mystérieux développement intrinséquement bien-faisant de la technique, pour voir disparaître le travail monotone et répétitif ».

Si l'on ne doit attendre en définitive de la mécanisation et de l'automatisation conjuguées qu'une diminution très importante des effectifs, mais sans changements notables quant au contenu des tâches et à l'amélioration des conditions de travail (1), le problème demeure entier et il importe par conséquent d'y apporter dès à présent des solutions qui ont des chances apparemment de demeurer parfaitement valables dans une société beaucoup plus automatisée que la nôtre. Les plus couramment envisagées à l'heure actuelle sont au nombre de cinq : la rotation des tâches, l'élargissement des tâches, l'enrichissement des tâches, le travail en équipes semi-autonomes de type suédois, la démocratie industrielle de type norvégien.

1 - LA ROTATION

Elle consiste à alterner les tâches par une rotation du personnel. La chaîne demeure en place, les machines n'ont pas à être modifiées, c'est l'homme que l'on fait tourner ou que l'on décale d'un poste ou que l'on autorise à permuter soit une ou plusieurs fois par jour, soit en cours de semaine, soit autrement.

Très souvent la pratique de l'alternance est laissée à la décision des intéressés eux-mêmes, il s'agit d'une démarche volontaire.

Bien qu'elle les laisse dans la dépendance étroite des machines, beaucoup de salariés apprécient cette formule qui rompt la monotonie des tâches, améliore par là les conditions de travail tant sur le plan physique que psychique et leur permet d'acquérir une qualification supérieure.

On note cependant des réticences dans les entreprises où les étrangers, les ouvriers-paysans sont majoritaires, car ceux-ci n'aiment généralement pas changer les habitudes gestuelles qui leur ont permis d'atteindre, plus ou moins péniblement, les cadences exigées d'eux.

Les avantages du système sur le plan de la production ne sont pas négligeables dans la mesure où il met à la disposition de l'entreprise des ouvriers aptes à effectuer plusieurs types de travaux, ce qui renforce l'homogénéité des ateliers et la coopération au sein du personnel et permet de faire aisément face aux absences.

C'est d'ailleurs précisément pour cette raison que, dans les établissements où l'absentéisme est important, les ouvriers sont foncièrement hostiles à la rotation, les plus polyvalents d'entre eux étant sans cesse obligés de combler les vides aux postes généralement les plus difficiles ou les plus pénibles sans avantages particuliers. On n'est plus dès lors en présence d'une alternance librement consentie, mais de contraintes nouvelles s'exerçant de façon privilégiée sur quelques-uns.

Le succès de la formule dépend donc des conditions dans lesquelles elle est appliquée mais elle est de toute façon d'une portée limitée, même en cas de variantes scientifiquement fondées à partir du principe de compensation et ne constitue qu'un palliatif, car le contenu du travail ne devient pas pour autant plus riche.

(1) La réduction de l'effort physique sur un certain nombre de postes peut d'ailleurs conduire à en faire ressortir davantage la monotonie.

2 - L'ÉLARGISSEMENT DES TACHES

Alors que la rotation maintient la parcellisation du travail et ne vise le plus souvent qu'à rompre la monotonie par une alternance des postes, l'élargissement des tâches consiste à augmenter le nombre des opérations qui sont confiées à un ouvrier. La formule n'est pas nouvelle, mais de nombreuses variantes sont possibles. Il peut s'agir tantôt d'un simple regroupement de plusieurs opérations parcellaires, tantôt d'un élargissement de la fonction d'exécution : au lieu d'accomplir les seules tâches de fabrication ou de montage, le travailleur se voit également confier des responsabilités en amont et en aval, des tâches de préparation (entretien et réglage des machines — remplacement de pièces) et de contrôle.

La méthode peut se limiter au regroupement de quelques opérations parcellaires, elle peut aussi, à l'extrême, comporter le regroupement de toutes les tâches qu'exige le produit fini, et aboutir au montage complet par une seule personne. Selon qu'elle s'applique à des tâches individuelles ou au travail à la chaîne, elle nécessite des modifications plus ou moins importantes ou des bouleversements profonds, voire la suppression de la chaîne.

En Europe, c'est dans l'industrie de l'automobile qu'elle a d'abord été expérimentée :

— Chez Renault, la chaîne des radiateurs de Dauphine, où le travail s'effectuait par opérations très parcellaires de 48 secondes, a été remplacée dès 1951 par des postes fixes à cycle opératoire de 4 minutes. D'autres expériences se poursuivent chez le même constructeur, notamment sur une chaîne de sellerie où le cycle de montage qui variait de 2,88 à 6,20 minutes a été porté en 1971 à 10 minutes, et sur une chaîne de carrosserie au Mans où, au cours d'un cycle de 8 à 15 minutes, selon le modèle, le montage complet de trains arrière ou avant est assuré sur des chaînes courtes, à poste mobile, par un seul ouvrier qui contrôle lui-même la qualité du produit et y appose sa marque. Près d'une centaine d'ouvriers se prêtent à cette expérience commencée en janvier 1972, ils estiment que dans l'ensemble leur travail est devenu plus intéressant, bien qu'au départ ils aient manifesté un certain mécontentement en raison du sentiment de fatigue plus grande qu'ils ressentaient.

— Chez FIAT, où l'on estime pourtant que la mise en accusation de la chaîne porte moins sur la parcellisation que sur les cadences des expériences à plus grande échelle ont dû être entreprises sous la pression des syndicats, convaincus, eux, que le problème était celui de la parcellisation. C'est ainsi que dans la nouvelle usine de Cassino, le cycle des opérations les plus brèves a été porté de une à quatre minutes et que quatre chaînes plus courtes assurent la production de la chaîne traditionnelle.

— Chez Peugeot, des expériences sont menées à l'heure actuelle à Sochaux dans des secteurs de fabrication qui s'y prêtent particulièrement. Ainsi pour le montage des climatiseurs de 504, on a remplacé le « carrousel » — petites chaînes circulaires où les ouvrières réalisaient en une minute à peine une seule opération — par des postes individuels fixes où chaque opératrice monte entièrement son climatiseur en dix minutes environ et signe son travail ; jusqu'ici le niveau de production est resté le même, mais on a constaté une diminution des rebuts et des retouches nécessaires. Même type d'expérience à l'atelier de garnissage des sièges où chaque ouvrier livre désormais un siège qu'il a garni en totalité, ce qui a permis d'allonger les temps d'intervention de deux à onze minutes. A la demande du personnel, l'évolution s'est faite par paliers, le choix étant laissé à chacun entre le travail parcellaire classique et le travail élargi. Une troisième expérience est également en cours à l'atelier de garnissage

des portes où traditionnellement le travail se fait à la chaîne dans des postures difficiles et fatigantes par opérations de trois minutes en moyenne. Les portes sont maintenant démontées de la carrosserie après peinture et sont habillées dans un atelier spécial, autonome où des groupes de quatre monteurs se répartissent librement la tâche sans contraintes d'allure (le temps de poste est passé à vingt ou trente minutes), le bureau des méthodes se bornant à fixer la quantité de portes à livrer dans une journée. Première constatation : une tendance fréquente chez les ouvriers « transplantés » à recréer entre eux une nouvelle division des tâches, mais au moins est-elle librement consentie.

Cinq cents ouvriers environ sont concernés par ces recherches, ce qui est peu sur un total de 10 000 ouvriers travaillant encore à la chaîne.

Peut-on aller plus loin dans cette voie ?

— Chez SAAB, le montage par un seul ouvrier d'un moteur complet au cours d'un cycle de production de six heures a dû être abandonné, le personnel refusant de supporter une charge et des responsabilités jugées trop lourdes. D'autres employeurs depuis ont décidé cependant de reprendre la formule aux Etats-Unis, mais le cycle de production n'atteint plus que 30 minutes, il porte donc sur un nombre d'opérations beaucoup plus réduit, néanmoins chaque ouvrier signe le moteur qu'il monte.

Cependant, beaucoup de grands constructeurs aux Etats-Unis (Général Motors, Chrysler) estiment que la formule, coûteuse par ailleurs puisqu'elle exige un espace beaucoup plus grand, la constitution de stocks tampons, la construction de tout un système d'approvisionnement, ne peut fonctionner à grande échelle et assurer à des prix de revient satisfaisants la production en grande série.

C'est la raison pour laquelle l'élargissement des tâches a été davantage expérimenté dans d'autres secteurs industriels où il pose des problèmes d'équipement et de réorganisation moins importants. Dans l'électronique notamment, les tentatives sont nombreuses et souvent couronnées de succès bien que l'on se heurte à différents obstacles. Les produits fabriqués y sont en effet souvent très complexes. Sans doute sont-ils généralement composés de groupements fonctionnels constituant des sous-ensembles indépendants dont on peut envisager de confier le montage à un seul ouvrier. Encore faut-il que la durée de montage n'excède pas ses possibilités de mémorisation et que la technique permette par conséquent de limiter suffisamment le nombre de composant à manipuler.

Ainsi, chez Motorola, le montage d'un récepteur radio par un seul ouvrier n'a pu être envisagé que lorsque le nombre de ses composants a pu être ramené de 210 à 80 (1).

Dans le textile également, des expériences intéressantes se poursuivent. En liaison avec une trentaine d'entreprises employant au total près de 5 000 personnes, un centre de recherche dans l'habillement est parvenu en France à regrouper près de 10 000 opérations différentes intervenant dans le montage des vêtements, en une centaine de familles. Toutes les opérations appartenant à une famille peuvent être effectuées après un apprentissage spécial et grâce à de nouvelles tables de travail comportant de multiples accessoires, par une seule ouvrière.

D'une manière générale, l'élargissement des tâches est bien accueilli par le personnel qui ne souhaite pas un retour à des tâches plus parcellaires. Pourtant certains ouvriers préfèrent le travail à la chaîne non élargi parce

(1) Expérience limitée à 25 personnes menée par l'usine de Fort Lauderdale en Floride.

qu'il évite de penser (1) et l'on note chez les organisations syndicales la crainte que la formule ne se traduise finalement par une accélération progressive des cadences et une sélection plus impitoyable.

A cet égard, décrivant la méthode CAPELIN, d'origine américaine, qui consiste à remplacer le travail à la chaîne par le travail en équipe avec pour objectif de déshabituer les ouvrières à contrôler leur production, Andrée MICHEL écrit dans son étude déjà citée : « Il est difficile de baptiser, avec certains sociologues, résistance au changement, ce qui n'est qu'hostilité des ouvrières à l'absence de repère dans le temps, entraînant de leur part la perte du contrôle de leur rythme de travail et, par suite, pour les raisons psychologiques indiquées par ailleurs, les incitant à pousser la cadence et les conduisant à regretter le travail à la chaîne. »

En fait, on l'a observé dans l'électronique, les ouvriers ne refusent généralement les tâches complexes, les tâches élargies, que dans la mesure où elles sont associées à des cadences élevées.

Les observateurs extérieurs qui ne retiennent que la seule réticence des O.S., note J.-P. DUMONT, « négligent les conditions absolument nécessaires à toute expérience de ce type, et notamment la discussion avec les intéressés et les syndicats, non seulement de l'aménagement des postes, mais aussi des questions de salaire, de cadences et de classification (2). Le problème de l'élargissement des tâches est en effet inséparable de tous ceux que pose la situation complexe de l'ouvrier dans l'usine. »

Du côté des employeurs, les réticences observées, surtout lorsqu'il s'agit de transformer le travail à la chaîne, s'expliquent tout d'abord par les impératifs techniques, l'élargissement des tâches supposant, notamment dans l'automobile, une organisation, un matériel, un espace différent. Mais, à vrai dire, les véritables réserves sont d'ordre économique et syndical. On ne sait pas si en définitive des opérations de ce genre sont finalement payantes et si l'amélioration de la qualité, la diminution de l'absentéisme et du turn-over, qui sont certains, compensent finalement la baisse de productivité que l'on constate dans certaines branches (3), les augmentations d'effectifs souvent nécessaires, un temps d'adaptation plus long aux postes de travail. On redoute par ailleurs d'ouvrir le dialogue avec les organisations syndicales dans un domaine réservé jusqu'ici aux directions et aux spécialistes de l'organisation du travail.

Pour beaucoup d'industriels, dont les dirigeants d'Alfa Roméo, en Europe, peuvent être considérés comme les chefs de file, l'homme ne peut pas être libéré de la chaîne par un réaménagement des tâches. On ne peut pas le plus souvent repousser une forme aussi efficace d'organisation de la production. Un changement capital ne sera possible, à leur sens, que lorsque le progrès technique permettra l'automatisation des opérations et une

(1) Encore que sur ce point les avis soient partagés, les incidents qui surviennent à chaque instant sur les chaînes en raison des cadences imposées obligent le plus souvent à une attention, une présence constantes et ne permettraient pas de penser aussi facilement à autre chose qu'on le dit et qu'on l'écrit. « Au contraire, deux situations ne sont en effet jamais identiques. Il y a toujours l'usure des outils, des pièces, de menues différences qui exigent une micro-adaptation fatigante, une activité mentale constante, mais de bas niveau. » (*Le Point*, n° 32, avril 1973). « Le miracle » de la chaîne tient en ceci : c'est de pouvoir assurer une production constante, et même sans cesse améliorée, malgré une fluctuation permanente des conditions de production, car on mise avant tout sur une adaptation constante de l'ouvrier à son travail. (« Un atelier d'OS » In *Projet* d'avril 1974).

(2) La hiérarchie des classifications devenant fonction de l'élargissement ou de la valorisation des tâches effectuées notamment dans les branches où les connaissances professionnelles, telles qu'elles peuvent être garanties par un CAP, ne sont pas adaptées à une technologie en permanente évolution.

(3) Dans d'autres secteurs en revanche, on signale des gains de productivité qui, selon les auteurs de l'expérience tentée en France, s'élevaient à plus de 30 % dans le textile et seraient moins légers dans l'électronique.

Dans ce domaine les indications fournies par Daniel BOERI, responsable de la mise en place des expériences d'enrichissement des tâches effectuées par l'Institut de Développement des Ressources Humaines (IDRH), sont encourageantes (interview parue dans l'hebdomadaire *Entreprise*, n° 983 du 17 juillet 1974).

réduction progressive des horaires, seule solution pour échapper à un travail qui demeurera de toute façon plus ou moins fastidieux (semaine de 32 h, voire de 26 h, pour les travailleurs à la chaîne).

3 - L'ENRICHISSEMENT OU LA VALORISATION DES TACHES

« L'élargissement se traduit seulement par un regroupement des tâches d'exécution qui ne transforme pas le statut de l'ouvrier. Ce dernier demeure un subordonné qui obéit aux directives de la hiérarchie et notamment de la maîtrise. L'enrichissement ajoute au regroupement horizontal (celui des fonctions d'exécution) un regroupement vertical qui accorde à l'ouvrier des fonctions d'organisation et de gestion... Certes, la frontière entre élargissement et enrichissement n'est pas toujours très précise : des entreprises donnent un contenu assez vaste à la notion d'élargissement, d'autres un sens étroit. Le critère qui permet de classer une expérience dans la première ou la seconde catégorie demeure pourtant assez net : c'est celui de l'existence ou non d'un certain pouvoir de l'O.S. dans la programmation et l'organisation de son travail. Dans l'élargissement des tâches, l'O.S. n'acquiert aucun pouvoir » (J.-P. DUMONT, « **La fin des O.S. ?** »).

Pour Frédéric HERZBERG, l'un des pionniers du « **job enrichment** », toutes les mesures qui tendent à améliorer le sort des salariés, par des procédés aussi divers que l'augmentation des revenus, la rotation ou l'élargissement des tâches — même si la préparation, l'entretien et le contrôle leur sont joints —, ne modifient pas sensiblement le statut de ceux-ci, car on ne fait qu'additionner en définitive des tâches parcellaires, ajouter zéro à zéro. Toutes ces mesures, par analogie avec l'hygiène médicale, ne sont pour lui que des « facteurs d'hygiène » qui ne peuvent qu'atténuer ou supprimer momentanément les aspects nocifs du travail, diminuer l'insatisfaction sans créer pour autant la satisfaction. Leur action ne peut avoir d'effets durables ; elle est comparable à celle de l'héroïne, il en faut des quantités de plus en plus importantes pour des satisfactions moindres.

Sans aucun doute, il importe de satisfaire « les besoins d'hygiène » qui engendrent, si on ne le fait pas, un mécontentement, source de colère et d'explosion. Mais il faut aller beaucoup plus loin, car le travail industriel trop cloisonné, morcelé, inachevé est profondément perturbateur. Toute tâche inachevée laisse en effet dans le psychisme une trace permanente, les travaux terminés arrêtant seuls l'activité subconsciente qui tend à l'achèvement. Il faut donc ajouter à l'élargissement des tâches et aux « facteurs d'hygiène » des « facteurs motivants » qui satisfont le besoin d'auto-réalisation dans le travail. Il faut par conséquent rechercher une amélioration de sa fonction qui assure au salarié responsabilité, considération, possibilité de promotion et lui permette de se situer sur un autre plan que celui de la machine ou de l'outil auquel il est plus ou moins asservi (1).

Dans ces conditions, les recherches entreprises par l'Ecole dite des « Relations humaines » au cours des années 40 et 50 ouvrent-elles des perspectives de solution ? Pour cette école de chercheurs, « l'entreprise » a deux fonctions, l'une économique qui peut s'exprimer en termes de coûts, de profit et d'efficacité technique, l'autre sociale qui est de satisfaire ceux

(1) « Toutes les catégories de personnel sont concernées. Quel salarié n'éprouve pas un sentiment d'impuissance devant le gigantisme de son organisation, de dépersonnalisation devant cette surpuissance des lois anonymes qui le régissent ? Les cadres sont les plus disponibles à ce type de contestation. Après avoir eu le sentiment de posséder un statut bien défini, ils sont frappés par la perte de leur autonomie. Ils découvrent avec amertume leur absence de pouvoir réel dans l'entreprise, ils mesurent mieux que quiconque ce qu'a d'insupportable un groupe où l'on ne sait qui on est, où l'on ne peut communiquer authentiquement avec les autres, où l'on n'arrive pas à conserver la maîtrise de sa vie face aux agressions multiformes, face à l'impérialisme des rationalisateurs et des organisateurs. » (J. DUBOIS, « L'entreprise contestée » in **Projet**, avril 1974).

qui en font partie. A ces deux aspects, souvent considérés comme sans relation l'un avec l'autre ou comme antagonistes, correspondent deux types d'organisation :

— **d'une part l'organisation formelle,**

c'est-à-dire les modèles d'interaction à l'intérieur de l'organisation humaine ou entre l'organisation humaine et l'organisation technique que prescrivent les règlements et les politiques explicites de l'entreprise pour assurer la coopération nécessaire à l'accomplissement de ses buts économiques.

— **d'autre part l'organisation informelle,**

c'est-à-dire les relations interpersonnelles, de fait, existant entre les membres de l'organisation et dont ne rend pas compte, ou mal, l'organisation formelle.

« Toute politique d'amélioration des conditions de travail préventive ou curative, est donc affaire d'équilibration ou de rééquilibration des systèmes ainsi définis, une question de communications, qui, si celles-ci sont insuffisantes, explique la résistance au changement technologique et à l'organisation scientifique du travail. » (B. MOTTEZ, **La sociologie industrielle**).

L'Ecole des Relations humaines aurait pu centrer ses recherches sur ce seul ajustement d'organisations différentes au sein de l'entreprise, sur les relations d'équilibre et de déséquilibre entre elles. Elle ne l'a pas fait, se limitant à l'étude de l'organisation informelle et de tous les processus psychologiques que sous-tend la vie de l'entreprise. Considérant l'organisation scientifique du travail comme une donnée acquise, elle s'est contentée de mener ses recherches dans un domaine que la rationalisation taylorienne n'avait pas abordé. Elle ne remet pas celle-ci en question, ne la critiquant que dans son inadaptation, dans son style, mais non pas dans son fondement.

« Dans cette perspective, l'amélioration des communications interpersonnelles, la perception des réactions d'autrui passent au premier plan des urgences. On affinera donc la sensibilité des cadres aux processus psycho-sociologiques par des séances de dynamique de groupe ; on leur apprendra à savoir écouter. Le contenu du travail, l'impact des machines utilisées et des techniques sur les relations entre les membres d'une même entreprise ou d'une équipe, ne sont pas considérés comme des éléments, ni même perçus, tout se passe au niveau des subjectivités. » (1).

Pour l'Ecole des Relations humaines « la satisfaction à l'égard du travail, du groupe, des chefs d'entreprise et par là un bon rendement, peuvent être obtenus, on le laisse du moins espérer, à partir de pratiques de commandement démocratiques, permissives, non autoritaires : de pratiques pouvant être précisées, apprises et par conséquent utilisées et exportées comme n'importe quelle technique. Une entreprise peut fonctionner pour la satisfaction de tous. C'est sous l'égide de la démocratie, l'union du bonheur et de la productivité » (2).

Ses représentants en arrivent ainsi à nier l'existence d'une quelconque motivation économique, et portant, l'efficacité d'une stimulation à caractère financier.

Il est naturel que l'insuffisance de cette approche ait été ressentie par les chercheurs, comme elle le fut d'ailleurs d'emblée par les milieux syndicaux et dans une certaine mesure par le patronat (3). Un directeur d'une entre-

(1) Y. DELAMOTTE, **Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel**, déjà cité.

(2) B. MOTTEZ, **La sociologie industrielle**.

(3) Pour Roger GARAUDY, « cette orientation est encore très amplement répandue, et certaines conceptions de la « participation » n'en constituent guère qu'une variante nouvelle cherchant à poursuivre, sous une autre forme, la tromperie des « relations humaines » démasquées, en 1966, tant par les étudiants que par les ouvriers (**Economie et Société Humaine** - Rencontres internationales du Ministère de l'Economie et des Finances, juin 1972).

prise américaine l'a très bien exprimé dans une interview d'I. CHEDEAUX, publiée dans un article de l'hebdomadaire **Les Informations** : « Frederik HERZBERG nous a fait comprendre que si nous avons réussi à supprimer les causes d'insatisfaction parmi nos travailleurs, nous ne sommes pas pour autant arrivés à les attacher réellement à leur travail. Il ne faut pas se faire d'illusion : les progrès de la productivité que nous avons enregistrés dans notre pays sont le fait de l'automatisation et d'équipements modernisés, et non d'une utilisation meilleure des ressources humaines. Croyant que la revendication principale du travailleur était : « traite-moi mieux », nous nous sommes lancés dans le développement de ce que nous appelons les relations humaines et nous y sommes restés, alors que ce qui est à l'ordre du jour : c'est « utilise mieux mes capacités... laisse-moi te montrer ce que je sais faire... permets-moi de le faire à ma manière : elle est peut-être meilleure, en tout cas elle est la mienne ! De toute façon laisse-moi apporter ma contribution à ma tâche. Voilà les aspirations du travailleur aujourd'hui. »

Mais comment doit-on procéder ? A ce stade, Frederik HERZBERG n'apporte pas de solutions bien nettes, précisant seulement que l'épanouissement de l'individu dans son travail et une meilleure utilisation du talent supposent le respect des cinq conditions suivantes :

- la possibilité de réaliser dans son poste une œuvre utile et personnalisée ;
- la reconnaissance par autrui de cet accomplissement et des résultats obtenus ;
- la possibilité de développer par le travail que l'on accomplit ses compétences et ses connaissances ;
- la possibilité d'accroître ses responsabilités dans l'accomplissement de tâches de complexité croissante tant au niveau de la préparation, de l'exécution que du contrôle ;
- la possibilité enfin d'une promotion en raison des performances obtenues.

Mais en définitive, c'est à la hiérarchie qu'il appartient de trouver les améliorations, les changements possibles et de donner aux ouvriers et en particulier aux O.S. un minimum de pouvoir dans la programmation et l'organisation de leur travail. J.-P. DUMONT dans son livre **La fin des O.S. ?** se demande si en définitive la théorie de HERZBERG ne consiste pas à trouver un second souffle pour que l'économie capitaliste traditionnelle continue son essor, sans plus.

Néanmoins le « **job enrichment** » marque un progrès certain dans la conception de l'homme au travail ; il est à l'origine d'expériences diverses aux Etats-Unis et en Europe, notamment en Grande-Bretagne où est née la théorie du système socio-technique, élaborée par les chercheurs du Tavistock Institute.

Pour ceux-ci, les comportements au travail, les relations entre les ouvriers et la direction, et aussi entre eux-mêmes, ne peuvent être valablement analysés sans référence à la technique et aux méthodes de production. « L'ensemble que constitue une entreprise ne peut donc être conçu seulement comme un système technique (ce serait retomber dans l'erreur de l'O.S.T. (1), qui, à la limite, voyait les ouvriers comme un prolongement de la machine), ni seulement comme un système social (ce serait retomber dans l'erreur de Relations humaines), mais comme un système socio-technique » (2) au sein duquel l'ouvrier doit conserver sa liberté créatrice et son autonomie que les techniques industrielles, et c'est leur vice fondamental, ont fait disparaître.

Entre le système technique et le système social s'exercent naturellement « des interactions, si bien que si l'on agit sur l'un d'entre eux, sans tenir

(1) O.S.T. : Organisation scientifique du travail.

(2) Y. DELAMOTTE, **Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel**, déjà cité.

compte des effets de cette action sur l'autre, rien n'assure que le bilan global sera positif : l'optimisation d'un seul système peut être néfaste pour l'ensemble socio-technique. Elle doit donc être menée concomitamment sur les deux plans en contrôlant les effets sur un plan des actions entreprises sur l'autre. Pratiquement, ce principe fondamental de la « **joint optimisation** » signifie qu'il faut analyser les principales caractéristiques d'un système technique et chercher à les traduire dans des tâches et des postes qui tiennent compte des besoins des hommes » (1).

Concrètement, l'organisation du travail suivant le système socio-technique doit alors satisfaire trois exigences de nature sociale :

- elle doit éviter la parcellisation et la monotonie de tâches en instituant comme règle la variabilité du travail et en laissant aux ouvriers une part d'imprévu ;
- elle doit offrir à l'ouvrier la possibilité de s'instruire et d'exercer ses capacités intellectuelles, son imagination créatrice, conditions que HERZBERG fixait déjà à l'enrichissement des tâches ;
- elle doit, de plus, reposer sur l'autonomie du groupe d'exécution.

Cette organisation ne se réduit donc pas à une valorisation individuelle des tâches, mais à une amélioration des conditions de travail en groupe : l'ouvrier n'est plus un numéro interchangeable, il fait partie d'une équipe. Cette équipe doit être autonome. Cela signifie que le contenu, la structure, mais aussi la coordination des tâches doivent être en partie définis par les intéressés eux-mêmes. Ceux-ci doivent pouvoir régler et contrôler leurs travaux mais aussi les planifier, la hiérarchie ayant un rôle tout à fait différent de celui qu'elle exerce traditionnellement.

Il n'y a plus de maîtrise, de contremaîtres, d'ingénieurs qui ordonnent, commandent, surveillent, mais seulement des services fonctionnels qui assignent des buts généraux, assument l'entretien et l'approvisionnement des ateliers. Il s'agit alors vraiment, ainsi que l'indique le Dr CAZAMIAN, spécialiste de l'ergonomie, d'une auto-organisation, d'une auto-régulation impliquant que les exécutants acquièrent des compétences multiples et complémentaires, et qu'ils agissent en ouvriers professionnels et non plus en ouvriers spécialisés.

« En haussant le social au niveau du technique, les partisans du système socio-technique tendent à égaliser le pouvoir du groupe d'exécution, agent du système social, et celui du groupe de direction, garant du système technique. Cette redistribution des pouvoirs au sein de l'entreprise conduit à une véritable révolution dans les lois et les mœurs industrielles. Elle aboutit finalement, plus ou moins, à reprendre les thèses des Yougoslaves et de la C.F.D.T. en faveur de l'autogestion dans la mesure où l'autonomie des groupes de production, jugée indispensable pour que le système fonctionne convenablement, ne saurait exister sans une participation de ces groupes à la définition et aux objectifs de la politique générale de l'entreprise » (J.-P. DUMONT, **La fin des O.S. ?**).

Dans cet article déjà cité, **Les relations professionnelles dans l'entreprise**, S. DASSA rejoint ces conclusions.

« Au niveau des travailleurs, les problèmes s'analysent plutôt en termes de rapports de production, et au niveau des organisations et des institutions plutôt en termes de relations professionnelles. Que ce soit sous l'angle de la connaissance de la réalité sociale ou sous l'angle politique de la transformation sociale, il nous semble que l'approche en termes de relations professionnelles conduit à une impasse. Les problèmes qui portent en eux et provoquent la crise sociale sont les rapports de production comme producteurs d'exploitation, de domination et d'aliénation.

(1) Y. DELAMOTTE, **Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel.**

Notamment, les relations de pouvoir qui permettent à une élite sociale de disposer du travail et de fixer comme exécutants soumis et dirigés la masse des travailleurs, sont de plus en plus difficilement acceptées et assumées. En ce sens, il faut noter qu'à notre point de vue, l'alternative au système actuel de rapports de production, ce n'est ni la cogestion qui est le point extrême jusqu'où peut aller une politique de relations professionnelles tournée vers la concertation, ni le pouvoir syndical compris comme un simple transfert des fonctions et des statuts de pouvoir des équipes patronales aux équipes syndicales. L'alternative est à rechercher dans le sens autogestionnaire qui voit la restitution en droit aux collectifs de travailleurs du pouvoir de décision et de gestion de leurs conditions de travail et de vie et de leurs rapports dans la production. La cogestion est à l'horizon d'une politique de transformation des relations professionnelles, alors que l'autogestion vise une transformation des rapports de production dans le sens d'un renversement des sources et de la légitimité du pouvoir de décision et de gestion. » (S. DASSA).

« Les théoriciens du système socio-technique et ceux de l'autogestion reprennent en fait les principes du « personnalisme », philosophie qui n'imprègne actuellement ni le capitalisme européen ou américain, ni le communisme dans les pays de l'Est, de là les réticences qui se manifestent dans les milieux politiques et les milieux patronaux. » (J.-P. DUMONT, **La fin des O.S. ?**).

Par ailleurs, nombre de salariés ne désirent pas participer à une semblable révolution dans l'organisation du travail soit par passivité, soit parce qu'ils considèrent le travail comme un appendice à leur vie active, toutes leurs capacités intellectuelles et psychiques étant réservées de préférence à la vie familiale et aux activités de loisirs.

Mais une société démocratique qui veut épanouir « la personne », y compris dans son travail, ne doit-elle tenir compte que des 40 à 60 % d'êtres passifs généralement hostiles aux innovations ?

Quoiqu'il en soit, d'ores et déjà, certaines entreprises se sont lancées dans des expériences plus ou moins limitées en Suède, en Norvège et en France.

4 - TRAVAIL EN EQUIPES SEMI-AUTONOMES

Dès 1950, les dirigeants de Philips aux Pays-Bas prennent conscience que les erreurs et les pertes que l'on observe dans l'organisation traditionnelle du travail sont directement liées aux problèmes sociaux ; que le travail à la chaîne est en désaccord avec les besoins actuels des salariés et qu'un système de production ne saurait fonctionner correctement que s'il est satisfaisant sous tous ses aspects : techniques, économiques et sociaux.

Diverses expériences sont tentées à partir de 1960, la plus importante le 1^{er} octobre 1969 (1). Elle consiste à faire monter en 103 minutes un poste de télévision complet par un groupe de sept personnes qui se répartissent les tâches.

Les contraintes de la ligne traditionnelle sont supprimées au lieu d'être rivés côte à côte, les sept ouvriers sont regroupés dans une partie de l'usine sur un carré d'une vingtaine de mètres de côté dans lequel ils peuvent se mouvoir librement. Chacun est responsable d'un ensemble d'opérations

(1) C'est-à-dire à une époque où le développement de la technique a permis de supprimer une grande partie du travail manuel grâce à l'impression des fils, rendant ainsi possible le montage par un petit nombre d'ouvriers d'un nombre de composants limité. La suppression du travail à la chaîne apparaît, ici aussi, étroitement liée à l'évolution des techniques.

et perçoit son propre apport et le résultat du travail du groupe auquel incombent toutes les vérifications, tous les réglages, toutes les corrections nécessaires et jusqu'à l'emballage final.

Le contremaître a disparu, remplacé par un moniteur. En cas de problèmes techniques, le groupe peut faire appel à lui ou, à des spécialistes techniques, mais l'initiative lui appartient. Ses membres relèvent eux-mêmes leurs absences, enregistrent leurs heures de travail. Il n'y a pas de leader.

Les objectifs à atteindre sont arrêtés une fois par mois avec la direction, à partir de là le groupe se fixe ses normes de production, assumant le planning de fabrication, le contrôle de qualité, la commande des composants.

L'objectif majeur de l'expérience est, en effet, non seulement de donner à chaque individu un travail plus complexe et variable (élargissement des tâches), mais de conférer au groupe en tant que tel responsabilité et autonomie (système socio-technique).

Selon les interviews publiées à ce jour, aucun des salariés intéressés ne souhaite retourner à la ligne traditionnelle. Le travail est jugé plus intéressant au sein du groupe dans la mesure, notamment, où chacun peut apprécier sa contribution au produit fini et requiert moins de tension nerveuse.

Pour la direction, les avantages d'ordre économique sont certains ; productivité plus élevée (gain de temps d'environ 9 % par rapport à la ligne traditionnelle ; souplesse d'adaptation en cas de variation de la production, d'absence, de maladie du personnel ; diminution de l'absentéisme en raison d'un fort sentiment d'appartenance au groupe qui amène ses membres à faire preuve d'une plus grande conscience professionnelle.

En revanche, le système nécessite des investissements plus élevés en raison de la place et des stocks plus importants qu'exige une telle organisation (coût des moyens mis en œuvre par ouvrier et par heure de travail : + 7 %).

Au total, cependant, les résultats positifs compenseraient les aspects négatifs, bien qu'on n'ait encore pu établir de manière scientifique et sur une période suffisamment longue toutes les données de l'expérience. Car, il s'agit, et la société Philips insiste sur ce point, d'une expérience, limitée, et qui se poursuit (Un deuxième groupe semi-autonome de sept personnes est entré en activité en février 1971, un troisième est prévu).

En fait, bien qu'elle souligne que tous les salariés ne manifestent pas un égal intérêt pour la réduction de la parcellisation des tâches, la société semble craindre des réactions en cascade. « En effet », rappelle Y. DELAMOTTE dans son rapport, « la mise en œuvre d'une telle expérience suppose une réorganisation et une restructuration des emplois qui déborde largement l'équipe concernée. En outre l'intégration dans son travail d'activités et de responsabilités qui relèvent traditionnellement de services déjà constitués, si elle était généralisée, compromettrait l'équilibre existant des fonctions, des statuts et des situations de pouvoir dans l'entreprise. »

« Elle devrait notamment s'assortir d'une réduction de la ligne hiérarchique et d'un nouveau type de relations entre les ouvriers et la maîtrise » (1).

A en croire la revue **The Announcer** (mars-avril 1971), on peut penser que la société Philips serait assez favorable, à l'avenir, à un double système ; le maintien du travail parcellaire à la chaîne et, le cas échéant, pour certains salariés, la mise en place de groupes partiellement autonomes.

(1) Y. DELAMOTTE, *Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel.*

Peugeot et Renault qui, discrètement, tentent des expériences variées, seraient du même avis : pour elles, il ne saurait être question de généraliser la formule à une population d'O.S. très peu homogène.

En Suède, pourtant, Volvo a franchi le pas et décidé de l'étendre à l'ensemble du personnel dans ses nouvelles usines en raison des difficultés croissantes que la société éprouvait pour recruter des ouvriers.

Au cours des cinq dernières années, plus de 1 500 employés ont été engagés, dans son usine de Göteborg, dans des expériences de rotation, d'élargissement et d'enrichissement des tâches. Dans l'usine de Torlanda, 1 000 ouvriers sur un effectif de 7 000 travaillent en équipes plus ou moins autonomes. Une équipe est composée de trois à neuf personnes. Chacun de ses membres la représente à tour de rôle et devient son porte-parole et son intermédiaire avec la maîtrise. La répartition des tâches est déterminée au sein de l'équipe et donne lieu à une certaine rotation. Chaque équipe reçoit la totalité des tâches qu'elle doit accomplir, par exemple, pendant une semaine, et est payée pour la totalité de la prestation fournie. Elle répond, dans son secteur de travail, des plannings de production et du contrôle. Si elle reçoit un nouveau membre, elle a droit à des honoraires d'instructeur en compensation du temps passé à le former.

Des réunions sont tenues au moins une fois par mois pour discuter des problèmes de l'équipe. Son représentant, le contremaître et le technicien de la production se rencontrent aussi souvent qu'il est nécessaire pour trouver des solutions aux problèmes qu'elle n'a pu résoudre par ses propres moyens.

Dans cette formule, la hiérarchie est modifiée, une partie des fonctions du contremaître étant assurée par le groupe. Par ailleurs, l'accroissement des responsabilités des ouvriers nécessite au départ une formation spéciale. C'est ainsi que, dans l'usine de Lundby, tous les monteurs passent dans un centre de formation et suivent un cycle d'instruction de 130 heures.

Toutes les expériences sont lancées et poursuivies en étroite collaboration avec les syndicats. En cas de projet de construction d'usine, un conseil est tenu en présence des membres de la direction et des ouvriers, de façon à donner la possibilité au personnel d'exercer une influence dès le départ sur les conditions de travail. Il en va de même pour la réfection et la modernisation de bâtiments existants et l'achat de nouvelles machines afin que les exigences relatives au milieu environnant soient respectées.

Dans les deux nouvelles usines de Skövde (moteurs) et de Kalmar (assemblage du modèle 164) (1), qui seront mises en service cette année, l'objectif est d'abandonner complètement la chaîne traditionnelle d'assemblage pour la remplacer par des unités de 20 à 29 ouvriers. Les groupes seront responsables, chacun, d'une partie de voiture ou de moteur à monter. Ils décideront eux-mêmes de leur propre rythme de travail et se distribueront les tâches.

Pour faciliter le travail en groupe, les architectes ont proposé des plans particuliers qui répondent aux exigences des ergonomes et des ouvriers :

— en forme de E à Skövde où les bâtiments correspondant aux jambages horizontaux sont réservés aux services de traitement, le bâtiment correspondant à la barre verticale étant réservé aux services de montage et d'essais (entre les trois barres horizontales des espaces de verdure sont prévus).

— en forme de cristalloïde à Kalmar où l'usine est composée d'une série

(1) les carrosseries, les châssis, les moteurs et les autres éléments étant fabriqués par la firme dans ses usines de Göteborg et de Skövde.

de petits ateliers dans lesquels chaque groupe de 15 à 25 personnes dispose de sa propre entrée et de son vestiaire, d'une aire de repos et de différents emplacements de travail.

Dans chaque usine se trouvent des lieux de dépôt des pièces traitées et des carrosseries qui constituent des stocks tampons et donnent aux ouvriers la possibilité de modifier leur rythme de travail et de choisir leurs temps de pause. Un système de transport est prévu de façon que moteurs et carrosseries puissent passer facilement d'un groupe à un autre. Une mécanisation et une automatisation très poussées doivent permettre d'éliminer dans une large mesure, les moments de travail monotone et pénible.

Pour Volvo, la question semble ne pas se poser de savoir s'il s'agit d'opérations rentables ou non. Il importe d'abord de remédier à des difficultés de recrutement, à un absentéisme, à un turn-over grandissants et à une baisse de rendement qui ne pouvaient que s'aggraver dans le contexte social de la Suède et conduire à une baisse de la production qu'il est difficile d'évaluer et par conséquent de comparer avec les résultats qu'on peut attendre de la nouvelle organisation du travail.

Cependant, dans les anciennes installations de la firme où travaille la majorité des 30 000 salariés qu'elle emploie, on n'envisage pas, pour le moment, la suppression des chaînes en raison du coût des installations nouvelles.

Pour les observateurs étrangers, il s'agit d'expériences encore limitées (1) puisque les usines de Kalmar et de Skövde ne produiront pas, au moins dans un premier temps, de voitures complètes et qu'il reste à démontrer que le travail en équipes semi-autonomes et la suppression de la chaîne sont applicables dans une usine travaillant en grande série où sont employées des dizaines de milliers de personnes assurant la production journalière de milliers d'unités. (L'usine de Kalmar devrait monter 30 000 voitures en 1974 et employer 600 personnes).

5 - LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

C'est en Norvège que les expériences menées sur la constitution de groupes semi-autonomes d'ouvriers de production représentent l'application la plus poussée des notions scientifiques élaborées par les chercheurs de l'Institut Tavistock de Londres.

« Tout a commencé », écrit J.-P. DUMONT « lorsque les chefs d'entreprise norvégiens prirent conscience que le développement du Marché commun menaçait l'industrie nationale et que les ressources humaines étaient l'une de leurs richesses essentielles. Ce petit pays où employeurs, syndicats et gouvernement ont une certaine communauté d'esprit et désirent améliorer le contenu du travail et les relations sociales, est, il est vrai, un terrain privilégié pour des réformes sociales en profondeur, la préoccupation tant des employeurs que des syndicats portant, au-delà des problèmes économiques, sur les meilleurs moyens de réaliser la démocratie industrielle. »

(1) Chez SAAB également, depuis 1972, dans le département qui fabrique les moteurs du modèle SAAB 99, les ouvriers sont répartis en groupes de quatre personnes auxquels un système original d'approvisionnement et d'écoulement assure une parfaite autonomie (système de câbles en forme de boucles). Une tentative précédente s'était révélée infructueuse, elle consistait à faire monter par un seul ouvrier au cours d'un cycle de production de six heures un moteur complet, ce qui constituait une charge et des responsabilités trop lourdes que le personnel refusa d'assumer.

Aussi décidaient-ils, dès 1962, de constituer un comité de recherche associant les syndicats, le patronat et les chercheurs, ceci en étroite liaison avec l'Institut norvégien pour la recherche sociale dans l'industrie qui obtenait de son côté la collaboration de l'Institut Tavistock.

Pour mener ces recherches, patronat et syndicats financèrent tout d'abord à part égale le comité. Par la suite, le gouvernement accorda une aide, tout en laissant entière liberté aux partenaires sociaux. Ainsi, dès le départ, un accord en bonne et dûe forme consacrait une certaine entente entre les trois parties pour mener des études sur la démocratie industrielle.

Les premières enquêtes montrèrent que les partenaires sociaux manifestaient un certain scepticisme à l'égard des modalités existantes de participation, considérées comme des aménagements purement formels. Elles révélèrent, en effet, que le représentant élu par les travailleurs au conseil d'administration des sociétés, conformément à la législation norvégienne, adoptait en général une attitude identique à celle des autres administrateurs, étant donné les forces qui pèsent sur lui (1) et ne représentait plus en fin de compte que lui-même. Les conditions nécessaires pour un partage effectif du pouvoir faisant par conséquent défaut, on en conclut finalement que quelque chose de plus était indispensable et qu'il fallait transférer aux travailleurs eux-mêmes et non plus à l'un d'entre eux, une fraction du pouvoir détenu, pratiquement, exclusivement jusque là par la direction et l'encadrement.

Parmi les expériences tentées, l'une des plus concluantes est celle que mène depuis 1965, la société NOBO dans un atelier, nouvellement construit à l'époque, situé à une vingtaine de km de Trondheim où se trouve son usine principale. Dans ce petit établissement de mécanique légère qui employait une centaine de personnes à la fabrication de radiateurs électriques, le processus de production comportait trois opérations principales :

- un traitement mécanique (emboutissage et soudure) ;
- un traitement des surfaces (nettoyage et peinture) ;
- le montage et l'emballage.

L'ensemble des opérations était assuré par une trentaine d'ouvriers formant équipe, dont la formation ne demandait que quelques semaines. Chaque ouvrier opérait à un poste bien défini dont il ne changeait pas et effectuait un travail monotone. Deux d'entre eux avaient une tâche différente de surveillance et d'assistance technique. Les fonctions de coordination, de planning, d'administration du personnel, d'entretien, de manutention étaient remplies par des spécialistes.

Les chercheurs en coopération avec la direction locale, le délégué syndical et les ouvriers procédèrent tout d'abord à une analyse socio-technique de l'établissement, déterminèrent ensuite les conditions d'une expérience avec une équipe autonome, isolée dans une partie de l'atelier et la mirent en œuvre une année durant, après quoi ils se retirèrent. Au départ, l'expérience ne diffère guère de ce que l'on a tenté et souvent réussi ailleurs :

- formation de quelques semaines afin de rendre possible la rotation des tâches ;
- responsabilité de l'organisation interne du travail et du respect des objectifs ;
- remplacement du contremaître par un responsable des contacts, chaque membre de l'équipe remplissant à tour de rôle cette fonction ;
- salaire fixe, négocié tous les trois mois, avec prime collective de production aux pièces avec taux de base et bonus.

(1) Même observation des partenaires sociaux en Allemagne en ce qui concerne la « grande cogestion ».

Où les choses changent, c'est que l'on constate un an plus tard que les 110 ouvriers de l'établissement répartis en cinq groupes autonomes de quinze à quarante ouvriers ont opté pour le système et s'efforcent d'en exploiter toutes les possibilités. Chaque groupe établit ses prévisions, planifie son travail sur une période de trois mois (au lieu d'une semaine, puis de quatre initialement) répartit les postes, procède lui-même aux embauches nécessaires et contrôle la qualité de son travail.

Il n'y a plus dans l'usine qu'une seule catégorie d'ouvriers (1), payée en fonction de la production (prime collective de production), mais aussi de ses connaissances et capacités nouvelles (50 % des ouvriers peuvent occuper n'importe quel poste).

Le management s'est retiré en dehors des lieux de production et sa tâche essentielle est alors de fournir aux équipes autonomes les matières premières, l'équipement, l'information dont elles ont besoin et d'assurer les échanges nécessaires entre l'établissement et la société mère.

Les cinq responsables de groupe chargés des contacts forment avec le directeur local un comité qui a compétence pour un grand nombre de questions : plan de production, budget, suggestions, développement sur le plan organisationnel et technique.

Selon la direction, l'absentéisme a diminué de 50 % et le turn-over est devenu quasi inexistant. Des centaines de suggestions ont été présentées par les responsables et neuf sur dix adoptées. Les résultats obtenus sont supérieurs à ceux des autres établissements de la société sur le plan de la productivité, de l'efficacité et du développement. Ceci en raison d'une souplesse plus grande dans l'organisation et la répartition du travail, d'une meilleure utilisation de la main-d'œuvre et de ses aptitudes qui a permis d'abaisser nettement les coûts de production par individu.

A noter également que l'expérience menée en plein accord avec le syndicat a suscité une syndicalisation à 100 % et que les ouvriers, très intéressés par la formule, entendent en tirer avec l'appui syndical encore plus de liberté d'action.

En fait, ce qui caractérise les expériences de démocratie industrielle norvégiennes, c'est qu'elles ne visent pas seulement à l'enrichissement des tâches, à l'amélioration des connaissances professionnelles et dans une moindre mesure à la promotion des salariés, mais cherchent essentiellement à les faire accéder à travers leur appartenance au groupe à des responsabilités nouvelles. La constitution de groupes semi-autonomes de production autorisent une plus large participation à la gestion administrative et technique, l'assujettissement aux contraintes de l'organisation se fait ainsi moins sentir.

Cette expérience vise à déclencher un processus d'auto-apprentissage en relation avec les exigences nouvelles d'une situation de travail différente et concrète, d'où naîtront des changements institutionnels.

En somme, si les expériences norvégiennes ont reposé sur des groupes, c'est aussi parce que les promoteurs de ces expériences voulaient au départ promouvoir de nouvelles formes de démocratie industrielle (Y. DELAMOTTE).

Aucune expérience à ce jour n'a été poussée aussi loin, semble-t-il, en France où l'on s'efforce davantage de valoriser les tâches individuelles

(1) Il y a lieu de rappeler ici que le personnel de maîtrise (chefs d'équipe, contremaîtres, cadres moyens) est nettement plus nombreux dans les entreprises françaises et mieux rémunéré relativement aux ouvriers que dans les entreprises nordiques ou allemandes (Cf. à ce sujet, le rapport CERC de mai 1974).

prises séparément, ce qui conduit, notamment dans l'électronique, à remettre en cause le système de la cotation de poste (1).

A signaler pourtant dans le cadre d'expériences entreprises sous l'égide de l'association « Entreprise et Progrès » l'essai tenté par un fabrique de chaussures très mécanisée et où le taylorisme et l'organisation scientifiques du travail étaient poussés à l'extrême (fractionnement de la chaîne, suppression de l'avancement automatique, octroi de certaines responsabilités aux groupes semi-autonomes, auto-organisés ainsi formés) (2).

Les résultats ont été suffisamment satisfaisant pour qu'une deuxième opération plus originale soit lancée, elle porte sur un groupe expérimental de 21 personnes auquel a été conférée une large autonomie dans les domaines suivants, pour la plupart inhabituels :

- partage du produit du travail entre les membres de l'équipe, rémunérée aux pièces selon les idées chères à Hyacinthe DUBREUIL (3) ;
- intéressement collectif ;
- fixation par groupe de la production hebdomadaire ;
- liberté d'horaire dans une certaine plage ;
- liberté de licencier le personnel, liberté d'embauche.

Par rapport aux autres groupes de production, on n'a observé, jusqu'ici — car l'expérience continue — ni baisse de la productivité, ni baisse de la qualité en dépit d'une réduction du temps de travail, passé de 45 h à 41 h, mais un certain nombre d'aspects négatifs sont cependant apparus. Le groupe a tout d'abord rejeté les plus faibles, ramenant ses effectifs de 21 à 18 personnes, puis, lorsqu'on lui a demandé d'augmenter sa production, s'est montré extrêmement sélectif dans l'embauche de trois nouveaux membres avec une tendance générale de tous ses membres à exploiter les nouveaux venus. Faut-il condamner pour autant tout système de rémunération autonome ? Il est encore bien trop tôt pour se prononcer. Mais il y a lieu de remarquer qu'un système de ce genre exige apparemment un pouvoir central extrêmement fort si l'on veut éviter de véritables dictatures au niveau des groupes. Peut-être est-ce la raison pour laquelle les autres groupes n'ont pas demandé à ce que le système leur soit étendu dans l'expérience en cours ?

A cet égard, Albert MEISTER dans un article consacré à l'autogestion yougoslave et aux charges de la démocratie (4) rappelle que, « quelle que soit la formule d'autogestion choisie, les fondateurs ont toujours cru que la suppression du conflit de classes, grâce à la socialisation des moyens de production, suffirait à transformer les relations de travail. Or, une fois que l'égalité formelle est réalisée, les inégalités naturelles n'apparaissent que plus criantes, et ce sont elles qui donnent naissance à de nouvelles stratifications, parfois tout aussi odieuses que celles qui se fondaient sur l'argent. C'est alors le triomphe des plus intelligents qui, au pouvoir, sont rarement les plus humains ; ou bien le règne des plus conformistes à

(1) Le contenu de ceux-ci n'étant plus défini une fois pour toutes mais pouvant changer en fonction des capacités de l'opérateur dont le salaire varie dès lors en fonction de sa qualification réelle et non des caractéristiques et de la classification du poste.

(2) Certains équipements trop saturés ont dû être doublés afin de donner suffisamment de souplesse à la nouvelle organisation.

(3) Pour Hyacinthe DUBREUIL, la juxtaposition de cellules autonomes est la base d'un nouveau mode d'organisation du travail dont les caractéristiques fondamentales ont été exposées dans son ouvrage **A chacun sa chance** et que l'on peut résumer très sommairement comme suit :

— libre recrutement des travailleurs par leur collectivité constituée en coopérative de main-d'œuvre ;
— entreprise collective d'un travail déterminé, pour un prix convenu entre l'employeur et le délégué de la coopérative de main-d'œuvre ;

— choix libre par les ouvriers groupés dans l'entreprise collective de leurs chefs et libre organisation de l'exécution du travail qui leur est confié ;

— répartition du prix global du travail entre les ouvriers selon le mode de partage qu'ils jugent eux-mêmes convenable (sans que de nos jours, semble-t-il, le minimum réparti puisse toutefois être inférieur au SMIC).

(4) Article paru dans **Le Monde** du 2 juillet 1974.

l'égard des idéologies officielles ; ou celui des camarades élus aux postes de responsabilité grâce à leur popularité dans les ateliers ; ou celui des plus entreprenants, dont l'initiative et l'esprit d'entreprise seront plus utiles à la croissance des investissements qu'au respect des procédures démocratiques. »

Bien que l'amélioration des conditions de travail occupe une place de plus en plus importante dans les revendications ouvrières et soit à l'heure actuelle l'une des préoccupations essentielles du patronat, l'attrait des métiers industriels continuera de dépendre très directement, en toute hypothèse, des perspectives de rémunération et de promotion d'une part, de la stabilité de l'emploi et des revenus d'autre part.

En ce sens, des mesures telles que la mensualisation, (à l'heure actuelle plus de 75 % des ouvriers sont mensualisés), la création d'un puissant dispositif de formation permanente, largement accessible aux travailleurs les moins qualifiés, la participation des travailleurs aux fruits de l'expansion devraient corriger, dans ce qu'ils ont de plus pénible à supporter, les désavantages de la condition ouvrière. La mensualisation, cependant, ne sera efficace et ne devrait pas se traduire par une aggravation de l'absentéisme que dans la mesure où elle sera totale et conduira à :

- une unification complète des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel ;
- une évaluation nouvelle de tous les postes de travail ;
- une harmonisation de tous les appointements et salaires ;
- la mise en place d'une gestion prévisionnelle s'appliquant à l'ensemble du personnel ;
- un ensemble d'actions d'éducation économique et sociale, de formation et de perfectionnement professionnels.

rôle de l'état

Si tout ce qui pourrait être fait pour remédier à la désaffection que l'on constate à l'égard des emplois industriels dépend pour une très large part des entreprises, les interventions des pouvoirs publics dans les domaines suivants pourraient jouer également un rôle considérable (1).

A) SALAIRES

« Les comparaisons internationales de salaires, à manier avec beaucoup de précaution parce que la répartition entre salaire direct et indirect varie beaucoup d'un pays à l'autre et qu'il conviendrait, en outre, de pouvoir comparer le pouvoir d'achat des travailleurs plutôt que leur salaire, montrent cependant que, parmi les ouvriers des pays industrialisés, les ouvriers français sont, avec les italiens ceux qui ont les gains horaires bruts les moins élevés (2). Il apparaît donc, lorsqu'on étudie dans l'absolu, le niveau des rémunérations, que l'industrie française connaît un problème des bas salaires (3) ».

La politique de relèvements substantiels du S.M.I.C. (4) qui favorise notamment la main-d'œuvre féminine employée dans l'industrie, doit donc être poursuivie, mais elle pourrait devenir plus sélective et faire bénéficier de taux de hausses spécifiques les branches industrielles où les problèmes de recrutement sont les plus aigus. Ceci, afin d'accélérer l'adaptation de nos systèmes de rémunération (classifications Parodi, cotations de poste) au marché du travail. « Les classifications traditionnelles lient, en effet, exclusivement le niveau du salaire à celui de la responsabilité sans tenir compte d'autres facteurs tels que les conditions de travail et la dureté de certains emplois, rendant ainsi très difficile le recrutement de salariés nationaux pour les postes les plus pénibles » (3).

Il ne serait pas inconcevable d'envisager à moyen terme, non pas une grille unique du manœuvre à l'ingénieur comme le souhaitent la C.G.T. et

(1) « Quel est le rôle de l'Etat et quel est le rôle de l'entreprise ? Il s'agit de bien s'entendre », estime A. RIBOUD, « le socialisme, le marxisme cherchent à rendre l'Etat responsable de tout, de même que le capitalisme de nos grands-pères voulait rendre l'entreprise responsable de tout. Où se trouve le juste milieu, où se trouve l'équilibre ? Où se trouve... disons, une certaine équité ? En fait, je crois qu'il faut donner à l'Etat un rôle essentiel, celui de fixer les seuils minima. C'est l'Etat qui doit dire : en dessous de tel seuil de bien-être, il faut trouver des solutions ».

(2) En 1970, les gains horaires des ouvriers (y compris les majorations pour heures supplémentaires et les primes) atteignaient 8,84 F en Allemagne, 7,15 F aux Pays-Bas, 7,12 F en Belgique et seulement 5,64 F en France (ce qui explique les migrations journalières de milliers de personnes habitant aux frontières de l'Allemagne). Selon l'ONU, un cadre supérieur gagne en moyenne près de 6 fois plus que le manœuvre en France, contre 4,3 fois plus au Danemark, 3,1 en Suède, 2,4 en Norvège et aux Etats-Unis et même 1,8 en Allemagne, mais l'ONU formule des réserves sur ce dernier chiffre. En 1972, 4 millions de salariés gagnaient encore moins de 1 000 F par mois.

(3) Principaux aspects du problème des salaires en France in **Problèmes économiques**, n° 1263 de mars 1972 (La Documentation Française).

(4) Le SMIG était fixé à 2,22 F au 1^{er} janvier 1968, le SMIC atteignait 6,55 F au 1^{er} septembre 1974. Cf. l'annexe III, tableau 18, « Evolution du salaire minimum légal depuis 1950 ».

la C.F.D.T. mais le remplacement des catégories aujourd'hui utilisées par une classification qui ne distinguerait plus que des agents d'exécution, des techniciens et des experts, des agents d'autorité.

Par ailleurs, la structure du salaire devrait être simplifiée, l'accumulation souvent excessive de primes de toutes sortes (2) compliquant à souhait la lecture de la feuille de paie et le calcul individuel en matière d'augmentation de salaire puisque les primes ne subissent pas les majorations collectives. Les salariés auraient ainsi moins le sentiment d'être manipulés.

« Pour inciter les ouvriers à travailler davantage et à ne pas faire grève, pour éviter les foudres du Gouvernement qui prêche la stabilisation », note J.-P. DUMONT, « les employeurs freinent l'augmentation des salaires de base mais créent de multiples primes dont l'avantage supplémentaire est de diviser le personnel : prime d'objectif, prime de rendement, prime d'assiduité, prime de pénibilité, prime de salissure, prime de déplacement etc... Un ingénieur-conseil a cité le cas d'une société que gérait plus de trois cents primes. Il s'ensuit des écarts considérables de salaires — de l'ordre de 65 % — selon les ateliers, les usines, les secteurs industriels et les régions. Les ouvriers ignorent eux-mêmes ce que gagne exactement le voisin. Selon une étude d'un économiste britannique, M. ROBINSON, les lois classiques de l'offre et de la demande, sur un marché de libre concurrence, fonctionnent à peine. La plus grande confusion règne et dans certains cas, observe M. ROBINSON, l'ignorance des salariés sur le gain de leurs camarades autorise les employeurs à déclarer et à faire croire qu'ils font beaucoup alors qu'ils ne font rien ».

Il conviendrait pour mettre un terme à ce genre d'abus de limiter réglementairement à un certain pourcentage du salaire de base le montant global des primes et de leur appliquer les mêmes majorations en cas d'augmentation de la rémunération principale.

Avec la faiblesse des rémunérations et la cotation par poste, le salaire au rendement est le troisième grief qui revient le plus souvent dans les discussions salariales.

Celui-ci, « après avoir connu des vagues successives, paraît cependant quelque peu en déclin, actuellement, en France. D'autre part, nombreux sont les praticiens qui pensent que les prochaines années verront disparaître ce type de rémunération (2). Mais cette disparition se heurte encore à l'opposition de nombreux responsables d'entreprise ou d'atelier et parfois même à celle des intéressés eux-mêmes qui souhaitent que la variation des efforts soit sanctionnée par le salaire » (3).

Néanmoins, le système n'apparaît plus aujourd'hui que comme un moyen d'efficacité provisoire. En effet, après une période de démarrage brillante, l'effet stimulant du salaire au rendement s'affaiblit en général, la productivité stagne alors et le coût administratif du système s'accroît. Ses limites sont :

techniques :

La prolifération des normes et leur inadaptation à des processus de fabrication qui évoluent constamment conduisent à des gaspillages pour l'entreprise.

(1) L'Institut de Recherche Economique et de Planification de l'Université des Sciences Sociales de Grenoble (IREP) distingue quatorze groupes de primes dans une étude effectuée pour le Ministère du Travail (*Les primes dans le salaire ouvrier - L'exemple de l'industrie grenobloise*, déc. 1973).

(2) D'après « Liaisons sociales », n° 66/74 du 29 août 1974, 4 % des ouvriers étaient payés au rendement en octobre 1973 contre 8,8 % en décembre 1971, 19,7 % en décembre 1969 et 28,1 % au début de 1960. En décembre 1971, le système couvrait 2,2 % des salariés dans les industries agricoles et alimentaires, 5,6 % dans la production des métaux, 12,6 % dans la mécanique générale, 29,4 % dans l'industrie textile, 29,8 % dans l'habillement et le travail des étoffes, et 37,3 % dans les cuirs et peaux.

(3) *Usine nouvelle* (juin 1972) cite le cas d'une petite entreprise de confection où les meilleures ouvrières ont obligé le patron, qui essayait une nouvelle forme de rémunération, à reprendre le système des salaires au rendement.

économiques :

Augmentation progressive des coûts administratifs (les modalités d'attribution des primes étant confiées à un personnel para-technique coûteux). Par ailleurs, le rendement ne résulte plus de la seule vitesse d'exécution, le plus souvent commandée par la machine, mais d'un ensemble de facteurs que l'ouvrier a sous sa responsabilité, en sorte qu'il devient plus rationnel économiquement de rattacher les primes aux économies réalisées sur les coûts d'exploitation qu'à l'économie du temps passé.

humaines :

Freinages en cas d'insuffisance des primes, ou si les temps prévus sont trop courts, ou dans les phases de finition par crainte du chômage — Récupération par le groupe des éléments les plus zélés qui sont contraints de s'aligner — Détérioration du climat social et conflits quand le système est perçu comme un mode de coercition donnant lieu à des contrôles à caractère vexatoire.

Même si des mesures peuvent être prises et le sont de plus en plus fréquemment par les entreprises pour limiter ses effets nocifs, l'évolution des mentalités et les formules nouvelles (1) qui apparaissent à l'heure actuelle, condamnent à terme le salaire au rendement, les progrès rapides de la mensualisation le confirment d'ailleurs (2).

Pour le moment, il recouvre des pratiques très différentes d'une entreprise à l'autre, mais on peut remarquer, parmi les tendances récentes :

— la préoccupation des ingénieurs de ramener la partie mobile du salaire dans des limites raisonnables, estimées à 30 % du salaire total ; ainsi l'attrait de la prime subsiste sans que le niveau du salaire subisse des variations anarchiques et sans faire obstacle au système de « l'allure naturelle » (3),

— l'instauration de primes collectives liées à l'efficacité globale de l'entreprise.

Dans ces conditions, les pouvoirs publics pourraient d'ores et déjà exiger des partenaires sociaux l'introduction dans les conventions collectives de clauses fixant que, désormais, la partie variable du salaire, sous forme de primes de rendement individuelles ou collectives, ne pourra dépasser un certain pourcentage du salaire de base, sans que ce dernier puisse être inférieur au S.M.I.C.

B) CADENCES

A partir du moment où l'homme, tel qu'il est conçu dans l'O.S.T., n'est plus qu'une mécanique, qu'un rouage intermédiaire au service de la machine,

(1) Par exemple, le regroupement de la population ouvrière selon un certain nombre de classes de rendement, la fiche individuelle de rendement de l'ouvrier permettant de le situer dans une de ces classes. Le passage dans une classe supérieure ou la rétrogradation se décident, en ce cas, selon des modalités diverses.

(2) « Liaisons sociales », n° 68/74 du 29 août 1974.

De décembre 1969 à octobre 1973, la proportion d'ouvriers mensualisés est passée d'environ 10 à 75 %. Fin 1973, on pouvait estimer que la mensualisation de la paie concernait pratiquement la totalité des ouvriers dans le pétrole, carburants liquides, la production des métaux, le bâtiment et les travaux publics, l'industrie chimique. Par contre, dans quelques branches comme l'industrie polygraphique, les cuirs et peaux, l'extraction des minéraux divers, la proportion d'ouvriers mensualisés n'avait pas dépassé 50 %.

(3) Dans cette étude sur les primes dans le salaire ouvrier (déjà cité), l'IREP de Grenoble note que la tendance générale est à l'intégration des primes de rendement et que le gel de celles-ci, qui en atténue la signification, constitue une étape intermédiaire du processus de disparition.

c'est à lui qu'il appartient de s'adapter aux cadences de celle-ci dont la vitesse ne cesse de croître avec les progrès techniques (1). « Il y a huit ans », indiquent les organisations syndicales, « la régie Renault sortait 750 000 véhicules par an, maintenant elle en sort plus de 1 200 000 avec mille travailleurs en moins ». L'arrivée des ordinateurs a encore accéléré les choses : « dans un cycle de trois minutes, les ouvriers étaient « engagés » auparavant entre 60 et 95 % du temps, à l'heure actuelle il le sont entre 80 et 97 %, la fourchette a été resserrée, les charges de travail augmentées ». J.-P. DUMONT dans son livre « **La fin des O.S. ?** », multiplie les exemples de ce genre.

En fait, il semble que les cadences ont beaucoup augmenté dans les années qui suivirent mai 1968. Il n'y aurait pas une augmentation absolue des cadences mais seulement une augmentation relative. Embarqué dans un monde plus facile où la télévision s'appesantit sur des images fascinantes de vie aisée et oisive, l'ouvrier accepterait de moins en moins les cadences, ces mêmes cadences qu'il supportait plus ou moins facilement il y a dix ans.

L'important pour les sociétés, en raison de la concurrence acharnée qu'elles se livrent, est de produire coûte que coûte pour livrer dans les délais et tenir, même si la qualité doit en souffrir et le volume des rebuts s'accroître.

Dans les études de temps, l'homme est assimilé à une machine bien réglée, exécutant des opérations de façon invariable. Or, dans la pratique, constatent les ergonomes, il n'existe jamais deux opérations identiques. De plus, un geste n'est pas seulement un acte physique, il met en jeu des facultés intellectuelles et mentales et, de ce fait, introduit dans la détermination des cadences une grande marge d'imprécision. On en arrive ainsi, à partir d'études de chronométrage très controversées, à des cadences excessives qui annihilent toute conscience professionnelle, défavorisent les ouvriers âgés et moins résistants, vieillissent prématurément le personnel, sont à la base d'un grand nombre d'accidents du travail et de névroses et sont l'une des causes essentielles de la désaffection à l'égard des emplois industriels.

Dans le document patronal sur les conditions de travail des O.S., le C.N.P.F. lui-même admet que l'« organisation scientifique du travail n'est pas suffisamment concrète et applique des règles faites pour un exécutant abstrait, jeune, en bonne santé et en bonne forme physique et morale ». « Il arrive trop souvent », indique-t-il encore, « que les ingénieurs et les techniciens des bureaux de méthodes ne possèdent ni la formation, ni l'expérience leur permettant d'exécuter leurs tâches en donnant aux considérations humaines la place qui leur convient ».

Il appartient par conséquent aux pouvoirs publics d'y veiller en interdisant par exemple, comme les organisations syndicales l'ont obtenu chez FIAT en Italie dans l'usine de Cassino, des cadences inférieures à 3 minutes.

Il est bien évident cependant que, d'une manière générale, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, l'amélioration recherchée des conditions de travail suppose une harmonisation des mesures nécessaires au niveau communautaire, sans laquelle apparaîtraient entre les Etats membres de la C.E.E. des distorsions de concurrence insupportables.

Elle suppose aussi et pour la même raison une concertation entre la C.E.E. et tous les pays hautement industrialisés de façon à éviter, autant que possible, le recours à des mesures protectionnistes qui iraient à l'encontre de la politique d'ouverture à la concurrence suivie jusqu'ici par la Communauté et qui constitue l'un des éléments fondamentaux de son expansion économique, clef du progrès social.

(1) L'automatisation, elle-même, ne ferait qu'accélérer les cadences et transformer l'ouvrier en un esclave de la technique (Jean-Pierre DUMONT. **La fin des OS ?**).

C'est pourquoi, dans un premier temps, le Gouvernement français, dans un document en date du 28 juillet 1973 adressé au Conseil des Communautés Européennes et relatif à la politique sociale communautaire, a suggéré de donner à ce niveau aux partenaires sociaux la possibilité de se concerter à partir de thèmes concrets, en vue d'apporter leur contribution à l'amélioration des conditions de travail.

Selon ce document, « la définition précise des mesures à prendre ainsi que des délais d'application » devrait être « établie branche par branche » au sein de comités paritaires à créer par le Conseil, « dotés de leur propre secrétariat permanent ».

Pour le Ministère de l'Industrie, il s'agirait plus précisément « d'arrêter dans un premier temps, au niveau communautaire, une liste assez limitée, dans un souci d'efficacité, des secteurs jugés prioritaires parce que les conditions de travail y sont plus pénibles qu'ailleurs et la désaffection à l'égard de l'emploi industriel particulièrement sensible.

Il conviendrait ensuite de proposer aux instances communautaires pour chacun des secteurs retenus, des mesures spécifiques. Elles pourraient porter par exemple sur les cadences, les temps de repos, la durée du travail ou tel ou tel facteur d'ambiance, sans s'attarder à rechercher indéfiniment au départ des « indices généraux de satisfaction » ou des « seuils minima de bien-être » qu'il n'est pas indispensable de connaître pour agir là où il est urgent de le faire. Des études de ce genre n'auront toute leur utilité que lorsqu'il s'agira de parfaire ce que, pour le moment, il faut d'abord entreprendre pour remédier aux causes les plus manifestes de mécontentement et de toutes sortes de comportements anti-productifs ».

C) DURÉE DU TRAVAIL

Les statistiques du Ministère du Travail font apparaître des disparités importantes entre :

- les différentes branches d'activité ;
- les différentes catégories socio-professionnelles ;
- les établissements ;
- les individus.

Dans ce domaine encore, la réglementation devrait être plus sélective et la durée maximale hebdomadaire (50 heures avec un plafond dérogatoire de 57 heures) réduite pour les branches d'activité où le travail est le plus pénible ou le plus rebutant et notamment pour les travailleurs à la chaîne. Cette réduction pourrait aller de pair avec un abaissement du seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires ou, nous l'avons vu, avec une rémunération plus élevée et un avancement de l'âge de la retraite que justifie une espérance de vie moins longue pour les travailleurs des catégories les plus défavorisées par leurs conditions de travail (1).

La France détient le record en Europe pour la durée hebdomadaire du travail : 44,9 h en 1972 au lieu de 43,1 en Allemagne, 41,8 en Belgique, 41,9 en Italie. Elle est notamment très élevée chez les jeunes. Selon une enquête effectuée à Lyon, 60 % d'entre eux passent de 40 à 45 h dans les usines

(1) « Catégories socio-professionnelles et espérances de la vie in **Problèmes économiques**, n° 1357 de janvier 1974 (La Documentation Française).
Selon le Dr Viennay, « un bûcheron est vieux à 65 ans, un ouvrier sur la chaîne à 40 et une femme employée dans certaines usines d'électronique à 35 (**Express** du 27 février 1972).

et 32 % plus de 45 h. Les très jeunes travaillent plus de 45 h dans la proportion de un sur cinq, s'efforçant ainsi de compenser les abattements de salaires que les entreprises sont en droit de leur appliquer en raison de leur âge et qui devraient être supprimés (1). En admettant que le rendement d'un jeune n'atteigne pas immédiatement celui d'un ouvrier plus âgé, on peut se demander, en effet, si, à plus longue échéance, cet argument a quelque valeur et si le fait de ne pas trouver de jeunes pour répondre aux besoins de l'industrie, l'accumulation des rebuts, les sabotages, les absences sans maladie sont bien de nature à assurer la prospérité de l'entreprise ou celle de la nation (2).

Si l'on ajoute à cela que l'accueil des jeunes est en général inexistant dans les entreprises où, au lieu de leur faciliter les choses, on accumule à leur égard les fautes et les erreurs psychologiques, leur réservant souvent le travail le plus mauvais, les tâches monotones et salissantes, on comprend que les emplois industriels ne présentent pour eux aucun attrait.

D'ores et déjà, les inspecteurs du travail et les médecins du travail devraient veiller davantage à ce qu'on ne leur impose pas des charges de travail trop lourdes car beaucoup sont encore des adolescents qui n'ont pas encore terminé leur croissance et ne peuvent supporter des journées de dix heures.

Les organisations syndicales attachent à l'heure actuelle une importance particulière à une réduction générale de la durée du travail, se faisant ainsi l'écho d'une aspiration profonde des travailleurs qui désirent échapper pendant des périodes de plus en plus longues au milieu du travail et aux contraintes qu'il leur impose.

Une réduction de la durée du travail apparaît donc inévitable à plus ou moins court terme, en dépit du retentissement qu'elle pourra avoir sur la production (3). Il serait souhaitable qu'elle intervienne au moins dans les conditions les plus bénéfiques pour les salariés et les moins défavorables possibles pour l'industrie et l'économie (4).

Sur le plan de la santé publique, médecins et spécialistes en ergonomie s'accordent pour estimer que des journées de 9 ou 10 h aux cadences actuelles provoquent une usure nerveuse très grande des travailleurs, avec pour conséquence un nombre croissant de journées perdues par accidents du travail (14 jours par an et par travailleur) ou par maladie (20 jours par an et par travailleur) et un absentéisme grandissant.

Ils préconisent, de ce fait, une diminution de la journée de travail plutôt qu'un allongement du week-end, encore préférable cependant à un allongement du congé annuel. Toutes les études entreprises révèlent que la réduction de la durée du travail journalier a toujours été de pair avec une diminution importante, de l'ordre de 15 à 35 %, du nombre de journées perdues en raison d'accidents, de maladies ou d'absences. Or, il s'avère également que, du point de vue strictement économique, la réduction de la durée journalière ou hebdomadaire du travail serait moins coûteuse

(1) Selon l'enquête de la CGT et de l'IFOP déjà citée, il résulte que 50 % des jeunes de 16 à 24 ans travaillaient plus de 45 h et que 76 % gagnaient, selon leurs déclarations, moins de 1 500 F par mois.

(2) Par ailleurs, les différentes études qu'ont pu mener à l'étranger et en France les économistes et ergonomes, montrent que la réduction des horaires dégage, outre une amélioration du climat social, un accroissement de la productivité qui compense en grande partie le coût d'une telle mesure.

(3) « Au total », note J.-J. DUMONT, « Le temps de travail dans la vie d'un homme a peu changé depuis le moyen âge, il est simplement étalé sur un plus grand nombre d'années. Les jours fériés et chômés, coupures brèves mais fréquentes (les gens au moyen âge ne travaillaient guère que pendant la moitié de l'année) ont fait place au XX^e siècle à des congés payés plus longs mais rares ».

(4) Compte tenu de la législation sur les licenciements et des charges lourdes qui en résulteront pour les entreprises, celles-ci ont souvent tendance à faire face à un accroissement conjoncturel de la demande en jouant plus sur l'allongement des heures de travail du personnel que sur l'embauche d'unités supplémentaires. Elles y étaient aussi incitées dans le passé dans la mesure où dans certaines zones horaires, les heures supplémentaires ne coûtent pas plus cher que les heures normales (cf. William CROSSIN, *Le travail et le temps*, Anthropos, Paris, 1969, éd. épuisée)

que l'octroi d'une cinquième semaine de congé (1), l'augmentation du nombre de jours fériés ou l'abaissement de l'âge de la retraite, qui se traduiraient par des pertes sèches dans l'économie du pays, comme dans celle de l'entreprise.

En ce qui concerne l'avancement de l'âge de la retraite, une grande flexibilité et une réelle liberté de choix apparaissent, de prime abord, souhaitables, et sans grand risque. Trois options devraient être offertes aux travailleurs âgés :

- soit de poursuivre leurs activités au-delà de l'âge habituel, moyennant une amélioration sensible, par la suite, du montant de leur retraite ;
- soit adopter une solution intermédiaire de retraite partielle et d'emploi à temps partiel ;
- soit opter pour une retraite anticipée définitive ou temporaire.

Certaines formes de travail à 4 ou 5 équipes, travaillant chacune 4 heures par jour, conviendraient parfaitement à des travailleurs âgés. Un tel système, qui repose sur une grande souplesse dans le choix des horaires, est pratiqué avec succès en Grande-Bretagne.

Il est très probable qu'une meilleure compréhension des problèmes posés par les conditions de travail, une autre conception du troisième âge avec lequel sont compatibles de nombreuses formes d'activités, une autre conception aussi de l'efficacité, considérée non pas seulement sous l'angle étroit de l'entreprise, mais sous son aspect global, au niveau de la collectivité tout entière et des charges qui pèsent sur elle, devraient permettre :

- de ne pas faire peser sur la population active une charge trop lourde ;
- de mettre fin au gaspillage considérable de ressources humaines qu'entraîne une notion trop étroite de l'efficacité et de la rentabilité ;
- de ne pas accroître, enfin, les charges de la nation en accélérant les processus de vieillissement de toute une partie de la population.

B) SÉCURITÉ

Elle intéresse toutes les fonctions de l'entreprise : en premier lieu, la formation dont le rôle est important car les statistiques montrent que les ouvriers qui en sont le plus dépourvus, notamment les immigrés, sont précisément les plus exposés aux accidents ; ensuite, l'organisation du travail : la suppression du travail au rendement, la réduction des cadences et d'une manière générale, toutes les techniques d'enrichissement des tâches ont un effet positif sur la sécurité. La tension nerveuse, l'indifférence à la tâche qui entraîne l'inattention, sont en effet des causes fréquentes d'accidents.

Mais la recherche de la sécurité ne doit pas se satisfaire d'actions simplement correctives. Elle conduit logiquement à ne plus considérer le danger comme une donnée normale du travail industriel.

L'évolution des risques professionnels appréciée à partir des statistiques, prête à controverses et interprétations contradictoires. En effet, les indicateurs les plus significatifs : fréquence, durée moyenne d'arrêt de travail et gravité, n'évoluent pas dans le même sens.

(1) L'octroi d'une semaine supplémentaire de congé annuel équivaut approximativement à une réduction d'une heure de la durée hebdomadaire du travail. De même, trois jours fériés supplémentaires et fériés équivalent à réduire d'une demi-heure cette durée hebdomadaire.

Si l'on ne peut nier que la situation globale s'est améliorée, une analyse plus fine montre que la constatation ne peut être généralisée à tous les secteurs d'activité, à tous les établissements et à tous les risques.

Même si les gains ont été obtenus, ces résultats sont précaires. Un relâchement des efforts de prévention montrerait leur fragilité. En tout état de cause, le bilan est trop lourd : en 1972, 1 125 000 accidents avec arrêt pour 13 millions de salariés du régime général, 118 000 accidents graves et 2 406 décès.

Ce fléau pèse, en outre, sur l'économie : le coût direct de l'indemnisation s'est élevé à plus de 8 milliards de francs ; 29 millions de journées ont été perdues en incapacité temporaire et l'équivalent de plus d'un demi-million de chômeurs totaux pendant un an.

Le groupe de travail présidé par M. BOUIGNOL et qui a donné lieu à un rapport, a constaté que plus de la moitié des accidents du travail et plus du tiers des « accidents graves » sont dus actuellement à des situations dangereuses fréquemment banales et sans caractère hautement technique, qui ne sont pas visées par une réglementation particulière, difficile du reste à élaborer en ce domaine, et qui, par leur banalité même, ont pu échapper aux investigations préventives. Par ailleurs, si l'on considère les accidents mortels — et sans compter les 1 666 décès dus à des accidents du trajet —, les statistiques de l'année 1971 montrent que sur 2 383 morts, 857 sont imputables aux véhicules. Telles sont quelques-unes des constatations qui ont guidé le choix des mesures proposées par le groupe de travail.

L'idée que des progrès réels peuvent être obtenus par la conjonction d'efforts variés, a conduit le groupe de travail à faire ses propositions sur deux plans :

— d'une part, dans l'esprit qui vient d'être défini à propos de la situation dangereuse, en cherchant à systématiser l'application de méthodes simples destinées à agir sur les zones que les moyens d'actions antérieurs ne paraissent pas avoir pu atteindre,

— d'autre part, en considérant que ces moyens nouveaux ne se substituent pas à ceux existants et n'en compromettent pas la nécessaire amélioration.

Parmi les mesures nouvelles suggérées, figurent :

— la proposition d'une disposition de portée générale permettant à l'Inspection du Travail une intervention sur les risques non visés actuellement par un règlement spécial, aidant à renouveler la nature et la portée du rôle de contrôle et de conseil des services extérieurs à l'entreprise et suscitant à l'intérieur des établissements une attitude positive de recherche des situations dangereuses,

— des mesures permettant d'assurer sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics une meilleure permanence de la surveillance de l'évolution des situations dangereuses,

— des actions à entreprendre pour lutter contre les accidents dus aux véhicules,

En ce qui concerne l'amélioration du dispositif existant, des idées ont été suggérées :

— en vue d'une meilleure coordination, y compris au plan national, des moyens actuels,

— pour une meilleure application de la réglementation d'hygiène et de sécurité du travail,

— pour une utilisation plus efficace des dispositions issues du Code de la Sécurité Sociale,

— pour une intégration de la sécurité dans la formation professionnelle, y compris dans la formation professionnelle continue,

— pour la relance ou l'extension des mesures relatives à la médecine du travail, aux machines et produits dangereux et aux dispositifs individuels de protection.

Il a été demandé au groupe d'études de se pencher également sur les problèmes de réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail. Cependant, il a fallu tenir compte du fait que la composition du groupe a été axée essentiellement sur les problèmes de prévention des accidents du travail. Les questions relatives à la rééducation et à la réinsertion des travailleurs victimes de ces accidents constituent un autre domaine important et vaste, englobant un ensemble de mesures médicales et techniques mettant en jeu des compétences multiples et le groupe de travail a jugé sa composition insuffisante pour pouvoir traiter au fond tous les aspects de ces problèmes délicats.

Il a fallu également prendre en considération l'existence d'un important projet de loi d'orientation en faveur des handicapés qui doit inclure le problème d'ensemble de la réadaptation.

Aussi, le groupe de travail s'est-il borné à déterminer les principales difficultés qui peuvent entraver le déroulement du processus de réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail.

L'analyse de la situation actuelle et les consultations, tout en confirmant l'existence de garanties incontestables facilitant cette rééducation professionnelle, ont mis également en évidence un certain nombre de facteurs sur lesquels il paraît indispensable d'agir afin de donner au système une plus grande efficacité.

Des propositions ont été faites sur le triple plan de l'urgence des initiatives, de l'amélioration des liaisons entre services concernés, ainsi que du développement et de la souplesse des moyens de réadaptation et de réinsertion.

Par ailleurs, le plan de sécurité devrait commencer dès le bureau d'études de l'architecte lorsqu'il s'agit d'entreprendre la construction d'usines nouvelles. Celles-ci devraient faire l'objet d'une réglementation particulière et de permis de construire spéciaux dont l'examen devrait être confié à des spécialistes de l'ergonomie (1).

E) ENVIRONNEMENT

D'autres interventions incombent encore aux pouvoirs publics en ce qui concerne l'environnement des travailleurs de l'industrie.

En effet, le mouvement de desserrement qui tend à déplacer les activités industrielles vers des zones plus fonctionnelles, la notion nouvelle d'espaces urbains intégrés permettant de rapprocher l'habitat, le travail, les loisirs et les services, devraient s'accompagner et se traduire par :

— la rénovation d'un parc immobilier encore constitué, pour une grande part, de locaux vétustes ;

(1) A citer en exemple à cet égard la société Ford-France dont toutes les installations dans sa nouvelle usine de Bordeaux, des escaliers jusqu'aux systèmes de mise en marche des tours, ont été conçues pour restreindre les risques d'accidents. Selon Vincent GRENIER, le parc des usines françaises reste l'un des plus vieux d'Europe. Sur quatre mille usines construites chaque année, seules une vingtaine font appel à un architecte pour leur conception (*Entreprise*, n° 927 du 15 juin 1973).

— l'édification à proximité des zones industrielles nouvelles d'installations sociales, culturelles et sportives permettant une meilleure utilisation des loisirs ;

— la construction à proximité des lieux de travail de crèches, jardins d'enfants, écoles facilitant le cumul de la vie professionnelle et de la vie familiale aux jeunes femmes pour lesquelles des possibilités d'horaires aménagés devraient être également envisagés (1) ;

— le renforcement des moyens de transport permettant une utilisation optimale des infrastructures mises en place (2) ;

— le développement d'une architecture industrielle de qualité et la création d'un paysage moins déprimant (3) ;

toutes choses auxquelles la population active féminine serait sans aucun doute plus spécialement sensible.

Enfin, des conditions de crédits particulièrement avantageuses devraient inciter les firmes à la réalisation d'unités de production de dimensions réduites (4 à 500 personnes au maximum) dans le cadre de la politique d'aménagement du territoire (4), chaque fois que le processus technologique le permet. C'est dans des établissements de ce genre, en effet, que la participation, au sens le plus large du terme, peut se développer dans les conditions les plus favorables et a toutes chances de donner les meilleurs résultats, ceci pour trois raisons (5) :

- possibilité pour le personnel groupé dans ces unités de se rendre compte par lui-même de la validité des objectifs qu'on lui propose d'atteindre ;
- possibilité pour chaque salarié d'être connu et traité en tant que personne, avec toutes ses caractéristiques individuelles, au lieu d'être considéré par la direction comme un simple facteur ou agent économique ;
- possibilité plus grande d'épanouissement de chacun au contact direct et sans intermédiaire des réalités économiques, situation préférable à toutes les explications de l'encadrement.

« Aujourd'hui trop d'individus semblent ballotés d'un lieu à un autre sans pouvoir nulle part appartenir à des groupes primaires où des relations personnelles s'établissent, qui permettent à chacun de se reconnaître lui-même en même temps qu'il rencontre les autres. La famille moderne est trop limitée dans son étendue et sa fonction pour favoriser l'épanouissement des personnes et les usines, les écoles, les administrations, les hôpitaux sont devenus de grandes organisations anonymes.

Une double évolution pourrait tenter de remédier à cette situation du point de vue du travail. La première consisterait à substituer aux usines gigantesques des établissements à effectifs réduits (6), disposant d'une large autonomie pour favoriser le contrôle par les intéressés de l'organisation du travail et faciliter les échanges. La deuxième pourrait s'efforcer de reconstituer autour de la cellule familiale des relations sociales à partir de centres de quartiers favorisant de nombreuses activités » (7).

(1) D'après une enquête effectuée par le CATRAL auprès de 3.500 salariés groupés dans sept entreprises de la Région parisienne pratiquant l'horaire variable, 30 % d'entre eux ont déclaré que cet horaire leur permettait de réduire leur temps de trajet domicile/travail, 96 % d'entre eux qu'il leur permettait d'effectuer ce trajet dans de meilleures conditions et 71 % d'entre eux que leurs conditions de vie se trouvaient améliorées (disparition de la hantise du retard, possibilité de mieux organiser son temps).

(2) En vue de remédier à l'accroissement des « heures poreuses », c'est-à-dire du temps que passe le salarié hors de son domicile dans le train, l'autobus, le métro ou la voiture.

(3) Cf. l'article de C. BUNADIERE, « La fin des ghettos industriels » dans l'hebdomadaire « **Les Informations**, n° 1491 du 10 décembre 1973.

(4) Cf. l'annexe 1, C) De nouveaux déséquilibres dans les transformations de l'espace français.

(5) La Décentralisation « A la Télémechanique », interview de R. HEIM.

(6) Pour P. HARPER, « la mesure dans laquelle les gens peuvent apprendre à se connaître est peut-être la bonne manière de définir la taille que doivent atteindre les unités de production » (Rencontres internationales du Ministère de l'Economie et des Finances, juin 1972).

M. ALBERT, « Impératif industriel » in **Le Monde** des 26-27 novembre 1974.

(7) G. ROUSTANG, « Travail et Société » in **Economie et Humanisme** d'octobre 1973.

F) AMELIORATION DU TRAVAIL CONTINU PAR EQUIPES SUCCESSIVES

(travail posté)

Lié à l'origine à des nécessités techniques impératives, le travail par équipes s'est répandu, pour des raisons purement économiques, dans l'industrie où il touche aujourd'hui plus de 25 % des effectifs contre 17,8 % en 1959 (1).

La tendance à l'obsolescence des équipements conduit en effet à les utiliser de façon de plus en plus intensive et à accroître au maximum leur productivité, ceci d'autant plus que cette meilleure utilisation du capital permet de dégager des profits supplémentaires malgré le surplus de coût de main-d'œuvre qu'elle introduit.

C'est ainsi que dans le textile, par exemple, le coût de façon pour 100 m de tissu se décompose de la façon suivante (1) :

	1 équipe	2 équipes	3 équipes
Rémunération du capital	21,05	10,69	7,31
Coûts salariaux	2,41	9,04	9,39
Frais d'entretien de l'outillage et des bâtiments	3,43	3,07	2,81
Coûts totaux	32,89	22,80	19,51

Si l'on prend pour base 100 le prix de revient avec l'organisation du travail en une équipe, les indices de prix de revient, en 2 et 3 équipes, sont les suivants pour le textile et la construction de machine :

	Textile	Fabrication de machines
Entreprises en semi-continu (3 x 8) ..	100	100
Entreprises en (2 x 8)	109	106
Entreprises en journée normale	145	144

Les modalités de travail en équipes successives sont multiples, les plus couramment pratiquées sont :

- le 2 × 8 où les horaires sont en général : de 6 h à 14 h et de 14 h à 22 h (formule la moins pénible),
- le 3 × 8 où trois équipes se succèdent jour et nuit mais s'arrêtent en fin de semaine (formule la plus courante),
- le 4 × 8 où la production est assurée tous les jours de l'année, dimanche et jours fériés compris (les 4 × 8 travaillant 7 jours d'affilée — semaine de 56 h).

Elle se différencie encore :

- par la fréquence des changements de postes : l'alternance des équipes se fait le plus souvent à la semaine mais aussi fréquemment tous les deux

(1) Cf. l'étude de Michel DESTEFANIS, *Les politiques de personnel et les mutations sociales* (Plan - Groupe Mutations Sociales) ; l'étude du Groupe de Sociologie Urbaine de Lyon entreprise pour le compte du Commissariat Général au Plan, *Les conséquences du travail en équipes alternantes et leurs facteurs explicatifs* (juin 1973).

jours et plus rarement tous les quinze jours ou tous les mois ; dans quelques cas, relativement rares en France, les équipes sont fixes ;

— par le sens de la rotation : on peut être de matin, d'après-midi, puis de nuit, ou l'inverse ;

— par le nombre des dimanches libres pour les 4×8 et le laps de temps qu'il faut pour retrouver les mêmes jours de travail ;

— par la répartition des temps de travail et de repos pour les 4×8 . Si, en effet, le rythme le plus fréquent est celui de 2 jours de repos après 7 jours de travail, les jours de congé supplémentaires sont, en revanche, répartis très différemment suivant les entreprises : regroupés en « grands repos », dispersés ou laissés au choix du posté (repos compensateur).

Bien que le salaire des ouvriers postés soit en moyenne de 30 % supérieur à celui des autres, les organisations syndicales ouvrières ont constamment dénoncé les dangers du travail posté pour la santé physique et mentale des travailleurs, estimant que celle-ci « n'est pas à vendre » (1).

Pourtant, selon le professeur DESOILLE, titulaire de la chaire de médecine du travail à Paris, le travail posté serait bien toléré lorsqu'il est volontairement choisi. Un chercheur norvégien note également qu'en ce cas, on ne constate pas de troubles gastriques et nerveux plus fréquents que chez les travailleurs de jour (1).

Malheureusement à l'heure actuelle, les médecins s'avouent incapables de déceler à l'embauche les personnes qui ne pourront pas supporter les horaires alternés (1).

Reste pour les travailleurs postés l'impossibilité de mener une vie normale, le problème le plus grave auquel ils sont confrontés étant celui de leur insertion dans la vie sociale et familiale. A cet égard, le sociologue Marc MAURICE, auteur d'une étude sur le travail posté pour le B.I.T., constate que 50 % des travailleurs postés éprouvent des difficultés de sommeil s'ils occupent un logement de deux pièces (ce taux tombant à 7,6 % si ces ouvriers habitent des appartements de 5 pièces).

En fait, cette forme de travail correspond à un type de civilisation souvent envisagé à l'aube de la révolution industrielle et caractérisé par une utilisation intensive de machines de plus en plus nombreuses et perfectionnées, travaillant 24 h sur 24 au service de l'homme et n'exigeant de lui en contrepartie qu'un minimum de surveillance et de présence, le reste de son temps pouvant être consacré à des activités de son choix.

Facteur de progrès ou non, elle constitue l'un des thèmes des négociations en cours entre le C.N.P.F. et les syndicats sur l'amélioration des conditions de travail, les grandes centrales syndicales souhaitant pour leur part :

- une diminution de la durée du travail pour les travailleurs en équipe (2) ;
- une limitation du nombre d'années durant lesquelles un travailleur pourra exercer une activité en équipe ;
- un renforcement du contrôle médical ;

(1) Cf. l'article de J.-L. VALIDIRE intitulé « Les ouvriers contre la vie en tranches » paru dans l'hebdomadaire « **Les Informations** », n° 1490 du 3 décembre 1973.

(2) Les désirs exprimés par les postés eux-mêmes, en ce qui concerne l'aménagement de leurs horaires de travail, marquent à travers des modalités diverses une préoccupation majeure : la réduction du temps de travail qui leur paraît une compensation logique car le travail en poste fatigue. Pour arriver à cette réduction, souhaitée par tous, l'augmentation des effectifs revient nécessairement toujours à travers les formules proposées, de façon à introduire dans le système élasticité, souplesse et un plus grand nombre de week-ends et de jours de fête libres pour pouvoir vivre davantage avec les autres. Les mesures en ce sens prises par certaines entreprises dans la chimie (cinquième équipe) et le secteur pétrolier (sixième équipe) ont largement contribué à l'amélioration du climat social.

— un aménagement du régime des retraites en faveur des salariés ayant travaillé un certain nombre d'années en continu ;

— une priorité d'emploi à un autre poste vacant pour les ouvriers postés occupant depuis un certain nombre d'années, dans une même entreprise, un emploi en continu.

Ces revendications sont si complètes et si parfaitement justifiées qu'il semble que les pouvoirs publics ne puissent mieux faire que de les appuyer entièrement et de veiller à l'application stricte de l'accord qui sera vraisemblablement conclu fin 1974, début 1975 avec le C.N.P.F.

il résulte pourtant des enquêtes entreprises par le Groupe de Sociologie Urbaine de Lyon pour le compte du Commissariat Général au Plan (1), que d'autres actions que celles envisagées par les partenaires sociaux sont encore possibles pour améliorer les conditions de travail en continu. Il est, en effet, apparu au cours de ces enquêtes :

1) qu'une proportion importante de travailleurs postés (un tiers environ) supportaient mal les changements de rythme, que l'alternance les perturbait tant sur le plan physiologique que psycho-sociologique, qu'il leur fallait à chaque changement plusieurs jours pour s'adapter (2) ;

2) que la majorité de ceux qui pratiquaient ou avaient pratiqué à un moment de leur vie, le travail en poste fixe, y compris le poste de nuit, préféreraient cette forme d'organisation du temps de travail, trouvaient ces postes moins pénibles que les postes alternants ;

3) que 65 % des travailleurs de nuit en poste fixe, constituant l'échantillon retenu par le Groupe de Sociologie Urbaine, disaient être en bonne santé et ne pas éprouver de troubles (3), que par conséquent, un certain nombre de personnes semblent pouvoir effectivement pratiquer le travail de nuit, sans dommages physiologiques ressentis ;

4) que si le choix ou le maintien en poste fixe de nuit apparaissent souvent comme un moyen d'échapper à des situations contraignantes telles que : travail alternant, poids de la hiérarchie, organisation rigide du travail pendant le jour, il s'avère aussi que la recherche de régularité comme celle d'autonomie permettent de supporter les contraintes et de tirer les meilleurs avantages du travail de nuit qui, à son tour, contribue à renforcer les traits de la personnalité ;

5) que l'incidence du travail de nuit ne peut être ramenée à sa seule dimension temporelle. La nature de la tâche, les conditions dans lesquelles elle s'effectue (4), la durée du travail interviennent pour accroître ou diminuer parfois considérablement les inconvénients liés à l'inversion du rythme de travail ;

6) que la nuit n'est pas favorable à de trop gros efforts, à un rythme trop soutenu, le bas niveau d'activation physiologique les rendant plus pénibles que le jour ;

7) que la longueur de la période de travail, six jours, pour ceux qui ne s'arrêtent pas pendant le week-end, est trop longue pour les travailleurs de nuit et que sa réduction dans certaines entreprises a amélioré considérablement l'existence des travailleurs ;

(1) **Les conséquences du travail en équipes alternantes et leurs facteurs explicatifs** (juin 1973) ; **Le travail de nuit en postes fixes** (mai 1974).

(2) La médecine — par le biais d'une nouvelle discipline, la chronobiologie — devrait permettre une connaissance de plus en plus précise des rythmes humains, il sera alors possible d'adapter le travail de la façon la moins préjudiciable à l'organisme humain.

(3) Mais il faut noter qu'une forte sélection s'opère au départ, ceux qui supportent mal le travail de nuit le quittent assez rapidement.

(4) Des repas chauds servis sur place à heures régulières sont, par exemple, un facteur d'équilibre alimentaire apprécié.

8) que les heures de prise de poste jouent également un rôle, plus la sortie du travail est tardive, en effet, plus les difficultés à dormir et la tendance à prendre le sommeil en deux ou plusieurs fois croissent ;

9) que les comportements dans la vie hors travail sont largement tributaires des conditions d'habitat, tant pour les travailleurs postés soumis aux changements de rythme que pour les travailleurs de nuit en poste fixe. La conception du logement, sa taille, l'isolation phonique, les bruits ambiants constituant autant de facteurs qui peuvent permettre de protéger ou, au contraire, de gêner le sommeil et par contrecoup la vie familiale ;

10) que néanmoins, c'est davantage en fonction des possibilités qu'il offre d'utiliser au mieux les loisirs que de la protection du sommeil qu'il est susceptible d'apporter que s'effectue le choix d'un logement.

Toutes ces considérations et le fait qu'il n'est médicalement pas possible de déceler à l'embauche les possibilités spécifiques que chaque individu semble bien avoir d'inverser ses rythmes de vie, d'en changer à des intervalles plus ou moins longs, de se lever tôt ou de se coucher tard, de résister à la fatigue nerveuse, aux tensions, au bruit, de dormir plus ou moins profondément, conduit à penser que l'action des pouvoirs publics pourrait s'exercer de deux façons :

— d'une part, en favorisant le lancement, notamment dans le secteur public, d'expériences pilotes tendant à faire coexister, dans quelques entreprises volontaires travaillant en continu, des ateliers ou des unités fonctionnant en alternance et d'autres en postes fixes, de façon à réduire les difficultés connues, médicalement observées, d'un certain nombre de travailleurs, en particulier de ceux qui ont besoin de régularité, de rythmes fixes, de ceux qui ne peuvent pas ou plus supporter le travail de nuit et qui trouveraient ainsi une possibilité accrue de rester dans l'entreprise. Ces expériences devraient permettre en outre d'étudier dans quelle mesure une telle organisation est susceptible de réduire l'absentéisme et d'améliorer la qualité du travail et le rendement ; ses effets bénéfiques joints à l'accroissement des profits qu'apporte le travail en continu dans les secteurs où il n'est techniquement pas nécessaire, ne compenseraient-ils pas les coûts de production supplémentaires qui résulteraient de la réduction du temps de travail pour les travailleurs de nuit en postes fixes en particulier ? pour ces derniers, le changement devrait intervenir en priorité :

- soit par le raccourcissement de la période de travail : 4 jours au lieu de 6 habituellement pratiqués lorsqu'il n'y a pas d'arrêt pendant le week-end,
- soit par la diminution du temps de travail journalier : 6 h au lieu de 8 h, ce qui laisserait plus de temps de repos.

— d'autre part, en s'efforçant de promouvoir dans le cadre :

- de la procédure des zones d'aménagement concerté,
- des contrats de programme avec les villes moyennes,
- des contrats de localisation passés avec les entreprises,
- de la politique de rénovation des zones industrielles,

le regroupement des travailleurs des entreprises travaillant en continu dans des zones d'habitation où existeraient de ce fait :

- une animation permanente entretenue par la présence à toute heure de la journée de travailleurs postés ou de travailleurs de nuit ;
- une possibilité d'organiser pour ceux qui le désireraient des activités diverses : sportives, culturelles, syndicales, leur permettant d'avoir une vie sociale et d'échapper à l'isolement auquel les condamne habituellement, plus ou moins, un rythme de travail différent ou inversé.

Ce regroupement devrait permettre en outre d'étudier plus particulièrement dans ces secteurs d'habitat les problèmes d'isolation phonique tant

au niveau du quartier que des logements pour lesquels un effort financier particulier devrait être autorisé, soit dans le cadre des actions menées par les comités interprofessionnels du logement (0,9 % patronal), soit dans le cadre de la construction sociale (H.L.M.).

G) FORMATION PROFESSIONNELLE

« Selon une enquête réalisée par le Centre de Recherche et d'Etudes des Chefs d'Entreprises, ceux-ci sont nombreux à se plaindre de l'inadaptation de l'appareil scolaire. Il arrive trop de diplômés sans formation professionnelle sur le marché du travail (alors que le nombre des offres d'emplois non qualifiés a tendance à croître), mais pas assez de techniciens. Les uns et les autres sont d'ailleurs mal informés de la vie de l'entreprise et peu enclins à se plier à la pénibilité de certains travaux. D'où une insatisfaction réelle, génératrice de désintérêt et de passivité » (1).

L'inadaptation de l'enseignement n'est pas d'aujourd'hui ; pour ne remonter qu'à 1947, la dénonciation de l'école comme « univers clos demeuré en marge de la vie » figure en introduction du projet Langevin-Wallon et cette analyse est encore entièrement reprise en 1971 dans un rapport du Conseil Economique et Social (2). « Reste à savoir », écrit Michel FREYSSINET (3) pourquoi la crise n'a pas éclaté ouvertement, mais de plus, s'approfondit ». Pour lui, si les enseignements secondaires, supérieurs et techniques ont été « acceptés, tolérés jusque là, bien que fastidieux, inadaptés et parfois symboliques, c'est que la fonction sociale à laquelle ils conduisaient n'était pas encore dévalorisée. »

« De fait », constate-t-il, « le manque considérable de cadres, d'enseignants, d'ingénieurs, de techniciens, etc... après la guerre et jusqu'en 1965-1966, a permis aux diplômés d'obtenir, avec une probabilité acceptable, le niveau d'emploi correspondant à leurs diplômes. Le manque a été tel que la promotion professionnelle interne aux entreprises a dû pallier la faiblesse des promotions de diplômés (46,6 % seulement des cadres administratifs supérieurs ont le baccalauréat ou un diplôme supérieur en 1968). De fait aussi, les emplois n'ont pas connu dans cette période, le brutal processus de déqualification - surqualification qui se produira dans la période suivante. Mais l'enseignement est devenu absurde à partir du moment où son efficacité sociale a sensiblement diminué et où les emplois auxquels il permettait normalement d'accéder ont connu un processus de déqualification rapide. Ceci étant d'autant moins acceptable que le discours idéologique sur la promotion sociale qui a joué un rôle dans le mouvement de prolongation spontanée de la scolarisation se trouvait contredit par les faits ».

« Certains voudront attribuer la baisse d'efficacité des diplômés à la mauvaise orientation des élèves par rapport aux qualifications en expansion. Mais ce n'est pas vrai que cette mauvaise orientation n'est que la traduction de la différence de rapidité entre le mouvement de « surqualification - déqualification » du travail et les changements de l'institution scolaire et que les seconds ne peuvent qu'être constamment en retard par rapport au premier. » (4).

Plusieurs remèdes à cette inadaptation chronique dont souffre notre système de formation sont envisagés.

(1) « L'entrée des jeunes dans l'entreprise : Exorcisme et réalités », *Le Monde* du 14 mai 1974.

(2) « L'enseignement et les réalités économiques et sociales » in *J.O.* du 23 mars 1971.

(3) Michel FREYSSINET, *Le processus de déqualification-surqualification de la force du travail* (déjà cité).

(4) Cf. l'annexe I, B) Crise des instances de socialisation.

Les uns tendent à l'éradication du mal en mettant un frein à la multiplication des diplômés dont l'insatisfaction met en péril la société. C'est négliger le rôle considérable des médias de l'information dans l'élévation du niveau culturel de la masse et l'évolution des mentalités, négliger aussi les possibilités d'auto-formation.

D'autres visent à une meilleure orientation à l'entrée et à la sortie du système scolaire, une connaissance approfondie de l'entreprise par la multiplication des stages et une formation plus adaptée : encore faudrait-il que les établissements techniques puissent offrir des sections correspondant aux choix des intéressés, souvent orientés en fonction des places disponibles dans les sections existantes, et qu'ils donnent la possibilité à leurs élèves de modifier éventuellement leurs choix initiaux en fonction de leurs expériences au cours des stages. C'est poser le problème des moyens de l'enseignement technique, insuffisamment pourvu en hommes et en matériel et dont les programmes doivent être révisés et diversifiés (1).

Enfin, l'enseignement alterné, même si sa réalisation apparaît lointaine, en raison du bouleversement qu'il provoquerait, semble à certains plein de promesses.

« Il consiste à séparer des tranches d'études par des périodes de travail professionnel avant l'obtention en fin d'études d'un diplôme ou d'une qualification. Contrairement au système des stages, très répandu dans l'Université française, mais sans grand bénéfice pour les étudiants, plus souvent considérés comme « touristes » que comme employés, l'enseignement en alternance comporterait de véritables emplois temporaires d'une durée normale de six mois où l'étudiant serait un travailleur au sens plein du terme » (1).

La généralisation de ce type d'enseignement dont il existe des modèles à l'étranger impliquerait une réorganisation de l'université et un fonctionnement du système scolaire en continu. Le patronat ne s'est pas prononcé sur l'avantage de la formule qui suscite des réserves de la part de certains enseignants, estimant qu'il pourrait conduire « dans le contexte social, économique et politique actuel, à un raccourcissement des études fondamentales, et à une baisse du niveau, à la sélection, aussi, des étudiants par les entreprises et à la création d'un volant de main-d'œuvre bon marché » (2).

Plus séduisantes sont les idées que développe B. SCHWARTZ dans son ouvrage intitulé **L'éducation demain**. Le monde environnant changeant constamment, la scolarité initiale doit désormais viser à lester l'élève d'un bagage de connaissances utiles pour la vie entière, comme à lui donner le goût de poursuivre son éducation une fois parvenu à l'âge adulte. Cet objectif implique que les élèves acquièrent le goût du travail individuel qui est à la base de la formation des adultes, qu'ils aient par conséquent la possibilité de travailler sur des sujets de leur choix, qu'aucun d'eux ne quitte le système éducatif sans avoir un métier.

Dans cette optique, tous les élèves recevraient une formation professionnelle soit au cours de leurs études primaires et secondaires, prolongées jusqu'à 18 ans, pour ceux qui ne s'orienteraient pas vers les études supé-

(1) Cf. le rapport du Commissariat Général du Plan sur les équilibres entre ressources et besoins en main-d'œuvre qualifiée pour les métiers de la mécanique (juin 1973) : « Le jeu combiné de l'orientation des jeunes dans l'appareil de formation et des taux de réussite aux examens (liaison qui n'est peut-être pas due au hasard) fait que les spécialités pour lesquelles les offres se font les plus pressantes sont celles où les disponibilités en nouveaux formés sont les plus faibles. Pour certaines régions enfin, la structure de l'appareil de formation en fonction des métiers préparés est une dissonance notoire avec l'évolution des régions... Aucun établissement scolaire ne peut former un OP3... La situation de l'appareil de formation des adultes ne paraît pas plus favorable... L'appareil de formation technique professionnel pour la mécanique et l'électricité est encore aujourd'hui pratiquement inexistant face aux besoins réels, en raison des coûts d'investissements nécessaires pour ces formations ».

(2) « Un pari de dernière heure », **Le Monde** du 27 septembre 1973.

rieures, soit à l'Université où, à l'issue de chaque cycle supérieur, comme à la fin du secondaire, un grand nombre de formations professionnelles courtes, sanctionnées par des diplômes seraient proposées aux élèves.

Selon son auteur, un tel système coûterait certainement cher, mais devrait diminuer très sensiblement les coûts négatifs du régime actuel (redoublements, abandons, mauvaises orientations, absence de formation professionnelle).

En ce qui concerne l'enseignement féminin, on observe d'une manière générale que les jeunes filles sont insuffisamment orientées vers les sections techniques des collèges, des lycées ou des I.U.T. et que, de plus, la tendance à les diriger vers un enseignement technique féminin subsiste alors que l'évolution des techniques multiplie dans l'industrie les tâches auxquelles elles sont particulièrement aptes.

Par leur dispersion dans toutes les branches industrielles et une intégration diversifiée aux côtés des travailleurs masculins, elles pourront progressivement échapper aux discriminations indirectes dont elles sont l'objet sur le plan des salaires, et se dégager des catégories inférieures des hiérarchies dans lesquelles elles demeurent trop souvent confinées dans l'industrie.

Afin de favoriser leur insertion dans les emplois industriels, on pourrait envisager la création au niveau du second cycle d'un C.A.P. unique sanctionnant l'aptitude à un certain nombre de travaux de précision exigeant les mêmes qualités de dextérité et de rapidité, de façon à ce que les titulaires puissent être embauchées, comme ouvrières qualifiées non seulement dans le textile, l'habillement ou la confection, mais aussi dans la mécanique, l'électro-mécanique, l'électronique et passer sans difficulté d'un secteur à l'autre.

H) REVALORISATION DU TRAVAIL MANUEL

Depuis le début de la révolution industrielle, l'accroissement de la division technique et de la division sociale du travail a eu pour effet l'accentuation de la dépréciation du travail manuel et notamment le travail industriel.

Le système de valeur dominant a rationalisé cet état de chose, il fallait que le travailleur « manuel » se considère lui-même comme inférieur aux travailleurs « intellectuels » pour supporter physiquement et psychologiquement son statut et son rôle social (1). La mutation qualitative de la force de travail et les nécessités de développement industriel rendent de plus en plus inadéquat le cloisonnement de la société.

Rompre avec cette idéologie de la suprématie du travail non manuel ou du travail « intellectuel » correspondrait, n'en doutons pas, à une profonde mutation des équilibres socio-politiques et socio-économiques dans notre pays. La tâche est immense, mais elle est à l'exacte mesure des évolutions nécessaires. Une double démarche parallèle s'impose pour la mener à bien : une action de persuasion dans le sens d'une évolution culturelle et une transformation de la vie concrète des travailleurs.

- Toutes choses égales par ailleurs, il conviendrait d'entreprendre pour le travail manuel la même approche que celle tentée par le Secrétariat d'Etat à la Condition féminine vis-à-vis du statut de la femme dans notre société ; évacuer des livres scolaires, de la publicité etc... les fondements idéologiques qui articulent l'attitude ségrégative que nous avons soulignée. Le vieux stéréotype renvoyant le statut de l'ouvrier à un échec scolaire ou à une inaptitude essentielle justifiant l'« exclusion » sociale (au sens des Exclus de M. Lenoir) doit disparaître ; au demeurant, la vulgarisation des théories sur la reproduction sociale favorise la dissolution des préjugés

(1) Toute la France a pu entendre à la télévision du mois de mai 1974, dans la bouche d'une vedette du spectacle dont on avait abrégé la prestation, la vindicte « on n'est pas des balayeurs ».

sociaux. L'appareil scolaire et universitaire, les différents média, les leaders d'opinion... seraient de puissants soutiens dans une campagne de valorisation du travail manuel.

• Mais cette volonté de persuasion ne pourra avoir quelque effet que si elle accompagne les mesures précédemment formulées. Historiquement, le déclin ou la valorisation de statuts ou de rôles sociaux sont presque toujours (à l'exception de quelques survivances) l'expression de modification dans les conditions matérielles d'existence. Une action soutenue dans le sens d'amélioration profonde des conditions de travail, de justice fiscale et d'écrasement de la hiérarchie des salaires et des revenus paraissent les conditions fondamentales de la revalorisation du travail manuel.

I - DELOCALISATION DES ACTIVITES INDUSTRIELLES

L'accroissement des bas salaires gênant les entreprises à faibles possibilités de gain de productivité, le peu d'attrance des femmes et des jeunes pour le travail industriel, les conséquences sociales de la présence de 1,8 M travailleurs immigrés sur le sol national, la combativité accrue de la classe ouvrière depuis quelques années, le coût financier des mesures sociales qui s'imposent (ex. : amélioration des conditions de travail...) constituent pour certains, autant de raisons justifiant la délocalisation hors du territoire national (à l'échelle mondiale du « centre » vers la « périphérie ») de certains types d'entreprises industrielles fortes utilisatrices de main-d'œuvre non qualifiée. La stratégie de « l'impératif industriel » qui sera maintenue pourrait alors se développer à partir de branches ou de firmes industrielles exigeant une forte proportion de main-d'œuvre hautement qualifiée et à partir d'une spécialisation au sein de la division internationale du travail, autour d'une « société tertiaire », spécialisée dans le management, l'ingénierie, etc... Ce sont là quelques vues prospectives permettant de faire face à la raréfaction des sources de main-d'œuvre, donnée qui se superpose en l'aggravant au phénomène de la désaffection du travail industriel.

Pour d'autres, ce transfert d'unités de production vers les sources de main-d'œuvre disponible en territoire étranger soulève bien des questions. On peut objecter, en effet, que la rentabilité du capital peut devenir très vite inférieure à celle que l'on escomptait (hausse rapide des salaires dans les pays d'implantation) (1), que le transfert des revenus n'est pas garanti dans tous les cas et que même une dépossession ne doit pas être exclue. Par ailleurs, dans une période où les problèmes d'emploi sur le sol national prendront la première place dans les préoccupations sociales, les syndicats et l'ensemble des travailleurs comprendraient mal ces transferts. En définitive, une implantation industrielle à l'étranger n'apparaît entièrement justifiée que si elle est la condition sine qua non du maintien d'un courant d'exportation important et durable vers le pays en cause (usines de montage d'automobiles en Amérique du Sud, par exemple) et ne correspond pas seulement à des problèmes de main-d'œuvre nationale ou de coûts ; une meilleure utilisation de la main-d'œuvre nationale, une formation professionnelle mieux adaptée aux besoins, une mécanisation plus poussée, l'automatisation d'un plus grand nombre de tâches, une revalorisation de certains travaux aux yeux de la population et une amélioration générale des conditions de travail en usine, doivent permettre de remédier à ces difficultés.

Il appartiendra aux pouvoirs publics lorsqu'ils auront à se prononcer sur des opérations de l'espèce, d'en étudier attentivement les répercussions à plus ou moins long terme sur le marché de l'emploi et sur l'économie nationale dans un contexte international donné.

(1) Echec de ROLLEI à Singapour (Cf. article de Philippe CHEROT dans le n° 1530 du 5 septembre 1974 de l'hebdomadaire **Les Informations**).

conclusion

Toute période de crise appelle en fait les innovations ; celle que nous traversons pourrait finalement apparaître comme une « contrainte opportune », dans la mesure où elle serait susceptible de faciliter l'adaptation plus rapide de quelques-unes des mesures qui viennent d'être évoquées, sans qu'on puisse pour autant leur imputer le ralentissement de la croissance économique considérée jusqu'ici, dans une société axée sur la consommation, comme indispensable au progrès.

Le ralentissement, passager ou non, de la croissance dont la crise pétrolière est la cause la plus apparente, la plus actuelle, pourrait être, somme toute, l'occasion d'expérimenter plus tôt d'autres modes de développement du progrès social qui ne réside pas seulement dans l'élévation du niveau de vie et l'accroissement de la consommation, et nous conduire plus rapidement « à des choix qui semblent répondre à l'attente culturelle de notre époque et à l'évolution des mentalités, mais difficiles à retenir de plein gré puisqu'ils réclament de chacun une attitude nouvelle » (1).

Ainsi pourrions-nous aborder plus vite et mieux ce tournant de civilisation qu'annoncent les aspirations nouvelles de la population active qui se traduisent déjà plus ou moins par :

— un refus, notamment chez les jeunes, de continuer un « jeu » dont l'utilité n'apparaît plus, refus « susceptible d'entraîner une paralysie économique intermittente, une sorte d'anarchie lente » (1) ;

— une prise de conscience de l'absurdité de gaspiller dans des fabrications peu durables des réserves d'énergie et des matières premières limitées ou de plus en plus difficiles à se procurer, alors que l'homme possède les techniques nécessaires pour fabriquer des produits manufacturés dont la solidité, la longévité auraient pu lui permettre depuis longtemps, s'il avait été capable d'imaginer un autre type de société, de se ménager de larges temps libres dans l'existence, susceptibles d'être consacrés à des activités sociales, familiales, culturelles, ludiques probablement plus enrichissantes, en tout cas moins contraignantes que les seules activités de travail qui absorbent à l'heure actuelle la majeure partie de son temps.

Néanmoins, aussi perceptible soit-elle, cette remise en cause du modèle de croissance qui a permis l'abondance, quels que soient ses effets négatifs, ne saurait se traduire du jour au lendemain par des changements profonds dans notre manière de vivre et « l'infléchissement rapide d'une consommation effrénée et frustrante au profit d'une qualité dans le travail et le cadre de vie » (2) à laquelle aspirent pourtant un grand nombre. La plupart des prévisions et la politique économique effectivement pratiquée assimilent encore, en effet, progrès économique et humain au nom d'une conception traditionnelle des besoins et envisagent en conséquence une croissance économique indéfinie (3).

(1) « La France en quête d'un avenir » in *Le Monde* du 19 avril 1974.

(2) « Une cure d'austérité » in *Le Monde* du 5 juin 1974.

(3) « Dans la mesure où l'état stationnaire n'est pas envisagé, les gains de productivité au lieu de laisser espérer une disparition presque complète du travail contraint, amènent à prévoir une augmentation de la consommation et une réduction de la durée du travail relativement modeste ; de l'ordre de 20 à 25 % en l'an 2000 par rapport à 1965 (« Travail et Société », article de G. ROUSTANG publié par La Documentation Française dans *Problèmes économiques*, n° 1371 du 8 mai 1974). « En contradiction avec eux-mêmes », écrit J.-P. DUMONT, « et malgré leur aspiration à une meilleure qualité de vie, les hommes, par leurs besoins matériels toujours croissants, obligent l'industrie à conserver le travail parcellaire ». (*La fin des OS ?*).

A N N E X E S

sommaire

	Pages
ANNEXE I	
Régulation et reproduction dans les sociétés industrielles avancées	73
A) La mutation qualitative de la force de travail (tableau 1)	73
B) Crise des instances de socialisation	74
C) De nouveaux déséquilibres dans les transformations de l'espace français	75
D) Université et reproduction sociale (tableaux 2, 3, 4)	77
E) Horizon professionnel et diplômes (tableaux 5 à 10).	81
 ANNEXE II	
Données quantitatives sur la population industrielle	83
• Population active ventilée par groupes socio-professionnels (tableau 11)	83
• Population active industrielle de 1906 à 1968 (tableau 12)	83
• Les femmes dans la population active industrielle (tableau 13)	84
• Les ouvrières en 1970 (tableau 14)	84
• Analyse régionale de l'emploi industriel (tableau 15)	84
• Répartition (%) des qualifications des ouvriers selon le sexe en 1970 (tableau 16)	85
• La main-d'œuvre étrangère dans les établissements industriels (tableau 17)	85
• Nombre d'étrangers par département au 1 ^{er} janvier 1973 (Africains noirs francophones non compris)	86
• Proportion d'étrangers par rapport à la population totale dans chaque région de programme au 1 ^{er} janvier 1973 (Africains noirs francophones non compris).	86

ANNEXE III

Données quantitatives sur les conditions de travail	87
• Evolution du salaire minimum légal depuis 1950 (tableau 18)	87
• Répartition des ouvriers selon leur mode de rémunération en 1969 et 1971 (tableau 19)	89
• Proportion des ouvriers mensualisés selon l'activité économique et la taille des établissements en avril 1972 et en octobre 1973 (tableau 20)	90
• Statistiques d'ensemble des conflits du travail de 1960 à 1973 (tableau 21)	90
• Statistiques professionnelles des accidents du travail de 1967 à 1972 (tableau 22)	91
• Evolution de la durée hebdomadaire moyenne du travail des ouvriers selon la taille de l'établissement (industries de transformation, non compris le bâtiment) de 1957 à 1971 (tableau 23)	92
• Durée hebdomadaire moyenne du travail des ouvriers selon la taille de l'établissement employeur de 1957 à 1971 (tableau 24)	92
• Importance du travail en équipes selon la taille des établissements dans les industries de transformation en 1970 (tableau 25)	93
• Evolution de l'importance du travail en équipes dans les industries de transformation (tableau 26).	93

ANNEXE IV

La hiérarchie des thèmes revendicatifs	94
• L'action revendicative (tableau 27)	94
• Fréquence des différents thèmes revendicatifs (tableau 28).	95

Régulation et reproduction dans les sociétés industrielles avancées

A) LA MUTATION QUALITATIVE DE LA FORCE DE TRAVAIL

Le niveau d'éducation de la population a constamment progressé depuis le début du siècle, la prise de conscience de cette donnée nous semble capitale pour l'approche des phénomènes de société. Songeons qu'en 1901, 43 % de la population active était illettrée ou n'avait bénéficié que d'une scolarisation primaire incomplète, 17 % seulement de la population avait poursuivi des études secondaires ou supérieures ; en 1968 les pourcentages analogues étaient respectivement de 2 % et 41 %.

TABLEAU 1

REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE SELON L'AGE DE FIN D'ETUDES

Age de fin d'études	1901	1906	1911	1921	1926	1931	1936	1946	1954	1962	1968
Illettrés . .	12	10	8	6	5	4	3	2	1	1	1
7 à 9 ans	14	12	10	7	4	3	2	1	1	—	—
de 10 à 12 ans	17	15	14	11	10	8	6	4	2	1	1
de 13 et 14 ans	40	44	48	54	58	61	64	65	65	61	57
de 15 à 18 ans	12	13	14	15	16	17	18	20	23	27	30
de 19 à 21 ans	4	4	4	5	5	5	5	5	6	7	7
22 ans et plus	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Population active de sexe masculin de 1901 à 1946 ; ensemble de la population active en 1954, 1962 et 1968.

Au début du siècle, il y avait environ 30 000 étudiants ; en 1938, 75 000 ; en 1950, 136 000 ; en 1960, 194 000 ; en 1968, 504 000 ; on parle de plus de 700 000 pour la rentrée 1974, la progression est considérable. Ces constatations, pour éclatantes qu'elles soient, demeurent insuffisantes, elles reviennent en effet à admettre que l'Education nationale seule est distributrice d'un savoir et que ce savoir serait neutre dans son contenu et dans ses rapports pédagogiques. Le savoir utile ou inutile des hommes échappe de plus en plus à l'appareil scolaire ou universitaire, les mass média et les pratiques sociales enrichissent le savoir qu'il dispense et supplée à ses carences... Parmi les transformations techniques qui bouleversent la vie

quotidienne, le rôle de la télévision est très important : 3 794 postes en 1950 ; 1 901 946 en 1960 ; 6 385 494 en 1965 et 11 007 630 en 1970 ; à cette date, elle couvre plus de 60 % des foyers. Son action demeure assez mal connue, nous savons tout de même que la perception des images diffusées est sélective, que son influence est surtout médiatisée par des leaders d'opinion, que les programmes souvent médiocres par leur contenu ou leur omission diffusent une idéologie d'essence conservatrice. Mais retenons ici ces deux constatations d'évidence : elle participe à ce que Riesman appelait le « bombardement d'informations » de l'homme du vingtième siècle, et elle vulgarise tous les champs de la connaissance (économie, science, médecine, littérature, etc...). Le face à face avec l'appareil implique une ambivalence ; il isole l'individu dans une relation singulière, mais aussi lui fait prendre conscience de phénomènes qu'il eut autrement ignorés toute sa vie ; par là, la télévision favorise partiellement la destructuration des cadres de référence et des diverses formes de sous-cultures en participant au processus d'universalisation des normes.

Les délais entre la production et la diffusion des recherches en sciences sociales se raccourcissent ; de l'analyse théorique à leur vulgarisation, elles passent par des canaux divers pour pénétrer dans des milieux de plus en plus nombreux. En s'élargissant, cette connaissance perd de sa rigueur conceptuelle, mais favorise une meilleure compréhension des mécanismes de fonctionnement de la société ; la société apparaissant moins opaque, il devient de plus en plus difficile d'enraciner les croyances et corrélativement d'exercer des rôles d'autorité.

B) CRISE DES INSTANCES DE SOCIALISATION

On interprète dans la perspective d'un système établi, la fonction de socialisation des individus comme la volonté d'assurer la pérennité d'un système socio-politique. En effet, par la socialisation, le système inculque aux générations un mélange de valeurs et de comportements anciens et nouveaux, nécessaires à l'adaptation des hommes aux attentes de ce système. Traditionnellement, ces fonctions sont remplies par les divers agents que sont la famille, l'école, les églises, les mass média... Certaines d'entre elles, notamment la famille et l'école, de par l'étendue de leur champ d'action, le moment de la vie où elles opèrent, la charge affective qu'elles représentent et les fonctions manifestes ou latentes qu'elles impliquent, ont un rôle décisif dans la structuration des esprits. L'étude de ces instances de socialisation constitue un des points obligés d'analyse pour qui veut appréhender l'avenir d'une génération, et a fortiori d'une société ; elles assurent sa reproduction permanente. Le système scolaire et universitaire a rempli la fonction qui lui était assignée jusqu'au milieu de la décennie 1960 en répartissant globalement dès l'école primaire les individus selon leurs origines sociales, reproduisant ainsi la division sociale du travail (1). Depuis, on assiste presque à une inversion de cette fonction ; de stabilisatrice, elle est devenue perturbatrice. Tout en continuant à façonner les attitudes et les dispositions à réagir, à inculquer des schémas inconscients à partir desquels s'organiseront la pensée et l'action dans la vie professionnelle et sociale, l'appareil scolaire et universitaire, en produisant un nombre croissant de diplômés et de non-diplômés, entre en contradiction avec l'accentuation de la division sociale dans la société et donc le rétrécissement du champ des qualifications. Le phénomène peut constituer à terme une menace pour le système. Toute tentative pour détourner la contradiction semble vouée à l'échec, le droit au savoir semble désormais tout aussi enraciné que le droit au travail ; lui porter atteinte apparaîtrait immédiatement comme une régression dans une

(1) Voir annexe I, tableau 3, p. 78.

société où les thèmes de progrès et de démocratisation constituent autant de valeurs cardinales. Cette massive poussée du savoir développe sa logique de contestation des rôles d'autorité dans la mesure où ceux-ci se fondaient sur la détention d'un savoir souvent inadapté aux exigences de l'évolution sociale ou sur la détention d'un capital (parfois les deux). Un certain type de légitimité sociale et de hiérarchie sociale apparaîtra de plus en plus archaïque. Si la famille constitue encore une cellule sociale très solide, elle n'échappe pas à l'interrogation ; le traditionnel pouvoir de l'homme-père-de-famille subit au fil des décennies des atteintes par l'émergence lente mais réelle du pouvoir de la femme et des enfants.

Deux types de logique développent dialectiquement leurs effets et sont moteurs du changement social : la logique des forces matérielles et celle des hommes dans les rapports qu'ils nouent entre eux. Les rapides mutations économiques, la forte mobilité professionnelle et géographique, le progrès technique, l'allongement des détours productifs, l'urbanisation, l'accentuation de la division du travail, d'un côté, la pénétration des idéologies de refus des rapports de production, la « décolonisation de la femme, la montée d'une jeunesse souvent porteuse d'idées radicales, la persistance des inégalités, le déclin des églises, de l'autre, bousculent les pouvoirs, les statuts et les rôles sociaux et rendent plus difficile la régulation sociale. Nous sommes entrés depuis quelques années et pour une longue période dans une phase de transition où la redéfinition des nouveaux équilibres sociaux, et de nouvelles formes de régulation s'imposent, sinon le caractère de plus en plus anémique de notre société la paralysera.

C) DE NOUVEAUX DESEQUILIBRES DANS LES TRANSFORMATIONS DE L'ESPACE FRANÇAIS

La société industrielle avancée en France a investi l'espace d'une manière très incomplète. C'est sur elle que reposent les structures économiques et les équilibres politiques dans certaines régions comme la région parisienne. Tel n'est pas le cas de la région du Nord ou de la région du Sud-Ouest où les groupes sociaux correspondant à la société traditionnelle sont encore localement dominants et où la pénétration de la société industrielle avancée n'est assurée qu'avec le concours de l'Etat. Plus précisément, il faut naturellement distinguer les modalités de cette pénétration dans une région comme celle du Nord, qui a connu un premier développement industriel au siècle dernier, et dans une région comme celle du Sud-Ouest dont les groupes dominants ont opposé une résistance profonde au déploiement industriel du XIX^e siècle.

A un déséquilibre économique relatif entre les différentes régions du territoire français, principalement déterminé et consolidé par une centralisation politique historique, s'est progressivement substitué un nouveau déséquilibre, plus subtil certes, plus insidieux même, mais sans doute encore plus profond et plus difficile à infléchir.

Ce déséquilibre nouveau tient, pour une large part, aux orientations et au contenu des nouvelles localisations et implantations industrielles telles qu'elles ont été opérées depuis une quinzaine d'années. Il semble qu'avec l'entrée de l'économie française dans sa phase d'industrialisation avancée, depuis 1965, cette tendance s'accroisse. A une organisation politique centralisée mais permettant souplesse et, dans une certaine mesure, autonomie économique et politique locale, succède une hiérarchisation des activités économiques, qui impose des dépendances et détermine des rigidités structurelles lourdes de conséquences pour l'avenir.

Plusieurs interrogations naissent en effet de l'observation des faits. L'industrialisation actuelle de régions traditionnellement agricoles se trouve dans une phase relativement précise du « cycle de production » (1). Elle est

(1) Voir à ce sujet « Le phénomène multinational américain en Europe » par le SESAME en juin 1972, dans **Les Firmes multinationales** (Travaux et Recherches de Prospective, n° 34).

mières ou de produits de première transformation ; la nature des facteurs de production recherchée en aval (l'appareil de gestion, de promotion et de distribution du produit fini) pour la réalisation de la nouvelle phase du produit et l'existence d'un marché. Les activités de fabrication manufacturière ont été les plus sensibles aux disponibilités de main-d'œuvre ouvertes par la modernisation des régions agricoles.

Les études conduites par le SESAME sur le développement de l'industrie dans les villes petites et moyennes, ainsi que d'autres travaux sur la mobilité des activités économiques ont clairement mis en lumière la prépondérance des facteurs liés aux ressources en main-d'œuvre dans la stratégie de localisation. Or, les raisons qui ont déterminé l'industrialisation récente de certaines régions ne contiennent-elles pas leurs propres limites ? La fonction de production attribuée aux établissements implantés correspond à une majorité d'emplois peu qualifiés portant sur des tâches banales et peu productrices de valeur ajoutée. Les salaires sont de ce fait relativement bas (1), les conditions de travail souvent médiocres et les chances de promotion individuelle ou collective faibles. Le produit fini et conditionné ne rencontre sur place qu'un marché limité ou pour lequel il n'est pas destiné. Il est alors réexpédié vers les métropoles et les centres directionnels qui, après en avoir assuré la conception et la stratégie de production, en assument la gestion et la distribution.

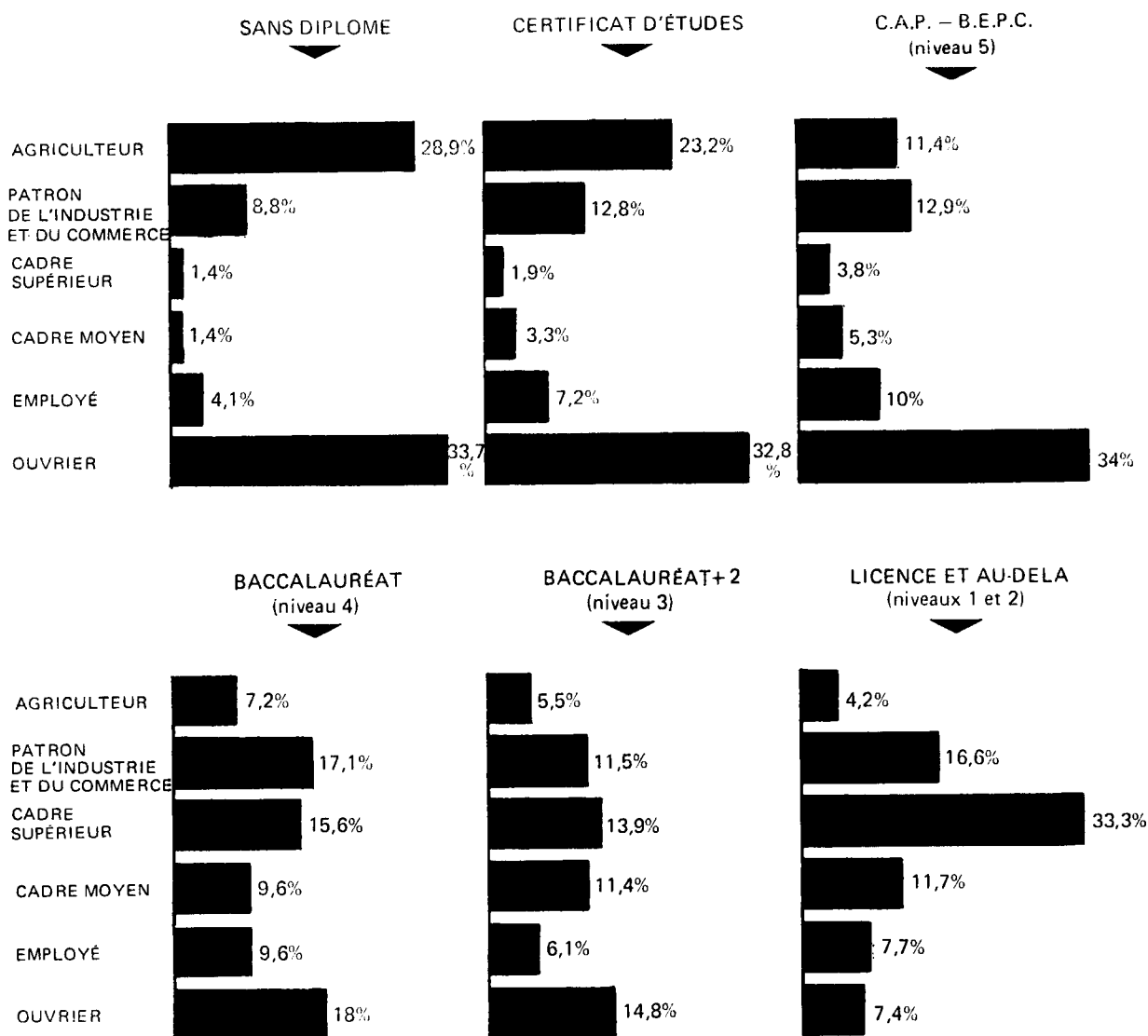
On observe ainsi une séparation territoriale croissante entre les différentes phases du cycle du produit : cette séparation n'est pas le seul fait des grandes firmes. Outre son existence accentuée par la division internationale du travail et l'extension géo-économique des firmes multinationales, elle se traduit selon les mêmes règles, bien qu'à l'échelle plus réduite, à l'intérieur de l'espace territorial français. La division sociale du travail passe par le prisme déformant de la logique économique et des traditions socio-politiques françaises et développe ainsi une division spatiale du travail porteuse de déséquilibres. La mutation qualitative de la force de travail opère, inégalement certes, sur l'ensemble du territoire. L'exigence croissante de satisfaire son droit au travail sur place ou dans la région est souvent contrariée par la qualification des postes de travail offerts. Entre la frustration sur place et la mobilité sociale ascendante par migrations géographiques, il y a un fossé, mais les deux participent d'une même logique qui renforce l'aliénation et le déracinement de l'individu. Des traditions culturelles régionales se superposent, parfois en l'aggravant, à la division spatiale du travail, elles sont porteuses de tensions sociales (2). donc dépendante des deux termes du processus de production : l'amont scientifique ou technologique, les transferts d'énergie, de matières pre-

(1) Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 1970 in **Les collections de l'INSEE** Série M, n° 29. décembre 1973.

(2) Ces premières pages de l'annexe I sont extraites de « Eléments et esquisses de scénarios sociaux » de G. LE GALL, in **Prospectives**, n° 4 (à paraître).

D) UNIVERSITE ET REPRODUCTION SOCIALE

TABLEAU 2
NIVEAU DE FIN D'ETUDES SELON LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DU PERE

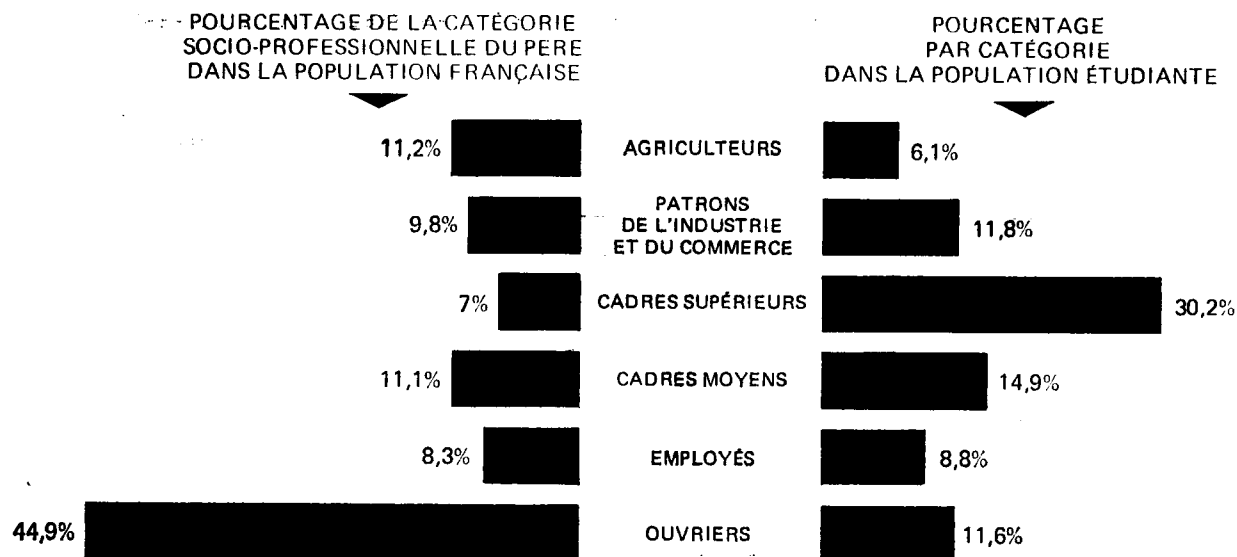


Source : INSEE : Enquête Formation et qualification professionnelles.

Ce tableau montre la composition socio-professionnelle des populations masculines ayant un même niveau d'études : 28,9 % des hommes ayant terminé leurs études sans diplôme sont fils d'agriculteurs, 8,8 % fils de patrons, 1,4 % fils de cadres supérieurs, 1,4 % fils de cadres moyens, 4,1 % fils d'employés, 33,7 % fils d'ouvriers (le total ne fait pas 100 %, car nous n'avons pas fait figurer sur ce tableau certaines catégories peu nombreuses recensées par l'INSEE : salariés agricoles, personnels de service, autres ou inactifs). 3 737 206 personnes appartiennent à la première catégorie (sans diplôme), 3 733 898 à la seconde (certificat d'études), 2 780 091 à la troisième, 754 475 à la quatrième, 210 080 à la cinquième, 363 662 à la sixième. (*Le Monde de l'éducation*, n° 1, décembre 1974).

TABLEAU 3

L'ORIGINE SOCIALE DES ETUDIANTS



Source : Statistiques du Secrétariat d'Etat aux Universités 1973-1974.

TABLEAU 4

MOBILITE SOCIALE

CATÉGORIE SOCIO-PROFES. DU PERE	CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DU FILS					
	Agriculteur	Patron de l'industrie et du commerce	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier
Agriculteur	38,8%	6,5%	1,9%	3,8%	4,9%	34,9%
Patron de l'industrie et du commerce	1,9%	28,3%	10,7%	12,5%	8,6%	32,6%
Cadre supérieur	1,9%	6,7%	41,7%	24,4%	6,7%	13,7%
Cadre moyen	0,5%	5,1%	20,9%	31,7%	11,3%	25,1%
Employé	0,9%	7,7%	10,1%	18,4%	15,1%	41,9%
Ouvrier	1,1%	6%	3,3%	10,6%	9,3%	63,9%
% dans la population	11,2%	9,8%	7%	11,1%	8,3%	44,9%

Liaison entre la catégorie socio-professionnelle des pères et celle des fils au moment de leur entrée dans la vie active : 38,8 % des fils d'agriculteurs commencent leur carrière comme agriculteurs, 6,5 % comme patrons, 1,9 % comme cadres supérieurs, 3,8 % comme cadres moyens, 4,9 % comme employés et 34,9 % comme ouvriers. (Le Monde de l'éducation, n° 1, décembre 1974).

E) HORIZON PROFESSIONNEL ET DIPLOMES (1)

Le détenteur d'un diplôme a plus de chance qu'un non-diplômé d'obtenir un poste de travail qualifié, cette probabilité diminue constamment depuis 10 ans.

• Comment calculer cette probabilité et en connaître l'évolution.

L'idéal serait de connaître la probabilité, ayant tel diplôme, d'accéder à la qualification correspondante dans un délai donné, pour plusieurs générations successives. Pour cela, il faudrait procéder ainsi :

1°) prendre une population ayant tel niveau de diplôme à un moment donné et voir comment elle se ventile au bout d'une période donnée entre les différentes qualifications auxquelles le diplôme considéré permet normalement d'accéder.

2°) prendre, par exemple 10 ans plus tard, une population ayant les mêmes caractéristiques que la précédente (diplôme, âge, sexe, etc...) et voir comment elle se ventile entre les mêmes qualifications que dans le premier cas au bout d'une période de même durée.

3°) comparer les deux ventilations.

Pour procéder ainsi, cela suppose d'avoir les résultats d'enquêtes reconstituant l'histoire des générations considérées.

Les enquêtes « Formation-qualification professionnelle » de l'INSEE couvrant l'une, la période 1959-1964 et l'autre la période 1965-1970 répondent à ces critères. Malheureusement l'INSEE n'a pas publié les tableaux statistiques adéquats, c'est-à-dire croisant niveau de diplôme et qualification détaillée pour une population donnée, et comparable c'est-à-dire prenant en compte le même type de population.

A défaut de ces informations, nous devons nous contenter de connaître la probabilité d'avoir telle qualification à **une date donnée** en ayant le diplôme considéré pour cela :

1°) nous considérons à une date donnée, et non rétrospectivement, (recensement ou enquête), tel type de population (par exemple, hommes actifs moins de 35 ans, ayant un CAP ou équivalent comme diplôme le plus élevé) et en même temps, sa répartition entre les qualifications « techniques » auxquelles un CAP peut donner éventuellement accès (de l'ingénieur au manoeuvre).

2°) nous comparons cette répartition avec celle d'une population de même type mais à une autre date : le recensement suivant ou une enquête postérieure comparable.

Les recensements de 1962 et 1968 et l'enquête « Emploi » de l'INSEE de 1972 nous donnent des résultats comparables entre eux.

Les résultats que nous présentons ne doivent donc pas être lus comme la probabilité d'accession dans un temps donné à telle qualification, mais la probabilité à une date donnée d'avoir telle qualification si l'on est titulaire du diplôme « Y ».

(1) Michel FREYSSINET, *Le processus de déqualification-surqualification de la force du travail. Eléments pour une problématique de l'évolution des rapports sociaux, déjà cité.*

TABLEAU 5

Evolution de la probabilité d'un titulaire d'un brevet de l'enseignement professionnel ou technique, d'être au niveau d'emploi correspondant, selon son âge : 15-24 ans, 25-34 ans.

	Brevet Profession .				B.E.I. B.E.C.				B.T. BTS.			
	15-24		25-35		15-24		25-34		15-24		25-34	
	1962	1968	1962	1968	1962	1968	1962	1968	1962	1968	1962	1968
Ingénieurs .	4,0	0,8	6,6	4,0	0,2	0,9	7,1	5,2	2,9	3,0	16,7	18,7
Technic. ..	29,4	27,6	35,7	39,5	50,0	45,7	46,5	52,2	65,4	68,2	55,9	58,1
Contremaît..	3,0	2,8	2,2	12,0	1,0	2,5	10,3	8,8	2,2	3,0	11,2	8,5
O.Q.	47,2	50,4	44,5	33,9	37,2	35,1	30,5	26,8	26,5	16,9	13,8	11,4
O.S.	14,4	14,9	10,0	9,6	11,1	12,2	5,1	6,4	2,3	6,2	2,2	2,9
Manœuvres.	2,0	3,5	1,0	1,0	0,5	3,6	0,5	0,6	0,7	2,7	0,2	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 6

Evolution de la probabilité pour un homme de moins de 35 ans, titulaire d'un brevet de l'enseignement professionnel ou technique, d'être au niveau d'emploi correspondant.

	B.P.		B.E.I.		B.T. B.T.S.	
	1962	1968	1962	1968	1962	1968
Ingénieurs .	6,1	3,1	4,7	3,8	14,5	14,6
Technic. ..	34,3	36,4	47,6	50,1	57,5	60,8
Contremaît..	2,4	9,5	7,1	6,7	9,8	7,1
O.Q.	45,1	38,3	32,8	29,5	15,8	12,8
O.S.	10,9	11,0	7,2	8,3	2,2	3,8
Manœuvres.	1,2	1,7	0,6	1,6	0,2	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 7

Evolution de la probabilité pour un homme (tout âge) titulaire d'un brevet de l'enseignement professionnel ou technique, d'être au niveau d'emploi correspondant.

	B.E.I.		B.T. B.T.S.	
	1962	1968	1962	1968
Ingénieurs .	7,7	7,7	20,1	21,8
Technic. ..	43,6	45,7	50,7	53,6
Contremaît..	10,4	10,6	11,3	9,1
O.Q.	30,9	26,9	15,5	11,8
O.S.	6,7	7,7	1,9	3,1
Manœuvres.	0,7	1,4	0,3	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Volume « Formation », Recensement 1968, INSEE.

• **La probabilité pour un ouvrier titulaire d'un CAP d'être ouvrier qualifié.**

En 1968, un jeune ouvrier de 15-24 ans, titulaires d'un CAP avait 3 chances sur 5 d'être ouvrier qualifié ou contremaître (62,5 % exactement).

Un jeune ouvrier, de la même tranche d'âge, sans diplôme technique ou professionnel, avait en 1968 1 chance sur 3 d'être aux mêmes postes : 29,8 % exactement.

Si l'on prend les jeunes ouvrières, l'écart de probabilité d'accéder à un poste qualifié entre diplômées et non-diplômées est encore plus faible : 52,7 % pour les premières, 26,7 % pour les secondes.

Mais ce qui est encore plus important à observer est qu'entre 1962 et 1968 :

— la probabilité des jeunes ouvriers et ouvriers titulaires d'un CAP, d'être ouvriers qualifiés ou contremaîtres a baissé : de 71,5 % à 62,6 % pour les jeunes ouvriers, et de 56,5 % à 52,7 % pour les jeunes ouvrières.

— l'écart de probabilité avec les « non-diplômés » a diminué. Pour les jeunes ouvriers l'écart en 1962 était de 41,1 points ; en 1968, il n'est plus que de 31,9 points. Pour les jeunes ouvrières, respectivement : 31,3 points et 26,0 points.

Les résultats précédents peuvent se résumer dans le tableau suivant :

TABLEAU 8

A) Sur 100 jeunes ouvriers de 15 à 24 ans		
	En 1962	En 1968
1°) ayant un CAP ou équivalent :		
	1 était contremaître	1 contremaître
	70 ouvriers qualifiés	61 ouvriers qual.
	26 O.S.	33 O.S.
	3 manœuvres	5 manœuvres
2°) n'ayant aucun diplôme technique ou professionnel :		
	1 contremaître	1 contremaître
	30 ouvriers qualifiés	29 ouvriers qual.
	39 O.S.	40 O.S.
	30 manœuvres	30 manœuvres
B) Sur 100 jeunes ouvrières de 15 à 24 ans		
	En 1962	En 1968
1°) ayant un CAP ou équivalent :		
	une était contremaître	une contremaître
	58 ouvrières qualifiées	52 ouvrières
	32 O.S.	33 O.S.
	9 manœuvres	14 manœuvres
2°) n'ayant aucun diplôme technique ou professionnel :		
	aucune contremaître	aucune contrem.
	26 ouvrières qualifiées	27 ouvrières qual.
	50 O.S.	44 O.S.
	24 manœuvres	29 manœuvres

Sources : Recensements de 1962 et 1968. Volume « Formation » INSEE.

(1) De plus, l'enquête « Emploi » ne prend en compte, dans ces résultats, que les ouvriers ayant un emploi à la différence des recensements dont les résultats concernent tous les actifs.

Qu'en est-il depuis 1968 ? L'enquête « Emploi » de 1972 nous permet de connaître comment évolue la probabilité que nous analysons, mais malheureusement que pour les moins de 35 ans. Cette modification de tranche d'âge a pour conséquence d'atténuer la diminution de probabilité d'accéder au niveau « ouvrier qualifié » ou « contremaître », puisque le délai pour y parvenir s'allonge de 10 ans par rapport aux tableaux récents (1).

Pour rendre les résultats comparables, nous avons refait les calculs de 1962 et 1968 en prenant en compte les moins de 35 ans. Le tableau suivant montre nettement que la tendance mise en évidence entre 1962 et 1968 se poursuit au-delà. Pour les ouvriers de moins de 35 ans titulaires d'un CAP ou équivalent, la probabilité d'être O.Q. ou contremaître passe de 4 chances sur 5 en 1962 à 2 chances sur 3 en 1972.

Il serait très intéressant de connaître la proportion de jeunes ouvriers munis d'un CAP qui dès leur entrée dans la vie active trouvent le niveau d'emploi correspondant. Malheureusement cette information ne nous est pas donnée à l'heure actuelle, dans les publications de l'INSEE.

TABLEAU 9

Evolution de la probabilité pour un ouvrier de moins de 35 ans titulaire d'un CAP ou d'un diplôme équivalent d'appartenir aux différentes catégories ouvrières.

Hommes seulement	1962	1968	1972
Contremaîtres	4,1	3,3	4,4
Ouvriers qualifiés	69,8	65,9	61,9
O.S.	23,0	27,1	30,0
Mancœuvres	3,1	3,7	3,7
	100,0	100,0	100,0

Sources : 1962 et 1968. Recensements, volume « Formation ».
1972. Enquête « Emploi » INSEE.

TABLEAU 10

Evolution de la probabilité pour un homme de moins de 35 ans, titulaire d'un CAP ou d'un diplôme équivalent comme diplôme le plus élevé, d'être ingénieur, technicien, OQ, OS, etc.

	1962	1968	1972
Ingénieurs	0,3	0,4	0,2
Techniciens	8,7	8,0	7,9
Contremaîtres	3,7	3,0	4,0
Ouvriers qualifiés	63,6	60,4	56,9
O.S.	20,9	24,8	27,5
Mancœuvres	2,8	3,4	3,5
	100,0	100,0	100,0

ANNEXE II

Données quantitatives sur la population industrielle

TABLEAU 11

POPULATION ACTIVE VENTILEE PAR GROUPES SOCIO-PROFESSIONNELS

Groupes socio-professionnels	Recensement de 1954		Recensement de 1962		Recensement de 1968	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Patrons de l'industrie et du commerce	2 295 840	12,0	2 044 667	10,6	1 961 980	9,6
Professions libérales et cadres supérieurs	544 240	2,9	765 938	3,9	992 800	4,8
Cadres moyens	1 139 540	5,9	1 501 287	7,7	2 014 100	9,9
dont techniciens cadres	193 220	1,0	343 986	1,7	533 940	2,6
administratifs moyens	546 880	2,9	626 011	3,2	739 480	3,6
Employés	2 078 480	10,9	2 396 418	12,4	3 029 900	14,8
dont employés de bureau	1 647 680	8,6	1 885 508	9,7	2 409 880	11,8
employés de commerce	440 700	2,3	510 910	2,6	620 020	3,0
Ouvriers	6 465 100	33,8	7 060 790	36,6	7 698 600	37,7
dont contremaîtres	141 480	0,7	306 142	1,5	360 120	1,8
ouvriers qualifiés	2 856 300	15,0	2 286 459	11,8	2 606 680	12,8
ouvriers spécialisés	1 859 140	9,7	2 394 102	12,4	2 705 760	13,2
mineurs	237 320	1,3	191 588	0,9	143 840	0,7
marins et pêcheurs	51 180	0,2	48 061	0,2	44 560	0,2
apprentis ouvriers	209 040	1,1	251 044	1,3	262 600	1,3
manœuvres	1 110 640	5,8	1 583 394	8,2	1 575 040	7,7

Source : INSEE, Données sociales, 1973.

TABLEAU 12

POPULATION ACTIVE INDUSTRIELLE DE 1906 A 1968

(en milliers)

Activités économiques	1906	1921	1926	1931	1936	1946	1954	1962	1968
Industries extractives	Hommes	281	322	437	450	351	368	400	278
	Femmes	7	11	16	18	9	14	12	14
	Total	288	333	453	468	360	382	412	292
Industries de transformation	Hommes	2 849	3 015	3 531	3 484	2 952	3 106	3 466	4 004
	Femmes	2 010	1 885	1 954	1 933	1 563	1 602	1 599	1 682
	Total	4 859	4 900	5 485	5 417	4 515	4 708	5 065	5 686
Bâtiments, Travaux publics	Hommes	786	866	977	1 082	825	1 008	1 210	1 897
	Femmes	3	11	12	15	12	22	49	96
	Total	789	877	989	1 097	837	1 030	1 259	1 993
Ensemble	Hommes	3 916	4 203	4 945	5 016	4 128	4 482	5 076	6 179
	Femmes	2 020	1 907	1 928	1 968	1 584	1 638	1 660	1 792
	Total	5 936	6 110	6 927	6 982	5 712	6 120	6 736	7 971

Source : INSEE, Données sociales, 1973.

TABLEAU 13

LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE INDUSTRIELLE

Années	Total des emplois (en milliers)	Nombre de femmes (en milliers)	Pourcentage de femmes dans la popu- lation active totale de l'industrie
1904	5 979	2 254	37 %
1954	6 867	1 688	24,5 %
1962	7 324	1 728	23,4 %
1968	7 903	1 773	25,6 %
1973	8 090	2 033	25 %

Source : INSEE, 25 D, nov. 1973.

TABLEAU 14

LES OUVRIERES EN 1970

Catégories	Total des emplois (en milliers)	Nombre de femmes (en milliers)	Pourcentage de femmes
Contremaîtres ...	360	24	7 %
Ouvriers qualifiés.	2 606	422	16 %
Ouvriers spécial..	2 705	626	23 %
Mancœuvres	1 575	467	30 %
	7 246	1 539	20 %

Source : INSEE, Enquête sur l'emploi en 1970.

TABLEAU 15

ANALYSE REGIONALE DE L'EMPLOI INDUSTRIEL

	1954	1962	1968	Variation 1954-1968
Région parisienne	1 371 530	1 453 160	1 379 980	+ 8 450
Reste du territoire	4 041 030	4 222 240	4 454 560	+ 413 530
dont :				
Alsace	192 400	197 640	199 980	+ 7 580
Aquitaine	195 400	190 820	202 140	+ 16 740
Auvergne	128 180	125 520	139 900	+ 11 720
Bourgogne	138 410	151 920	163 860	+ 25 450
Bretagne	130 570	130 000	151 300	+ 20 730
Centre	158 210	182 940	212 880	+ 54 670
Champagne	148 010	158 960	165 620	+ 17 610
Franche-Comté	135 850	154 440	166 920	+ 31 070
Languedoc	96 790	99 980	99 900	+ 3 110
Limousin	58 860	59 660	65 820	+ 6 920
Lorraine	337 400	352 500	342 680	+ 5 280
Midi-Pyrénées	165 750	165 380	173 680	+ 5 930
Nord	640 430	606 940	575 480	- 64 950
Normandie (Basse)	71 690	83 900	105 960	+ 34 270
Normandie (Haute)	156 170	173 720	201 180	+ 45 010
Picardie	161 180	190 580	213 500	+ 52 320
Pays de la Loire	202 310	215 700	245 820	+ 43 510
Poitou	91 800	97 800	110 820	+ 19 020
Provence	223 350	236 060	242 980	+ 19 630
Rhône-Alpes	608 270	651 780	668 140	+ 59 870

Source : Industrie et régions, de Pierre Durand (La Documentation Française, 1974).

TABLEAU 16

REPARTITION DES QUALIFICATIONS DES OUVRIERS SELON LE SEXE EN 1970

(en %))

	Hommes		Femmes	
Ouvriers professionnels				
catégorie 3 (OP3)	11,6	} 44,2	2,1	} 13
OP 2	15,9		3	
OP 1	16,7		7,9	
OS 2	19,2	} 32,8	18,5	} 48,8
OS 1	13,6		30,3	
Manœuvres spécialisés	9,8	} 17,4	10,9	} 26
Manœuvres ordinaires	7,5		15,1	
Jeunes de moins de 18 ans..	5,6		13,2	
	100		100	

Source : INSEE, Enquête sur l'emploi en 1970

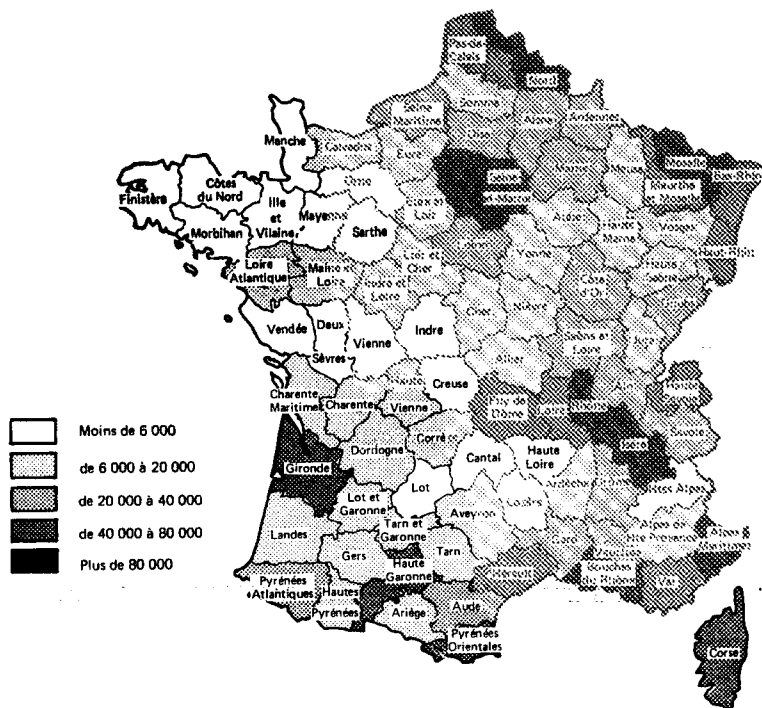
TABLEAU 17

LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS

Activités économiques	Au 1 ^{er} juillet 1967		Au 1 ^{er} juillet 1971		
	% d'établissements occupant des salariés étrangers	% de salariés étrangers parmi les salariés	% d'établissements occupant des salariés étrangers	% de salariés étrangers parmi les salariés	% d'ouvriers étrangers parmi les ouvriers
Pétrole, carburant liquides ..	44,2	3,5	40,3	3,1	6,9
Extraction de matériaux de construction et de minéraux divers	70,1	17,0	68,6	15,7	18,5
Industries de transformation (bâtiment non compris)					
Production des métaux	86,7	15,5	88,7	17,1	22,7
Première transformation des métaux	76,3	11,6	77,8	13,6	17,7
Mécanique générale	70,0	8,4	75,6	10,4	14,2
Construction de machines	67,8	8,4	70,5	11,0	15,1
Construction électrique	74,2	6,7	76,5	8,1	11,7
Verre, céramique, matériaux de construction	74,3	13,9	76,8	14,2	17,7
Industrie chimique			66,5	6,7	11,3
Caoutchouc et amiante	64,0	7,7	70,2	12,6	17,1
Industrie textile	52,9	8,9	59,5	11,1	13,2
Habillement et travail des étoffes	51,8	4,8	52,3	5,1	5,5
Cuirs et peaux	51,1	5,3	63,0	6,8	7,7
Industries agricoles et alimentaires	52,4	6,5	52,5	7,5	10,0
Industries du bois et de l'ameublement	62,8	10,1	63,6	11,1	13,1
Papier carton	61,2	5,8	64,9	6,9	8,5
Industrie polygraphique	45,8	2,8	49,6	3,1	3,8
Industries diverses	56,9	7,5	61,5	10,1	12,9
Ensemble des industries de transformation			65,1	10,0	13,3
Bâtiment et travaux publics ..	72,3	24,7	73,7	27,4	32,2
Ensemble des activités	57,9	9,6	61,0	11,8	17,2

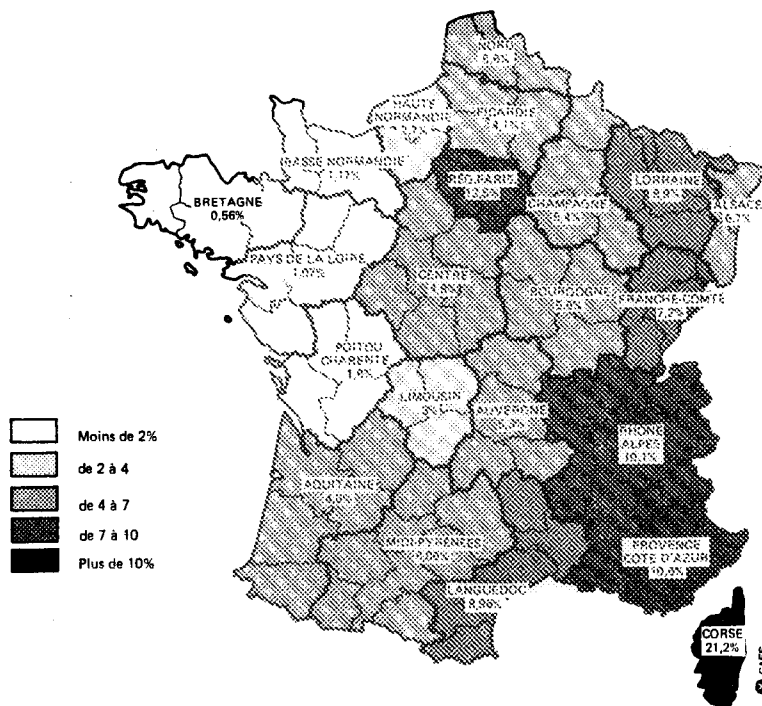
Source : CNPF, Notes et arguments, n° 40, décembre 1973.

NOMBRE D'ETRANGERS PAR DEPARTEMENT AU 1^{ER} JANVIER 1973
(Africains noirs francophones non compris)



Source : CNPF, Notes et arguments, n° 40, décembre 1973.

PROPORTION D'ETRANGERS PAR RAPPORT A LA POPULATION TOTALE
DANS CHAQUE REGION DE PROGRAMME AU 1^{ER} JANVIER 1973
(Africains noirs francophones non compris)



Source : CNPF, Notes et arguments, n° 40, décembre 1973.

Données quantitatives sur les conditions de travail

TABLEAU 18

EVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM LEGAL DEPUIS 1950

TEXTE	DATE D'APPLICATION	SMIG ou SMIC *			MINIMUM GARANTI
		Zone 0 sans abattement	Pourcentage augmentation (en zone 0)	Zone abattement maximum	
D. 23-08-50	1-09-50	78,00 AF	—	64,00 AF	—
D. 24-03-51	1-04-51	87,00	+ 11,50	74,00	—
D. 13-06-51	16-07-51	—	—	75,25	—
D. 8-09-51	10-09-51	100,00	+ 14,90	86,50	—
D. 5-02-54	8-02-54	115,00	+ 15,00	99,48	—
D. 9-10-54	11-10-54	121,50	+ 5,60	105,10	—
D. 2-04-55	4-04-55	126,00	+ 3,70	110,90	—
D. 17-03-56	1-04-56	—	—	115,90	—
A. 8-08-57	1-08-57	133,45	+ 5,90	122,75	—
A. 31-12-57	1-01-58	139,20	+ 4,33	128,05	—
A. 27-02-58	1-03-58	144,80	+ 4,04	133,25	—
A. 28-05-58	1-06-58	149,25	+ 3,07	137,30	—
D. 31-01-59	1-02-59	156,00	+ 4,50	143,50	—
A. 31-10-59	1-11-59	160,15	+ 2,67	147,35	—
A. 29-09-60	1-10-60	1,6385 NF	+ 2,31	1,5075 NF	—
A. 30-11-61	1-12-61	1,6865	+ 2,92	1,5515	—
A. 24-05-62	1-06-62	1,7280	+ 2,45	1,5900	—
D. 30-10-62	1-11-62	1,8060	+ 4,50	1,6615	—
D. 30-10-62	1-01-63	—	—	1,6975 F	—
D. 29-06-63	1-07-63	1,8820 F	+ 4,22	1,7690	—
A. 26-09-64	1-10-64	1,9295	+ 2,52	1,8135	—
D. 26-02-65	1-03-65	1,9680	+ 2,00	1,8500	—
D. 1-09-65	1-09-65	2,0075	+ 2,01	1,8870	—
D. 26-02-66	1-03-66	2,05	+ 2,12	1,9270	—
D. 29-09-66	1-10-66	2,10	+ 2,44	1,9740	—

ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM LÉGAL DEPUIS 1950 (suite)

TEXTE	DATE D'APPLICATION	SMIG ou SMIC *			MINIMUM GARANTI
		Zone 0 sans abattement	Pourcentage augmentation (en zone 0)	Zone abattement maximum	
D. 28-12-66	1-01-67	—	—	1,9950	—
D. 29-06-67	1-07-67	2,15	+ 2,38	2,0640	—
D. 28-12-67	1-01-68	2,22	+ 3,26	2,1760	—
D. 31-05-68	1-06-68	3,00	+ 35,14	3,0000	—
A. 19-11-68	1-12-68	3,08	+ 2,66	—	—
A. 29-03-69	1-04-69	3,15	+ 2,27	—	—
D. 3-10-69	1-10-69	3,27	+ 3,81	—	—
L. 2-01-70	1-01-70	3,27	—	—	3,27
A. 27-02-70	1-03-70	3,36	+ 2,76	—	3,36
D. 1-07-70	1-07-70	3,50	+ 4,17	—	3,42
D. 6-01-71	1-01-71	3,63	+ 3,71	—	3,50
D. 2-04-71	1-04-71	3,68	+ 1,38	—	3,55
D. 30-06-71	1-07-71	3,85	+ 4,62	—	3,61
A. 30-11-71	1-12-71	3,94	+ 2,29	—	3,69
D. 3-05-72	1-05-72	4,10	+ 4,06	—	3,77
D. 30-06-72	1-07-72	4,30	+ 4,88	—	3,80
D. 31-10-72	1-11-72	4,55	+ 5,81	—	3,90
A. 31-01-73	1-02-73	4,64	+ 1,98	—	3,98
D. 29-06-73	1-07-73	5,20	+ 12,07	—	4,08
A. 28-09-73	1-10-73	5,32	+ 2,30	—	4,17
A. 30-11-73	1-12-73	5,43	+ 2,07	—	4,25
A. 27-02-74	1-03-74	5,60	+ 3,13	—	4,39
D. 30-04-74	1-05-74	5,95	+ 6,25	—	4,50
D. 28-06-74	1-07-74	6,40	+ 7,56	—	4,63
A. 30-08-74	1-09-74	6,55	+ 2,34	—	4,74
A. 29-11-74	1-12-74	6,75	+ 3,05	—	4,89

Source : Liaisons sociales - Législation sociale, n° 4191 du 2 septembre 1974 (salaires).

(*) SMIC depuis le 1^{er} janvier 1970 et suppression des zones depuis le 1^{er} juin 1968.

TABLEAU 19

REPARTITION DES OUVRIERS SELON LEUR MODE DE REMUNERATION

Activités économiques	Répartition (en %) en décembre 1969				Répartition (en %) en décembre 1971			
	Ouvriers mensua- lisés	Ouvriers non mensualisés			Ouvriers mensua- lisés	Ouvriers non mensualisés		
		payés unique- ment à l'heure	payés à l'heure + primes rendem.	payés au rendem.		payés unique- ment à l'heure	payés à l'heure + primes rendem.	payés au rendem.
Pétrole, carburants liqui- des	88,0	8,4	0,7	2,9	94,2	3,2	2,6	—
Extraction de minerais divers					40,0	32,2	12,4	15,4
Industrie de transfor- mation (non compris bâ- timent et T.P.)								
Production des métaux	1,3	37,2	12,3	49,2	87,2	5,7	1,5	5,6
Première transformation des métaux	3,0	51,5	13,1	32,4	57,8	23,0	6,6	12,6
Mécanique générale ..	5,7	51,0	14,2	29,1	53,8	26,2	7,2	12,6
Construction de machi- nes	11,8	54,9	10,9	22,4	53,3	30,3	6,3	10,1
Construction électrique .	10,2	50,4	14,4	25,0	60,3	22,7	7,1	9,9
Verre, céramique, maté- riels construction ...	5,6	48,5	19,0	26,9	53,6	27,7	7,0	11,7
Industrie chimique, ca- outchouc, tabac	13,5	55,5	11,9	19,1	75,3	16,9	3,1	4,7
Industrie textile	2,1	46,5	13,0	38,4	14,0	44,0	12,1	29,4
Habillement et travail des étoffes	4,6	49,6	18,4	27,4	10,0	43,6	16,6	29,8
Cuir et peaux	1,9	43,2	15,2	39,7	18,0	33,3	11,4	37,3
Industries agricoles et alimentaires	14,3	70,0	9,0	6,7	50,1	42,8	4,9	2,2
Industrie du bois et de l'ameublement	4,1	65,6	15,5	14,8	36,4	41,4	9,7	12,5
Papier-carton	3,7	62,3	20,5	13,5	51,3	31,9	9,9	6,9
Industrie polygraphique.	15,7	66,3	10,9	7,1	21,5	67,3	6,4	4,8
Industries diverses	3,3	59,4	14,4	22,9	37,4	38,9	11,7	12,0
Ensemble des industries de transformation	6,9	53,3	13,6	26,2	47,3	31,8	7,8	13,1
Bâtiments et travaux pu- blics	4,0	77,5	10,0	7,6	80,3	14,1	2,6	3,0
Ensemble des activités.	10,6	57,6	12,1	19,7	53,1	31,8	6,3	8,8

Source : Liaisons sociales - Documents, n° 68/74 du 29 août 1974.

TABLEAU 20

**PROPORTION DES OUVRIERS MENSUALISES
SELON L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS**

Activités économiques	EN AVRIL 1972					EN OCTOBRE 1973				
	Etablissement. occupant (salariés) :				En-semble	Etablissement. occupant (salariés) :				En-semble
	10 à 49	50 à 199	200 à 499	500 et +		10 à 49	50 à 199	200 à 499	500 et +	
Pétrole, carburants liquides	78,9	89,6	96,5	93,9	91,2	83,8	93,2	94,7	96,6	93,9
Production des métaux	—	75,7	83,6	92,8	92,2	—	87,2	89,4	93,1	92,9
Industr. mécaniques, électriques	51,6	61,1	68,5	65,6	63,4	60,9	70,5	79,3	83,0	77,2
Verre, céramique, matér. construction	38,9	49,8	72,5	76,4	60,3	56,1	59,6	77,7	78,6	68,3
Industrie chimique.	76,6	94,0	99,2	99,2	95,2	82,5	95,6	99,0	98,5	96,0
Industrie textile	17,1	19,9	20,8	34,1	24,1	65,6	72,2	70,6	72,6	72,4
Habillement, travail des étoffes	21,8	13,6	14,1	16,9	16,6	69,0	79,5	84,4	75,6	76,4
Industrie du cuir ...	33,3	40,2	59,2	—	45,4	46,9	57,5	58,7	—	55,4
Industrie de la chaussure	31,6	23,7	17,3	13,1	20,7	40,6	26,1	20,8	24,2	26,4
Industr. agricoles alimentaires	57,6	58,7	67,1	73,3	62,1	60,7	66,7	75,1	83,5	69,9
Industr. bois et ameublement	47,7	57,2	62,1	56,2	54,1	54,4	62,7	69,8	72,0	61,8
Papier-carton	41,3	54,1	68,0	77,0	61,9	39,4	56,5	74,2	82,7	65,6
Industr. polygraphique	14,9	8,1	32,0	25,1	18,7	18,2	14,3	22,7	40,8	23,6
Industries diverses ..	39,1	44,1	59,8	68,1	49,1	46,0	60,9	70,9	87,9	51,9
Bâtiment et travaux publics	87,0	90,5	89,0	91,4	89,1	87,7	91,9	94,1	96,7	91,1
Ensemble des activités	60,3	60,3	63,7	66,4	62,7	68,1	72,2	77,6	82,2	75,1

Source : Liaisons sociales - Documents, n° 68/74 du 29 août 1974.

TABLEAU 21

STATISTIQUE D'ENSEMBLE DES CONFLITS DU TRAVAIL DE 1960 A 1973

	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
• Nombre de journées perdues (en milliers)	1 070	2 600	1 901	5 991	2 496	980	2 523	4 203	(*)	2 223	1 742	4 387	3 755	3 914
• Effectifs en grève (en milliers)	839	1 269	833	1 147	1 047	688	1 029	2 818	—	1 443	1 159	3 235	2 721	2 342
• Nombre de conflits observés	1 494	1 903	1 884	2 382	2 281	1 680	1 716	1 680	—	2 208	3 320	4 350	3 440	3 738

(*) Estimation à 150 millions de journées perdues en raison des événements de mai 1968.

Source : Liaisons sociales - Documents, n° 29/74 du 12 avril 1974.

TABLEAU 22

STATISTIQUES PROFESSIONNELLES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Evolution des accidents du travail et maladies professionnelles de 1967 à 1972	ACCIDENTS DU TRAVAIL				ACCIDENTS DE TRAJET (Nombre)	MALADIES PROFESSIO- NELLES (Nombre)
	Nombre	Taux :		Indice I P		
		fré- quence	gravité IT			
• Rappel 1967 (Effectifs : 11 628 805 salariés)						
- Accidents avec arrêt (y compris cas graves) ..	1 098 783	43	1,05	54,30	170 218	4 419
- Décès	2 114	—	—	—	1 518	28
- Journées perdues pour in- capacité temporaire (IT) ..	26 542 601	—	—	—	6 701 626	325 179
- Journées perdues pour in- capacité permanente (IP).	1 379 733	—	—	—	629 898	34 169
• Rappel 1968 (*) (Effectifs : 11 735 638 salariés)						
- Accidents avec arrêt (y compris cas graves) ..	1 028 325	42	1,04	53,50	162 307	4 124
- Décès	2 038	—	—	—	1 533	27
- Journées perdues pour in- capacité temporaire	25 399 536	—	—	—	6 263 506	277 081
- Somme totale des taux d'incapacité permanente ..	1 302 398	—	—	—	574 014	35 085
• Rappel 1969 (Effectifs : 12 307 320 salariés)						
- Accidents avec arrêt (y compris cas graves) ..	1 085 483	41	1,01	48,60	164 341	4 061
- Décès	2 227	—	—	—	1 575	36
- Journées perdues pour in- capacité temporaire	27 051 412	—	—	—	6 550 575	320 462
- Somme totale des taux d'incapacité permanente ..	1 293 942	—	—	—	534 734	31 863
• Rappel 1970 (Effectifs : 12 607 785 salariés)						
- Accidents avec arrêt (y compris cas graves) ..	1 110 173	41	1,02	48,84	170 328	3 972
- Décès	2 268	—	—	—	1 558	21
- Journées perdues pour in- capacité temporaire	27 598 748	—	—	—	6 813 911	321 952
- Somme totale des taux d'incapacité permanente ..	1 320 890	—	—	—	537 652	30 441
• Rappel 1971 (Effectifs : 12 805 055 salariés)						
- Accidents avec arrêt (y compris cas graves) ..	1 115 245	41	1,03	50,20	168 385	4 349
- Décès	23 83	—	—	—	1 666	28
- Journées perdues pour in- capacité temporaire		—	—	—	6 797 557	342 674
- Somme totale des taux d'incapacité permanente ..	1 366 764	—	—	—	556 323	28 033
• Rappel 1972 (Effectifs : 13 113 398 salariés)						
- Accidents avec arrêt (y compris cas graves) ..	1 124 933	41	1,05	50,40	164 667	4 330
- Décès	2 406	—	—	—	1 822	21
- Journées perdues pour in- capacité temporaire	28 853 469	—	—	—	6 807 870	340 430
- Somme totale des taux d'incapacité permanente ..	1 392 084	—	—	—	573 945	28 570

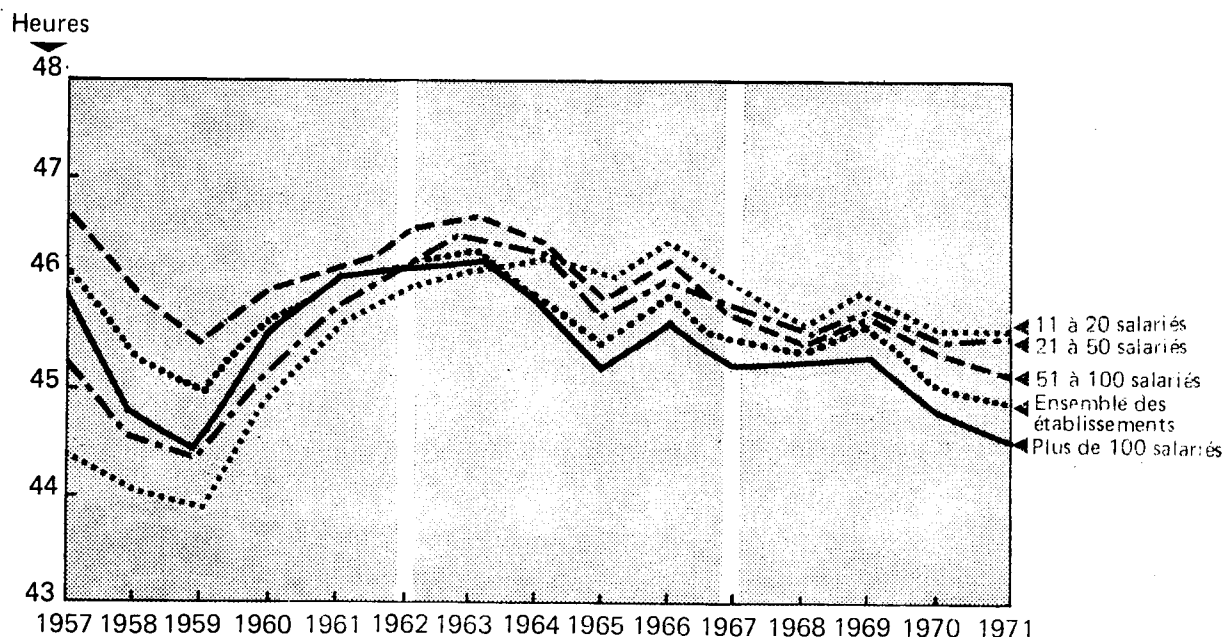
(*) Pour une bonne comparaison, il faut tenir compte de la cessation d'activité quasi générale en mai-juin 1968.

Source : Liaisons sociales - Législation sociale, n° 4132 du 13 mars 1974.

TABLEAU 23

**EVOLUTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE DU TRAVAIL DES OUVRIERS
SELON LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT**

(Industries de transformation, non compris le bâtiment)



Source : Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (INSEE, Données sociales, 1973).

TABLEAU 24

**DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE DU TRAVAIL DES OUVRIERS
SELON LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT EMPLOYEUR**

(en heures)

Nombre de salariés de l'établissement	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971
de 11 à 20 salariés	45,5	45,3	45,2	46,0	46,7	47,1	47,4	47,3	47,2	47,4	47,1	46,7	46,8	46,6	46,5
de 21 à 50 salariés	46,3	46,0	45,8	46,3	46,8	47,2	47,4	47,4	47,2	47,3	47,0	46,6	46,8	46,6	46,4
de 51 à 100 salariés	46,8	46,2	46,0	46,7	47,2	47,5	47,7	47,6	47,3	47,4	47,0	46,7	46,8	46,4	46,1
Plus de 100 salariés	46,9	46,3	45,9	46,4	46,7	46,7	46,9	46,6	46,1	46,4	45,8	45,8	45,7	45,1	44,7

Source : Enquêtes trimestrielles du ministère du Travail (INSEE, Données sociales, 1973).

TABLEAU 25

**IMPORTANCE DU TRAVAIL EN EQUIPES SELON LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS
DANS LES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION EN 1970**

(en %)

	Etablissements occupant				
	de 10 à 49 salar.	de 50 à 199 salar.	de 200 à 499 salar.	de 500 à 900 salar.	1 000 et plus
Proportion des établissements ayant organisé un travail en équipes successives	8,4	27,3	57,3	71,0	81,6

Source : Enquêtes trimestrielles du ministère du Travail (INSEE, Données sociales, 1973).

TABLEAU 26

**EVOLUTION DE L'IMPORTANCE DU TRAVAIL EN EQUIPES
DANS LES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION**

(en %)

	1959	1963	1970
Proportion des établissements ayant organisé un travail en équipes successives	14,4	16,8	17,8
Proportion des ouvriers travaillant en équipes successives	17,8	23,0	25,5

Source : Enquêtes trimestrielles du ministère du Travail (INSEE, Données sociales, 1973).

La hiérarchie des thèmes revendicatifs

TABLEAU 27

L'ACTION REVENDICATIVE

Voici une liste de revendications, pouvez-vous dire, pour chacune d'elles, si vous la trouvez très importante, assez importante, peu ou pas importante ?

	Très importante	Assez importante	Peu ou pas importante	Sans réponse
La semaine de 40 heures	66	20	12	2
Une augmentation pour les bas salaires plus forte que pour les autres	78	16	5	1
L'échelle mobile des salaires	55	23	10	12
La nationalisation des grands secteurs de production	25	22	35	18
L'autogestion	18	26	27	29
La participation dans les entreprises	47	27	20	9
Une hausse des salaires respectant l'éventail actuel des salaires	44	27	20	9
L'abaissement de l'âge de la retraite	89	8	2	1

Source : *L'ouvrier français en 1970* (1).

(1) G. ADAM, F. BON, J. CAPDEVIELLE, R. MOURIAUX, *L'ouvrier français en 1970* (FNSP, Travaux et Recherches de Science politique, no 13). Armand Colin, Paris, 1970.

TABLEAU 28

FREQUENCE DES DIFFERENTS THEMES REVENDICATIFS

	Pourcentage de conflits portant sur la revendication Effectif = 2 614	Fréquence de la revendication sur le total des revendications Effectif = 4 585
Salaires		
1) augmentations hiérarchisées ¹	52,8	28,9
2) augmentations impliquant une réduction de l'écart des salaires ²	22,4	12,2
3) rattrapage et maintien du niveau des salaires ³	15,7	8,6
Heures d'information syndicale, droits syndicaux et répression	19,5	10,6
Réduction du temps de travail, retraite	17,5	9,5
Emploi	10,6	5,8
Avantages sociaux liés au statut et mensualisation	9,7	5,3
Conditions de travail	8,7	4,7
Classifications, modes de rémunération	7,5	4,1
Accords d'entreprise	6,6	3
Cadences	3,9	2,1
Mobilité	1,1	1
Statut, structure de l'entreprise	0,8	0,4
Paiement des heures de grève	4,9	2,7
	181,7	100

Source : *Sociologie du Travail*, n° 4/73 (1).

1. Cette rubrique comprend les revendications suivantes : augmentation en pourcentage, 13^e mois et prime de fin d'année, primes et indemnités différenciées, revalorisation générale de la grille, rémunération du temps de trajet, majoration des heures de nuit, classement de certaines catégories.

2. Cette rubrique comprend les revendications suivantes : salaire minimum, augmentation fixe pour tous (salaire ou prime), relèvement des catégories basses, revendications égalitaires.

3. Cette rubrique comprend les revendications suivantes : rattrapage de salaire, échelle mobile, maintien du niveau, défense d'avantages acquis.

(1) Michelle DURAND et Yvette HARFF, « Panorama statistique des grèves » in *Les Grèves* (Sociologie du Travail, n° 4/73). Ed. du Seuil.

Table des matières

	Pages
PREFACE de Jérôme MONOD, Délégué à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale	3
INTRODUCTION	7
I - L'EMPLOI INDUSTRIEL DANS LA SOCIETE	17
II - RECHERCHES DE SOLUTIONS	29
III - ROLE DE L'ETAT	49
CONCLUSION	67
ANNEXES	69
I - Régulation et reproduction dans les sociétés industrielles avancées	73
II - Données quantitatives sur la population industrielle	83
III - Données quantitatives sur les conditions de travail	87
IV - La hiérarchie des thèmes revendicatifs	94

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

Eléments pour des prospectives

Techniques et aménagement du territoire, n° 0.
Composantes de la fonction urbaine, n° 3.
Dictionnaire des projections 1985 et 2000, n° 4 (épuisé).
Scénarios d'aménagement du territoire, n° 13 (épuisé).
Prospective et analyse de système, n° 14.
Les centres de prospective et d'aménagement du territoire en Europe, n° 17.
Une image de la France en l'an 2000. Scénario de l'inacceptable, n° 20.
La transformation du monde rural, n° 26.
Prospective et société, n° 28.
Survol de la France, n° 29.
Une image de la France de l'an 2000. Documents de base. Méthode de travail, n° 30.
Technologie et aménagement du territoire, n° 33.
Les firmes multinationales, n° 34.
Survol de l'Europe, n° 37.
Approches de la réalité urbaine, n° 38.
Paris, ville internationale, n° 39.
Regard prospectif sur le Bassin méditerranéen, n° 41.
Le peuplement urbain français : aspects historiques, n° 43.
Régions urbaines, régions de villes, n° 44.
Questions à la société tertiaire, n° 45.
Industries en Europe, n° 45.
Scénarios européens, n° 47.
Scénarios pour les villes moyennes. Deux avenir possibles, n° 48.
La façade atlantique. Ouverture sur le monde, n° 51.

Schémas d'aménagement

La façade méditerranéenne, n° 1 (épuisé).
Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine marseillaise, n° 5.
Aménagement de la Basse-Seine, n° 6 (épuisé).
Aménagement du Bassin parisien, n° 7 (épuisé).
Rapport du groupe de travail Paris-Nord, n° 8 (épuisé).
Schéma d'aménagement de la métropole lorraine, n° 9.
Schéma d'aménagement de la métropole Lyon - Saint-Etienne - Grenoble, n° 10.
Aménagement d'une région urbaine, le Nord - Pas-de-Calais, n° 19.
Vers la métropole jardin. Livre blanc pour l'aménagement de la Loire moyenne, n° 23.
L'espace nord-champenois, n° 24.
Schéma d'aménagement de la Corse, n° 32.
L'avenir de la Basse-Normandie, n° 36.
Bordeaux, ville océane, métropole régionale, n° 40.

Schémas de communications

Éléments pour un schéma directeur des télécommunications, n° 2.
Éléments pour un schéma directeur de l'informatique, n° 13.
Éléments pour un schéma directeur de l'équipement aéronautique, n° 25.
Les liaisons routières : histoire d'un schéma, n° 31.
Schéma directeur de l'équipement aéronautique, n° 35.
Les nouveaux services des télécommunications. Éléments pour un schéma directeur, n° 42.

Problèmes de l'eau

L'eau en Seine - Normandie. Projet du Livre blanc, n° 15.
Les problèmes de l'eau en Artois - Picardie, n° 16.
Bassin Rhin - Meuse. Eau et aménagement, n° 18.
L'eau en Adour - Garonne, n°21.
Les problèmes de l'eau dans le Bassin Rhône - Méditerranée - Corse, n° 22.
L'eau dans le Bassin Loire - Bretagne, n° 27.

En préparation

L'Europe médiane : diagnostic pour des avenir
Espace et emploi : éléments pour un modèle de prévision
La division internationale du travail

Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale

1, avenue Charles-Floquet — 75007 PARIS

Fondateur de la collection : Gérard WEILL †

Directeur de la publication : Jacques DURAND - Secrétaire de rédaction : Marie GRENIER
Administrateur : Hélène ROGER-VASSELIN Couverture : Cl. CAUJOLLE et D. COHEN

AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

DOCUMENTATION FRANÇAISE

29-31, QUAI VOLTAIRE 75340 PARIS CEDEX 07

AM 1152