

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

schéma
général
d'aménagement
de la France

qualification
du travail

tendance
et mise en question

JUILLET 1975

Préface

Entre 1969 et 1972, la DATAR a entrepris une série d'études axées sur l'organisation géographique de l'espace français. Un ensemble de publications ont jalonné ces travaux : « Une image de la France en l'an 2000 », encore appelé « Scénario de l'inacceptable », « Scénarios pour les villes moyennes », « Transformation du monde rural », sans omettre les schémas d'aménagement des aires métropolitaines et les livres blancs des bassins fluviaux.

A partir de 1972, les études du SESAME s'infléchissent sensiblement : elles abordent le contexte international d'une part, les problèmes de la société de l'autre.

Certes, dans la période précédente, les aspects sociaux des problèmes d'aménagement du territoire ne sont pas oubliés : le scénario de l'inacceptable ne se borne pas à donner une image territoriale déséquilibrée de la France à la fin du siècle, elle fournit une image assez sombre de la société française elle-même si, d'ici là, des politiques plus énergiques n'étaient pas mises en œuvre. De même — et le titre l'indique — la « Transformation du monde rural » n'est pas une simple analyse des modifications apportées à l'espace rural, à ses paysages, à sa structure géographique ; elle est aussi une analyse des répercussions du fort développement industriel et urbain sur l'ensemble du corps rural français, des hommes et des femmes qui le composent, des mouvements qui l'animent.

Sans renier la géographie, l'aménagement du territoire doit mettre, avant toute chose, les hommes et leurs rapports sociaux au centre de ses réflexions et de ses actions.

Mieux connaître la société, c'est mieux assurer les politiques générales et les actions particulières en matière d'aménagement du territoire.

Certaines analyses ont déjà été publiées : « Questions à la société tertiaire », « Les transformations du travail industriel », « Le travail féminin ». D'autres vont l'être prochainement, sur des sujets aussi divers que les rapports entre les syndicats et les firmes multinationales, sur les conflits du travail dans les entreprises décentralisées, sur les jeunes,

sur les cadres. Le présent document aborde un problème très important : l'analyse des processus de qualification dans leur double mouvement de déqualification absolue et de surqualification relative qui affecte toute la population active.

L'ensemble doit permettre de cerner différents aspects des problèmes sociaux de notre pays sans prétendre à l'exhaustivité, et sans considérer l'examen des questions abordées autrement que comme une série de « points de vue » au sens propre du terme. Le SESAME proposera une synthèse dans un document qui, sous le titre de « scénarios de politique sociale », devrait bientôt apporter une contribution nouvelle à la manière d'aborder l'aménagement du territoire.

Jérôme MONOD,

*Délégué à l'aménagement du territoire
et à l'action régionale.*

Avant-propos

Deux événements majeurs ont favorisé la prise de conscience de la fragilité des sociétés industrielles : « Mai 1968 » à l'échelle interne et « Octobre 1973 » à l'échelle de la planète. Ils symbolisent l'émergence de nouveaux déséquilibres, constituent de véritables défis et légitiment le thème du changement. Durant près de deux décennies, on fut pénétré de l'idée que la croissance résoudrait tous les problèmes et permettrait à terme l'intégration de toutes les classes ou couches sociales aux valeurs dominantes. Cette foi trouvait son fondement dans le modèle américain et s'articulait dans un discours socio-économique : sous l'effet du développement de la science et de la technique, la classe ouvrière perdrait de son importance et l'on s'acheminerait vers une société tertiaire aux statuts sociaux valorisés ; de plus, la croissance favoriserait presque naturellement ou grâce à quelques mécanismes correcteurs, une société plus égalitaire où le savoir, les revenus, les activités, etc., seraient de mieux en mieux répartis entre les hommes et sur le territoire, permettant ainsi l'établissement durable de la paix sociale. Or, depuis quelques années, on assiste à une sensible inversion des réflexions sur les sociétés industrielles et leur avenir. A la vision d'une évolution linéaire tournée vers le progrès succède une multitude d'interrogations sur les « désillusions » qu'il engendre. Dans une société où l'on parle d'abondance et où de nombreux experts évoquaient les perspectives d'une « civilisation de loisirs », la sphère du travail y demeure un des lieux principaux de conflits ou d'insatisfaction.

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 à celles du début de l'ère industrielle et si elles s'améliorent, à bien des égards, au fil des décennies, il n'en demeure pas moins que l'on voit s'accentuer des signes de distance et parfois de refus vis-à-vis du travail industriel. Si l'on n'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 (1). La création de nouveaux emplois industriels dans les régions qui en demandent, a été son objectif premier. Son action était jugée au

(1) Transformations du travail industriel (Collection Travaux et Recherches de Prospective, n° 52).

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 réelles 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.

Après la publication d'un rapport de synthèse sur le travail industriel (1), d'un « point de vue » sur le changement social et le travail féminin (2), il nous a paru opportun de présenter maintenant une étude sur le phénomène de la qualification du travail. Elle est l'œuvre de Michel Freyssenet, du Centre de Sociologie Urbaine, qui nous livre, sur ce thème, les résultats d'une réflexion libre, c'est-à-dire personnelle. Quelles que soient les critiques auxquelles elles donneront lieu, nous sommes persuadés que les analyses de l'auteur sont au cœur du problème de l'évolution moderne du travail industriel et tertiaire.

Tous les sociologues qui s'intéressent au phénomène des qualifications se heurtent à des difficultés théoriques considérables relatives à la définition même du concept. Michel Freyssenet a opéré un choix ; pour lui, « la qualification d'un travail se mesure au degré et à la fréquence de l'activité intellectuelle qu'il exige pour être exécuté ». A partir de ce critère, la thèse qu'il défend semble difficilement contestable, il s'en dégage une sorte de processus irréversible de la déqualification du travail, puisque, dans le mouvement de « déqualification-surqualification », le deuxième terme du processus sera affecté lui-même par la déqualification dans une phase ultérieure. Georges Friedman, dans l'avant-propos de la première édition (1956) de son ouvrage « Le travail en miettes », dénonçait toute une littérature « journalistique et futuriste » prédisant la suppression dans un proche avenir des tâches parcellisées. Dans la seconde édition (1963), il précisait : « les prophéties optimistes, fréquentes il y a dix ans, sont aujourd'hui bien plus modérées et plus rares. Néanmoins, il est bien certain que l'étape décrite par ce livre sera un jour entièrement franchie : il ne constituera alors qu'un témoignage historique entre bien d'autres ». Deux décennies après la sortie de cet ouvrage, il semble que son appréciation s'avère pertinente puisque près de 60 % d'une classe ouvrière en nombre toujours croissant relève des statuts d'O.S. et de manœuvre. Cette structure de qualification dans la sphère industrielle marquera probablement, avec des ordres de grandeur comparables, les deux décennies à venir et posera à la société des problèmes et de nouveaux défis.

*
**

Jusqu'à la révolution industrielle, la production non agricole a été le fait de l'artisan. Il décidait lui-même de la forme de son produit. L'apparition de la grande industrie a bouleversé cet état de choses. Avec la manufacture, déjà, les compagnons ainsi regroupés ne fabriquent plus chacun qu'un élément du produit. L'introduction de la machine-outil placera l'homme dans une situation subordonnée vis-à-vis de la machine, l'ouvrier a perdu toute initiative dans la production, le travail est parcellisé. Parallèlement, le travail d'adaptation des machines, leur invention, leur conception relèvent

(1) **Transformations du travail industriel** (Collection Travaux et Recherches de Prospective, n° 52).

(2) **Travail féminin : un point de vue** (Collection Travaux et Recherches de Prospective, n° 54).

du travail d'ingénieurs et de techniciens. Le travail manuel et le travail intellectuel se sont séparés dans la production. Au début du XX^e siècle, Taylor systématisera le principe de la division du travail de telle sorte que son application aboutisse à son organisation dite « scientifique » impliquant d'une part la spécialisation maximale en limitant à la fois le nombre des tâches dans un poste et la variété des tâches, d'autre part la répétitivité maximale et une période de formation réduite au minimum.

Pour Michel Freyssenet, les diverses phases du progrès technique peuvent être interprétées dans l'ensemble comme l'histoire d'un double phénomène de déqualification et de surqualification des agents de la production, l'automatisation renforçant ce processus. Contrairement à certaines prévisions ou à certaines analyses théoriques, on n'a pas assisté à une diminution des emplois faiblement qualifiés dans notre société ni à une diminution du poids de la classe ouvrière. Le développement des forces de production et la modernisation de l'appareil de production a bien favorisé l'accroissement massif des techniciens et ingénieurs mais aussi, pour s'en tenir aux statistiques de l'INSEE, au fort développement du nombre des O.S. Certes, la notion de qualification à partir de la grille des classifications Parodi (*) peut prêter à critiques : il paraît en effet bien difficile de comparer la « qualification » de tel ou tel poste de travail selon les branches ou secteurs économiques : deux personnes ayant le même poste de travail peuvent être ici O.S., là O.P. selon les rapports sociaux. Dans une même branche ou une même entreprise, on peut assister à des glissements de qualification ne correspondant pas nécessairement à une modification du contenu du poste de travail : un tel, nanti d'un C.A.P., sera, selon l'offre de travail, O.S. ou O.P., etc.

Toutefois, par-delà l'ambiguïté que peut recouvrir la notion de qualification, il apparaît que certaines analyses des années 50-60 sont contredites par les faits et Michel Freyssenet nous le rappelle avec force.

On a pu ainsi caractériser l'évolution du processus de production par trois phases :

- une première phase est caractérisée par le métier, un processus de travail et par le contrôle de l'ouvrier sur ses œuvres ;
- une deuxième phase, issue de la taylorisation et qui caractérise encore la majeure partie des activités contemporaines, est le règne de la parcellisation du travail, de la formation rapide sur le tas des O.S. en nombre croissant, d'une décomposition du processus du travail aboutissant au travail à la chaîne ;
- enfin, la troisième phase, qui coïncide avec l'apparition de la technologie révolutionnaire de l'automation, relègue de plus en plus l'intervention de l'homme à l'amont (travail de création intellectuelle et de conception) et à l'aval (tâche de contrôle) du processus proprement dit (3).

Si l'on avait clairement mis en évidence la coexistence de ces trois phases dans une même entreprise ou dans l'ensemble du système productif, il semble qu'on ait trop rapidement conclu à un développement rapide de la troisième phase (automatisation). En fait, l'industrialisation de notre pays s'est faite principalement à partir de branches faiblement inductrices d'emplois qualifiés et cela s'est traduit dans l'évolution du mouvement social.

(*) Les classifications « Parodi », qui datent de 1945, déterminent les règles permettant, dans chaque profession, de fixer les catégories professionnelles d'ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres. A l'intérieur de chaque catégorie, sont effectués d'autres classements.

(3) Nous évoquons ainsi les travaux d'Alain TOURAINE, notamment *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault* (1955).

Ce n'est pas la « nouvelle classe ouvrière » (4) qui a joué un rôle moteur dans la volonté de changement social ; le développement des forces productives et la stratégie industrielle ont fait surgir un acteur nouveau sur la scène sociale : celui qui, par un glissement schématique, lourd de contenu, est appelé « ouvrier spécialisé », c'est-à-dire sans spécialité. Ce n'est pas une entité dont la distribution se fait au hasard, il recouvre en fait majoritairement trois statuts sociaux marginalisés dans notre société : les femmes, les jeunes et les travailleurs immigrés.

Depuis quelques années, une inversion partielle du processus de déqualification tend à se manifester. On découvre de plus en plus que l'organisation actuelle du travail, par les résistances, l'indolence, l'hostilité diffuse qu'elle provoque, prive la firme de la « créativité » ouvrière. Les malfaçons, les erreurs, les sabotages, les accidents, les grèves augmentent, le taux d'absentéisme et de roulement du personnel (turn over) s'intensifient, le recrutement devient difficile ; bref, tous les symptômes suggèrent l'idée d'une désaffection vis-à-vis du travail industriel.

L'organisation « scientifique » du travail est en crise. La mutation qualitative de la force de travail qui s'oppose au principe de Taylor dans son apostrophe à l'ouvrier Shartle : « on ne vous demande pas de penser, il y a d'autres gens qui sont payés pour cela » explique en partie le phénomène mais il semble aussi que l'on ait assisté, ici et là, à une aggravation des conditions de travail. Le fossé s'est creusé entre les attentes des individus et le poste de travail offert. Frédérik Herzberg (5) a souligné l'importance des besoins de réalisation de soi-même, d'accomplissement et de responsabilité. Le travail industriel par le type de relation de travail et la déqualification qu'il a impliqués jusqu'à présent en est la négation. La concurrence intérieure et internationale se faisant de plus en plus contraignante, les cadences se sont accrues et l'utilisation maximale du capital fixe a engendré le développement régulier du travail posté (2 x 8, 3 x 8, etc.) ; la civilisation urbaine et la pénétration de l'industrie dans les zones rurales accroissent un temps de transport de plus en plus vécu comme temps contraint, les progrès dans la diminution du temps de travail se trouvent annihilés, la logique d'un certain type de croissance annule le progrès dont elle était virtuellement porteuse.

Les ouvriers de l'industrie ne sont pas les seuls à ressentir un malaise et à exprimer de nouvelles exigences. Le discours aujourd'hui fréquent sur la déqualification des employés signifie que, pour eux, le contenu du travail, le statut, les rémunérations et par suite la position dans la hiérarchie se rapprochent de plus en plus de ceux des ouvriers. De ce fait, la distinction juridique entre ouvrier et employé tend à ne plus correspondre à une distinction sociale et politique. L'employé, technicien ou non, fut souvent une sorte de fondé de pouvoir du chef d'entreprise, alors que l'ouvrier ne faisait qu'exécuter. Le rapport de confiance motivait le traitement de faveur de l'employé, même lorsque la valeur du travail fourni était inférieure à celle de l'ouvrier. Plus ou moins subjectivement, le travail d'employé était confondu avec celui des couches supérieures. Sa déqualification récente provient des profonds changements que subit le développement économique moderne. La concentration industrielle implique

(4) Serge MALLET, *La nouvelle classe ouvrière*. Editions du Seuil, 1963.

(5) Frédérick HERZBERG, *Le travail et la nature de l'homme*. E.M.E., Paris 1971.

l'accroissement des informations techniques et de gestion qui lui sont nécessaires, le travail de classement et de sélection est dévolu à une masse croissante d'employés. Dans cette sphère aussi, il faut désormais rechercher des gains de productivité et donc imposer une rationalité du travail plus pénibles physiquement et nerveusement, entraîneront nécessairement dans des unités de travail de plus en plus importantes (banques, chèques postaux, assurances, etc.), une division du travail et des rythmes de travail plus pénibles, physiquement et nerveusement, entraîneront nécessairement des conflits sociaux plus importants. La grève des banques d'avril 1974 traduit en fait la profonde mutation sociale des « cols blancs ».

*
* *

Plusieurs phénomènes, que la crise actuelle ne fait qu'exacerber, indiquent que la période actuelle — celle du milieu des années 70 et qui pourraient se prolonger sur une dizaine d'années — est une période de transition entre un ordre ancien et un nouvel environnement international encore incertain. Un des traits caractéristiques de la crise actuelle, dont l'aspect énergétique a surtout valeur de symbole, est de mettre en évidence 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 une certaine division internationale du travail (6) fortement remise en question par la volonté des pays producteurs de s'engager dans l'industrialisation, depuis celle des produits intermédiaires jusqu'éventuellement celle des produits de consommation finale. A terme, l'aggravation de la concurrence internationale entre pays riches va se conjuguer avec celle de nouveaux promus sur la scène du marché international. Même si le développement de certains pays comme l'Iran, l'Algérie, ou le Brésil est freiné par des rigidités culturelles et socio-économiques, on peut sans se tromper affirmer qu'il y a là en germe de graves risques pour de nombreuses branches industrielles dans les pays avancés. Que ces pays, où les coûts de main-d'œuvre sont faibles et où la paix sociale est garantie, développent des activités dans le textile, la confection, le cuir, l'automobile, etc., et c'est la croissance de nos activités nationales qui en serait affectée. La structure de qualification évolue fortement selon les branches industrielles et les secteurs d'activité ; on ne saurait donc l'analyser en faisant abstraction de la nouvelle division internationale du travail.

Il serait alors tentant de raisonner en fonction d'une délocalisation hors du territoire des branches à faible valeur ajoutée par tête, tout en conservant sur l'espace national les services de gestion et de recherches, et en développant massivement des secteurs à fort degré capitaliste (machines-outils, biens d'équipement) qui utilisent proportionnellement peu d'ouvriers et surtout des ouvriers qualifiés, des techniciens et des cadres. Si le deuxième terme de l'alternative, non exclusive au demeurant, apparaît souhaitable, il faudrait se méfier, pour des raisons qui tiennent à l'indépendance nationale et au volume de l'emploi, des séductions d'une division internationale du travail trop accentuée entre le « centre » et la « périphérie ».

(6) **Les firmes multinationales et la division internationale du travail** (Collection Travaux et Recherches de Prospective, sous presse).

Sans préjuger la profondeur de la crise qui frappe les sociétés avancées et sa portée socio-politique, il apparaît qu'elle risque de présenter une double discontinuité par rapport à un passé récent : fin de l'augmentation régulière du pouvoir d'achat des salariés et permanence d'un fort taux de chômage. Si la croissance du pouvoir d'achat et le plein emploi permettaient une relative « paix sociale » et constituaient les fondements du système socio-économique, par contre, la nouvelle situation va rendre la régulation sociale plus difficile.

Les réelles tensions qui risquent de se produire à terme sur le marché de l'emploi impliquent une redéfinition globale de la politique de l'emploi. Il apparaît vite alors que la revalorisation du travail manuel correspond, outre son aspect humain, à une nécessité objective d'ordre économique, cette exigence apparaissant encore plus nettement en période de crise.

Parallèlement, et pour partie corrélativement, celle-ci implique que, dans chaque pays définissant de nouvelles stratégies de développement et de restructuration industriels — phénomènes à vrai dire permanents depuis plus d'un siècle — interviennent cette fois de profondes modifications dans la répartition des activités par secteur et par régions, et un accroissement de la mobilité géographique et professionnelle. Ces nouveaux déséquilibres sociaux sont d'autant plus porteurs de fortes tensions qu'ils surviennent à une époque de profonde remise en cause des statuts et des rôles dans la société.

En période de crise, les « maillons les plus faibles » rompent les premiers ; cette loi historique s'applique aux niveaux des statuts individuels, des organisations (économiques et autres) et des espaces. Sur le plan du travail, les femmes, les travailleurs immigrés et les jeunes à la recherche d'un premier emploi vont être les premières victimes de la crise industrielle. Les difficultés économiques des unités de production à faible degré capitalistique, la délocalisation de certaines activités industrielles, l'accélération de la modernisation et de la recherche de gains de productivité dans le tertiaire vont affecter directement le travail féminin. Les demandes de travail des femmes correspondent depuis plus d'une décennie à une exigence culturelle et aussi à une accélération des « besoins » des ménages ; qu'advient-il si elles pâtissaient plus que d'autres de la crise ?

Depuis plusieurs mois, il est fréquent d'entendre dire que les travailleurs immigrés pourraient constituer, comme l'histoire nous l'enseigne, la soupape de sûreté du marché de l'emploi. En réalité, sans poser le problème éthique que soulève cette hypothèse, il semble difficile de l'envisager en terme de substitution de force de travail. En effet, les travailleurs immigrés ont toujours constitué les couches subalternes de la classe ouvrière, assumé des rôles sociaux subordonnés dans le tertiaire et constitué un appoint de main-d'œuvre pour l'agriculture, permettant ainsi de fait une promotion sociale des Français. Seule une crise économique longue et profonde rendrait l'hypothèse plausible ; dans ce cas, tous les travailleurs français, même ceux qui anticipent un poste de travail tertiaire, devraient accepter tout poste de travail qui se présenterait ; l'amélioration des conditions de travail apparaîtrait vite alors comme une nécessité, afin que les ajustements se fassent dans des conditions supportables.

*
**

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 du travail industriel.

Le système de valeur dominant a rationalisé cet état de choses, 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. 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 amorcée 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 doit disparaître.

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

Historiquement, le déclin de la valorisation des statuts ou des rôles sociaux est presque toujours (à l'exception de quelques survivances) l'expression de modifications dans les conditions matérielles d'existence. La volonté de persuasion, phase nécessaire de la démarche, ne pourra avoir quelques résultats que si elle s'accompagne de mesures concrètes (salaires, cadences, durée de travail, rythme de travail, sécurité, formation professionnelle, environnement, taille des unités de production, durabilité des produits...). Les techniques capables de diminuer la peine des travailleurs ont pris un retard considérable par rapport à celles qui permettent d'accroître la productivité, elles ne semblent pourtant pas contradictoires. Elles apparaîtront de plus en plus comme la condition de la réussite de la restructuration industrielle. Faute de percevoir cette nécessité avec suffisamment de discernement, on assisterait à la remise en cause radicale de l'industrialisation.

Depuis un demi-siècle, la condition salariale a connu des progrès importants, mais l'histoire de l'humanité montre à chacune de ses phases l'émergence de nouveaux besoins. Si des satisfactions matérielles, la rotation des postes de travail, l'élargissement des tâches, les horaires libres vont dans le sens d'une évolution positive, ils ne constituent pas autant de voies royales, car ils répondent partiellement aux demandes nouvelles. L'école des « Relations humaines » a échoué, car elle pensait qu'il suffit d'élargir l'Organisation scientifique du travail (O.S.T.) en améliorant les communications interpersonnelles au sein des usines pour améliorer sensiblement

le travail humain ; elle négligeait un aspect décisif : le contenu du poste de travail et l'influence qu'il a sur le travailleur. Depuis, deux courants principaux, l'un américain, l'autre britannique, inspirent des expériences très novatrices qui rompent avec l'O.S.T. Pour Herzberg, l'homme naît motivé, il faut donc proposer aux individus un travail qui leur offre la possibilité de se réaliser ; par l'enrichissement des tâches, ils accroissent leur responsabilité et ont un travail plus intéressant. L'institut Tavistock tend à démontrer que l'entreprise est un système socio-technique ; dans cette optique, l'optimisation des conditions de travail doit tenir compte des deux facteurs technique et social ; il conduit à la constitution de groupes semi-autonomes qui permettent aux ouvriers de planifier le travail, de répartir les postes, de procéder aux embauches et de contrôler la qualité de son travail. Ces nouvelles formes d'organisation du travail qui modifient la structure des qualifications abordent le problème dans sa vraie dimension puisque les salariés reprennent — fût-ce partiellement — le contrôle de l'organisation du travail et que l'on introduit de nouveaux rapports sociaux dans l'entreprise ou l'atelier. Ces principes soulèveront des difficultés à l'intérieur des entreprises puisqu'ils posent en termes nouveaux la technologie et les rapports hiérarchiques (problème de l'encadrement) ; parfois elles s'avéreront impossibles ; dans ce cas, les améliorations plus traditionnelles seraient autant d'étapes vers la revalorisation du travail manuel.

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

**QUALIFICATION DU TRAVAIL :
TENDANCE
ET MISE EN QUESTION**

Michel FREYSSENET

avec la collaboration de

Claudine PHILIPPE

CENTRE DE SOCIOLOGIE URBAINE

Ce travail a été suivi dans le cadre du SESAME par

Philippe BARRET

Gérard LE GALL

Introduction

En France, la thèse dominante de l'après-guerre jusqu'à vers les années 1966-1967 sur l'évolution du travail peut se résumer ainsi :

Le machinisme — et en particulier le taylorisme — a donné naissance à des tâches répétitives, dans lesquelles l'intelligence et les capacités adaptatives du travailleur, non seulement ne peuvent pas s'investir, mais ne doivent pas s'investir.

Cette phase de l'évolution du travail est certes négative pour les travailleurs affectés aux tâches répétitives, mais elle est positive pour l'ensemble de la société en raison de l'abondance des biens qu'elle a permis de produire. De plus, elle va laisser la place à une phase nouvelle. Celle-ci se caractérisera, grâce à l'automatisation toujours plus poussée du processus de production, par la disparition des tâches répétitives au bénéfice des emplois très qualifiés d'ingénieurs et de techniciens. Les recensements et les enquêtes ne le confirment-ils pas ? Le nombre d'ingénieurs et de techniciens s'accroît très rapidement et le pourcentage d'O.S. et de manœuvres régresse. La structure des emplois dans des sociétés capitalistes plus avancées confirme qu'il s'agit d'une tendance irréversible.

Le machinisme et l'automatisation sont les produits de la science et de la technique, et sont indépendants du système économique. La meilleure preuve en est que l'on retrouve dans les « pays socialistes » les mêmes formes d'organisation du travail, les variantes que l'on peut observer (cadence moins forte, sécurité plus grande) ne remettant pas en cause la nature même du travail à effectuer. Les responsables de ces pays, ainsi que leurs chercheurs, nourrissent d'ailleurs les mêmes espoirs dans l'automatisation pour faire disparaître les tâches répétitives. Ces « faits » fondent le concept de société industrielle qui aurait une variante capitaliste et une variante socialiste.

Cette thèse comporte un quatrième volet, très peu souvent développé, mais nettement implicite. La division du travail n'a d'importance que dans le cadre de l'entreprise, et ses effets sur la vie sociale restent mineurs. La société industrielle présente des aspects beaucoup plus décisifs : abondance des biens, temps libre, élévation du niveau scolaire, développement de la science et de la technique, mobilité, élévation du niveau de vie, disparition des liens traditionnels contraignants (familiaux, de voisinage) au bénéfice de liens choisis, etc.

Trois séries « d'événements » ont provoqué une révision de cette thèse :

- la répétition de plus en plus fréquente, depuis quelques années, de luttes ouvrières contre différents aspects de l'organisation du travail dans sa forme la plus avancée : l'automatisation, et ses conséquences sur la vie sociale. L'automatisation, loin d'être la solution à de nombreux problèmes ouvriers, apparaît au contraire comme la source d'un mécontentement encore plus grand ;
- les contre-performances de l'organisation actuelle du travail (absentéisme, accidents, maladies, « sabotage », grèves, rigidité, etc.). Finalement coûteuses non seulement pour l'ensemble de la société mais pour les entreprises elles-mêmes, elles ont amené le patronat et les pouvoirs publics à se poser ouvertement la question : la division du travail sur le mode de la séparation de la partie manuelle et de la partie intellectuelle est-elle l'outil privilégié pour accroître la productivité ? Pour y répondre, patronat et pouvoirs publics se sont dotés d'instruments d'études, en particulier l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;
- un courant d'idées. Quelles que soient les appréciations que l'on puisse porter sur la situation en Chine et les événements qui s'y sont produits, on ne peut négliger l'intérêt éveillé dans un certain nombre de milieux sur le processus de division du travail qu'y a ou qu'y aurait introduit la révolution culturelle. A travers les modifications complexes de situation qu'a connues ce pays, il est parvenu jusqu'à l'Occident l'idée qu'une autre forme de développement était choisie qui n'empruntait plus à un processus de division du travail fondé sur la séparation croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail. Cette idée a d'autant plus appelé l'attention — quoique de manière diffuse et malgré des informations très partielles — qu'il s'agit d'un grand pays et que l'orientation de ce nouveau processus apparaît plus radicale et plus massive.

Les faits que nous venons de citer ne sont pas les seuls à avoir remis en cause la thèse dominante, mais ils ont le plus contribué au développement d'un débat public où s'est affirmée une autre théorie dont l'essentiel peut se présenter ainsi :

— L'automatisation, loin d'enrichir les tâches, ne fait qu'accentuer encore plus la séparation entre la partie manuelle et la partie intellectuelle du travail.

— Ce mode de division du travail est spécifique au mode de production capitaliste, c'est-à-dire qu'il est inhérent à la séparation du capital et du travail.

— Il se matérialise dans les machines et dans les aptitudes ou inaptitudes individuelles des travailleurs.

— Toute société se déclarant socialiste, mais où l'on observe le même mode de division du travail, sans que l'on parvienne à en modifier le cours, est en fait encore régie par des rapports de production de type capitaliste malgré la propriété d'Etat de tous les moyens de production. (Variante : ou à cause de la seule propriété d'Etat des moyens de production, sans « possession » réelle par les travailleurs directs.)

Suivant les connaissances, l'expérience et les appréciations de ceux qui rejettent la thèse en cours avant 1968, les uns admettent la totalité, les autres ne retiennent qu'une partie de ces quatre affirmations.

Cette étude se veut une première contribution au débat en cours. Pour avancer dans la discussion, nous apportons des matériaux afin de montrer comment s'opère la division du travail et quelques-unes des conséquences de ce processus sur les rapports sociaux. La démonstration définitive de ce que nous affirmons ici reste à faire par des vérifications systématiques dans toutes les sphères de la production (ce qui dépasse très largement le cadre d'une étude).

Les points les plus importants que nous avons essayé d'établir dans une première partie sont les suivants :

- 1) Depuis l'origine du mode de production capitaliste, la division du travail s'effectue par la déqualification du plus grand nombre de travailleurs et la surqualification d'un petit nombre.
- 2) Ce mode de division est inhérent à la séparation du capital et du travail, et l'accroissement de la séparation de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail se fait au rythme de la séparation toujours plus grande du capital et du travail.
- 3) Les « qualifications officielles » ne sont que l'expression, dans le cadre du processus de « déqualification-surqualification », du rapport de force entre travailleurs et patronat.

Le processus de déqualification-surqualification a des « implications » dans des « domaines » très différents de la vie sociale et donne naissance à des contradictions secondaires. Trois de ces conséquences sont étudiées dans la deuxième partie ; elles concernent le volume et le type d'emplois, leur localisation, et la formation de la main-d'œuvre :

- 1) Le processus de « déqualification-surqualification » provoque un mouvement incessant de création et de suppression d'emplois sur une tendance à l'augmentation de la masse de capital nécessaire à la création d'un emploi.

Il nécessite la mise au travail de catégories nouvelles de travailleurs : femmes, immigrés, ruraux, etc., supprimant par là même les survivances de modes de production précapitalistes.

- 2) C'est à partir du moment où certaines productions ont pu être réalisées totalement ou partiellement par de la main-d'œuvre sans qualification que l'industrialisation des régions ou pays pauvres a été non seulement possible, mais est devenue nécessaire au capital pour assurer le maintien de son taux de profit, donnant naissance à une nouvelle forme de la division spatiale du travail au plan national et international.

- 3) Une contradiction se développe entre le processus de « déqualification-surqualification » et les institutions de formation de la force de travail. Quelles sont les solutions retenues pour surmonter cette contradiction ?

PREMIÈRE PARTIE

Mise en évidence du processus
de “ déqualification-
surqualification ”
de la force de travail

La division du travail dans le mode de production capitaliste : une séparation croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail.

- Un mouvement contradictoire de déqualification de la grande masse des travailleurs et de « surqualification » d'un petit nombre se manifeste. La déqualification s'opère par une réduction de l'activité intellectuelle nécessaire pour effectuer la tâche attribuée. La « surqualification » se traduit par un accroissement de l'activité de conception, de préparation, d'organisation et de décision.
- La « surqualification » des uns a pour origine la déqualification des autres. L'activité intellectuelle qui est enlevée au plus grand nombre est attribuée à un petit nombre.
- Ce mouvement contradictoire découle directement de la caractéristique du mode de production capitaliste, c'est-à-dire de la séparation du capital et du travail.
- Il se généralise et s'accélère.
- Il est observable non seulement historiquement, mais également au cours d'une même période, car il ne s'effectue pas à la même vitesse dans toutes les sphères de production, et dans chaque sphère de production pour toutes les tâches (*).

Tel est l'objet de ce chapitre.

*
**

On peut distinguer, à l'heure actuelle, quatre phases dans la division du travail :

— *la coopération*, qui est le rassemblement sous l'autorité du détenteur du capital, d'artisans dépossédés de leurs moyens de production, mais dont la force de travail conserve toute sa valeur. A ce stade, le travailleur perd la maîtrise du procès de production ;

(*) Pour l'instant, nous n'avons pas encore suffisamment élaboré la problématique de la division croissante de la partie intellectuelle et de la partie manuelle du travail pour pouvoir montrer avec clarté deux autres caractéristiques de ce mouvement :

- non seulement il découle directement de la séparation du capital et du travail, mais encore il est spécifique au mode de production capitaliste ;
- il s'effectue non pas au rythme des découvertes scientifiques et techniques, mais en fonction des difficultés de rémunération du capital.

— *la manufacture*, qui est la réduction du champ d'activité de chaque ouvrier, tout en lui laissant la maîtrise de son travail. Le travailleur perd la maîtrise du procès de travail ;

— *le machinisme*, qui d'une part transforme l'ouvrier en assistant d'une machine, et le place sous sa dépendance, et qui d'autre part fait naître des catégories nouvelles de travailleurs, chargés de concevoir, de mettre au point les machines, de les entretenir et de les réparer ;

— *l'automatisation*, qui d'un côté enlève à l'ouvrier tout contact direct avec la machine et la matière, le réduit à être un surveillant d'automate, devant réagir à des signaux sonores ou optiques, et qui d'un autre côté permet la centralisation des informations et des décisions, même les plus petites, sur les détenteurs réels du capital.

1. LA COOPÉRATION : PERTE DE LA MAÎTRISE DU PROCÈS DE PRODUCTION

Le principe coopératif qui implique la conjugaison de plusieurs forces de travail en vue d'un même objectif, permet d'obtenir un effet plus rapide et plus grand, qui n'aurait pu être atteint par ces mêmes forces isolées. Ce rassemblement peut se réaliser de deux manières : par association de plusieurs forces pour effectuer un même travail — il est alors nécessaire de se réunir en un même lieu —, ou par délégation à une des forces de travail d'une tâche utile à tous — une entente suffit —.

La productivité du travail s'accroît dans chaque cas :

● *par rassemblement de plusieurs forces de travail*

Avec un plus grand nombre de travailleurs, les inégalités d'habileté, de rapidité se compensent, et l'on parvient plus facilement à une productivité moyenne et constante. Par contre, dans un petit atelier, les variations de productivité peuvent être importantes.

En raison de ce regroupement dans un même espace d'un grand nombre d'ouvriers, des économies de matériel peuvent être faites. L'usage des bâtiments, de certains outils devient commun.

La concentration et la juxtaposition d'ouvriers fabriquant les mêmes biens provoquent entre eux une émulation qui élève la quantité produite, dans le même laps de temps.

Enfin, grâce à cette organisation, il devient possible de combiner les forces individuelles :

— soit en utilisant en même temps l'ensemble des travailleurs pour une même tâche, irréalisable par des forces isolées, telle que déplacer une lourde charge, construire des canaux navigables, etc.,

— soit pour raccourcir le temps de production. Certains travaux doivent être faits en un temps déterminé pour éviter des pertes : récoltes, saison de pêche... Certaines valeurs d'usage, une maison par exemple, sont la combinaison d'éléments dont la fabrication peut s'effectuer simultanément si une masse suffisante de travailleurs peut être mobilisée en même temps.

● *par délégation à une des forces de travail d'une tâche utile à tous*

Certaines tâches utiles à tous peuvent être effectuées par une seule personne, permettant alors aux autres d'exécuter d'autres travaux. Ainsi, des producteurs peuvent s'entendre pour confier à l'un d'entre eux le transport ou l'échange de ce qui a été produit et se libérer de la sorte pour d'autres emplois. D'autres exemples peuvent être pris : l'approvisionnement, une activité nouvelle, etc.

A) LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE COOPÉRATIF.

■ La mise en coopération des forces de travail ne s'est pas faite historiquement par la libre association des producteurs, mais elle s'est développée et généralisée sur la base de la séparation du capital et du travail. Il en a été ainsi :

— parce que des producteurs ou commerçants ont été en mesure, grâce au capital qu'ils avaient accumulé et aux « libertés » politiques qu'ils avaient arrachées, d'acheter la force de travail d'un grand nombre de travailleurs ;

— parce que des producteurs indépendants ont perdu la possession de leurs moyens de production, et qu'ils ont été contraints de vendre leur force de travail pour vivre et faire vivre leur famille.

Ce double mouvement, de centralisation du capital sur les uns par perte des moyens de production des autres, a fait que la coopération n'a pu se réaliser que sous l'autorité du capital.

En effet, à partir du moment où les ouvriers sont rassemblés de cette façon pour coopérer, le commandement du capital devient une nécessité pour l'exécution concrète du travail collectif. Le détenteur des moyens de production représente alors l'unité et la volonté du travailleur collectif. Il commence par enlever à la réunion des travailleurs le pouvoir de décider des productions, des tâches à effectuer et de leur répartition, et de l'utilisation des biens produits et des bénéfices faits. Dès lors, une fraction de la partie intellectuelle du travail qu'effectuait le producteur indépendant, maître de ses moyens de production, commence, à ce stade-là de la division du travail, à se concentrer en une personne, support du capital.

La séparation du capital et du travail a entraîné dès l'origine la séparation de la partie intellectuelle et de la partie manuelle du travail.

Historiquement, les biens produits sur ce mode ont rapidement concurrencé les biens produits par les petits producteurs indépendants isolés, en raison de leur moindre coût. L'échelle de la production sur le mode capitaliste s'est donc accrue rapidement et d'autant plus vite qu'elle augmentait.

Le détenteur du capital n'est plus, dès lors, en mesure d'assurer seul le travail de direction, d'organisation et de surveillance. Il ne va pas faire partager la totalité de son travail à d'autres travailleurs, puisqu'il ne peut qu'être l'unité et la volonté du travailleur collectif, mais remettre à autant

de catégories nouvelles de salariés quelques parties seulement de son travail : contremaîtres, inspecteurs, directeurs administratifs, « bureaux d'études », etc. L'activité intellectuelle du travail, précédemment concentrée sur lui, est fractionnée et distribuée, mais il conserve la maîtrise de cette répartition et de l'ensemble.

De la même façon, il va promouvoir entre les travailleurs une forme de coopération permettant à la fois de contraindre au rendement maximum supportable, et de payer moins cher la force de travail en abaissant la valeur, c'est-à-dire en diminuant le temps nécessaire pour la former. Il va parvenir à obtenir des salariés une production accrue à un coût moyen moindre, en édictant des règlements de travail, en établissant le salaire au rendement, en provoquant la concurrence entre travailleurs, en les spécialisant dans des tâches pour lesquelles ils fournissent l'effet maximum, et en les payant en fonction du temps nécessaire pour y parvenir. C'est l'amorce de la seconde phase de la division du travail : le stade de la manufacture.

■ Organiser le travail selon ce mode est un impératif pour le détenteur du capital, s'il veut que ce dernier continue à être rémunéré à un taux convenable, c'est-à-dire à un taux moyen dans la période.

Il est en effet soumis au risque de la concurrence, à l'élévation du prix de la main-d'œuvre, et aux luttes des travailleurs. Les biens qu'il fait produire aux ouvriers dont il a acheté la force de travail peuvent être concurrencés par les biens qu'un autre entrepreneur fait produire par des ouvriers qu'il parvient à moins payer ou à faire produire plus dans le même temps.

Il se heurte de plus à une contradiction, caractéristique du mode de production capitaliste, qui impose une course toujours plus rapide à la productivité, c'est-à-dire à la valorisation d'une masse croissante de capital par un nombre plus réduit de travailleurs. Le capital se valorise plus rapidement que la force de travail ne se reproduit. Les travailleurs plus nombreux, que le capital valorisé enrôle, produisent à leur tour une masse de plus-value plus importante, qui, en s'adjoignant au capital initial, permet d'acheter la force de travail de nouveaux travailleurs. Pour peu que de nouveaux marchés apparaissent, le capital n'a de cesse d'être mis en valeur par le travail, au point qu'à terme la demande de force de travail ne peut plus être satisfaite. Dès lors, les salaires s'élèvent et diminuent les profits (*). Ils s'élèvent d'autant plus que la qualification de la main-œuvre est satisfaite. Dès lors, les salaires s'élèvent et diminuent les profits (*). Ils s'élèvent d'autant plus que la qualification de la main-d'œuvre nécessite plus de temps pour être acquise qu'il n'en faut au capital pour être valorisé. C'est donc un impératif, non seulement pour le capitaliste individuel, mais aussi pour la classe capitaliste dans son ensemble, de pouvoir recourir à la fois à une main-d'œuvre simple (donc moins chère, immédiatement mobilisable et facilement reproductible) pour obtenir même les biens les plus complexes, et à une main-d'œuvre rela-

(*) Ce mouvement tend à faire croire qu'il y a un lien direct entre le niveau des salaires et « l'expansion économique ». En fait, ce lien ne s'observe que dans deux cas :

- toutes les fois que la base technique d'une production ne subit pas de modifications importantes, et que la catégorie de main-d'œuvre dont on a besoin fait progressivement défaut, toutes choses étant égales par ailleurs ;
- toutes les fois que la base technique de la production change tellement vite que les travailleurs « surqualifiés » dont on a besoin ne sont pas encore formés en nombre suffisant, et que le travail déqualifié correspondant est reporté dans une autre branche, une autre région, un autre pays.

tivement moins nombreuse par rapport à la masse de capital en fonctionnement. Ce résultat est obtenu en élevant la productivité du travail par une division plus grande de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail.

Enfin, le détenteur du capital se heurte à la non-collaboration des salariés aux objectifs qui sont les siens. Ceux-ci n'ont aucun intérêt à accroître une production qu'ils n'ont pas décidée, dont ils ne maîtrisent pas la destination, et qui se fait selon des modalités qui les dévalorisent. L'industriel est souvent en butte à leur « mauvaise volonté ». Or, au stade de division du travail considéré ici, les travailleurs conservent encore un pouvoir très important. Ils sont peu nombreux à pouvoir faire le travail pour lequel ils ont été embauchés : car, à ce stade, le travail est encore très qualifié, c'est-à-dire qu'il nécessite un long apprentissage pour pouvoir être effectué correctement.

Nombre de patrons doivent accepter leurs exigences, en particulier celles des ouvriers les plus qualifiés. Le développement de la division du travail va permettre de briser ce « despotisme du travail ».

■ En résumé, ce premier mouvement de séparation de la partie intellectuelle et de la partie manuelle du travail se confond avec le mouvement de séparation du capital et du travail. Dans sa séparation du travail, le capital lui enlève et concentre sur lui l'activité de réflexion et de décision sur la production, sur sa finalité, et sur ses modes concrets.

Par la suite, le capital va parvenir à briser l'autonomie intellectuelle du travailleur dans son travail en créant des nécessités techniques, en matérialisant son ordre dans des machines, et en modelant la force de travail en fonction de cet ordre matériel.

La séparation de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail n'est donc pas une technique que le capital utilise pour accroître la productivité, parmi tant d'autres possibles. C'est le mode nécessaire et unique de division du travail dans le mode de production capitaliste. Il lui est inhérent.

B) LES DEUX MODES DE MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE COOPÉRATIF.

La coopération peut donc se faire soit par conjugaison des forces, soit par délégation à l'une d'elles d'une tâche utile aux autres.

Le premier mode coopératif va prendre la forme d'un rassemblement dans un même atelier ou sur un même chantier de travailleurs sous l'autorité du détenteur du capital. L'organisation du travail n'y diffère apparemment en rien de celle de l'atelier familial de l'artisan ou de l'atelier de l'artisan qui travaille avec quelques compagnons et apprentis, si ce n'est le plus grand nombre d'ouvriers rassemblés. La différence fondamentale est que le pouvoir de penser et de décider la production est transféré au détenteur du capital.

Le deuxième mode de mise en œuvre du principe coopératif est une « mise en sous-traitance » d'artisans par un détenteur de capital commercial. Les artisans appauvris, s'ils conservent leur atelier et leurs outils, ne sont plus en mesure d'acheter la matière première nécessaire, de stocker leur

production le temps nécessaire, et puis de la commercialiser. Le capital commercial leur fait l'avance de la matière et se charge de vendre leurs produits. Mais, en retour, il fixe le volume de la production à effectuer, il devient maître de la rémunération du travail et tend de plus en plus à s'immiscer dans l'organisation de la production elle-même.

Un exemple : la production horlogère (l. 1) (*).

Dans la région de Besançon, fin XVIII^e - début XIX^e siècle, apparaissent des ateliers « d'horlogers complets » capables de rectifier, de monter, de régler, et de finir les montres. Simultanément, se créent des ateliers de fabrication de pièces. Ce rassemblement capitaliste de travailleurs est opéré en particulier par des horlogers émigrés suisses (purchassés entre autres par le roi de Prusse, comte de Neuchâtel, en raison de leur sympathie active pour la Révolution française) grâce aux subventions accordées par le gouvernement français sur intervention de Boissy d'Anglas.

Très vite, dans ces ateliers, l'organisation du travail évolue vers la phase de la spécialisation, c'est-à-dire la manufacture. Certains émigrés suisses l'instaurent même immédiatement et s'orientent rapidement vers le machinisme. En effet, en Suisse, à la même époque, la spécialisation est déjà très avancée, et les machines-outils commencent à être utilisées.

La fabrication horlogère se prête aussi à son début au deuxième mode coopératif. L'outillage étant réduit, la minutie étant primordiale, les gains de productivité qu'apporte le rassemblement dans un même atelier sont peu importants si la spécialisation et le machinisme ne sont pas introduits rapidement.

Viviane Isambert-Jamati cite des auteurs de l'époque :

« Lebon parle des ouvriers qui fabriquaient des ébauches à domicile en 1890 : ils pouvaient en fournir deux par mois. Selon Lebon, à cette époque : « chaque famille d'ouvriers formait en quelque sorte une petite fabrique, qui confectionnait, chacune de son côté, l'une des pièces qui composent une montre ». Et Charles Savoye, en 1878, dit aussi : « pendant les longs hivers de montagne, il n'est guère de maisons dans lesquelles quelques membres de la famille ne travaillent à une des mille petites parties de l'horlogerie ». Il ajoute que cela exclut l'utilisation des machines-outils, mais qu'afin de maintenir cette vie de famille, « on voudrait » retarder le plus possible la mécanisation et la concentration qu'elle entraîne. A la même époque, pourtant, Japy fabriquait des réveils et des ébauches de montres en série à Beaucourt et à Badevel (dans la région de Montbéliard), et l'industrie suisse, à Neuchâtel et à La Chaux-de-Fonds, comportait déjà de très grandes fabriques » (l. 1).

L'exemple que nous venons de prendre montre que dans la réalité les phases que nous distinguons dans l'analyse peuvent être de durées très courtes, voire même être « sautées », si dans d'autres branches ou d'autres régions une division plus grande du travail a déjà été mise en œuvre, et si le capital nécessaire pour l'instaurer d'emblée peut être centralisé.

(*) Les références bibliographiques sont indiquées p. 191 et suiv. (annexe 4).

A l'heure actuelle, la phase de la coopération s'observe aussi, et dans ses deux modes. Mais elle existe sur la base d'une division sociale du travail déjà très poussée.

Certaines agences d'architectes en sont à ce stade. Bien sûr, le travail qui s'y fait est déjà le fruit d'une séparation sociale du travail manuel et du travail intellectuel. Mais incontestablement, ces agences constituent un rassemblement d'architectes qui n'ont pas le capital nécessaire pour exercer à leur compte, et qui doivent se placer sous l'autorité d'un autre architecte, ou d'une entreprise de bâtiment, ou d'une banque.

Les paysans éleveurs de poulets illustrent le mode coopératif capitaliste de sous-traitance. Des sociétés de commercialisation fournissent aux paysans des poussins et l'équipement nécessaire à un élevage intensif. A eux, d'assurer l'alimentation, l'entretien et la surveillance. Ils doivent respecter des normes de production et sont rémunérés en conséquence. Des sociétés de pâtes alimentaires procèdent également ainsi pour obtenir les œufs nécessaires à leur fabrication.

2. LA SPÉCIALISATION : PERTE DE LA MAITRISE DU PROCÈS DE TRAVAIL

Le principe de spécialisation découle de deux constatations. La première est que certaines personnes sont, en raison de particularités morphologiques, physiologiques et mentales, plus « performantes » à un moment donné pour certains travaux que d'autres personnes et que pour d'autres travaux. La deuxième est qu'à force de répéter le même type de tâche, l'habileté et la rapidité s'accroissent.

A) LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE SPÉCIALISATION.

Elle consiste à décomposer tout travail en tâches élémentaires simples et à confier à un nombre réduit de travailleurs les travaux qui naissent de la décomposition des autres travaux, et qui ne peuvent être encore à leur tour décomposés.

Chaque travailleur va être fixé à une tâche élémentaire. Les rapports sociaux de production commencent, au stade de la manufacture, à transformer la nature même de la force de travail. Ils la modèlent et se concrétisent en elle. Ils s'incarnent en elle, ils sont apparents dans le champ possible d'activité de chaque force de travail. Ils deviennent force matérielle jusque dans les aptitudes et inaptitudes individuelles.

■ Comment s'effectue le passage de la phase de la coopération à celle de la manufacture ?

Des circonstances, par exemple la nécessité de livrer une quantité de marchandises très rapidement, amènent à constater qu'en répartissant entre plusieurs ouvriers les diverses opérations composant un travail complexe et exécuté auparavant par un seul ouvrier, il est possible d'obtenir une production accrue dans le même laps de temps avec autant, voire moins d'ouvriers. En effet :

— la parcellisation d'un travail complexe, en fixant le travailleur pour la vie sur une opération plus simple, accroît son habileté, sa rapidité et lui permet d'acquérir les « ficelles » du métier ;

— elle rend possible, chaque opération étant définie avec précision, la sélection des travailleurs suivant leurs aptitudes, en vue d'une plus grande efficacité dans le poste occupé ;

— elle réduit les interruptions dans le procès de travail qu'exige le passage d'une opération à une autre : changements d'outils, de lieux, etc. ;

— elle entraîne la différenciation et la spécialisation croissante des outils, donc leur plus grande efficacité pour l'opération concernée ;

— elle permet de contrôler plus facilement le temps de travail sur chaque opération et de fixer des normes de rendement.

L'intensité et la productivité du travail s'accroissent donc. Le temps d'apprentissage nécessaire pour former un travailleur « rentable » diminue. Ces deux facteurs amènent une baisse du coût de reproduction de la force de travail.

■ Qu'en résulte-t-il pour les travailleurs ?

1) Le début de la déqualification du travail du plus grand nombre, qui s'opère par :

— la réduction du champ où peut s'exercer et se développer le savoir-faire de l'ouvrier. Le métier reste cependant la base. L'exécution de la tâche dépend toujours de la force, de l'habileté, de la rapidité et de la sûreté de la main de l'ouvrier dans le maniement de l'outil : cela exige une grande connaissance de la matière traitée, de l'outil utilisé, des procédés physiques et chimiques mis en œuvre... Le champ d'activité de l'ouvrier s'est réduit en extension, mais il peut se développer dans certaines limites en profondeur ; l'habileté ponctuelle s'accroît, des aptitudes particulières se développent, mais au détriment d'autres aptitudes ;

— la suppression progressive de cette partie du travail de l'ouvrier qui consistait à le préparer et à le faire comme il l'entend, à son rythme, avec des astuces personnelles. Désormais les opérations tendent à lui être fixées dans les moindres détails ;

— la perte de la compréhension de l'ensemble du procès de travail, en en perdant la maîtrise concrète.

2) Le début de la surqualification du travail d'un petit nombre.

A ce stade, ce qui est enlevé à l'ouvrier, dans l'extension de son champ d'activité, dans l'organisation immédiate de son travail, va être confié à un petit nombre de salariés, qui sont eux-mêmes divisés en catégories :

— aux uns de systématiser la parcellarisation du travail. Ces salariés vont être dispensés du travail manuel pour seulement s'occuper de l'organisation générale des lignes de tâches parcellaires et de leur surveillance ;

— aux autres d'adapter chaque outil, polyvalent auparavant, aux nouvelles tâches pour en accroître l'efficacité. Ainsi, dès le stade de la manufacture, la conception même des outils est affectée par le mode d'organisation des travailleurs qui se développe avec l'accumulation du capital. La force productive de l'outil est incontestablement accrue mais elle l'est d'une manière qui présuppose un type d'organisation du travail.

■ Qu'en résulte-t-il sur la nature et le mode de développement des forces productives ?

Si le mouvement de « déqualification-surqualification » accroît les forces productives pour accélérer l'accumulation du capital, son coût social est, dès le stade manufacturier, important.

- En élevant l'intensité du travail, la force de travail va s'user plus vite, et elle sera rejetée dès qu'elle ne présentera plus les capacités requises.
- Les connaissances pratiques accumulées par les artisans ne sont réutilisées que pour autant qu'elles peuvent concourir à la production de la plus grande quantité de marchandises par le plus petit nombre de travailleurs (*).

L'esprit créateur du plus grand nombre de travailleurs va être mutilé parce que limité à une parcelle du procès de travail, mais aussi stérilisé parce que, toute innovation étant utilisée pour accroître une production qu'il ne contrôle ni dans ses buts, ni dans ses conditions, le travailleur refuse une coopération réelle.

L'immense source de réflexion et d'innovation que constitue la pratique extraordinairement variée de millions d'hommes est abandonnée. La systématisation de ce savoir existant, mais éparpillé, qui ne serait réalisable que par les intéressés eux-mêmes, devient précisément impossible puisqu'il leur est enlevé la possibilité de le faire par eux-mêmes collectivement, et pour eux-mêmes.

On enlève ainsi à la force de travail non seulement la possibilité de systématiser son savoir né de son expérience, mais on restreint progressivement sa possibilité d'acquérir un savoir réel en réduisant sa pratique.

On confie à un petit nombre de travailleurs la charge de développer les connaissances, les plus utiles en particulier à la valorisation du capital. Ainsi produites, elles deviendront :

— *limitées* : en raison du faible nombre de travailleurs qui s'y consacrent (leur spécialisation ne compense pas les possibilités de connaissances qu'offre la multitude d'expériences et de pratiques des travailleurs, si elles étaient systématisées) et de leur faible pratique concrète et sociale par suite de leur spécialisation intellectuelle ;

— *sectorielles* : la division du travail qui est introduite dans la production des connaissances enferme les travailleurs intellectuels dans leur domaine d'observation et les concepts déjà produits, alors que des indications de réponses ont été trouvées ailleurs dans de tout autre secteur de

(*) On redécouvre par exemple, en ce moment, les connaissances paysannes très fines en matière écologique, médicale, agronomique, etc. La plus grande partie de ces connaissances sont maintenant perdues.

recherche. On commence à redécouvrir la nécessité d'une démarche globalisante dans la recherche ;

— *en partie inutilisées* : ne sont réellement exploitées que les connaissances permettant soit une élévation de la productivité, soit un abaissement du coût de reproduction de la force de travail ;

— *difficilement applicables* : elles ont été produites sur la base d'une conception positiviste de la science (recherche de la cause) et non sur la base d'une recherche des processus.

B) LES CONDITIONS NÉCESSAIRES POUR ORGANISER LE TRAVAIL SUR LE MODE MANUFACTURIER.

- Avoir accumulé un capital plus important qu'il n'en faut au stade de la coopération. En effet, à ce stade, il suffit, pour accroître la production, d'ajouter un capital équivalent à un ouvrier, ses outils et la matière première qu'il peut traiter. Avec la parcellarisation, toute augmentation ne peut se faire que par multiple. Pour produire plus, il faut disposer d'un coup du capital indispensable pour l'embauche de tous les ouvriers nécessaires dorénavant pour fabriquer une marchandise, pour l'achat de multiples outils spécialisés, des matières premières plus abondantes, pour l'extension des bâtiments, etc.

- Accroître la part relative du capital constant (machines, bâtiments) par rapport au capital variable (salaires), c'est-à-dire élever la composition organique du capital. Nous avons vu en effet que la parcellarisation du travail entraînait l'accroissement du nombre et de la diversité des outils qui ne sont utiles que pour des opérations bien déterminées, l'augmentation de la quantité des matières premières traitées par ouvrier, etc.

C) L'INDUSTRIE HORLOGÈRE AU STADE DE LA MANUFACTURE.

Dans son ouvrage sur l'industrie horlogère, Viviane Isambert-Jamati décrit le stade manufacturier pour le montage et la terminaison des montres.

« Un « établissement » fondait un comptoir, avec le minimum de frais généraux : un tout petit bureau suffisait au vérificateur de mouvements et au service commercial. Il faisait la mise de fonds nécessaire pour stocker un bon nombre de douzaines de chaque pièce, puis il distribuait le travail entre divers salariés. Plusieurs solutions s'offraient alors à lui : faire travailler un petit nombre de bons horlogers, ou s'adresser à de nombreux spécialistes.

« Un cas extrême de cette spécialisation nous paraît être le suivant :

« — le planteur d'échappement avait lui-même sous ses ordres trois sortes d'ouvriers : les sertisseurs, spécialisés dans les pierres d'échappement ; les pivoteurs, chargés du tournage et du polissage des axes et des pivots (souvent des femmes) ; et les acheveurs, qui établissaient les pièces de l'échappement entre elles ;

« — le régleur effectuait la « mise en équilibre » du balancier, puis choisissait le spiral, comptait ses oscillations et le fixait ;

« — le pierriste-sertisseur retouchait les pierres du rouage et les mettait en place ;

« — le repasseur posait le cadran et les aiguilles ;

« — l'emboîteur modifiait la boîte en fonction du mouvement et ajustait la poussette de mise à l'heure ;

« — le démonteur vérifiait tous les engrenages, numérotait et empaquetait toutes les pièces en vue du dorage ;

« — le réparateur formait les angles des ponts, et ébavait les pièces mal finies ;

« — le doreur-nickeleur se chargeait de mettre la couche protectrice sur les platines, ponts et roues ;

« — le polisseur donnait le dernier poli aux pièces d'acier ;

« — le remonteur recevait toutes les pièces achevées, et devait les monter de manière à mettre la montre en bon état de marche.

« Enfin, au comptoir même s'effectuait une dernière vérification générale, parfois faite par l'établisser lui-même (son nom indique bien qu'il travaillait à l'origine à l'établi), mais le plus souvent par un salarié, l'établisser se chargeant seulement de la partie commerciale.

.....

« Confiés à un nombre plus ou moins grand d'ouvriers, ces travaux comportaient toujours une part importante de rectification des pièces. Tout le « métier », toute la valeur des horlogers d'alors, résidaient dans leur habileté à les rectifier. » (I, 1.)

La déqualification des « horlogers complets » qui, au stade de la coopération, montent et finissent entièrement la montre, s'est faite par accroissement de l'activité intellectuelle de l'établisser puisqu'il a à penser et à organiser la ligne de production, et par accroissement de la qualification du remonteur ou de l'établisser sur qui est concentrée la partie la plus intéressante du travail : vérification de tous les engrenages, la mise en état de marche de la montre, et les retouches.

3. LA MÉCANISATION : PERTE DE LA MAÎTRISE DU TRAVAIL

Le principe mécanique consiste à actionner un ou plusieurs outils par l'intermédiaire d'une transmission. Dès lors, la production commence à se libérer d'une des trois limites de l'homme :

- le nombre de ses membres,
- la force qu'il est capable de fournir,
- ses capacités intellectuelles.

L'homme, en effet, s'il ne peut manier qu'un seul outil à la fois, est capable par contre d'en diriger plusieurs par l'action d'un mécanisme.

La seconde limite de l'homme est dépassée à partir du moment où il est remplacé par un moteur capable d'engendrer sa propre force motrice. Le moteur a de plus l'avantage d'engendrer un mouvement plus continu et plus uniforme que celui de l'homme. Enfin, en en développant la puissance, ce dernier peut mettre en mouvement plusieurs machines à la fois.

A) LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE MÉCANIQUE : LE MACHINISME.

C'est à dessein que nous n'écrivons pas : l'utilisation capitaliste des machines. Car cette formulation tend à faire croire que les machines sont en quelque sorte neutres par rapport à leur utilisation, alors que la conception des machines est dictée par le mode d'exploitation de la force de travail. La séparation de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail se matérialise dans les machines elles-mêmes, et s'impose aux travailleurs comme force extérieure intangible.

Si le principe mécanique est indépendant des modes de production, ses concrétisations en sont par contre les produits.

Sa mise en œuvre va se faire sur la base de la division du travail et de la manufacture et va historiquement consister à faire actionner par un moteur et une transmission l'outil parcellaire conçu et mis au point durant la période manufacturière.

Les outils spéciaux du batteur, du cardeur, du tordeur, du fileur, etc., de la manufacture de laine, par exemple, vont se transformer en autant de machines spéciales.

A la juxtaposition de procès partiels de travail accomplis par autant de travailleurs distincts va historiquement se substituer la combinaison de machines effectuant ces procès partiels à la place des travailleurs. Désormais, ceux-ci ont pour unique tâche de les alimenter en matière à traiter et de les surveiller.

Dès lors, la spécialité qui consistait à manier toute sa vie un ou plusieurs outils parcellaires se transforme en spécialité de servir, sa vie durant, une machine parcellaire. Le capital peut alors faire appel à une force de travail simple et confier à un tout petit nombre de salariés le travail qualifié d'entretien, de réparation, de mise au point de nouvelles machines et techniques.

Le développement du machinisme n'est que le développement du type de division de travail instauré par la manufacture. Il matérialise, dans un mécanisme mort, indépendant de la force de travail et s'imposant à elle, une division du travail produite par la séparation du capital et du travail (*).

(*) Oublier l'origine sociale des techniques, c'est objectiver, autonomiser leur conception et leur essor par rapport aux rapports sociaux. C'est introduire dans l'histoire une fatalité : celle du travail répétitif, vidé de toute intelligence, avant, assure-t-on, sa disparition grâce — nouvelle fatalité — aux sciences et techniques qui permettront d'automatiser entièrement le procès de travail.

A la déqualification du travail ouvrier de fabrication, correspond l'apparition et le développement :

- d'un travail de conception du produit et de mise au point, qui est attribué à un bureau d'études et à un atelier spécialisé ;
- d'un travail d'organisation générale de l'usine, d'étude des postes de travail, de chronométrage : c'est le bureau des méthodes ;
- d'une industrie nouvelle, l'industrie de la machine-outil qui nécessite des travailleurs qualifiés : ingénieurs, techniciens, professionnels... ;
- d'un travail d'entretien, de réparation, et parfois de réglage des machines.

B) LA DÉQUALIFICATION DU TRAVAIL OUVRIER AU STADE DU MACHINISME.

■ Le machinisme a pris deux formes. L'une est constituée par des lignes de machines, assistées chacune d'un ouvrier ; cela peut être une ligne de tours par exemple. Chaque ouvrier réalise une opération et ce n'est qu'en fin de ligne que la pièce est entièrement usinée. Les machines sont indépendantes et la cadence de travail d'un ouvrier ne contraint pas directement, mécaniquement, l'ouvrier suivant. Il en est autrement avec la deuxième forme : la pièce à usiner, l'ensemble à monter sont fixés sur un ou des convoyeurs qui se déplacent. Dans ce cas, l'ouvrier peut continuer à travailler avec un outil (tournevis, clef, fer à souder, etc.). Le convoyage des pièces suppose un travail extrêmement décomposé.

Rapidement, ces deux formes de machinisme se rapprochent. L'ouvrier sur la chaîne est également affecté à une machine : perceuse, machine à souder, etc.

■ Les degrés de mécanisation et de spécialisation des machines sont très variés et vont rapidement s'élever, jetant les bases de l'automatisation. Le machinisme ne s'est pas non plus imposé d'emblée pour toutes les fabrications. Dans une même usine, ont cohabité longtemps des ouvriers de métier et des ouvriers sur machine. Et — fait important à noter — les seconds étaient considérés à l'époque comme des travailleurs déqualifiés par rapport aux premiers.

Parlant des premiers ouvriers affectés à des machines, tourneurs et usi-neurs, aux usines Renault (I, 2), Alain Touraine écrit :

« Leur nombre n'était pas considérable et, à côté des usineurs, des tourneurs, se trouvaient, en beaucoup plus grand nombre, des monteurs et des ouvriers de métier travaillant à la main : forgerons, serruriers, charpentiers, etc. L'usineur était même considéré comme inférieur au monteur ; il était en effet chargé des travaux de dégrossissage ; il appartenait au monteur de finir, à son étau d'ajusteur, les pièces seulement ébauchées par des machines encore peu précises.

(...) « en 1910, le développement de l'usinage signifie pour les mécaniciens une perte de valeur professionnelle. L'usineur, en effet, est astreint à des travaux répétés, monotones même, donc il se spécialise, et ses connais-

sances, son habileté sont inférieures à celles du monteur ou de l'outilleur. Même lorsque l'usineur, payé aux pièces, gagne 0,10 F ou 0,20 F de plus que l'outilleur, payé à l'heure, il l'envie, alors que jamais l'appât d'un salaire plus élevé ne pousse celui-ci à travailler à la fabrication, sur un tour ou sur une fraiseuse. Car le travail d'outillage est plus varié, il permet mieux de se perfectionner. Il fait constamment travailler l'esprit. Au contraire, le professionnel de fabrication finit par s'abêtir ; donc, ce qui fait que l'outilleur est, par l'ouvrier lui-même, placé au-dessus des autres mécaniciens, c'est l'amour du travail intelligent, et l'amour-propre professionnel. » (1, 3.)

Les ouvriers sur machine étaient à ce point considérés comme déqualifiés que leur classification dans l'échelle hiérarchique était celle de manœuvre sur machine. Pourtant leurs machines étaient encore très peu spécialisées. Aujourd'hui, on qualifie les machines qu'ils utilisaient « d'universelles » ! Comme le note A. Touraine, le professionnel auquel songent les vieux ouvriers qualifiés d'aujourd'hui lorsqu'ils déplorent la baisse actuelle de qualification du travail, ce n'est pas l'ouvrier de métier travaillant à la main, mais c'est l'ouvrier sur machine. Un tel ouvrier, classé manœuvre autrefois, est aujourd'hui P 2 ou P 3 !

Nous voyons donc d'une part que les classifications et les qualifications officielles sont toutes relatives, et, d'autre part, à quel point la déqualification est grande depuis l'origine jusqu'à maintenant.

■ Quelle est la nature exacte du travail de l'ouvrier sur machine ?

Avec la machine, « l'habileté ouvrière n'a plus pour but de parvenir, par ses propres moyens, au résultat demandé, mais de se mettre au service de la machine, en se soumettant à son rythme et à ses possibilités. La machine commande » (1, 2).

Cependant, au départ, elle reste encore imprécise.

« L'ouvrier doit savoir ce qu'il peut attendre de sa machine, s'ingénier à lui garder sa précision. L'ouvrier « bricole ». Il place ici ou là, du « clinquant » pour diminuer les jeux, rétablir une ligne horizontale, serrer mieux une pièce. Il est impossible de créer un outillage complet pour chaque modèle nouveau. L'ouvrier de fabrication doit faire preuve d'initiative, s'adapter. Il possède son petit outillage personnel : pied à coulisse, compas, jeu de cales (...).

« A défaut d'une connaissance rigoureuse des métaux et du mode de travail des outils, c'est à l'expérience personnelle de l'ouvrier qu'il faut se confier. Le modeleur-bois choisit lui-même sa matière ; le tourneur sent la vibration de la pièce mal bridée, trop profondément attaquée par l'outil (...). « Les anciennes perceuses étaient appelées sensibles. Le perceur, comme le tourneur, modifiait continuellement, par des mouvements délicats, la marche de la machine, l'adaptant à la nature du métal et à la précision du travail à obtenir. » (1, 2.)

L'augmentation de la productivité grâce aux premières machines provoque l'accroissement du nombre des « manœuvres pour la manœuvre », c'est-à-dire des manœuvres qui sont chargés de transporter les matières premières, les pièces usinées d'un atelier à un autre, d'une machine à une autre.

Dans la forme de machinisme que nous considérons ici, le transport n'étant pas mécanisé, le nombre de manœuvres s'accroît proportionnellement à la production.

Malgré des machines encore peu spécialisées, les détenteurs du capital cherchent à réduire l'autonomie intellectuelle du travail ouvrier à ce stade en ne faisant pas usiner toute la pièce par le même ouvrier. Déjà, on spécialise le travail lui-même sur machine universelle, préparant ainsi sur le plan conceptuel la spécialisation des machines.

En France, Louis Renault est un des premiers, avec Marius Berliet, à tenter d'introduire le taylorisme (I, 4). La concurrence des constructeurs américains d'automobiles rendait nécessaire l'accroissement de la productivité.

« En 1908, le personnel employé par RENAULT était plus nombreux que celui de FORD et la surface couverte des usines RENAULT, supérieure à celle de FORD, bien que celui-ci produisit deux fois et demie autant de voitures que RENAULT. » (I, 5.)

Louis Renault réforme l'outillage en accroissant considérablement le nombre de machines-outils, et il introduit le chronométrage et le salaire aux pièces.

« A partir de 1907, l'accroissement du nombre des machines va de pair avec l'accroissement, aussi bien absolu que relatif, du nombre des manœuvres, qui se poursuit avec beaucoup de régularité. » (I, 5.)

De 1905 à 1914, le nombre de machines-outils passe de 400 à 2.250 ; le nombre de manœuvres de 85 en 1906 à 1.203 en 1914. Nous ne possédons malheureusement pas d'indication sur la croissance des effectifs de cadres et d'ingénieurs. Toutefois, l'évolution du nombre des dessinateurs peut être un indicateur de la concentration de l'activité intellectuelle correspondant à la déqualification croissante du travail ouvrier. Leur nombre était de 18 en 1906 et de 200 en 1914.

En 1912, un manœuvre sur tour gagnait 0,95 F de l'heure alors qu'un chef compagnon recevait 1,50 F. L'accroissement de la proportion de manœuvres représentait un avantage évident.

Mais l'accroissement de la productivité et la déqualification se fait au prix d'une modification de la composition organique du capital. La part du capital placée en équipement par rapport au capital nécessaire à l'achat de la force de travail s'accroît sensiblement.

■ La réaction des travailleurs s'est traduite d'abord par le départ de bon nombre d'ouvriers des ateliers taylorisés. Le 4 décembre 1912, éclate la première grève contre la nouvelle organisation du travail, alors que l'on ne comptait que 50 syndiqués sur 4.000 ouvriers et employés. Louis Renault venait d'étendre au quart des ateliers le taylorisme. Devant ce mouvement, il temporise en proposant que deux délégués par atelier soient élus pour contrôler les conséquences des mesures nouvelles.

Mais, le 10 février 1913, les ouvriers se mettent à nouveau en grève, aucune modification n'ayant été apportée au plan initial de réorganisation du travail. Quelques jours plus tôt, les ouvriers de la société ARBEL à Douai (1.700 personnes) s'étaient également arrêtés de travailler pour obtenir la suppression du taylorisme.

Evolution du nombre de machines-outils utilisées dans les usines Renault.

Années	Nombre de machines-outils
1905	400
1911	1.496
1912	1.608
1913	2.026
1914	2.250

Evolution du nombre et du pourcentage de manœuvres parmi les ouvriers des usines Renault.

Années	Nombre de manœuvres	Effectif ouvriers	Manœuvres (en pourcentage)
1906	85	1.660	5,1
1911	900	3.038	29,6
1914	1.203	4.220	28,5

Source : Archives Renault, cité par P. FRIDENSON, Seuil 1972 (I, 5).

La même année, des grèves semblables éclatent chez de DIETRICH à Argenteuil en juin, et chez BRASIER à Ivry en décembre.

Alphonse Merrheim, secrétaire de la Fédération C.G.T. des Métaux, écrivait en 1913 dans la *Vie Ouvrière* :

« L'intelligence est chassée des ateliers et des usines, il ne doit y rester que des bras sans cerveaux, des automates de chair et d'os adaptés à des automates de fer et d'acier. Si c'est cela qu'on appelle le progrès, nous devons être contre cette forme de progrès. Mais ce n'est pas le progrès. »

On ne peut mieux dire que la forme de développement des forces productives est dictée par les rapports sociaux de production.

La grève de RENAULT, commencée le 10 février, dure jusqu'au 26 mars. Elle s'achève par un échec total. L. Renault avait fermé ses ateliers et licencié tous les ouvriers. Il réouvrit progressivement les ateliers, réembauchant seulement les ouvriers désirables, et envoyant des contremaîtres au Havre et au Creusot pour engager des ouvriers acceptant les nouvelles conditions de travail (I, 5).

■ Ce grave échec des ouvriers, puis la guerre de 1914-1918, vont permettre l'extension du machinisme.

Les usines Renault sont en grande partie reconverties en usines d'armements et de munitions. Il fallait produire vite en grande quantité, avec des effectifs non seulement réduits mais aussi peu ou pas qualifiés du tout, puisque nombre d'ouvriers de métier et d'ouvriers sur machines étaient « au front ».

Le nombre des machines-outils double entre 1914 et 1920 (de 2.250 à 5.210). En raison du prix élevé des machines-outils que L. Renault doit acheter à l'étranger en l'absence d'une industrie française de la machine-outil, il décide de créer une division machine-outil.

Le personnel sans qualification augmente : travailleurs immigrés et femmes. Pour leur part, les femmes constituent 18,3 % de l'effectif ouvrier en décembre 1916. Leur proportion atteint 38,2 % à l'atelier des obus.

Entre les deux guerres, L. Renault introduit donc dans ses usines les machines spécialisées à la place des premières machines universelles, et le travail à la chaîne grâce à la mise en place de convoyeurs.

C'est au cours de cette période que l'ouvrier sur machine devient un ouvrier de plus en plus spécialisé, capable de produire en peu de temps : l'O.S.

En dix ans, de 1920 à 1929, le nombre de journées d'ouvriers par voiture est passé de 563 à 129 pour l'ensemble de l'industrie automobile française. CITROËN parvient, semble-t-il, à une productivité plus élevée encore : 100 journées d'ouvriers par voiture produite contre 160 chez RENAULT. CITROËN a instauré immédiatement après la première guerre le travail à la chaîne. Renault, bien que farouche partisan des convoyeurs, n'en généralisera l'utilisation que plus tardivement et plus progressivement (*). Citroën a opté également pour une gamme de voitures plus restreinte, alors que Renault maintient une fabrication de voitures de luxe qui, à l'époque, ne peut être faite en série.

Concurrencé, subissant même des pertes sur la fabrication automobile en 1928 et 1929, Renault décide, après un nouveau voyage aux Etats-Unis en 1928, de réorganiser toute son entreprise.

Il fait construire en 1929 et 1930 dans l'île Seguin de nouveaux ateliers afin que les fabrications de même ordre soient rassemblées et ordonnées. Le travail à la chaîne est généralisé. Cette opération est facilitée par la réduction du nombre de modèles d'automobiles.

Cela se traduit immédiatement par l'appel à une main-d'œuvre moins qualifiée, voire même sans qualification, et moins coûteuse.

« Depuis la création de l'île Seguin, le nombre de professionnels employés a considérablement diminué », note L. Renault le 9 juillet 1931, un an après la construction des nouveaux ateliers (I, 5).

Le travail à la chaîne s'est depuis beaucoup « raffiné » dans la division du travail, provoquant le « coulage » de la production, l'absentéisme, et régulièrement des grèves qualifiées de « sauvages ». Jean-Pierre Dumont, dans son ouvrage « La fin des O.S. ? », rapporte les paroles d'ouvriers travaillant à une chaîne de montage de Renault-Billancourt.

« Sous prétexte qu'on modernise, que notre travail est plus perfectionné on demande à l'ouvrier d'accomplir des tâches toujours plus monotones et on le « déqualifie ». Un exemple ?... sur la chaîne de montage, celui qui montait les capotes de la 4 CV était professionnel, c'était un « P 1 » ; Quand on a installé la chaîne des R 6, il est tombé de l'indice 165 dans la grille des salaires, à l'indice 140. Un autre exemple ? Avant, sur la

(*) Selon P. FRIDENSON, il faut attribuer ce retard à la crainte des grèves (« De fait, une grève éclata aux usines Citroën à propos des tarifs des pièces quand le travail à la chaîne y fut introduit »), mais, surtout, au manque de moyens financiers. Toute mécanisation suppose en effet une mobilisation importante de capital.

4 CV, une équipe de deux O.S. montait entièrement une aile, jusqu'au bout ; maintenant, le travail est divisé : il y en a un qui pose une vis, un autre qui serre, etc. Vous vous rendez compte : mettre huit boulons, et ne faire que cela, sans jamais les serrer ! Bien sûr la Direction a dû trouver qu'avant on perdait du temps ; l'équipe des deux O.S. devait « descendre » la chaîne sur 10 à 15 mètres pour faire son boulot ; et quand on « remontait » on croisait deux ou trois gars ; on pouvait lancer une plaisanterie. Maintenant, la Direction a découpé les tâches : un gars fait deux ou trois mètres sur la ligne et après c'en est un autre. Plus question de bavarder. » (I, 6.)

■ Le machinisme ne déqualifie pas seulement le travail des ouvriers qui sont « sur » machines. Il est à l'origine de la disparition pure et simple de certains métiers et l'occasion d'une nouvelle déqualification touchant également ceux qui ne travaillent pas sur machines.

On se souvient que le « métier » des « horlogers complets » et des horlogers parcellaires de la manufacture, résidait dans leur capacité à « rectifier » les ébauches.

« Il en fut tout autrement du jour où les fabriques d'ébauches purent les livrer exactes dans leurs dimensions, empierrées et ébavées : le montage d'une montre devint chose si rapide qu'il y eut une très grave crise pour les ouvriers termineurs. C'est de cette époque que date la chute verticale du nombre d'horlogers dans le département, malgré l'augmentation de la production. Les vieux horlogers se souviennent d'avoir vu autour d'eux, vers 1910, le nombre des chômeurs croître chaque jour. Beaucoup d'horlogers prirent de tout autres métiers, jusqu'aux plus humbles, puisqu'on en cite qui se firent balayeurs municipaux à Besançon. D'autres se placèrent comme spécialistes de telle ou telle partie de la terminaison. » (I, 1.)

La meilleure qualité des ébauches, obtenue grâce à des machines spécialisées, a rendu inutile ce qui « qualifiait » le travail des horlogers complets ou parcellaires : la rectification. Mais les effets des machines spécialisées ne s'arrêtent pas là.

« Quoique le travail de montage fût devenu simple, il fut rarement confié à un seul ouvrier. Ce fut le plus souvent, au contraire, l'occasion de diviser la tâche entre plusieurs spécialistes, dont certains n'auraient qu'un apprentissage rapide et une responsabilité très faible (...). (La spécialisation) présente le grand avantage, aux yeux des employeurs, de réaliser une économie en faisant exécuter par une main-d'œuvre bon marché des tâches jusque-là confiées à des ouvriers qualifiés, dont le travail est plus coûteux. » (I, 1.)

Chez RENAULT, l'évolution est la même. Les ouvriers de métier qui terminaient à la main les pièces qui n'étaient que dégrossies à la machine, devinrent inutiles quand les machines furent spécialisées. Les pièces étant plus précises et standardisées, le travail de montage en fut simplifié.

■ Jusqu'à présent, nous avons pris deux exemples pour illustrer la progression du mouvement contradictoire de « déqualification-surqualification ». Ces exemples n'ont bien sûr rien de particulier. On peut prendre d'autres branches d'activités.

Dans son ouvrage sur les problèmes humains du machinisme industriel, Georges Friedmann observe aussi le mouvement de déqualification-surqualification dans le textile, le bâtiment et les travaux publics, l'industrie de la chaussure... Il en tire la conclusion suivante :

« Partout, dans l'industrie de série, on observe les mêmes tendances, les connaissances de la matière travaillée (pâte, verre, cuir, métal, papier, fibres textiles, tissus, etc.) sont de moins en moins requises au fur et à mesure que la mécanisation progresse. Mais, en revanche, les connaissances mécaniques ont été concentrées par la rationalisation entre quelques ouvriers d'élite, et les exigences du profit s'efforcent, partout où cela est possible, de contourner cette nouvelle habileté professionnelle. »
(I, 7.)

C) LA SURQUALIFICATION D'UN PETIT NOMBRE DE TRAVAILLEURS.

L'activité intellectuelle enlevée aux ouvriers de fabrication est attribuée à quatre nouveaux secteurs :

- l'entretien et la réparation,
- l'outillage et la fabrication des machines-outils,
- le bureau d'études,
- le bureau des méthodes.

L'entretien et la réparation.

Ce secteur a, pour l'essentiel, la charge de l'entretien des machines et du réseau électrique. Les machines devenant de plus en plus complexes, et peu étant du même type en raison de leur spécialisation, les ouvriers de l'entretien, qui sont surtout des ajusteurs et des électriciens, ont une activité variée, exigeant de l'initiative et une longue expérience.

A la Régie Nationale des Usines Renault (R.N.U.R.), en 1948 (année la plus ancienne pour laquelle nous ayons une répartition par qualification des ouvriers des différents secteurs de l'usine de Billancourt), le secteur « entretien outillage » comprend 67,5 % d'ouvriers professionnels contre 17,5 % à l'usinage, 24,4 % à la fonderie, 32,8 % au « montage-tôlerie-emboutissage ». En 1952, les pourcentages sont respectivement de 70,2 %, contre 18,1 %, 23,8 %, 24,3 % (I, 2).

En 1930 (I, 5), 2.600 ouvriers environ sont affectés à l'entretien et à la réparation, 24.865 à la fabrication. Le rapport entre entretien-réparation et fabrication ne fera qu'augmenter par la suite.

L'outillage et la fabrication des machines-outils.

Aujourd'hui, ce sont des secteurs distincts. Le secteur machines-outils est même devenu une division autonome (R.M.O.), dont la production n'est pas réservée à la Régie.

« Le travail qualifié disparaît des ateliers de fabrication, chassé par la grande série et se réfugie dans les ateliers d'outillage. L'étireur ou le tréfileur fabriquait autrefois son outillage lui-même. Il le reçoit maintenant, fabriqué par de nouveaux professionnels très qualifiés : les diamantaires - filiéristes, regroupés à l'A.O.C. (atelier d'outillage central).

« L'atelier des études de la tôlerie du D. 12 réunit presque tous les professionnels du département, sauf ceux qui entrent dans la catégorie des ouvriers de fabrication. De cet atelier s'est même détaché, depuis 1947, un service spécial de préparation des prototypes. L'atelier du D. 12 conserve la mise en route des fabrications nouvelles et la modification des montages et de l'outillage. » (1, 2.)

De fait, les ateliers d'outillage sont les secteurs où l'on trouve la plus grande proportion de professionnels. En 1953, à l'atelier « outillage forge », leur pourcentage parmi les ouvriers était de 81,9 % ; à « l'outillage emboutissage », 85,8 % ; à « l'outillage fonderie », 92,9 %. En 1965, année la plus récente pour laquelle nous avons les qualifications par secteur, les pourcentages étaient respectivement de 77,7 %, 88,7 % et 94,9 %.

Pour apprécier le mouvement de déqualification des secteurs de fabrication et de surqualification des secteurs d'entretien et d'outillage, il faut savoir que le pourcentage d'ouvriers qualifiés est passé au secteur « Carrosserie-Montage » de 32,8 % en 1948, à 25,0 % en 1953, et à 13,0 % en 1965. Au département 74, atelier de montage, le pourcentage était, en 1969, de 8,9 %, au département 12 (emboutissage) de 10,6 %. A l'usinage, la proportion des O.Q. est passée de 17,5 % en 1949, 18,5 % en 1953, 16,1 % en 1960 à 14,4 % en 1965. Au département 14 (usinage de grandes séries), il est de 7,9 % en 1969. Mais dans le cas du 14, nous sommes déjà au stade de l'automatisation (*).

Evolution du pourcentage d'ouvriers professionnels
parmi les ouvriers de Renault-Billancourt selon les secteurs d'activité.

SECTEURS D'ACTIVITÉ	EFFECTIFS									OP OP × OS × 100		
	1953			1960			1965			1953	1960	1965
	O.P.	O.S.	Total	O.P.	O.S.	Total	O.P.	O.S.	Total			
Carr. mont.	2.162	6.495	8.657	1.868	10.380	12.248	1.403	9.394	10.797	25,0	15,2	13,0
Fonderie	474	2.249	2.723	427	2.784	3.211	264	1.772	2.036	17,4	13,3	13,0
Manu. trans.	418	973	1.391	290	1.970	2.260	174	3.002	3.176	30,0	12,8	5,5
Usinage	1.642	7.248	8.890	1.695	8.822	10.517	1.214	7.204	8.418	18,5	16,1	14,4
Forges	279	453	732	331	503	834	281	417	698	38,1	39,7	40,3
Décolletage	374	934	1.308	493	887	1.380	364	253	617	28,6	35,7	59,0
Entr. atel.	328	3.338	3.666	680	4.707	5.387	852	3.097	3.949	8,9	12,6	21,6
Entr. usin.	2.419	1.105	3.524	2.890	1.206	4.096	3.004	781	3.785	68,6	70,6	79,4
Machine-outil	2.025	1.011	3.036	1.983	797	2.780	1.557	610	2.167	66,7	71,3	71,8
Outil. forge	268	59	327	296	73	372	266	76	342	81,9	79,6	77,7
Outil. fonder.	302	23	325	310	34	344	317	17	334	92,9	90,1	94,9
Outil. embout.	484	80	564	616	92	708	614	78	692	85,8	87,0	88,7

Sources : D.L. LIMON, Evolution des effectifs ouvriers de la Direction Générale des Fabrications : 1953, 1960, 1965. Direction centrale du personnel et des relations sociales. R.N.U.R., décembre 1965.

(*) Les données statistiques que nous présentons ici sont extraites de :

- 1930-1939 : Patrick FRIDENSON (1, 5) ;
- 1948-1952 : Alain TOURAINE (1, 2) ;
- 1953-1965 : D.L. LIMON (1, 8) ;
- 1965-1969 : P. NAVILLE, J.P. BARDOU, Ph. BRACHET, C. LÉVY (1, 9) .

En mai 1930, le secteur outillage central compte 1.301 ouvriers. Leur nombre n'est guère plus élevé aujourd'hui (1.468 en 1965), mais depuis le secteur machine-outil a été créé et séparé de l'outillage.

En 1953, le secteur machine-outil rassemblait 3.000 ouvriers dont 66,7 % de professionnels. Ce pourcentage s'est élevé à 71,8 % en 1965.

Bureau d'études et bureau des méthodes.

Nous disposons de très peu d'informations sur l'activité de ces bureaux, durant la phase qui nous intéresse, aux usines Renault ; nous savons seulement que le pourcentage de salariés mensualisés passe de 6,5 % du total du personnel en 1919 à 19,9 % en 1949. Mais le personnel mensualisé comprend aussi les « administratifs ». En 1932 les services de Direction des Fabrications comprennent 531 personnes et 86 mensuels sont affectés au chronométrage. L'histoire de la réorganisation des « services généraux » durant l'entre-deux-guerres est très significative de l'évolution de la division du travail.

Les services généraux se limitaient pendant la première guerre mondiale, à deux bâtiments centralisés comprenant « la direction avec les services de comptabilité, d'entretien, de construction, le bureau d'études, le service d'approvisionnement le bureau d'établissement des prix, le service de personnel chargé de l'embauche et de la réglementation du travail, le laboratoire des métaux » (1, 5).

L. Renault, très impressionné par l'organisation des bureaux de la FORD, écrit le 12 décembre 1928 :

« Ford a fait un immense hall de plain-pied dans lequel tous les collaborateurs travaillent sans qu'il y ait à quelque endroit une seule cloison. Tous les bureaux (...) sont à même le grand hall, groupés par service. »

Aussi, L. Renault décide la construction d'un « bâtiment le plus grand, le plus homogène, le plus compact qui nous permette de nous rapprocher autant que possible de l'organisation citée ci-dessus, et qui SERA EVIDEMMENT LE CERVEAU DE L'USINE » (*).

L. Renault cherche à donner à la nouvelle division du travail le cadre spatial où, pense-t-il, elle atteindra le maximum de son efficacité. L'image qu'il utilise des « bureaux-cerveau » commandant les « ateliers-membres », exprime clairement que le travail d'atelier tendra de plus en plus à être un travail d'exécution strictement prédéterminé.

Le cerveau de l'usine, tel qu'il le conçoit, est lui-même très compartimenté. Il prévoit la disposition du bâtiment ainsi :

— rez-de-chaussée : documentation commerciale relative à la clientèle réception des fournisseurs, centres de pointage, archives, service d'imprimerie ;

— premier étage : les divers services commerciaux, le service achats, les services de fabrication, une dépendance du service des études pour l'étude des prototypes ;

(*) Souligné par nous.

- second étage : études diverses, services techniques d'études, chronométrage, étude des outillages, machines-outils et étude de divers matériels ;
- troisième étage : laboratoire, documentation (publicité notamment) ;
- sur le toit : salle de réception des agents ;
- bâtiment annexe : la comptabilité.

D) L'EVOLUTION D'ENSEMBLE.

Il est clair que numériquement l'augmentation du nombre de travailleurs surqualifiés (ouvriers d'entretien, d'outillage, dessinateurs, techniciens, ingénieurs) ne compense pas la déqualification des ouvriers de fabrication, bien que, proportionnellement à la production, le nombre de ces derniers se réduise.

Par exemple, le pourcentage d'O.S.-manœuvres parmi les ouvriers a évolué ainsi aux usines Renault :

1925 : 53,7	1955 : 68,4 (*)	1965 : 71,0
1939 : 67,7	1958 : 69,4	1969 : 75,5

Après 1970, par suite d'un changement de politique de classification, les statistiques ne sont plus comparables.

Mais nous ne sommes pas au terme du processus de déqualification par surqualification d'un petit nombre. Au fur et à mesure que progresse l'automatisation des machines, des transferts entre machines et des opérations préparatoires à la commande des machines, les travailleurs vont même perdre le contact de la matière à traiter et la proximité avec la machine, source de savoir et occasion de quelques initiatives.

4. L'AUTOMATISATION : UNE SURVEILLANCE PUREMENT RÉFLEXE.

Le principe automatique se définit ainsi : l'automatisation se développe dès qu'un autre mécanisme peut déclencher le mouvement de la machine (ou d'un ensemble de machines) en en modifiant le rythme, la forme et l'utilisation.

(*) Les chiffres de 1955 et les suivants concernent l'ensemble de la Régie. Car, après la guerre, de nombreuses usines sont créées en province et le travail ouvrier qualifié tend à être concentré à Billancourt et le travail déqualifié reporté en province.

Des moyens très divers sont utilisés pour automatiser : moyens mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, électriques, magnétiques, etc. Mais, dès qu'il a été possible de convertir un phénomène physique en signal électrique, le principe automatique a pu être largement utilisé : ce sont les techniques électroniques. L'absence d'inertie, la précision et les possibilités d'amplification du signal électrique donnent à ces techniques un caractère universel (I, 10).

A) LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE AUTOMATIQUE.

Le principe automatique va être utilisé pour réduire encore plus la petite partie d'activité intellectuelle qui reste au travailleur. Au stade du machinisme, l'ouvrier alimente la machine, surveille son fonctionnement et effectue, dans bien des cas, une première vérification de la conformité de la pièce.

Aussi restreinte que soit cette tâche, elle nécessite encore une parcelle d'activité intellectuelle. L'ouvrier doit convenablement placer la matière à usiner et tenir compte simultanément du poids de la pièce, de sa forme, de la vitesse de la machine, de la forme et de la matière du support, parfois des conditions variables de température, etc.

Pour surveiller le bon fonctionnement de la machine, il devra regarder et tester à plusieurs endroits le mécanisme, et arrêter la machine éventuellement.

Enfin, il doit apprendre, d'un coup d'œil rapide, à vérifier la bonne conformité du produit avant de l'envoyer vers l'opération suivante. Dans certains cas, il doit changer l'outil actionné par la machine, donc le mettre convenablement en place.

L'automatisation, tout en supprimant de nombreux emplois, va réduire en même temps le travail du plus grand nombre à une surveillance purement réflexe.

B) LA DÉQUALIFICATION AU STADE DE L'AUTOMATISATION.

L'automatisation est progressive : telle fonction est automatisée, puis telle autre. L'intégration de différents automatiseurs partiels commence juste à se généraliser dans certains secteurs, en France.

Pour les **travaux de grande série**, c'est en général l'alimentation de la machine en pièces à travailler qui a été automatisée : c'est la machine-transfert.

« La machine-transfert réunit en un seul ensemble automatique une suite de machines-outils spécialisées. Elle effectue donc, sans discontinuer, une suite de travaux partiels, auparavant isolés, réalisés chacun par une machine parcellaire.

Sur les premières machines-transfert, le serrage de la pièce à l'entrée et le desserrage à la sortie étaient manuels. Ils deviennent automatiques, ce qui permet le passage sans intervention humaine d'une machine-transfert à une autre et la réalisation de chaînes de machines-transferts.

Grâce à différents automatismes, les machines s'arrêtent d'elles-mêmes dès que le fonctionnement est anormal : fil qui casse sur les métiers à tisser, élévation dangereuse de la température, etc. Ou bien des voyants lumineux ou une sonnerie signalent un mauvais fonctionnement. La tâche de l'ouvrier est alors d'arrêter la machine. Dans les deux cas, il doit appeler un spécialiste, régleur ou « chef d'équipe ». Souvent déqualifié, il n'aura qu'à effectuer des opérations simples suivant le type de panne : par exemple, mettre des éléments neufs à la place de ceux qui sont défectueux, sans rechercher la nature exacte de la panne. La partie défectueuse sera soit jetée, soit réparée par quelques ouvriers qualifiés dans un atelier particulier. La machine n'aura subi qu'une interruption minime, et son arrêt nécessitera l'intervention d'une force de travail la plus simple possible.

La vérification rapide de la conformité du produit est même enlevée à l'ouvrier parcellaire.

La machine-transfert est équipée d'un dispositif qui vérifie, avant la translation de la pièce d'un poste à un autre, que tout est en état : serrage, retrait des outils, etc.

Pour **les petites séries**, ce sont les mouvements de l'outil qui sont automatisés, et l'alimentation de la machine qui reste manuelle.

Pour illustrer l'évolution du travail à ce stade d'automatisation, nous pouvons prendre l'exemple d'une ligne d'usinage équipée de tours semi-automatiques dans une entreprise de construction de poids-lourds, telle qu'elle nous est présentée dans l'ouvrage « Trois ateliers d'O.S. » (1, 12).

La production de cette ligne consiste à usiner des pièces venant directement de la fonderie. Il s'agit d'opérations de décolletage, d'alésage ou de taraudage à l'aide de tours verticaux et horizontaux semi-automatiques et de rectifieurs. Les modèles de pièces sont nombreux : ce qui amène à de fréquentes mises au point des machines.

Le travail sur la ligne est organisé ainsi :

— Le travail d'usinage est décomposé en opérations successives : prise de mors, dégrossissage, mise à la cote, chanfreinage, taraudage, assemblage, rectification. Un ouvrier et une ou plusieurs machines sont affectés à une opération. Le passage des pièces d'une opération à une autre se fait par casiers ou palettes. Le transfert n'est pas automatique. L'ouvrier n'est donc pas mécaniquement contraint à une cadence par le déplacement d'un convoyeur.

— La tâche des quinze ouvriers (tous O.S.) affectés aux tours, consiste à mettre les pièces sur les machines, à s'assurer de la bonne position, à mettre la machine en route et, l'opération terminée, à stopper la machine quand l'arrêt n'est pas automatique, enfin à enlever la pièce, puis, à nouveau, à en mettre une autre... Il doit effectuer rapidement un contrôle de la pièce usinée.

Selon le règlement, l'O.S. ne doit effectuer aucune autre tâche. En particulier, il ne doit ni changer d'outils, ni régler la machine.

Aucun apprentissage n'est nécessaire. Quelques minutes suffisent.

— La ligne comprend trois régleurs, en raison de la fréquence de changement des modèles de pièce à usiner. Leur tâche consiste donc à régler les machines selon le modèle de pièce, à entretenir les outils et à opérer les réparations simples. Elle est donc irrégulière et relativement variée.

— En bout de ligne, trois ouvriers qualifiés contrôlent les pièces.

— Deux manœuvres sont chargés du balayage de l'atelier et du déplacement des casiers et palettes d'une machine à une autre.

— Un chef d'équipe a pour fonction d'affecter les O.S. aux postes de travail, de contrôler la production, d'assurer la discipline (présence au travail, bons de déplacement dans l'usine, bons de sortie, etc.). Un contre-maître se charge de l'approvisionnement régulier de la ligne ainsi que de l'approvisionnement des lignes de montage situées en aval.

— Les pièces ratées mais récupérables sont envoyées à un groupe d'ouvriers hautement qualifiés.

— Les grosses réparations, l'aménagement de la ligne, relèvent des équipes d'entretien de l'usine.

Le principe d'organisation du travail est donc très clair : la moindre activité requérant plus de connaissances et d'expérience est enlevée à l'ouvrier sur la ligne et elle est confiée à un petit nombre d'ouvriers plus qualifiés : réglage, contrôle, retouche, réparation.

Les bureaux de « méthode » cherchent à l'heure actuelle des formes d'organisation du travail où la division soit encore plus poussée.

La fabrication des petites et moyennes séries nécessite des arrêts et des réglages fréquents des machines qui accroissent le temps pendant lequel la machine ne « produit » pas (immobilisation du capital, diminuant son taux de rotation, donc son taux de profit) et le temps de travailleur qualifié.

La « technologie de groupe », qui permet de réduire ce temps, comporte plusieurs aspects (l, 11) :

— la fabrication par « famille de pièces ». On usine par lot de pièces présentant des similitudes de géométrie et nécessitant des techniques de fabrication semblables. Pour parvenir à ce résultat (qui a pour conséquence de diminuer le temps des régleurs), le bureau des méthodes effectue au préalable une étude de la morphologie des pièces ;

— la réorganisation des ateliers. Au lieu d'organiser les ateliers selon le type de machines-outils et la nature des opérations (tarudage, décolletage, etc.), on les organise selon les opérations nécessaires à l'usinage d'une famille de pièces ;

— la révision de la notion de machine-outil « indivisible ».

« En conservant le principe de la cellule ou de la ligne (...), on en vient à considérer la machine comme un ensemble d'éléments opérationnels relativement simples et interchangeables remplissant des fonctions élémentaires telles que les mouvements de travail, l'alimentation, le serrage des pièces, etc. » (l, 11.)

— la simplification de la préparation du travail en établissant des gammes types, adaptables aux différents modèles de pièces.

« C'est évidemment du bureau d'études que doit partir la constitution des familles de pièces, ce qui impose ici aussi un regroupement des différentes formes élémentaires et l'établissement de catalogues de standards. Finalement, le travail de bureau d'études en sera simplifié et pourra lui aussi être automatisé. » (I, 11.)

C) AVANT L'AUTOMATISATION GÉNÉRALISÉE.

Bien qu'à ce niveau de décomposition du travail, tous les gestes de l'ouvrier soient théoriquement prédéterminés, nous ne sommes pas parvenus encore au stade ultime de déqualification.

Trois éléments permettent au travailleur de conserver une parcelle d'activité intellectuelle :

- la proximité de la matière et de la machine, à défaut de leur maniement direct, et la présence dans l'atelier de production directe,
- la standardisation de son poste, alors qu'il est un individu singulier,
- « l'irrationalité » de l'organisation du travail.

• Il lui reste en effet un contact, ou, plus exactement à ce stade, une proximité avec la machine et parfois avec la matière traitée qui est source d'un savoir spécifiquement ouvrier. S'il demeure au même poste de travail ou sur le même type de machines, il a la possibilité d'appréhender la réalité, d'en avoir une connaissance, par sa fatigue, par ses sens. Un effort plus grand ou différent va attirer l'attention de l'ouvrier sur une usure imperceptible de l'outil ou une variation infime dans la qualité de la matière traitée, qui n'auront pas été décelées au contrôle. Une faible élévation de la température dans l'atelier va inquiéter les travailleurs et leur faire présager une panne prochaine dans les installations, voire un accident... Cela peut être une odeur, un goût qui reste dans la bouche, un bruit, alors qu'aucun instrument de mesure n'a relevé un fait anormal.

A ce stade, l'organisation du travail laisse aux travailleurs l'exercice de la plupart de leurs sens. Ils ont alors la possibilité d'enregistrer des « régularités » et ainsi de repérer des anomalies.

Dans l'ouvrage, « Trois ateliers d'O.S. », les auteurs (I, 12) observent : « Le travailleur manuel, au contraire, appréhende la réalité avec ses mains ; avec sa fatigue. Même lorsqu'il y a un thermomètre pour mesurer la température d'une canalisation, il n'est pas rare de voir l'ouvrier mettre la main pour vérifier si c'est chaud ou froid. »

A notre avis, l'ouvrier ne met pas la main pour vérifier, comme si, par archaïsme, il ne faisait pas confiance au thermomètre pour lui donner la température. En fait, ce geste, ce contact direct avec le corps chaud lui apporte des informations supplémentaires sur l'état de l'installation et son évolution. Ce geste, mille fois répété dans la pratique, apparemment primitif dans une usine où les instruments de mesures et les signaux d'avertissement abondent, nous rappelle qu'un phénomène spécifique (ici la chaleur d'une canalisation en telle matière, où circule tel fluide dans telle atmosphère) ne se réduit pas à une seule mesure : ici, la mesure thermométrique. C'est un phénomène complexe que la conjugaison de l'intelligence, des sens et de la pratique de l'homme appréhende mieux dans

toutes ses dimensions qu'une mesure unidimensionnelle. Cette connaissance globale, qualifiée habituellement et très improprement d'intuitive, montre simplement que notre savoir scientifique et les instruments de mesure qu'il a permis de mettre au point sont loin d'épuiser la réalité, et qu'ils ne réussissent pas encore à en saisir tous les aspects.

Cet exemple nous indique que l'ouvrier, à ce stade d'organisation du travail, se sait encore détenteur d'un savoir, dû à une longue fréquentation des installations. Les travailleurs « intellectuels » de l'entreprise n'ont pas cet acquis et ne peuvent l'avoir. Toute l'organisation du travail et toute leur formation scientifique de fondement positiviste orientent les ingénieurs, les cadres, vers un autre type de connaissance, vers un autre mode d'appréhension de la réalité. Ils n'ont généralement pas une pratique préalable faite d'utilisation du produit ou de la machine en vue d'un effet précis.

Ce mode ouvrier de connaissance — qui n'est pas reconnu comme tel — a bien sûr l'inconvénient du manque de précision (la précision est à la mesure de ce que nos sens peuvent distinguer), mais a l'avantage de saisir un phénomène dans sa totalité.

Quand le savoir de l'ouvrier se confondait avec le savoir-faire, il n'était pas contestable. Il ne pouvait être obtenu que par expérience. Au stade de la décomposition des tâches, et de l'automatisation partielle, l'ouvrier est réduit à de la force de travail simple et n'a plus besoin de ce « tour de main » fait d'intelligence et de nombreuses connaissances pratiques. Mais sa proximité avec la matière et les machines lui permet encore d'acquérir un savoir spécifique sur un mode spécifique.

- Le poste de travail est souvent conçu pour un travailleur standard : homme de 20 ans en bonne santé. Suivant ses caractéristiques propres, le travailleur doit, en fait, élaborer ses propres automatismes pour parvenir à respecter la cadence imposée (directement, ou indirectement par le salaire) et à garder son emploi.

D'où la réflexion de nombreux travailleurs : « la prétendue organisation rationnelle du travail, c'est une plaisanterie ». Les postes de travail ne sont pas rationnels, car ils ne tiennent aucun compte des caractéristiques particulières des travailleurs (I, 13).

En outre, il existe toujours des incidents perturbateurs non prévus par le système automatique. De microvariations rendent nécessaire une activité manuelle différente de celle prévue (I, 14). Dans une phase de mise en œuvre du système automatique, les lacunes peuvent être importantes et nombreuses. Les travailleurs qui ont en définitive à assurer la production sont contraints de les combler et doivent faire preuve d'initiative. Ils constatent que le mépris de leur savoir et de leur expérience conduit à des aberrations atteignant même le profit de l'entreprise. Dans la phase de mise au point, si leur esprit d'invention et d'adaptation est particulièrement apprécié, leur qualification, constatent-ils, n'est guère reconnue.

- La volonté de rationalité que manifeste l'organisation du travail en minuant et prédéterminant tous les gestes jusqu'à l'obsession apparaît souvent comme une mauvaise plaisanterie aux yeux des travailleurs. En effet la machine automatique que les organisateurs du travail voudraient que soit l'entreprise, présente des « ratés » importants qui rendent souvent quelque peu risible la recherche du moindre gain de productivité par la déqualification du travail : machines fonctionnant mal, manque d'outillage, machines modernes inutilisées, approvisionnement irrégulier, stockage

pendant des mois de pièces fabriquées en grande hâte, etc. Pour atténuer ces dysfonctionnements, les ouvriers se débrouillent et remarquent que, grâce à leur « système D », l'usine peut continuer à produire.

« Concrètement, dans l'atelier, ce sont les compagnons qui font fonctionner les machines et produire l'usine en partie contre la logique organisationnelle paralysante. L'application rigoureuse de toutes les consignes en effet — la grève du zèle — paralyserait l'usine et ferait tomber fortement la production. On en prendra un exemple tiré de la ligne d'usinage : le principe de l'atelier veut que seuls les régleurs aient le droit de changer les outils sur les machines, ici des tours semi-automatiques horizontaux, outils qui sont souvent de petites plaquettes de métal très dures mais dont l'usure est généralement rapide. Les compagnons — les O.S. — qui sont sur les machines ne doivent théoriquement pas changer ces outils, ni régler ensuite la machine. Ce principe est tellement vrai qu'ils ne reçoivent ni les outils de démontage nécessaires, ni les plaquettes. Or, que se passe-t-il en fait ? Régleurs et compagnons s'entendent, les premiers prêtent aux seconds les instruments nécessaires et la plupart des compagnons font ce travail à la place des régleurs. S'ils ne le faisaient pas, ces derniers ne pourraient suffire à la tâche, et l'atelier serait alors partiellement paralysé.

.....

« Pour faire fonctionner l'atelier, ce sont les compagnons qui mettent en œuvre une logique de l'efficacité. » (I, 12.)

L'automatisation partielle, puis de plus en plus intégrée, du procès de travail, va enlever à l'ouvrier cette marge de liberté, cette parcelle d'activité intellectuelle qui lui reste encore lorsque la division du travail n'est pas encore totalement matérialisée dans les machines.

D) L'AUTOMATISATION RAPIDE ET GÉNÉRALISÉE : DE LA COMMANDE NUMÉRIQUE « CLASSIQUE » A LA COMMANDE NUMÉRIQUE INTÉGRÉE.

La commande numérique « classique » « consiste à associer à une machine-outil un directeur de commande qui lui envoie, au fur et à mesure de la progression du travail, toutes les instructions nécessaires aux fonctions des organes de la machine. Outre les mouvements des organes de travail, le système commande également un certain nombre de fonctions telles que mise en marche-arrêt, descente d'outil, changement de vitesse, changement automatique d'outil, arrosage, etc. » (I, 11).

Le fonctionnement de ce type de machine suppose :

— l'établissement des gammes des pièces à usiner et du bordereau de programmation. Ce travail est effectué par un préparateur d'usinage. Le langage de programmation se simplifie constamment : un programmeur n'est pas nécessaire ;

— la perforation sur la bande du « directeur de commande » des instructions à la machine à partir du bordereau de programmation se fait sur simple perforatrice ;

— le montage et le réglage des outils nécessaires à l'usinage de la série de pièces prévues. C'est le travail du régleur. Mais de plus en plus, sur machines à commande numérique spécialisée, la gamme des outils possibles est déjà montée, et le positionnement de l'outil pour telle opération peut s'effectuer par le directeur de commande. Le travail du régleur devient une surveillance générale des machines, au point que l'opérateur peut de plus en plus s'en charger ;

— le montage de la pièce à usiner est effectué par l'opérateur et il surveille l'exécution. Le temps de montage se réduisant relativement au temps d'exécution, l'opérateur est chargé de plusieurs machines. Les ouvriers sur machines à commande numérique décrivent ainsi la phase d'exécution de la pièce :

- « — mettre la machine en position départ,
- « — déclencher le déroulement de la bande,
- « — écouter si le bruit est normal,
- « — regarder si possible.

« On pourrait rire des deux dernières opérations, d'autant plus que le conducteur de la machine est assourdi par le bruit de la machine et ne peut pas voir l'outil perdu dans le brouillard d'huile et les projections de copeaux. Mais, comme tout travail de surveillance, c'est un travail pénible, car il n'y a que peu à faire, il faut attendre et surveiller, et en cas de défaut ou de panne il faut travailler vite et les responsabilités sont grandes, notamment avec ces machines qui se dérèglent facilement. »
(I, 15).

L'utilisation de l'ordinateur dans la commande numérique des machines est un pas de plus dans la déqualification non seulement du travail manuel, mais aussi du travail plus intellectuel de préparation de l'usinage.

Avec la commande numérique classique, le « préparateur d'usinage » (ou le bureau des méthodes), doit effectuer des calculs parfois compliqués. Dorénavant l'ordinateur s'en charge moyennant les instructions nécessaires. Il est possible aussi de corriger un programme d'usinage, stocké en mémoire, et de l'utiliser pour l'usinage d'autres pièces. On en vient à élaborer des programmes standards pour des familles de pièces. Il suffit, pour l'usinage d'une série de pièces données, d'introduire les spécifications concernant cette série.

L'ordinateur permet de plus une « commande adaptative ». Il s'agit de réguler la vitesse de coupe de l'outil ou son avance en fonction de la résistance qu'il rencontre. Cette résistance naît de la rencontre d'un matériau donné à un moment donné (de température, humidité, etc.), avec un outil d'une forme donnée, d'une vitesse donnée et d'un degré d'usure particulier. Cette commande adaptative réduit les occasions de panne, de réglage, de pièces « ratées », et la quantité de matière perdue sous forme de copeaux.

Enfin, le programme lui-même tend à être écrit par l'ordinateur.

« Pendant longtemps, on s'est fait un monde du problème de la programmation (...). La situation a évolué et les constructeurs se sont ingéniés à mettre l'écriture de ces programmes à la portée des techniciens de l'usinage. Plusieurs d'entre eux ont mis au point des systèmes rapides et éco-

nomiques permettant d'obtenir les bandes perforées en faisant appel à un ordinateur en temps partagé (« Time Sharing »).

« Le programmeur décrit la pièce à fabriquer et les opérations d'usinage à effectuer par des instructions écrites en un langage dérivant de la terminologie courante, donc facile à apprendre et à utiliser. Les instructions, transcrites sur un ruban perforé au moyen du terminal, sont ensuite transmises au centre de calcul. Le traitement effectué traduit les instructions en codes de commande adaptés à la machine. A la fin du traitement, une bande machine, prête à être utilisée sur la machine-outil correspondante, est produite par le terminal. Le temps nécessaire pour effectuer toutes ces opérations s'exprime en minutes. Ce système se montre particulièrement souple et performant pour des opérations de tournage, fraisage, perçage, formage, découpage, électroérosion, etc. » (I, 11.)

« La technique de la commande numérique a par elle-même un rayonnement, si l'on peut dire, assez extraordinaire, note Thilliez (I, 16), au plan même de la philosophie de l'organisation de l'entreprise. Elle sépare le travail intellectuel du travail d'exécution comme c'est depuis longtemps le cas pour les fabrications de grandes séries sur machines spéciales, et cette séparation des fonctions permet d'exécuter l'une et l'autre dans des conditions techniques mieux adaptées avec une meilleure organisation donc en fin de compte plus rentable. »

E) LA « SURQUALIFICATION » AU STADE DE L'AUTOMATISATION.

La contrepartie de la déqualification est constituée par la concentration de l'activité intellectuelle dans les bureaux d'études (conception et mise au point), et dans l'industrie de la machine-outil. Mais ce qui est caractéristique de la phase de l'automatisation, c'est la concentration particulièrement grande de l'activité intellectuelle qui s'opère dans les sociétés d'études et de conseils. L'automatisation de la production est à l'origine d'une nouvelle vague de développement de ces sociétés. Les principales, qui dépendent toutes, soit d'un groupe bancaire, soit d'un groupe industriel, ont créé un service ou une filiale, spécialisés dans l'automatisme. Ainsi (I, 17) :

— TECHNIP : le département d'Informatique industrielle en liaison avec le département Procédés et Instrumentation.

— HEURTEY du groupe PARIBAS : la SIRMA.

— SODETEG, contrôlée à 99 % par THOMSON-CSF : la SODETEG-TAI (transmission, automatique, informatique) qui a à son actif : l'automatisation du métro de Mexico, de laminoirs, de cimenteries, d'installations de la SNCF, du centre de triage de livres pour HACHETTE, etc.

— La C.G.E. : la Compagnie Générale d'Automatisme (la C.G.A.).

— SAINT-GOBAIN - PONT-A-MOUSSON : en 1972, le Groupement Industriel pour l'Automatisation (G.I.A.) avec sa Société d'Ingénierie Nucléaire (S.G.N.) et avec SAUNIER-DUVAL.

— le Groupe SCHNEIDER : la Compagnie d'Etudes et de Réalisation de Cybernétique Industrielle (CERCI) en 1962.

— etc.

Les sociétés d'études et de conseils étaient surtout consultées pour résoudre tel problème technique particulier ; elles interviennent de plus en plus dans la conception et la construction des usines, l'organisation du travail, la mise en place de système informatique dans les entreprises. A ce niveau de conception et d'intégration, les problèmes de fabrication, de gestion, de commercialisation des produits fabriqués, et de rentabilité ne sont plus dissociables. Les sociétés d'études et de conseils interviennent, aussi et en même temps, dans l'organisation des activités improductives de l'entreprise (comptabilité, vente, etc.) qui, elles aussi, connaissent un processus de « déqualification-surqualification », comme nous le verrons dans le chapitre suivant.

Or, il est important de noter que, depuis une dizaine d'années en France, les banques et les grands groupes industriels ont créé ou pris le contrôle des sociétés d'ingénierie. Tout se passe comme si la concentration de l'activité intellectuelle se faisait au rythme de la centralisation du capital. C'est ce processus que nous voudrions éclairer maintenant.

F) LA CONCENTRATION DE L'ACTIVITÉ INTELLECTUELLE AU RYTHME DE LA CENTRALISATION DU CAPITAL.

■ Le nombre de grandes sociétés d'ingénierie réellement indépendantes se réduirait, en 1973, à SOCETEG, OCCR Inter G, et le groupe OPERA' KREBS (I, 17).

Les grandes sociétés d'ingénierie concentrent de plus l'essentiel de l'activité d'étude et de conseil. Selon l'enquête annuelle du Service Central de la Statistique et des Informations Industrielles (S.C.S.I.I.) du Ministère de l'Industrie, les sociétés de plus de 100 salariés dans le secteur des études techniques ne représentent en 1970 que 3,2 % du nombre total des bureaux d'études et de conseils (y compris « les moins de 6 salariés ») et des « ingénieurs-conseils », mais elles rassemblent 57,1 % des effectifs du secteur, elles distribuent 61,7 % des appointements, et elles réalisent 57,5 % des honoraires de production. Dans le secteur « Organisation-Formation-Informatique », elles constituent 8,6 % du nombre total d'entreprises, 64,6 % des effectifs, 59,8 % des appointements, 60,1 % des honoraires de production (I, 18).

Ces pourcentages seraient encore plus élevés si l'enquête du Ministère n'excluait pas de son champ les bureaux d'études intégrés à de grandes entreprises (c'est-à-dire juridiquement non autonomes), bien qu'ils réalisent fréquemment des études pour des tiers.

Aucune des sociétés de plus de 500 personnes répertoriées par le S.C.S.I.I. du Ministère de l'Industrie n'est indépendante à l'heure actuelle (*).

La concentration de l'activité d'ingénierie s'est effectuée autour des deux grands foyers de centralisation du capital, relativement autonomes, qui se sont constitués et considérablement développés ces dernières années : les *banques*, y compris les banques nationalisées d'une part, et quelques

(*) Bertin et Cie, CAP (Centre d'Analyse et de Programmation), Centre Expérimental de Recherches et d'Etudes du Bâtiment et des Travaux Publics, Foster Wheeler Française, Groupement CEGOS, Société HEURTEY, OTH, SCET international, SEMA, SERETE S.A., Société d'Etudes Techniques et d'Entreprises Générales « SODETEG », SOFRESID, TECHNIP.

grands groupes industriels, comprenant les sociétés nationales, d'autre part. Ces derniers ont des ressources financières très importantes qui les dispensent d'être dépendants des banques.

« On sait que certains très grands groupes, tels que PECHINEY ou RENAULT, tirent un bénéfice de leurs activités financières, qui avoisine celui de leur activité industrielle. Ils commencent en outre à jouer le banquier eux-mêmes. » (1, 19.)

S'ils recourent au crédit bancaire, ils arrivent à mettre en concurrence les banques entre elles et parviennent à faire baisser les taux d'intérêt au point qu'ils ne dépassent souvent plus que de 0,50 % le taux que les banques doivent payer sur le marché monétaire. Aussi les banques s'intéressent-elles beaucoup plus aux entreprises de moindre taille.

■ Les banques développent leurs « services » aux entreprises et prennent des participations majoritaires dans des sociétés d'études et de conseils.

Les réformes de 1966-1967 ont supprimé un ensemble de contraintes qui gênaient les banques pour se procurer des ressources nouvelles, et qui limitaient la concurrence entre elles.

A partir de cette date, les banques ont multiplié les formules nouvelles de financement : crédit-bail, « factoring », création de sociétés de financement spécialisé, crédits à terme en eurodollars, etc.

Part des sociétés d'études et de conseils
et des bureaux d'ingénieurs-conseils selon leur taille (*).

	EFFECTIFS		
	de 0 à 5 salariés	de 6 à 99 salariés	100 salariés et plus
Secteur « Etudes techniques »			
Entreprise	66,4	30,4	3,2
Effectif total	6,6	36,3	57,1
Rémunération	4,5	33,8	61,7
Honoraires de production ..	7,1	35,4	57,5
Secteur « Organisation-Formation-Informatique »			
Entreprise	65,6	25,8	8,6
Effectif total	6,3	29,1	64,6
Rémunération	6,7	33,5	59,8
Honoraires de production ..	7,8	32,3	60,1

Source : Economie et Statistique, n° 35, juin 1972.

(*) Il ne s'agit ici que de l'ingénierie indépendante ou autonome, à l'exclusion de l'ingénierie intégrée juridiquement dans une entreprise industrielle ou autre.

Cette politique a exigé que leurs services d'études financières et de contrôle se développent pour s'assurer de la bonne marche des entreprises clientes. Pour améliorer la rentabilité des capitaux placés, elles ont été amenées à conseiller et parfois à provoquer des restructurations dans certaines branches industrielles, etc. Enfin la concurrence s'accroît,

les taux d'intérêt offerts s'égalisant en conséquence, les banques cherchent aussi à emporter la décision du client par les services qu'elles offrent : stratégie générale de l'entreprise, conseils en matière de gestion de la trésorerie, conseils en organisation, en traitement de l'information, en politique d'exportation, etc.

En 1972, la B.F.C.E. (Banque française du Commerce extérieur), la SEMA et Synergie Publicité, créent Export-Assistance, société fournissant un conseil complet sur toutes les étapes des opérations d'exportation : étude de marché, test de produit, élaboration d'une politique d'implantation ou d'une politique commerciale, etc.

Dans le domaine de l'ingénierie financière, l'équipe de recherche opérationnelle du Crédit Lyonnais a mis au point trois modèles. Le premier, appelé SERAFIN, fournit « le plan de développement à moyen terme, les données financières de l'entreprise et un diagnostic sur la santé financière. Sur la base de l'hypothèse de développement retenue par SERAFIN, SOFIE (simulation et optimisation du financement des entreprises) s'attache à guider l'utilisateur dans le choix de ses financements. Compte tenu de la nature de l'investissement envisagé et de la structure financière de l'entreprise, BAIL permet la construction de contrats de leasing courants ou spéciaux » (l, 19).

Dans le domaine des conseils en « organisation », les banques se sont dotées d'ingénieurs-conseils, de conseillers juridiques et font appel à des cabinets d'organisation dont elles prennent le contrôle, ou dont elles sont le client quasi exclusif. Elles sont intervenues à Carrefour, Manufrance et Lesieur. En 1971, la B.N.P., l'Algemene Bank Venderland, la Banca Nazionale del Lavoro, la Bank of America, la Banque de Bruxelles, la Barclays Bank et la Dresdner Bank ont créé avec la CEGOS (société de conseils en organisation) la compagnie internationale pour le développement INTERFINEXA qui a fait parler d'elle lors du conflit LIP. Son but est l'étude et l'organisation d'opérations de regroupement et de développement d'entreprises en France et à l'étranger (l, 20).

La Banque de Paris et des Pays-Bas s'est dotée d'un département industriel rassemblant une soixantaine d'ingénieurs et d'économistes dont l'activité consiste à suivre l'évolution de chaque branche d'industrie, et à suggérer ou à provoquer des opérations de restructuration, de rationalisation, d'investissements dans des secteurs nouveaux, etc.

Jacques de Fouchier, PDG de Paribas, disait de ces hommes, en septembre 1971 (l, 20) qu'ils « ont mis en fiche l'industrie dont ils sont responsables. Ils la connaissent à fond. Ils ont noué des relations les plus étroites avec les dirigeants. Ils cherchent à longueur de journée à prendre de nouveaux contacts, à découvrir les cas où notre intervention pourrait être utile : je veux ajouter que je cherche à étendre cette tâche spécifique de la banque d'affaires du plan français au plan européen et même mondial. C'est désormais un réseau international de relations au centre duquel se trouve Paribas grâce à l'utilisation par le département industriel de nos succursales ou de nos filiales étrangères ».

L'intervention des banques dans le secteur des services et conseils en informatique est devenue considérable. La Banque de Paris et des Pays-Bas a pris le contrôle de SEMA-METRA (S.I.A.). Le Crédit Industriel et Commercial du groupe SUEZ détient le C.A.P. (Centre d'Analyse et de Programmation). La SLIGOS (union de CEGOS Informatique et la SLIGA)

dépend du Crédit Lyonnais qui, par ailleurs, a créé une filiale informatique « la Société de Télé-traitement ». La B.N.P. a créé la Nationale de service informatique, etc. (I, 19).

Les banques pénètrent aussi dans le secteur des « études techniques ». En 1969, la B.N.P., la Hambros Bank de Londres et la firme d'ingénieurs-conseils PROMOCHIN Ltd ont créé en commun à Bâle LIDECHIM A.G, dont le but est d'étudier la création d'entreprises chimiques là où les conditions de production sont les plus compétitives (I, 17).

Le Crédit Lyonnais a créé avec la société d'ingénierie SERETE, liée au groupe SUEZ, une filiale SERETE Aménagement qui a reçu comme contrat l'aménagement de Cergy-Pontoise et la construction d'ensembles commerciaux.

La Banque de Paris et des Pays-Bas a pris le contrôle de HEURTEY (la plus ancienne société française d'ingénierie, créée en 1872), société « d'entreprise générale » pour la réalisation d'usines pétrochimiques en particulier, et de l'OTH, bureau d'études pour la réalisation d'ensembles immobiliers ou de plans d'urbanisme, intervenant aussi bien auprès des maîtres d'ouvrages qu'auprès des entreprises.

Dans une interview à la revue *L'Expansion*, Jacques de Fouchier déclarait que Paribas avait constitué un ensemble complet de sociétés pouvant réaliser et contrôler toutes les activités nécessaires à la réalisation d'opérations immobilières ou d'urbanisme : la conception grâce à la SEMA-OTH, la promotion par l'OCEFI et COGEDIM, les sociétés immobilières d'investissements (UIF et UGIMO) ; le financement par la banque spécialisée : la Caisse Générale de l'Industrie et du Bâtiment ; la construction par SOFRA-FOUGEROLLE ; les matières premières (ciment, panneaux de particules et autres matériaux de construction) par des prises de participation importante dans les entreprises du secteur ; la location de bureaux et d'usines grâce à une filiale récente, la SICOMI.

La multitude des liens que les banques tendent ainsi à tisser avec les entreprises clientes, accroît considérablement leur pouvoir sur l'ensemble du tissu industriel, en particulier les petites et moyennes entreprises, et devient un moyen supplémentaire et très efficace de centralisation du capital en provoquant accords et fusions, en rendant indispensable le recours accru au crédit bancaire, etc.

Dès lors, les « services » offerts par les banques deviennent pour elles un outil de direction des entreprises qui ont fait appel à elles. Elles tendent à enlever au chef d'entreprise l'élaboration de la stratégie industrielle et commerciale de sa société.

« Les chargés de mission de ces banques d'affaires construisent des programmes précis concernant la politique industrielle, la stratégie commerciale et la gestion de leurs clients et veillent d'une façon permanente à ce que ces programmes soient appliqués. Mais ils n'interviennent jamais dans la gestion de l'entreprise, qui reste entièrement sous la responsabilité de son propriétaire. Faut-il donc croire, comme l'affirme un banquier, que « les licenciements, c'est l'affaire du chef d'entreprise » ? » (I, 19.)

■ Nous ne possédons pas, non plus, d'enquête systématique sur la création et la prise de contrôle des principales sociétés d'ingénierie par quelques grands groupes industriels. Toutefois, nous pouvons, à partir de l'étude J. Perrin, donner quelques exemples significatifs.

- La Compagnie Française d'Etude et de Construction TECHNIP a son capital réparti entre l'Institut Français des Pétroles (43 %), la Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine (12 %), la SOGERAP du groupe ELF (12 %), la Compagnie Française des Pétroles (11 %), SEICHIMS du groupe PECHINEY (11 %), la SCC (8 %), le CEA (3 %).
- Les principaux actionnaires de C.G. Doris, société d'études en matière d'équipement pétrolier, marin en particulier, sont la Compagnie Générale Transatlantique (C.G.T.), la C.G.E., St-GOBAIN-PONT-A-MOUSSON, CFP, ELF, BNP, G.T.M. et IFP.
- Uguine KHULMANN, la CSF et la Société RATEAU ont créé en 1955 la SRTI, spécialisée dans les techniques de la diffusion gazeuse, l'architecture industrielle du vide, le dessalement des eaux par électrodialyse, etc.
- Le CEA a créé pour la réalisation de l'usine de Pierrelatte l'U.S.S.I., Société de Construction d'Usines de Séparation Isotopique.
- THOMSON détient la SODETEG à 99 % spécialisée dans les automatiseurs.
- St-GOBAIN a autonomisé son équipe de chimie nucléaire en créant, en 1961, Saint-Gobain Nucléaire, S.G.N., qui est devenu en 1965, Saint-Gobain Techniques Nouvelles, intégrant le service des études d'automatisme.
- CREUSOT-LOIRE (groupe EMPAIN-SCHNEIDER) a créé la SOCIA (Société pour l'Industrie Atomique), la SENTA (Société d'Etudes Nucléaires et de Techniques Avancées), Creusot-Loire-Entreprise (1.100 personnes dont 275 ingénieurs et 300 techniciens) pour la réalisation d'ensembles industriels sidérurgiques et autres.
- G.A.A.A. (Groupement Atomique Alsacienne Atlantique) est le regroupement et l'autonomisation des bureaux d'études nucléaires de la SACM (Société Alsacienne de Constructions Mécaniques) et des Chantiers de l'Atlantique.
- La C.G.E., premier groupe français de constructions électriques, contrôle C.G.E.E.-ALSTHOM (ensemblier), la SOGREAH, SOGERCA, SOGELERG, CGA, la Générale des Services Informatiques.
- La Régie RENAULT a créé la SERI (Société d'Etudes et de Réalisations Industrielles) à partir de l'équipe multidisciplinaire d'ingénieurs et de techniciens qui avait été chargée des opérations d'extension et de décentralisation des usines RENAULT. La SERI réalise maintenant des opérations « Usine clé-en-main ». Au 31 décembre 1972, elle employait 432 personnes. Cette même année, plus des 4/5 de son chiffre d'affaires étaient dus à la vente d'études, et les 2/3 provenaient de ventes à l'extérieur du groupe RENAULT.

SOFERMO (Société Française d'Etudes et de Réalisations de Machines et d'Outillage) est également une société d'ingénierie filiale de la Régie Renault.

Par ailleurs, la Régie a une Direction Recherches et Développement (DRD) qui, en juin 1974, rassemble 2.937 personnes dont 423 cadres, 713 techniciens et 403 dessinateurs. En 1972, cette direction a déposé 156 brevets.

- La SOFRESID (Société Française d'Installations Sidérurgiques) a son capital réparti entre la plupart des sociétés sidérurgiques françaises.
- etc.

*
* *

Du point de vue du plus grand nombre de travailleurs, on peut résumer ainsi les quatre phases de la division capitaliste du travail :

- au stade de la coopération, le travailleur perd la maîtrise du procès de production,
- au stade de la manufacture, il perd la maîtrise du procès du travail,
- au stade du machinisme, il perd la maîtrise de son travail,
- au stade de l'automatisation, il perd tout contact direct avec la matière et le mécanisme, et il est réduit à être un surveillant.

La dépossession du travailleur de ses moyens de production doit être comprise aussi comme dépossession de lui-même, de ses capacités pratiques et innovatrices, de sa valeur.

La contrepartie de cette dépossession est l'accroissement du pouvoir de contrôle et de contrainte du capital par l'intermédiaire de l'ordre matériel que constituent les machines, et l'augmentation de catégories de travailleurs surqualifiés, eux-mêmes compartimentés et soumis à un processus de « déqualification-surqualification ».

Extension de la division croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail aux travailleurs improductifs

Parmi les activités improductives, il faut distinguer d'une part les activités concernant la circulation de l'argent (le temps d'achat et de vente, la comptabilité, etc.), les activités de direction et de surveillance des travailleurs, et, d'autre part, le travail rémunéré qui n'a pas pour but de valoriser un capital (essentiellement les salariés des Administrations publiques, d'associations sans but lucratif, etc.).

Cette distinction s'impose ici, car le processus d'extension de la division du travail n'est pas le même dans les deux cas.

1. POURQUOI CETTE DIVISION DU TRAVAIL S'ÉTEND-ELLE AUX TRAVAILLEURS IMPRODUCTIFS ?

■ L'accroissement de la productivité dans la sphère de la production et la réduction relativement faible du temps de travail productif, ont entraîné une augmentation considérable du nombre de produits à vendre. Par voie de conséquence, la quantité de transactions commerciales s'est accrue dans des proportions voisines, nécessitant toujours plus de travailleurs improductifs pour opérer la circulation de l'argent. La rémunération du travail improductif étant une dépense nette d'argent, c'est-à-dire une dépense ne permettant pas de valoriser le capital, l'accroissement du nombre de travailleurs improductifs, presque proportionnellement au volume de la production, a eu pour effet d'entamer directement les profits,

réalisés par ailleurs grâce à la progression de la productivité du travail productif. C'est devenu pour le capital une impérieuse nécessité que d'opérer l'extension de la division du travail aux activités de circulation de l'argent, afin que celles-ci soient moins coûteuses.

■ Ce sont les mêmes raisons qui provoquent la division du travail au sein des Administrations publiques. Mais le processus n'est pas le même, et il ne se réalise pas dans toutes les Administrations. Si l'on analyse la fonction que remplissent les salariés des Administrations, on constate, en définitive, que leur travail vise à réunir les conditions d'un bon fonctionnement économique. En effet, il existe des Administrations qui visent à accroître et à entretenir l'infrastructure nationale de circulation des biens et des personnes (Ponts et Chaussées, etc.) indispensable pour réaliser la production ; des Administrations d'aide directe à la production sous forme de subventions, de prêts à faible taux, en raison de « l'intérêt national » qu'elle représente, sous forme de découvertes scientifiques ou techniques rapidement utilisables par l'industrie, etc. ; des Administrations visant à la formation et à l'entretien de la force de travail (Education Nationale, Santé Publique, etc.) ; des Administrations visant au maintien des rapports sociaux ou à leur évolution dans les limites acceptables par les forces sociales en présence (Justice, Armée, Police, etc.) ; etc.

L'argent qui finance dans l'un et l'autre cas ces activités nécessaires à la production, mais improductives, a pour origine l'impôt. Toute activité, du type que nous venons de considérer, qui se fait dans des conditions plus coûteuses que celles que réaliserait une division plus poussée du travail administratif, devient anormale par rapport à l'optimisation de la valorisation du capital. Elle constitue un prélèvement exagéré et par là même diminue le taux de profit que pourrait réaliser le capital en fonctionnement. C'est pourquoi assistons-nous, depuis une dizaine d'années, à une réorganisation du travail administratif, à l'introduction de l'informatique qui permet de réduire les dépenses de personnels relativement au volume d'affaires traitées, à l'accroissement du nombre de salariés de l'Etat qui n'ont pas le statut de fonctionnaires (contractuels, auxiliaires, etc.) et qui sont par conséquent plus facilement mobiles et licenciables.

Mais, il est clair que la généralisation de la division du travail au sein des Administrations publiques ne s'opère pas de la même façon que dans la sphère capitaliste de circulation de l'argent (services administratifs des entreprises industrielles, banques, commerces...). Dans le cas de l'Etat, il faut une décision politique qui est toujours le résultat d'une appréciation du rapport des forces sociales en présence.

■ Le travail de direction et de surveillance des travailleurs est, lui aussi, pris dans le mouvement de « déqualification-surqualification ».

A partir du moment où le travail de fabrication devient de plus en plus déqualifié et où l'organisation du travail est matérialisée dans les machines et les postes de travail, le travail de direction et de surveillance ne peut plus être un travail de direction du procès de travail et de formation de la main-d'œuvre aux tâches complexes à effectuer. Le contremaître, le chef d'équipe, l'agent de maîtrise perdent leur fonction de dirigeant subalterne du procès de travail pour n'être que les surveillants du procès de production. Ils avaient auparavant une autorité auprès des ouvriers car ils étaient détenteurs d'un savoir-faire, d'une capacité d'organiser le travail d'une équipe. Ces aspects du travail de direction et de surveillance ayant été concentrés au niveau du bureau des méthodes, seule leur reste l'auto-

rité qui leur est déléguée par la hiérarchie, c'est-à-dire une autorité de contrainte. Ce sont de moins en moins les compétences professionnelles qui dictent le recrutement des contremaîtres, mais l'adhésion à l'esprit de l'entreprise. De ce fait, l'autorité morale de la maîtrise auprès des travailleurs disparaît et leurs rapports en sont sensiblement modifiés. Là réside l'origine des incidents avec les « petits chefs » et la source du malaise de la maîtrise.

*
**

Pour illustrer la thèse que nous présentons ici, nous avons retenu le travail de comptabilité. Ce choix a l'avantage, d'une part, de recouvrir aussi bien l'activité de circulation de l'argent entre et dans les entreprises, que celle de nombreuses Administrations publiques et, d'autre part, d'être au cœur de la réorganisation actuelle du travail improductif par l'utilisation des systèmes informatiques (II, 1).

2. LE MOUVEMENT DE « DÉQUALIFICATION-SURQUALIFICATION » DU TRAVAIL DE COMPTABILITÉ.

En reconstituant l'évolution de la division du travail de comptabilité (qui est lui-même une étape de la division générale du travail), on retrouve les quatre phases que nous avons distinguées dans la division du travail productif.

A) AU DÉPART, LE COMPTABLE.

Il a une activité très variée requérant des connaissances diverses et un esprit d'initiative. Il est chargé de :

- la trésorerie,
- des bilans,
- de la facturation clients et fournisseurs,
- de la paye des salariés,
- des inventaires, et parfois de la gestion des stocks,
- et parfois également, dans les grandes entreprises, des statistiques.

Il doit avoir une connaissance assez fine des affaires traitées. Il est souvent associé aux discussions avec les clients, les fournisseurs, les banquiers, les représentants de l'Administration publique (impôt, etc.). Il doit posséder des connaissances juridiques. Il est le plus souvent l'homme de confiance du directeur ou du patron de l'entreprise.

Dans le même temps, il a des activités manuelles ou répétitives importantes : écriture, calcul, archivage, etc.

C'est un personnage important. Sa compétence et la confiance qu'on lui accorde sont acquises souvent après de longues années d'apprentissage et de fidélité à une entreprise. Il aura été d'abord, si l'entreprise qui l'emploie est grande, employé aux écritures, puis aide-comptable. Mais entre ces catégories, qui constituent une première division du travail de comptabilité, les cloisons ne sont pas étanches. Elles sont même conçues comme autant de stades d'un long apprentissage pour accéder au poste de responsabilité. De plus, savoir écrire et compter constitue à l'époque une « qualification » élevée, et la condition pour avoir un emploi de bureau.

B) L'INTRODUCTION DES MACHINES DE BUREAU.

En élevant sensiblement la productivité du travail de comptabilité, l'introduction des machines de bureau va créer des coupures entre ces catégories spécialisées, qui ne cesseront de s'approfondir.

A ce stade, les machines de bureau sont principalement : la machine à écrire, la machine à calculer, le duplicateur et puis les machines comptables, et les machines mécanographiques (*).

■ La partie la plus routinière et la plus fastidieuse du travail de comptabilité est confiée aux opérateurs de ces machines. Dès lors, pourquoi ces opérateurs auraient-ils à apprendre la comptabilité puisque n'importe quel travailleur, n'ayant de plus aucune disposition particulière pour le calcul mental ou la belle écriture, peut actionner ces machines ? Quelques semaines suffisent pour apprendre à dactylographier, quelques heures pour se servir correctement et rapidement d'une machine à calculer. Les fournisseurs de ces machines en assurent l'entretien et la réparation. Donc les opérateurs n'ont même pas besoin d'avoir des connaissances mécaniques, bien que pour varier leur activité, et sans qu'on leur demande, ils se font parfois un point d'honneur de savoir démonter et réparer ces mécaniques encore assez simples, dans les moments « creux » de leur journée de travail.

Il n'est donc plus besoin d'avoir une équipe entièrement composée de comptables et aides-comptables. Les comptables vont concentrer l'essentiel de la part intellectuelle du travail de comptabilité. Bien que déchargés du travail de calcul et d'écriture, leur nombre ne diminue pas pour autant, car simultanément le volume d'affaires à traiter s'accroît considérablement. Par contre, leur proportion dans l'ensemble du personnel affecté à la comptabilité, baisse.

(*) Le début de la mécanisation du travail de bureau date de la fin du XIX^e siècle, soit cent ans après la mécanisation de la production industrielle. En fait, ce n'est qu'entre les deux guerres que les machines de bureau furent prises au sérieux. La pénurie de main-d'œuvre après la deuxième guerre mondiale en généralisa l'utilisation.

■ Au stade que nous considérons, l'opérateur sur machine n'a pas encore un travail totalement routinier. Il doit préparer les données à traiter, établir un ordre d'enregistrement, organiser sa journée de travail. S'il décèle des anomalies dans les chiffres, des erreurs dans les « relevés », il est bien apprécié dans son entreprise. Il peut encore espérer, moyennant un travail d'étude en dehors du temps de travail et de la bonne volonté, accéder au poste d'aide-comptable.

Mais déjà une spécialisation s'opère tant parmi les opérateurs que parmi les comptables. Dans les entreprises où le volume des affaires à traiter est important, on observe la création de secteurs spécialisés. Par exemple :

- comptabilité fournisseurs,
- comptabilité clients,
- comptabilité banque et paye du personnel,
- comptabilité industrielle,
- comptabilité centrale.

Le ou les comptables de chaque secteur ont donc un champ d'intervention réduit, et ils ne possèdent plus une vue d'ensemble de la comptabilité de l'entreprise. Cependant ce qu'ils perdent en extension, ils le gagnent dans une certaine mesure en spécialisation. Pour chaque secteur, les problèmes à résoudre sont un peu plus complexes : la variété de types de fournisseurs ou de clients s'accroît par exemple... Mais leur horizon est définitivement limité.

Apparaît alors l'expert-comptable, employé à plein temps, ou travailleur indépendant vendant ses services aux entreprises qui font appel à lui. Il est chargé des problèmes délicats. Il doit avoir des compétences juridiques très étendues. Il doit être en mesure de traiter les problèmes généraux de comptabilité de l'entreprise. On le consulte parfois sur la marche même de l'entreprise.

Dans un premier temps, le travail des comptables a été rendu plus qualifié grâce à la mécanisation de certaines opérations comptables que l'on a attribuées alors à des travailleurs peu qualifiés. Mais, dans un deuxième temps, les comptables connaissent à leur tour un processus de « déqualification » par limitation de leur champ d'intervention, au profit d'une nouvelle catégorie de travailleurs « surqualifiés » : les experts-comptables, ou la Direction Financière de l'entreprise, etc.

On observe le même processus de spécialisation parmi les opérateurs sur machines à calculer, machines comptables, etc. : les uns ne traitent que les chèques, les autres que les factures clients, d'autres encore les factures fournisseurs ou la paye, etc. La variété relative de leur travail disparaît. C'est la « chasse » aux temps morts, et l'apparition des cadences à tenir. L'intérêt pour le travail diminue. Il n'est plus qu'une activité abêtissante obligée, pour pouvoir « vivre » ailleurs. L'atmosphère traditionnelle de bureau, faite de discussions sur les événements quotidiens et de plaisanteries, disparaît au profit d'un ordre strict et minuté. Les dactylographes, les mécanographes, les opérateurs sur machine à calculer, etc., sont organisés en pools.

Le travail de classement leur est de plus enlevé. La réception du courrier échappe aux « dactylos » pour être attribuée à un service spécial (*). De même, la duplication est réservée à un service nouveau de tirage, etc. (**).

La déqualification des opérateurs a pour contrepartie la création de « bureaux de méthodes », de conseillers en organisation, de spécialistes divers en « communication », de formateurs, etc., et bien sûr la multiplication des surveillants.

« Alors que, dans les bureaux d'autrefois, les employés avaient l'espoir de s'élever petit à petit dans la hiérarchie, en passant par une série d'échelons bien déterminés, pour atteindre aux emplois supérieurs, les postes intermédiaires ont disparu aujourd'hui dans les grands bureaux mécanisés, les tâches confiées précédemment à des commis spécialisés étant accomplies désormais par des machines ; il y a donc une division de plus en plus nette entre les fonctions de direction, qui sont le propre des cadres, et les tâches courantes dont se chargent les opérateurs de machines. La séparation entre ces deux catégories est de plus en plus marquée, car, dans de nombreux cas, on emploie, dans les postes inférieurs, des travailleurs non qualifiés qui reçoivent sur place une brève formation et n'ont guère la possibilité d'acquérir assez d'expérience de l'ensemble du travail pour pouvoir être promus à des fonctions d'encadrement ou de direction. Ces travailleurs éprouvent donc souvent, en raison du compartimentage exagéré des fonctions, un sentiment de déconvenue, et cela à un double titre : leur activité est trop restreinte pour qu'ils puissent avoir l'impression de faire vraiment œuvre utile, d'une part, et, de l'autre, ils souffrent fréquemment de se sentir « bloqués » dans leur petit emploi, sans grandes chances d'avancement » (II, 2).

■ Toutefois, la mécanisation d'une partie du travail de bureau laisse dépendre la rapidité d'exécution des opérations, de la rapidité de frappe des dactylographes, calculateurs, etc. Même si cette rapidité peut être sensiblement élevée, elle ne peut franchir un seuil qui limite irrémédiablement la productivité. De plus, cette dernière reste sous la dépendance des opérateurs, malgré les menaces de sanctions en cas de ralentissement du rythme de frappe.

Or, simultanément, l'augmentation considérable de la masse de matières traitées et de produits fabriqués, grâce à une division du travail plus ancienne et plus poussée dans la sphère de la production, a entraîné l'augmentation presque proportionnelle des échanges, transactions diverses, etc. La « productivité » du travail de comptabilité, mais aussi de vente et d'achat, etc., étant limitée, le nombre des travailleurs improductifs s'est accru considérablement, à un taux beaucoup plus fort que celui des travailleurs productifs et, bien sûr, que celui des travailleurs indépendants. Ce fait a beaucoup frappé certains statisticiens et économistes qui ont annoncé bruyamment la naissance de la société « tertiaire ». C'est méconnaître la nature des activités improductives, mais également les mécanismes réels de répartition de la force de travail entre les différentes activités.

(*) Ce service a ses O.S. et ses travailleurs qualifiés. Les « O.S. » sont affectés à des machines à ouvrir le courrier, à enregistrer, à adresser, à affranchir... et préparent les lettres de telle sorte qu'un ou deux travailleurs qualifiés n'aient plus qu'à les répartir entre les différents services selon leur contenu.

(**) Le service de tirage connaît lui aussi rapidement une division du travail entre : mécanicien, conducteur de machines, manœuvres, chef de service... Puis la duplication automatique par photocopie supprime ces catégories. Ne restent qu'un O.S. presse-boutons et les services d'entretien de la société locataire du matériel de duplication.

Car, ce personnel improductif tend, par son gonflement rapide, à entamer et même à gaspiller les profits obtenus dans la sphère de la production à grand renfort d'investissements.

« A l'heure actuelle, la machine industrielle s'essoufle pour suivre le rythme du développement économique et menace de s'enrayer sous le poids de la prolifération des services centraux (stigmatisé en particulier par la célèbre loi de Parkinson et à laquelle concourt, d'ailleurs, l'insuffisance des possibilités de la mécanique classique) » (II, 3).

« Le travail administratif traditionnel est resté, le plus souvent, au stade artisanal dont il conserve certaines caractéristiques : investissement faible, coût d'exploitation élevé mais masqué par la diversité des opérations effectuées au même poste d'exécution. L'importance numérique du personnel et les difficultés inhérentes à la réorganisation de services très nombreux limitent, dans une optique à long terme, la souplesse d'adaptation des services administratifs, en particulier dans les grandes entreprises » (II, 3).

L'automatisation de la comptabilité et plus largement de la gestion par l'utilisation de systèmes informatiques va à la fois permettre de traiter plus d'affaires avec relativement moins de personnel et de mieux maîtriser la marche générale de l'entreprise.

Alors que la production de véhicules de la Régie Renault a augmenté de 78 % entre 1966 et 1973, le nombre d'employés de bureau de l'ensemble de la Régie ne s'est accru, lui, que de 45 % au cours de la même période.

Entre 1967 et 1970, les effectifs de la B.N.P. sont passés de 32.855 à 34.340 alors que le nombre de comptes passait de 2.075.546 à 2.879.797. Le nombre d'employés pour 1 million de F de dépôts est tombé de 1,40 à 1,06.

C) L'AUTOMATISATION DE LA GESTION DES ENTREPRISES.

■ L'ordinateur automatise le calcul et les opérations logiques (tri, comparaison, etc.). A l'heure actuelle, il effectue, à une vitesse considérable, sur une masse d'informations jamais rassemblées, et dans des conditions de sécurité maximale, les calculs et les opérations logiques, même les plus complexes.

Il faut lui transmettre directement ou à distance :

- la matière première (les informations) sous une forme qui lui soit accessible (système binaire...) et à l'aide de supports tels que cartes perforées, bandes magnétiques, disques... (*);
- les ordres de traitement sous forme d'un « programme ».

(*) Des appareils sont en cours de mise au point pour saisir directement l'information telle qu'elle est ordinairement véhiculée (écriture, voix, graphique...) et la transformer. D'ores et déjà, des informations sont saisies et transmises directement lorsqu'elles sont simples et facilement codables : comptage, pesage, mesure, etc... Par exemple : la taxation électronique de chaque station de la RATP doit être reliée à l'ordinateur central de gestion.

Les résultats des calculs et des opérations logiques peuvent être restitués, à l'heure actuelle, à l'aide de matériels périphériques, dans les conditions souhaitées :

- de forme : chiffre, lettre, dessin, impulsion électrique...
- de présentation : couleur, trois dimensions...
- de supports : imprimés, écrans cathodiques de toutes dimensions, microfilms, affiche mécanique, oralement bientôt...
- de distance : télétransmission, radio, téléphone...

Les résultats pouvant être traduits en impulsions électriques, l'ordinateur peut être programmé de telle sorte qu'il commande directement des machines déjà automatisées (machines à commande numérique, véhicules à pilotage automatique, machine offset, etc.) en fonction des résultats.

Compte tenu des possibilités de traitement de l'ordinateur, on aperçoit de suite l'étendue des champs d'application et les bouleversements probables du travail de bureau et des « qualifications » du personnel.

Moyennant informations de base et instructions adaptées, l'ordinateur peut réaliser :

- les différentes comptabilités (générale, analytique, clients, fournisseurs...),
- la facturation,
- la paye du personnel,
- les états, à la périodicité voulue, des différents mouvements qui conditionnent la vie et la gestion de l'entreprise [personnel, commandes, ventes, achats, stocks (matières premières, produits finis, machines...), production (générale, individuelle), heures de travail effectuées par chaque salarié, désirs de la clientèle, mouvements boursiers, usure des machines, fréquence des pannes, capacités de production, etc.],
- l'analyse des facteurs affectant ces différents mouvements, prévision à partir de modèles...,
- la gestion et manipulation des fichiers : clients, personnel, abonnés, etc. pour envoi de documents, par exemple, selon certains critères...,
- le tri des lettres,
- etc.

Donc, non seulement, l'utilisation de l'ordinateur permet des gains de productivité considérable en rendant inutiles de nombreux travaux de bureau, mais encore il rend possible des opérations difficiles à réaliser et coûteuses au stade précédent d'organisation du travail : statistiques journalières, prévisions de vente constamment réajustées, etc.

■ Le pas suivant dans l'automatisation est vite franchi : c'est l'intégration des opérations dans le temps et dans l'espace, c'est-à-dire la « gestion intégrée » (*) :

- **dans le temps**, parce que toutes ces activités se conditionnent l'une l'autre. On opère d'abord l'établissement de quelques connexions : « fichiers : clients - facturation - portefeuille clients - statistiques de vente », « heures de travail - production - paye - achats stocks », etc. Enfin, c'est

(*) On trouvera en annexe un exemple de « gestion intégrée » : celle de la Régie Renault.

l'intégration complète : à partir des commandes (voire même des enquêtes de marchés), des capacités de production et des approvisionnements possibles, on établit le plan de charge à court et moyen terme pour chaque secteur de production, chaque atelier, chaque travailleur parfois, voire même on commande la mise en route des machines automatisées ; puis par contrôle direct ou indirect de la production (volume, qualité), c'est la facturation et la paye automatiques, en passant par le dossier de statistiques et de prévisions qui facilitera la prise de décision de la Direction sur les investissements à prévoir et l'embauche de nouveaux travailleurs.

— **dans l'espace** : les activités commerciales, productives et administratives d'une société étant souvent dispersées, la « gestion intégrée » se heurterait à l'obstacle de la distance si la télétransmission des informations n'existait pas (*).

■ Quelles sont les caractéristiques des postes de travail nouveaux déterminés par l'utilisation qui est faite de l'ordinateur et des périphériques et par la conception de ces derniers et des programmes ? Telle est la question terre à terre que nous devons nous poser. Nous verrons alors selon quelle logique est mise en œuvre l'automatisation du travail de bureau.

Pour répondre à la question précédente, il nous faut distinguer avec netteté deux périodes :

- la période d'étude et de mise en œuvre du système informatique,
- la période de « croisière ».

La confusion de ces deux périodes a provoqué des réponses fausses.

Dans son rapport au Conseil Economique et Social, Pierre Lhermitte écrit :

« Un certain pragmatisme est nécessaire pour constituer une équipe d'analystes et organiser les études portant sur plusieurs applications. En effet, l'analyse préalable suppose :

« — un contrôle permanent par la direction des analystes pour suivre le planning et les orienter sur les options ; en effet, les choix ne se font pas tous à la fin de l'analyse préalable, car ils s'enchaînent souvent ;

*« — une liaison efficace entre analystes et responsables de services pour limiter les réunions trop nombreuses et très coûteuses, au surplus rarement efficaces » (**).*

(*) On peut continuer à imaginer les développements possibles de l'intégration : entre sociétés différentes, entre sociétés et administrations publiques (Impôts, S.S., SNCF, PTT, INSEE, etc.), entre fournisseurs et clients. L'informaticien idéologue se met à rêver au « super-monopole » ou à l'Etat hyper-centralisé, pour prévoir, réaliser à loisir l'automatisation complète des circuits d'information et de commande, sans être gêné par des revendications « archaïques » d'autonomie, d'indépendance. Ce n'est d'ailleurs pas de la politique-fiction. En effet, le Japon met actuellement en place un « National Information System » qui est ainsi défini : « système informatique réunissant la constellation des systèmes informatiques isolés des sociétés privées et des organismes gouvernementaux, dont le but est d'améliorer, d'élargir, d'accélérer la circulation et l'élaboration des informations utiles aux différentes entités économiques du pays ».

(**) « Les équipes pluridisciplinaires sont considérées comme le meilleur moyen de répondre au but recherché : rapidité et efficacité maximum au cours de la période d'études » (11, 3).

La phase d'analyse suppose donc de la part des analystes, des cadres de tous échelons et de la Direction, une grande activité intellectuelle et un travail coopératif. Elle implique aussi un accroissement des effectifs : les analystes, nouvelles recrues, centralisent les connaissances des cadres sur le fonctionnement de l'entreprise pendant que ces derniers continuent d'assurer la direction, le contrôle et la surveillance du procès de production, en attendant de connaître des compressions d'effectif dans la phase suivante.

Cette phase peut faire illusion sur les conséquences sociales de l'informatique : travail en équipe avec des spécialistes apportant un savoir nouveau, etc.

La programmation, c'est-à-dire l'écriture et les tests des programmes de traitement des informations, suppose une collaboration étroite entre analystes et programmeurs dans cette phase de conception des programmes.

La création des fichiers va par contre nécessiter, les codes ayant été conçus par les analystes, une armée de codeurs, de perforatrices et de perforatrices-vérificatrices (*).

En effet, au cours de ces deux périodes, les tâches et les effectifs ne sont pas du tout les mêmes. C'est au moment du passage de la première période à la seconde que l'on assiste à la plus grande déqualification.

Or, en France, nous sommes très largement dans la première période. L'informatique commence juste à s'imposer et la gestion intégrée, dont la mise en place suppose le plus de travail qualifié, est très loin d'être admise, même dans les esprits et surtout sur un plan financier (**).

La période d'étude et de mise en œuvre du système informatique.

Cette première période comprend :

- l'analyse globale et de détail de l'entreprise,
- la programmation, c'est-à-dire les instructions mises en langage machine pour obtenir les traitements désirés,
- la création des fichiers,
- la saisie permanente des informations pour actualiser les fichiers,
- le contrôle de la validité et de la pertinence des informations et des résultats obtenus.

On conçoit facilement la mobilisation de personnel et de compétence que suppose cette première période.

Pour réaliser l'analyse globale et de détail de l'entreprise, il faut que tout le savoir éparpillé (et pourtant déjà fortement centralisé au cours de la phase de mécanisation) entre les cadres et chefs de service, voire simple employé et ouvrier, sur le fonctionnement de l'entreprise, soit rassemblé, organisé, systématisé. Les analystes doivent interviewer toutes les personnes qui sont à une source d'information, analyser leur poste de travail, voir comment cette information peut être décomposée en éléments simples et codée, analyser les interdépendances, dénombrer les cas particuliers, les classer par type pour pouvoir les traiter, etc.

(*) Cette tâche est tellement dévolue à de la main-d'œuvre féminine sans qualification, que l'on ne peut même pas dire perforateur. Perforateur-vérificateur est déjà moins « mal-sonnant » !

(**) La gestion intégrée permet des économies considérables mais suppose au départ des investissements élevés en matière grise et en matériel, donc une mobilisation de capital avec des risques d'échec. Aussi les chefs d'entreprises préfèrent-ils une automatisation partielle, prudente et progressive, même si en fin d'opération ce processus se révèle plus coûteux.

Le savoir diffus du travailleur collectif que constitue l'entreprise une fois centralisé, les analystes doivent avec l'équipe de Direction élaborer le système de gestion intégrée propre à l'entreprise, en fonction des objectifs de productivité, et du capital mobilisable.

Le travail de perforation est une des activités les plus abrutissantes que l'on connaisse à ce jour. Une perforatrice devient « performante » en quelques jours. Le codage demande parfois du jugement lorsqu'une information qualitative ne se laisse pas aisément réduire à l'un des cas prévus ; mais l'analyste fait disparaître ces aléas, en mettant au point progressivement une codification sans faille.

Dans cette phase, les anciens employés de bureau sont maintenus en place tant que la nouvelle organisation du travail n'est pas « opérationnelle ». Ces derniers s'ajoutant au grand nombre de perforatrices et de codeurs, le nombre d'employés de bureau s'accroît fortement. Or, l'opération de constitution de fichiers peut être très longue, en particulier si les fichiers doivent contenir des séries rétrospectives.

La saisie permanente des données pour actualiser les fichiers va consister à faire faire le codage par les employés à la source des informations : téléphonistes, service courrier, chronomètres, représentants de commerce, vendeurs, etc.

On imagine aisément que les activités de contrôle de test sont très importantes en raison du caractère largement exploratoire d'une telle tentative d'intégration de toutes les activités et de l'énorme difficulté de centraliser tout le savoir éparpillé sur le fonctionnement d'une entreprise, en raison aussi de l'absence de souplesse du système, et des simplismes intellectuels des concepteurs ; en raison enfin des défaillances humaines (collecte, codage, manipulation des informations, conduite des machines) et de celles du matériel (défectuosité des supports, des machines, des dispositifs d'alimentation en énergie, du conditionnement d'air, etc.)...

Cette description des activités et des postes de travail nous montre qu'au cours de la période d'étude et de mise en œuvre du système informatique s'opèrent avec force les deux mouvements : de surqualification des uns et de déqualification des autres.

La période de « croisière ».

Cette seconde phase se caractérise par une réduction sensible des effectifs et par une déqualification généralisée. La réduction des effectifs est due à la suppression des postes de travail devenus sans objet : employés aux écritures, calculateurs, mécanographes, etc. mais aussi, chefs de service, surveillants divers. Elle touche aussi les postes nés de l'automatisation mais qui, en régime de croisière, n'ont pas besoin d'être aussi nombreux. Les fichiers, une fois constitués, n'ont plus qu'à être mis à jour en permanence, ce qui nécessite beaucoup moins de codeurs et de perforatrices ; et cela d'autant plus que l'on parvient à faire effectuer par les employés à la source de l'information le travail de codage et de perforation. Les nombreux programmeurs et analystes ne sont donc plus aussi nécessaires que dans la période précédente.

Quelques exemples concrets :

— l'automatisation de la comptabilité entraîne une réduction de 20 à 30 % du personnel comptable de chaque centre comptable, et la télégestion une diminution sensible du nombre des centres comptables d'une grande

entreprise, ce qui peut à terme porter l'économie de personnel à plus de 50 % ;

— la centralisation de la trésorerie aidera non seulement à réduire les « en cours », mais à supprimer le service de trésorerie de chaque agence ;

— la consultation à distance des fichiers-clients permettra de réorganiser « l'accueil de la clientèle », de banaliser les agences et d'en réduire le nombre ;

— la gestion automatique des stocks conduira à diminuer le nombre de magasins » (II, 3).

P. Hermitte, dans ce passage de son rapport, évoque ce qu'il appelle la « banalisation ». En régime de croisière, la banalisation du personnel s'effectue à tous les niveaux. Comme le notent Manuel Janco et Daniel Furjot dans leur ouvrage « Informatique et capitalisme » (II, 4) :

« A la limite, par la gestion intégrée, l'informatique favorise la tendance du mode de production capitaliste à l'intégration de toutes les fonctions surtout au niveau le plus élevé de l'entreprise, ce qui engendre une modification dans la hiérarchie des statuts professionnels : traditionnellement, en effet, le cadre joue essentiellement un rôle de collecteur, de transmetteur, et de producteur d'informations (les ordres qu'il donne et reçoit, les comptes qu'il rend...). Cette position privilégiée sur le circuit de l'information est maintenant menacée, puisque, grâce à l'ordinateur, le centre de décision se trouve en prise directe avec tous les services. Le cadre qui a perdu ce monopole, cette priorité d'accès à l'information, voit son rôle d'intermédiaire remis en cause (...).

« Le pouvoir n'est plus à déléguer à cette coûteuse masse d'hommes de confiance ; il est placé entre les mains des experts en « aide à la décision » qui ont à objectiver les fonctions du capital ».

Quelques cadres deviennent ces experts « en aide à la décision ». Le plus grand nombre constatent une déqualification de leur travail. Certains sont mis en chômage.

« C'est la première fois que cette catégorie socio-professionnelle est « victime du progrès technique » (II, 4). La conception et l'utilisation de l'ordinateur et de ses équipements rappellent aux cadres ce qu'ils sont, c'est-à-dire de la force de travail que l'on emploie et ne rémunère que pour autant qu'ils sont nécessaires à la valorisation du capital.

Les cadres subalternes deviennent des surveillants de cadence, représentants immédiats et visibles de la Direction, et les premiers exposés aux refus des travailleurs. Ils perdent, dans le cadre d'une gestion intégrée ou en voie d'intégration, toute fonction d'organisation du service ou du bureau où ils sont affectés et toute fonction d'initiation professionnelle des nouveaux employés. Leur responsabilité se réduit à faire tenir les cadences et à transmettre à la Direction des « appréciations justes » sur chaque membre du personnel, sur « l'atmosphère » de leur service, parfois même en langage codé et par le circuit informatique, sans contact direct et régulier avec ceux qui fixent les cadences et les normes d'appréciation.

Quant aux employés proprement dits, ils deviennent des enregistreurs-codeurs (soit au téléphone, soit à un bureau d'accueil, soit à un service courrier, soit à un service vente, soit à un poste de surveillance...), des

codeurs d'informations enregistrées par d'autres, des perforatrices, des perforatrices-vérificatrices.

Mais plus significative encore est la déqualification extrêmement rapide des programmeurs, voire même des analystes.

Une fois que le système est en place et les programmes établis, le rôle des programmeurs se limite à la surveillance du bon déroulement des opérations. Rapidement, ils sont spécialisés dans un type de programme, ou dans les programmes concernant tel type d'opération.

Les analystes et programmeurs de l'entreprise ont de moins en moins à faire les études et à mettre au point les programmes, et même à y introduire des modifications. Les sociétés de « software » (programmes), nées souvent d'équipes informatiques de banques ou de grandes entreprises qui s'autonomisent ensuite, par rapport à elles — avec leur accord en devenant filiales ou sans leur accord en fondant une société indépendante — regroupent, de plus en plus, connaissances et savoir-faire, et cette concentration aboutit à la déqualification du personnel des services informatiques des entreprises.

En effet, le temps des langages informatiques primitifs s'achève. Les langages évolués de programmation deviennent maniables par des non-spécialistes. De plus, la vente des programmes standardisés se développe. La multiplication des entreprises qui intègrent leur gestion permet de mieux maîtriser les problèmes que pose cette opération.

Les ingénieurs et analystes des sociétés de « software » cherchent actuellement à automatiser la fabrication des programmes « sur mesure ».

■ Il est clair que, pour bien faire apparaître comment s'opère la division du travail au stade actuel, nous avons fortement distingué deux périodes qui, dans la réalité, se chevauchent.

Dans une entreprise, la gestion n'est automatisée que secteur par secteur. Des « perfectionnements » sont découverts. Les échecs ne sont pas rares. Cette informatisation peut demander de nombreuses années, au point que l'équipe informatique peut paraître à l'abri d'un processus de déqualification. Mais, même dans cette phase prolongée de mise en œuvre du système informatique, la division du travail s'opère.

Au terme de l'analyse du processus de « déqualification-surqualification » du travail de comptabilité, nous pouvons reprendre entièrement à notre compte cette conclusion :

« Plus la mécanisation se répand, plus vite diminue la demande de certaines catégories d'employés qualifiés ou spécialisés, quand les progrès de l'automation ne font pas un anachronisme du métier de certains opérateurs, tels ceux qui ont été formés à la conduite des machines comptables ou des machines à calculer. Ces employés sont remplacés, dans une large mesure, par des travailleurs non qualifiés d'un type absolument nouveau, notamment par de nombreuses jeunes filles fraîches émoulues de l'école, que l'on forme comme opératrices. Ainsi donc, la formation à la conduite d'une machine prenant le pas sur l'acquisition des qualifications traditionnelles des employés de bureau, les jeunes travailleuses, relativement peu qualifiées, représentent une proportion croissante de la main-d'œuvre administrative. Parallèlement, à l'autre extrémité de l'échelle, quelques-uns des nouveaux emplois créés par l'automation demandent un meilleur bagage de connaissances techniques, de sorte qu'une partie des employés de bureau doivent acquérir des qualifications plus poussées » (1, 5).

3. LES CONSÉQUENCES DU RAPPROCHEMENT DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS PRODUCTIFS ET IMPRODUCTIFS.

C'est maintenant devenu une banalité de rapprocher le travail de l'O.S. de l'usine et le travail de l'O.S. des bureaux, depuis que des grèves récentes d'employés des banques et des Chèques Postaux ont fait apparaître au grand jour à quel point le travail de bureau est devenu répétitif, monotone, et vide de sens pour celui qui l'exécute.

■ La fréquence de grèves communes aux ouvriers et aux employés d'une même entreprise, ou pour le moins d'un soutien réciproque et réel, la constatation faite par tous que les uns et les autres sont pris dans un mouvement similaire de « déqualification-surqualification » confirment la communauté de destin des uns avec les autres.

Si des origines sociales différentes, le prestige d'un niveau scolaire plus élevé, des « privilèges » plus grands (mensualisation, sécurité plus grande de l'emploi...), des perspectives de promotion sociale plus sûres, ont pu constituer des barrières efficaces entre ouvriers et employés, il n'en est plus de même aujourd'hui en raison de l'accélération de la « déqualification-surqualification » des activités improductives : égalisation des niveaux scolaires et des « privilèges » avec les ouvriers, plus grande insécurité de l'emploi, etc.

En enlevant aux travailleurs productifs et improductifs l'autonomie partielle qu'ils avaient dans leur travail et qui leur conférait encore un certain pouvoir, le capital se place dans une contradiction, car, du même coup, il accroît les bases de l'unité des travailleurs contre lui, contre le fait qu'il échappe à leur contrôle.

Comment gérer cette contradiction ou la dépasser ? En automatisant encore plus vite ? ce qui permettrait de supprimer tout le travail répétitif. Nous montrerons dans le chapitre suivant qu'il n'en est rien.

Des solutions réelles, mais momentanées, existent : par exemple, reporter dans les régions ou pays à main-d'œuvre paupérisée et sans « qualification » les emplois déqualifiés. Nous étudierons dans la deuxième partie de ce rapport, plus en détail, ce mouvement de division spatiale du travail, actuellement en cours.

■ De l'analyse de l'évolution de la division du travail improductif, une autre conclusion doit être tirée : la société « tertiaire » n'existera pas. Pour deux raisons :

— parmi les activités tertiaires, sont classées des activités qui ne sont pas improductives bien que s'effectuant dans des bureaux : travail de conception et de mise au point, bureau d'études et de conseils... ;

— les gains de productivité s'annoncent très importants dans les activités improductives au point qu'aux Etats-Unis, considérés comme le prototype de la société « tertiaire » de demain, on constate une stagnation de la part relative des emplois administratifs dans les entreprises, malgré le fort accroissement de la production.

Dans les industries manufacturières, les emplois salariés administratifs et de direction représentent 26 % des emplois salariés totaux depuis 1961, sans que l'on n'enregistre de variations significatives depuis.

Pierre Lhermitte notait déjà dans son rapport au Conseil Economique et Social (II, 3), utilisant des statistiques antérieures à 1960 :

« Jusqu'à présent, il n'a pas été noté dans ce pays de tendance à la diminution des emplois administratifs. Les effectifs d'employés continuent à croître chaque année ; toutefois, le taux de croissance moyen qui était de 4,5 % par an de 1940 à 1950 a sensiblement diminué au cours de la décennie suivante : 3,1 % par an de 1950 à 1960 ; il serait de l'ordre de 1,5 % par an pour ces dernières années (...).

Or, aux Etats-Unis, l'introduction de l'automatisation dans les tâches administratives ne date que des années récentes. Le phénomène discerné de 1950 à 1960 a donc en réalité pour cause la seule mécanisation, beaucoup plus généralisée qu'en France, et la réorganisation des emplois de bureau qu'elle provoque ».

Son raisonnement est confirmé par les statistiques récentes. Durant la décennie 1960-1970, le taux de croissance des emplois salariés administratifs et de direction est tombé à + 1,6 % par an, et depuis 1969 le taux a été : négatif entre 1969-1970 et 1970-1971, et nul en 1971 et 1972, alors que les emplois ouvriers augmentaient de 3 %.

Extension du processus de “déqualification-surqualification” aux nouvelles catégories de travailleurs surqualifiés

1. SOCIÉTÉ SANS OUVRIER ? NOUVELLE CLASSE OUVRIÈRE ?

Le processus de « déqualification-surqualification », en même temps qu'il réduit l'ouvrier de métier, ou le « professionnel » à n'être qu'un O.S. ou un surveillant de machine, fait naître des catégories nouvelles de travailleurs concentrant l'activité intellectuelle enlevée aux travailleurs déqualifiés : ouvriers d'entretien, techniciens, ingénieurs, informaticiens, etc.

Mais, à leur tour, ces travailleurs « surqualifiés » connaissent un processus de déqualification de leur travail. La déqualification de ces nouvelles catégories est d'autant plus rapide et étendue que la déqualification est plus généralisée parmi la grande masse des travailleurs.

La mise en évidence de ce phénomène est essentielle pour comprendre l'évolution probable du travail dans le mode de production capitaliste. En effet, l'augmentation du nombre des ouvriers d'entretien, des ouvriers de construction des machines-outils, des techniciens, des ingénieurs, etc. a laissé espérer que progressivement le travail répétitif, manuel, serait éliminé par l'automatisation croissante et qu'il ne resterait que les travaux nouveaux « surqualifiés ». Cette conclusion hâtive a nourri la réflexion aussi bien des idéologues de la technique prévoyant un monde de travailleurs en blouse blanche à l'activité essentiellement intellectuelle, que des théoriciens de la « nouvelle classe ouvrière », plus dynamique parce que moins aliénée.

Si la première vague de modernisation des entreprises a pu faire naître cette vision erronée, l'évolution des dix dernières années est sans ambiguïté.

Nous allons la cerner à travers l'étude de l'évolution du travail d'entretien dans le textile et la sidérurgie, du travail des informaticiens, du travail de conception et de mise au point, et du travail dans les sociétés d'études et de conseils.

2. LA DÉQUALIFICATION DES OUVRIERS D'ENTRETIEN.

Le machinisme, en même temps qu'il transformait l'ouvrier de métier maniant l'outil en un ouvrier servant une machine, engendrait la catégorie des ouvriers d'entretien chargés d'entretenir et de réparer les machines. Travail de prévention, supposant une connaissance et une expérience de l'ensemble des machines, des causes d'incidents possibles et d'usure prématurée, des risques nouveaux provoqués par l'utilisation de matières premières différentes ; travail de conseil auprès des ouvriers pour la meilleure utilisation des outils, auprès de la Direction de l'entreprise dans le choix de nouvelles machines ; travail demandant des compétences professionnelles diverses : ajustage, tournage, électricité... ; travail que l'ouvrier d'entretien organise lui-même, compte tenu de certains impératifs : garantir le moins de pannes possible, rapidité et efficacité de l'intervention en cas d'incident ; travail varié, supposant initiative et parfois invention : les pannes sont diverses, certaines sont exceptionnelles et supposent de trouver des solutions originales.

Cependant, ce travail d'entretien est déqualifié de multiples façons :

- par réduction du champ d'intervention à une partie de l'usine, ou à un type de machine, ou à un type d'activité. Mais, dans ce cas, le procès du travail n'est pas encore morcelé. L'ouvrier doit toujours, bien que dans un secteur limité, prévenir la panne, et, si elle a lieu, la localiser et procéder à la réparation, etc ;
- par morcellement du procès de travail : le contremaître veille aux machines et c'est lui qui décide de faire appel au service « Entretien », qui envoie un manoeuvre pour enlever la pièce défectueuse et en mettre une neuve, et fait réparer éventuellement la pièce en atelier par un ouvrier qualifié ;
- par appel au service « après-vente » des fabricants de machines. Le travail d'entretien est alors réduit dans l'entreprise à des tâches élémentaires.

Quelques exemples :

■ La déqualification des ouvriers d'entretien d'une filature de LA LAINIÈRE à Roubaix est représentative de l'évolution en cours dans le textile.

Les ouvriers d'entretien travaillent maintenant en deux équipes et n'exécutent plus que des tâches spécialisées.

Le contremaître de l'atelier de mécanique établit un ordre de priorité dans les demandes de travaux qui lui ont été transmises par les contremaîtres des ateliers de production. Il remet aux ouvriers de l'équipe du matin des fiches où leur sont indiqués la nature et le lieu de la réparation à effectuer, les temps à respecter, etc. Certaines réparations, plus longues que les autres, sont poursuivies par les ouvriers de l'équipe de l'après-midi.

Conjointement à la prédétermination des tâches, le travail de chaque ouvrier est spécialisé.

D'une enquête sur les conditions de travail dans cette entreprise ressortent les appréciations suivantes (III, 1) :

« On ne sait plus rien d'avance. On ne peut plus s'organiser. Le travail est donné au coup par coup avec un bon. »

« Nous, on n'a plus que la « bricole » comme travail. On a toujours le même travail. Insensiblement, on nous a spécialisés. »

« Je ne fais plus que la réparation de monte-charge. Un camarade est sur les bobines. Deux autres sont spécialisés dans l'entretien des néons. »

« Avant l'ouvrier décidait. Maintenant l'électricien, le mécanicien, ce sont des automates. Il faut un bon pour tout. Il faut passer par le chef. Même si ce n'est pas la bonne pièce, il faut obéir. »

« On ne reconnaît plus les qualités professionnelles de l'ouvrier. »

« On embauche des jeunes sans qualification. »

« Au bout de dix ans, on est déqualifié. »

Les auteurs de l'enquête concluent :

« L'évolution des qualifications du personnel d'entretien (au niveau du contenu du travail) est significative de la parcellarisation :

« — développement d'O.S., chacun dans des tâches qui reviennent très souvent, assimilables à des tâches répétitives : ce sont les « bricoles » laissées aux ouvriers d'entretien ;

« — quelques techniciens vraisemblablement très qualifiés pour résoudre les problèmes particuliers qui peuvent se présenter. »

Dans le cas étudié, le processus de déqualification a consisté à enlever à l'ouvrier d'entretien :

— la détection et la décision des travaux à effectuer, pour les remettre aux contremaîtres d'atelier,

— le choix des travaux prioritaires, pour les confier à un contremaître du service Entretien,

— les travaux exceptionnels exigeant le plus de capacité et d'initiative, pour les réserver à des techniciens.

On a dépouillé les ouvriers d'entretien des tâches spécifiquement intellectuelles ou exigeant le plus une activité intellectuelle, pour les concentrer sur quelques personnes dont l'activité manuelle est diminuée d'autant.

■ Dans la sidérurgie, la déqualification des ouvriers d'entretien ne fait que s'ébaucher. Ainsi, à la S.A.F.E. (Société des Aciers Fins de l'Est), filiale de la Régie Renault, l'usine d'Hagondange (Moselle), composée d'une aciérie, équipée de deux fours électriques à très haute puissance et de quatre lignes autonomes de coulée continue, et de laminoirs pour produits longs, avait, il y a encore dix ans, une équipe d'entretien de près de 500 ouvriers intervenant dans tous les secteurs de l'usine.

Leur travail était particulièrement varié et qualifié. Leur capacité à résoudre tous les problèmes d'entretien d'une usine sidérurgique était telle qu'ils étaient particulièrement appréciés et recherchés sur le marché du travail. Il y avait en effet, dans cette usine, une tradition qui consistait, au mois d'août, mois de fermeture, à démonter entièrement les installations pour une sorte de révision générale. Cette pratique donnait aux ouvriers d'entretien une très grande connaissance du fonctionnement de l'usine et réduisait, au cours de l'année, les incidents entraînant l'arrêt de la production.

Une première tentative de déqualification a consisté à répartir les professionnels de chaque catégorie en 3 ou 4 types de réparations ou d'activités d'entretien. Elle a rencontré une telle opposition qu'il a fallu revenir à l'ancienne organisation du travail.

La Direction est parvenue toutefois à engager depuis un processus de déqualification à la faveur d'opérations de « modernisation » des équipements, et cela de deux façons :

- d'une part, en divisant les ouvriers d'entretien en équipes chargées chacune d'un secteur de l'usine ;
- d'autre part, en faisant appel à des entreprises extérieures d'entretien spécialisées pour certaines installations.

3. LA DÉQUALIFICATION DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATIQUE.

Les auteurs d'une étude sur l'évolution de la division du travail dans les services d'informatique (III, 2) constatent que l'on trouve dans un petit service d'informatique les mêmes tâches à effectuer que dans un service important, « mais en proportions différentes et certaines à l'état embryonnaire seulement. Dans un petit service, le personnel est donc peu spécialisé et remplit une assez grande variété de tâches ».

On y trouve en général un « contrôleur », directeur responsable des services de comptabilité et d'informatique ; un chef de service remplissant toutes les tâches d'analyse et de programmation, c'est-à-dire l'établissement et l'expérimentation des systèmes nouveaux, les procédures de traitement de l'information et la préparation des programmes pour la solution des problèmes ; un opérateur qui dirige et contrôle la marche de l'ordinateur à partir d'un pupitre ; une monitrice de perforation (travaillant également comme opératrice quelques heures par jour) ; deux perforatrices vérificatrices ; une vérificatrice.

Ces différentes fonctions, attribuées chacune à une catégorie de personnel et correspondant déjà à une séparation du travail manuel et du travail intel-

lectuel, sont à nouveau décomposées dans un grand service selon les mêmes règles. On y trouve :

- un directeur de l'informatique et son adjoint,
- un responsable de l'analyse,
- un analyste chef de groupe,
- des analystes confirmés,
- des aides-analystes,
- un responsable de la programmation,
- un chef programmeur,
- des programmeurs système,
- des programmeurs confirmés,
- des programmeurs,
- un chef d'exploitation,
- un chef opérateur,
- des pupitreurs,
- un moniteur de perforation,
- des perforatrices-vérificatrices,
- des perforatrices.

« Un examen attentif de chaque fonction montre que le personnel de qualification supérieure s'est déchargé de certaines tâches sur le niveau inférieur : ainsi, par exemple, la responsabilité de l'analyse dirige les études d'opportunité et la conception de systèmes, et suggère des actions à entreprendre ; mais la formulation logique des problèmes et la mise au point des procédures pour la solution des problèmes est confiée à un analyste confirmé ; celui-ci, à son tour, charge un aide-analyste des parties les plus standardisées de l'analyse ; les ordinogrammes sont préparés par l'aide-analyste, suivant des instructions données par l'analyste confirmé, etc. On peut trouver la même démultiplication entre les 4 niveaux de programmation ou entre les 5 niveaux d'opération du matériel » (III, 2).

Les auteurs de l'étude observent que :

- au fur et à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des fonctions et de chacune des fonctions, le travail à faire est plus spécialisé, limité, déterminé d'avance, et communiqué par voie de dossier d'instruction, tables de décision, organigramme de traitement, etc. ;
- le contrôle ne peut être exercé que par l'échelon supérieur, ainsi que la coordination avec les autres secteurs ;
- la connaissance de la finalité du travail en cours n'est connue que des responsables ;
- le travail en équipe entre travailleurs de catégories différentes, analystes et programmeurs par exemple, est limité strictement au cas indispensable à la bonne marche du service.

Les développements récents de la division du travail montrent qu'au niveau de la programmation et de l'opération de l'ordinateur, les travailleurs sont spécialisés non seulement sur un type de tâche, mais de plus en plus sur un programme pour les programmeurs, sur une machine pour les pupitreurs, etc.

La spécialisation et la standardisation des tâches rendent alors possible l'établissement de programmes de formation donnant les connaissances juste nécessaires et instituant définitivement les coupures entre catégories de travailleurs, et interdisant pratiquement toute « promotion ».

Une perforatrice-vérificatrice est formée en 18 jours. Un programmeur l'est en 5 ou 6 mois. Sa formation de base ne lui permet pas de s'initier au travail de l'analyste.

« Les chances de parcourir toute l'échelle de la fonction d'opérateur à celle de chef analyste s'amenuisent au fur et à mesure que l'informatique se développe et sort d'une phase d'innovation ouverte aux esprits aventuriers, et que les filières de formation des diverses professions de la branche se précisent et s'institutionnalisent » (III, 2).

Un théoricien de l'informatique écrivait en 1968 :

« Il faut à tout prix parvenir à ce que les travaux de traitement proprement dits soient effectués comme n'importe quel travail de production dans une usine. Pour cela, la hiérarchie de l'exploitation doit disposer de « gammes de fabrication » parfaitement rodées (les programmes et les dossiers d'exploitation), et organiser son activité propre en fonction des besoins de ses clients, les utilisateurs » (III, 3).

A côté de la section d'exploitation, il préconise la création d'un bureau d'études comprenant analystes et quelques programmeurs, ceux-ci étant soit organisés en équipe autour de divers projets, soit séparés en « pools » distincts.

Le mythe des emplois d'« informaticien » (sans plus de précision), en tant qu'emplois d'avenir, n'aura duré que quelques années. La grève du service informatique d'Usinor Dunkerque en 1970, de la Régie Renault en 1973, des banques en 1974, visant en définitive à dénoncer la déqualification du travail, y ont contribué, avec l'apparition du chômage dans ce secteur.

4. LA DIVISION DU TRAVAIL DE CONCEPTION ET DE MISE AU POINT.

Dans les industries produisant des biens très élaborés, un des moments du procès de travail le plus coûteux est celui de la conception du produit. En raison non seulement de la qualification et de la rareté des travailleurs nécessaires dans cette phase du procès général, mais aussi de la longueur des études et des vérifications, avant de parvenir à l'industrialisation de la fabrication.

L'analyse du travail de conception et de mise au point a rapidement montré qu'une proportion importante du temps passé était consacrée au calcul, au dessin et au test. L'imagination et l'esprit d'invention des ingénieurs

étaient en quelque sorte ralentis, car, pour que leurs facultés intellectuelles s'exercent, il fallait que calculs, dessins et tests soient réalisés. C'est en effet au vu des résultats, des déficiences ou performances, que progressivement la conception du produit se modifie.

Le premier stade de division du travail a consisté à confier à un grand nombre de travailleurs moins qualifiés ces tâches : calculateurs, dessinateurs industriels, ouvriers qualifiés pour tester. L'augmentation du nombre de personnes faisant simultanément des tâches répétitives a permis de diminuer la durée de la phase de conception et de mise au point. Elle est également devenue moins coûteuse en raison de la moindre qualification générale du personnel. Proportionnellement, moins d'heures d'ingénieurs étaient nécessaires.

Sur la base de cette première division du travail, s'est opérée la mécanisation de certaines tâches. Par les machines à calculer, le calculateur est devenu un simple opérateur. Les machines-outils ont permis de faire les pièces nécessaires aux tests plus rapidement et avec des travailleurs moins qualifiés qu'auparavant. La reproduction des dessins a été mécanisée, ainsi que la production de certains dessins élémentaires ou symboles : traits, signes, lettres autocollantes, etc. De plus, parmi les dessinateurs, une division du travail plus poussée a été mise en place par une spécialisation dans un type de dessin.

Dans toutes les dernières années, des gains considérables de productivité sont devenus réalisables grâce aux méthodes de « conceptions assistées par ordinateur » poussant à son point extrême la séparation de la part intellectuelle et de la part manuelle du travail de conception et de mise au point.

Dans un rapport du Conseil Economique et Social sur l'automatisation industrielle, on peut lire :

« Les méthodes nouvelles appelées « conceptions assistées par ordinateur » permettent maintenant, à partir de données techniques de base, de déterminer les tracés de familles de formes, de les présenter sous diverses perspectives et de les optimiser. Ainsi, grâce à la transformation sous forme numérique des formules mathématiques des surfaces, il est possible à l'ordinateur de calculer et de dessiner automatiquement le tracé d'autoroutes, de coques de navires, ou de carrosseries automobiles » (1, 10).

Quels sont les avantages et les conséquences de cette automatisation ? Pierre Lhermitte, rapporteur au Conseil Economique et Social, les résume ainsi :

« Cette forme de dialogue homme-machine présente un grand intérêt :

« 1° l'utilisation du dessin élimine tout problème de sémantique, obstacle majeur à la communication orale avec la machine. La possibilité de dialogue est donc effective.

2° Un tel dialogue est avantageux pour le chercheur. Le dessin est le langage naturel de l'ingénieur qui met à l'étude un projet quelconque. Il n'y a, de ce fait, aucune perturbation dans sa façon de penser ni dans ses facultés créatrices.

Les imperfections du dessin manuel sont corrigées immédiatement et certaines données chiffrées, utiles à l'ingénieur, peuvent être affichées automatiquement. Cette rapidité évite les interruptions dans le cheminement de la pensée, qui gênent la réflexion. D'autre part, ces échanges font évoluer le problème, par approches successives, vers une solution que le chercheur, seul, n'aurait peut-être pas trouvée.

3° Ce dialogue est également avantageux pour l'entreprise. Outre l'efficacité de la recherche, mise en évidence précédemment, on remarquera en effet que, de la conception à la réalisation d'un projet, il n'y a plus d'intermédiaire ; il peut en résulter une diminution de la durée du cycle de fabrication et une économie importante.

Dès que le projet est conçu, le projeteur dessine sur l'écran la pièce ou le montage qu'il veut réaliser,, place sur ce dessin les cotes exactes qu'il désire (indications par télétypes). Le calculateur lui restitue instantanément le dessin, tel qu'un dessinateur industriel l'aurait dessiné, et ce dessin, après cotation, est envoyé directement par commande numérique, à la machine-outil qui le réalise automatiquement.

4° Enfin, ce procédé permet au chercheur d'introduire immédiatement dans ses préoccupations une quatrième dimension : le temps. Les dessins peuvent, en effet, être gardés en mémoire et restitués selon un programme préétabli, ce qui rend possible l'étude directe des mouvements sur un projet » (II, 3).

Cette description juste, mais incomplète, pourrait faire croire que tout travail déqualifié a disparu grâce au progrès technique, et qu'il ne reste plus que des travailleurs très qualifiés, des ingénieurs, dont les projets se concrétisent automatiquement sans intervention humaine.

La réalité est autre. D'un côté, l'ingénieur qui peut utiliser avec une fréquence beaucoup plus grande qu'avant ses capacités intellectuelles, puisqu'il n'a plus en quelque sorte à attendre les résultats de ses calculs pour poursuivre sa réflexion, et qui peut utiliser ses mêmes capacités avec une intensité plus forte en raison des possibilités que lui offrent les calculateurs électroniques. De l'autre, des servants et contrôleurs de machines automatiques qui n'ont pratiquement plus à faire fonctionner leurs facultés logiques tellement leur tâche est préétablie : pupitreur, ouvrier sur machine automatique, ouvrier d'entretien déqualifié. Les postes de qualification intermédiaires ont disparu. L'écart entre les deux catégories de travailleurs s'est accru.

5. LA DIVISION DU TRAVAIL DANS LES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES ET DE CONSEILS.

Les sociétés d'études et de conseils qui sont un moyen de déqualification du travail dans les entreprises qu'elles assistent, organisent de plus en plus leurs propres salariés de telle sorte que la part du travail moins qualifié s'accroît constamment.

L'enquête que réalise annuellement le Service Central de la Statistique et des Informations Industrielles (S.C.S.I.I.) du Ministère de l'Industrie (*) auprès des sociétés d'études et de conseils et des bureaux « d'ingénieurs-conseils » de plus de cinq salariés, montre qu'entre 1969 et 1972 la part des ingénieurs spécialisés diplômés et des directeurs dans le personnel technique est passée de 23,1 % à 20,9 % pour le secteur « Etudes Techniques » et de 56,1 % à 46,4 % pour le secteur « Organisation ». La diminution du pourcentage de personnel très qualifié est d'autant plus grande que l'entreprise est de plus grande taille. Ce n'est que dans les sociétés de moins de vingt salariés que cette proportion s'accroît.

Evolution du pourcentage de directeurs et d'ingénieurs spécialisés diplômés parmi le personnel technique des sociétés d'études et de conseils de plus de cinq salariés.

EFFECTIF TOTAL DE LA SOCIÉTÉ	1969	1970	1971	1972
<i>Secteur « Etudes techniques »</i>				
de 6 à 19 salariés	15,7	17,1	17,6	18,4
de 20 à 99 salariés	17,9	16,5	17,9	16,5
de 100 à 499 salariés	24,9	23,1	23,8	22,7
500 salariés et plus	29,3	25,5	25,4	24,5
Ensemble	23,1	21,2	21,9	20,9
<i>Secteur « Organisation-Formation-Informatique »</i>				
de 6 à 99 salariés	52,9	49,6	45,2	41,0
100 salariés et plus	57,9	53,4	56,9	49,1
Ensemble	56,1	52,3	53,0	46,4

La tendance à la déqualification dans le secteur de l'ingénierie est actuellement ralentie par le développement de la sous-traitance. Les grandes sociétés recourent de plus en plus à du personnel extérieur : ingénieur-conseil, petite société. Pour l'instant, il leur est plus profitable de faire appel à des ingénieurs extérieurs pour certaines tâches plutôt que de développer tel service ou d'en créer de nouveaux, où la division du travail serait plus grande.

Quelles sont les raisons de cette évolution ? Par suite de l'ampleur et de la complexité des investissements, les maîtres d'ouvrages, c'est-à-dire les sociétés investissant, sont de moins en moins leurs propres maîtres d'œuvre et font appel aux sociétés d'études et de conseils pour tel ou tel aspect des installations nouvelles.

Ils recourent de plus en plus à des sociétés capables d'assurer la responsabilité des études, des achats et de la direction et de la coordination des travaux. Seules, quelques grandes sociétés d'ingénierie sont en mesure

(*) L'enquête du S.C.S.I.I., dont sont issues les informations ci-contre, concerne « l'Ingénierie autonome », c'est-à-dire les entreprises individuelles et les personnes morales exerçant au profit de tiers, à titre exclusif ou principal, une activité d'études (« vendues » comme telles), qu'il s'agisse d'études techniques (bâtiment, T.P., industrie) ou d'organisation (administrative et industrielle, conseil de gestion ou de direction), de formation ou d'informatique.
« Cette enquête ne concerne pas, en particulier, les architectes, les maîtres d'œuvres en bâtiment ou les géomètres, les conseils en promotion immobilière non plus que les entreprises industrielles ayant à titre accessoire une activité d'études techniques ou d'ingénierie — même « vendues » à des tiers... »
« De même n'ont pas ou plus été prises en compte les entreprises qui ont pour vocation de vendre des « ensembles » dont elles sous-traitent et les études et le matériel, non plus que les entreprises industrielles qui vendent des ensembles ».

de « vendre clés en main ». Les petites sociétés et les ingénieurs-conseils se sont vus concurrencés et contraints d'offrir leurs services aux sociétés qui leur enlevaient leurs marchés traditionnels.

« L'ingénieur-conseil que l'on vient trouver, c'est fini, c'est à lui de se déplacer, de se faire connaître » (III, 4).

Dès lors, il devient plus profitable pour les grands bureaux d'études de sous-traiter, c'est-à-dire d'utiliser du personnel qualifié travaillant à la tâche et devant consentir parfois des tarifs bas, plutôt que de s'accroître.

Cette politique se justifie d'autant plus de leur point de vue que le marché des études subit des fluctuations importantes, plus facilement supportables si l'on recourt à la sous-traitance. Elle permet aussi parfois de respecter des délais sans avoir à augmenter l'effectif de l'entreprise pour le réduire ensuite.

6. L'AUTOMATISATION GÉNÉRALISÉE NE SUPPRIME PAS LE TRAVAIL DÉQUALIFIÉ.

Dans son rapport au Conseil Economique et Social, Jean Pagès présente une thèse inverse :

« D'une façon générale, l'automatisation constitue un moyen de décharger l'homme des tâches de routine et d'exécution répétitive ; elle lui permet ainsi de développer ses qualités d'initiative et de jugement.

La mécanisation des années 1930 à 1950, encore pratiquée dans de nombreux secteurs, imposait à l'ouvrier des tâches spécialisées, découpées et banalisées à l'extrême et lui interdisait toute initiative, en asservissant le rythme de son travail à la cadence de la machine.

L'automatisation informatique, telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui au niveau d'ateliers ou d'entreprises complètes, a mis un frein à cette évolution. La prise en charge de certains travaux de routine par la machine, permet à l'homme, même situé au niveau le plus bas de la hiérarchie, de consacrer plus de temps à la réflexion, à la préparation de son travail et à la prise de décisions à son niveau.

Le poste de travail de production de demain — que l'on rencontre déjà aux Etats-Unis — comportera :

« — la supervision d'un ou plusieurs postes de production correspondant à un ensemble le plus homogène possible, dont seul le fonctionnement de synthèse fera l'objet d'un compte rendu à l'homme, tandis que la supervision de routine sera assurée par des automatismes. Ce schéma s'applique aussi bien à des machines-outils à commande numérique qu'à des machines d'assemblage-transferts, à des unités de production chimique qu'à des automates de câblage de matériel électronique. La délégation de tâches à l'automatisme allant en augmentant, l'ouvrier se verra confier en échange une responsabilité croissante en volume d'opérations ;

« — la liaison avec l'ordonnancement central qui pourra, lui aussi, être aidé par l'ordinateur dans ses tâches de routine, l'homme n'intervenant que pour régler des situations exceptionnelles non prévues et pour préparer l'avenir. Cette liaison se fera au moyen des lignes de transmission de données permettant un dialogue en temps réel avec l'ordinateur d'ordonnancement.

« Il est permis d'envisager qu'une grande partie des situations exceptionnelles réglées à l'échelon central dans le schéma traditionnel soient, dans l'avenir, déléguées aux responsables d'un poste de travail, tel qu'il vient d'être décrit, grâce au dialogue direct avec l'ordinateur central.

« Le poste de travail de production ressemblera alors, dans son principe, à un poste de pilotage d'avion ou de bateau.

« Mais l'évolution vers les tâches de contrôle et de surveillance des activités jusqu'ici confiées à l'homme amènera une profonde modification du comportement physique et psychique du travailleur, la diminution de l'activité physique de celui-ci s'accompagnant d'un accroissement de tension nerveuse. Il faudra, dans cette perspective, aménager les horaires, notamment par la diminution de la durée de travail et la généralisation des deux jours de repos hebdomadaires. Il en sera de même des conditions de rémunération, les formules de rémunération liées au rendement perdant toute signification lorsque la fixation et le respect des cadences de production seront confiés à des automates. » (I, 10.)

S'il est vrai qu'avec l'augmentation du nombre de tâches automatisées l'ouvrier se voit confier la « responsabilité » de plusieurs machines automatiques, il est faux d'imaginer la « responsabilité » de l'ouvrier autrement que comme une activité de surveillance purement réflexe, qui provoque l'ennui et non la réflexion, et qui est source d'une baisse d'attention. Le fait de revêtir une blouse blanche au lieu d'un « bleu » ne change rien à la réalité du travail déqualifié.

Affirmer que le poste de travail de production ressemblera dans son principe à un poste de pilotage d'avion ou de bateau est vrai si l'on dit en même temps que les pilotes doivent précisément se battre actuellement contre les tentatives de déqualification de leur travail. Dans un article de la revue « Expansion » visant à comprendre les motifs profonds des grèves des pilotes de lignes de 1971, 1973 et 1974 on peut lire la réponse d'un commandant de bord de Caravelle (III, 5) :

« Notre champ de décisions — trajectoire, carburants, etc. — est sans cesse remis en cause. On multiplie ces gadgets électroniques, alors que nous souhaiterions le développement de véritables aides au pilotage, nous permettant d'améliorer la précision de notre trajectoire et d'en garder le contrôle, puisque nous avons la responsabilité pénale de nos passagers. Depuis vingt ans, le SNPL (Syndicat National des Pilotes de Ligne) doit

se dresser sans cesse contre des projets visant à transformer le commandant de bord en chauffeur de grande remise. La sécurité n'en serait pas améliorée.

« Le fond de l'affaire, conclut l'auteur de l'article, c'est qu'Air France juge incompatible avec son développement de grande entreprise industrielle le « corporatisme » de ses pilotes. Comptabilisant les journées de grève au cours des dernières années (80 pour les navigants contre 19 pour le personnel au sol), M. Cot déclare sèchement : « Le personnel navigant ne peut se considérer comme une sorte de profession libérale monopolistique qui louerait, selon ses normes, ses services à la compagnie. »

Jean Pagès aurait pu écrire aussi que, dans son principe, le futur poste de travail de production ressemblera au poste de pilotage du métro, ou d'un train.

Or voici ce que disaient les conducteurs du métro lors de leur grève d'octobre 1971 :

« ... en conduite manuelle, le conducteur est constamment occupé par la conduite. Il sent la marche de son train, il le contrôle en permanence, et la surveillance de la voie et des signaux s'intègre parfaitement à son travail de conduite. Par contre, en pilotage automatique, son travail consiste à surveiller uniquement, tout en devant être constamment en mesure de reprendre d'urgence la commande manuelle, par exemple si un obstacle non prévu et impossible à programmer survient (agent d'entretien dans le tunnel, voyageur tombant ou se jetant sur la voie, etc.). Ce travail, réduit à un tâche de surveillance, est monotone. Le conducteur a le temps de ressasser ses ennuis personnels. « C'est tellement monotone, dit un conducteur, que j'en arrive à souhaiter une avarie pour avoir quelque chose à faire, et pour reprendre la commande manuelle. » Sur la ligne 11, on a noté un accroissement de 50 % des dépressions nerveuses, depuis la mise en service du pilotage automatique. » (III, 5.)

On est loin du tableau idyllique brossé par les laudateurs de la « modernisation », tel celui-ci :

« (...) on cherche aussi à valoriser l'homme en supprimant de ses tâches la partie la plus routinière et en relevant son niveau de responsabilité. Dans bien des cas, comme on l'a vu à propos de la conduite automatique des trains ou de la régulation du mouvement sur une ligne à partir du poste central, on remplace le rôle d'agent devant à tout moment dépenser sa force musculaire ou son habileté dans des actions éminemment répétitives, par un rôle d'inspecteur surveillant l'automate et n'intervenant que pour résoudre les problèmes les plus difficiles. » (III, 7.)

L'agent, baptisé « inspecteur, surveillant l'automate », n'est en fait qu'un « presse-bouton » qui n'intervient qu'exceptionnellement. Et lorsqu'il se manifeste, c'est pour exécuter les opérations que lui dicte le « Poste de Commande Centralisé ». Le dédain de l'activité manuelle amène à penser que sa suppression est un progrès, alors que la conduite « manuelle » des trains du métro nécessite une activité intellectuelle variée, incessante, indissolublement liée à l'activité manuelle.

Pour justifier cependant « l'aspect humain » de l'automatisation, ses partisans se livrent à des raisonnements surprenants.

« Certains bons esprits, mais superficiels, croient pouvoir estimer que l'extension de l'automatisme est inhumaine, d'abord parce qu'elle supprime des fonctions humaines, donc des emplois, et aussi parce qu'elle asservirait l'homme à la machine.

« Je pense exactement le contraire.

« S'il est exact que des systèmes automatiques sont de nature à tendre à la suppression d'emplois, il y a lieu d'observer :

« — d'une part, que ces emplois ne sont pas de ceux qui élèvent l'homme (par exemple l'emploi de liftier, ou celui de contrôleur de billets, comme jadis celui d'allumeur de réverbères) ;

« — d'autre part, que, pour un tel emploi supprimé, il s'en crée un ou plusieurs autres à un niveau social supérieur comme par exemple ceux de techniciens de l'électronique.

« Sans doute la mutation sociale qui résulte ainsi de l'extension de l'automatisme demande-t-elle quelque temps pour s'établir, et pour se poursuivre, et il serait peut-être très généreux en principe mais faux en pratique de prévoir pour le personnel dont l'emploi serait supprimé une élévation sociale immédiate, en lui offrant des emplois supérieurs exigeant de lui une technicité qu'il lui serait impossible d'acquérir.

« Mais, par contre, il est bien moral de se disposer à préparer, pour les enfants de ceux dont les emplois disparaissent, une situation meilleure que celle de leurs parents et conforme au niveau général prévisible de la vie au moment de leur maturité. » (III, 8.)

Il est vrai que l'automatisation crée des postes de techniciens de l'électronique par exemple. Mais il est non moins vrai que leur nombre est très réduit par rapport au nombre d'emplois supprimés ou déqualifiés, et que leur accès est quasiment interdit, dans les faits, aux travailleurs concernés.

Dire que l'adaptation se fera avec la génération suivante, c'est faire preuve, pour le moins, de beaucoup de naïveté :

— C'est une consolation très relative pour les travailleurs rejetés. Ils ont de toute façon, eux, à supporter directement les conséquences.

— Les difficultés que leur créent leur déclassement, voire leur licenciement, peuvent compromettre la scolarité prolongée des enfants et donc la possibilité d'accéder à des postes de techniciens et d'ingénieurs.

— Ces postes sont de toute façon en nombre limité. Ils ne peuvent s'accroître considérablement que si tout le travail déqualifié qui correspond à ce travail surqualifié est reporté, par exemple, dans les pays dits « sous-développés ». La concentration du travail intellectuel dans les métropoles peut éventuellement satisfaire la recherche d'emplois qualifiés des jeunes générations. Mais cela ne se réalise pas facilement. La remise en cause de la scolarité jusqu'à 16 ans en est un signe. La diminution de la probabilité pour un jeune détenteur d'un CAP, ou d'un BT ou BTS, d'accéder aux emplois correspondants est un autre signe. Sur 100 jeunes ouvriers de 15 à 24 ans ayant un diplôme de l'enseignement professionnel et technique, 62 seulement étaient ouvriers qualifiés en 1968, contre 71 pour la génération de 1962.

— Les nouveaux postes qualifiés subissent à leur tour un processus de déqualification.

Le travail vidé de sa partie intellectuelle appauvrit progressivement la force de travail du travailleur en portant atteinte à son équilibre nerveux et à ses capacités intellectuelles. Cet appauvrissement amenuise ses chances de trouver éventuellement un autre emploi où l'on exigera un

équilibre nerveux intact. Il envahit la vie hors travail du travailleur qui ne peut pleinement en tirer parti pour reproduire sa force de travail. Il porte atteinte aux relations familiales et sociales.

— On peut résumer ainsi la réponse à la question : l'automatisation généralisée peut-elle supprimer le travail déqualifié ? Non, pour deux raisons :

- les postes de « surveillant » des machines automatiques ne nécessitent aucune « qualification », même si les graves conséquences du non-respect des consignes de surveillance donnent à ceux qui occupent ces postes une grande responsabilité ;
- les postes de travail « surqualifié » connaissent à leur tour un processus de déqualification.

Il est par conséquent illusoire de fonder des espoirs sur un mystérieux développement intrinsèquement bienfaisant de la technique, pour voir disparaître le travail monotone et répétitif.

— De plus, nous sommes encore très loin de l'automatisation généralisée, car elle exige une centralisation considérable de capital et une longue immobilisation. Sa généralisation va dépendre du prix de la force de travail. Tant qu'il sera possible de trouver de la main-d'œuvre suffisamment bon marché pour pouvoir lui faire exécuter à moindre coût des travaux qui pourraient être automatisés, l'automatisation ne sera que partielle.

Or, l'automatisation partielle a des effets inattendus mis en évidence par les rapporteurs de l'ACADI (Association de cadres dirigeants de l'industrie pour le progrès social et économique).

« Contrairement à une opinion aisément répandue, voulant que, peu ou prou, l'automation atténue l'acuité du problème, en remplaçant progressivement la main-d'œuvre non qualifiée pour appeler, en moins grand nombre d'ailleurs, une main-d'œuvre plus qualifiée, il appert, bien au contraire, que, dans de très importants secteurs industriels, tous ceux qui sont plus ou moins tributaires de la mécanique, les effectifs de main-d'œuvre non qualifiée, n'ont pas tendance à disparaître là où se développe l'automation.

« Le paradoxe se dénoue dans le déroulement des faits :

« — l'automation, sur tel ou tel point, fait un bond en avant. Elle casse, sur ce point, le prix de revient précédent, substituant un robot à une équipe d'ouvriers non qualifiés ;

« — mais sur tout le reste du cycle de production, rien n'a changé. L'automation a fait des brèches ; elle n'a pas pris la ligne d'assaut ;

« — malgré cela, le prix de revient global aura été amélioré par l'automation ;

« — dès lors le marché s'élargit ; la demande s'accroît, le volume de production grossit ;

« — il faudra donc accroître les effectifs non qualifiés sur les secteurs non automatisés et ce, beaucoup plus que n'auront diminué les effectifs des secteurs automatisés.

« Ce phénomène d'inflation de la main-d'œuvre non qualifiée est nettement perceptible dans l'industrie automobile. » (III, 9.)

L'usine de Cléon (Seine-Maritime) qui est une des usines les plus automatisées de la Régie Renault était composée au 31 décembre 1971 de 88,3 % d'ouvriers dont 82,3 % d'O.S.

Qualifications officielles Qualifications réelles

1. QU'EST-CE QU'UN TRAVAIL QUALIFIÉ ?

Les analyses précédentes permettent maintenant de confirmer et de préciser le point de vue adopté au début de cette étude. La qualification d'un travail se mesure au degré et à la fréquence de l'activité intellectuelle qu'il exige pour être exécuté.

Nous avons vu qu'il n'était pas possible de retenir d'autres critères. Le surveillant d'une machine automatique (machine-outil à commande numérique, véhicule à pilotage automatique, etc.) a certes de grandes « responsabilités » en raison du coût de ces machines, et des graves dangers pour les personnes si les consignes ne sont pas strictement respectées. Il n'empêche que le respect de ces consignes ne nécessite aucune activité intellectuelle particulière. Le surveillant doit trouver le moyen de tenir son attention en éveil : ce qui est difficile en raison du caractère monotone du travail de surveillance. Mais, il ne peut exercer réellement aucune de ses facultés intellectuelles ou utiliser ses connaissances. Il n'a même plus la possibilité d'avoir une activité manuelle au sens traditionnel. Il doit regarder ou écouter.

Le critère de « responsabilité » caractérise le travail de surveillance, au même titre que la force physique caractérise le travail de transport à dos de lourdes charges. Ces critères ne peuvent être utilisés pour déterminer le caractère qualifié ou non d'un travail.

On pourra objecter que le degré et la fréquence de l'activité intellectuelle dans l'exécution d'une tâche comme critères de qualification de cette tâche sont des notions bien abstraites et ne sont pas mesurables. Degré et fréquences de l'activité intellectuelle se prêtent pourtant à la mesure.

Le degré de l'activité intellectuelle que nécessite une tâche, se mesure au temps nécessaire d'apprentissage et d'instruction pour pouvoir exercer à ce degré l'activité intellectuelle liée à cette tâche. Cette mesure a l'avantage d'être universelle : des travaux extrêmement divers dans leurs formes, dans leurs effets, etc. peuvent y être soumis. Par cette mesure, ils

peuvent être comparés et classés. Enfin, le temps nécessaire d'apprentissage et d'instruction, dans la mesure où la force de travail se vend et s'achète, a une valeur que l'on peut calculer. Cette valeur est constituée par les frais d'entretien de la force de travail pendant le temps d'apprentissage et d'instruction, et les frais que nécessite la conservation des connaissances apprises et du savoir-faire acquis.

Quant à la fréquence de l'utilisation des facultés intellectuelles pour l'exécution d'une tâche, elle se mesure, elle aussi, par le temps nécessaire d'apprentissage et d'instruction pour l'exécution de chaque partie de cette tâche. Si cette dernière comporte des moments de gestes purement répétitifs, ou d'attente, etc., les facultés intellectuelles ne sont pas mobilisées. Si le travail répétitif ou de surveillance que comporte cette tâche est confié à d'autres, ou peut être exécuté instantanément par une machine, les facultés intellectuelles de l'ingénieur, par exemple, pourront être utilisées plus fréquemment.

Par contre, la « qualification officielle », c'est-à-dire celle qui est attribuée à un moment donné à un type de tâche ou à un type de travailleurs, bien que ne méconnaissant pas le critère du degré et de la fréquence de l'utilisation des facultés intellectuelles, est l'expression de toute autre chose : c'est l'expression d'un rapport.

2. LA QUALIFICATION OFFICIELLE : UNE EXPRESSION DU RAPPORT PATRONAT/SALARIAT

■ Lors de l'introduction à la Régie Renault des premières machines-outils, des tours universels, les ouvriers affectés à celles-ci ont été classés « manœuvres sur machine-outil ». Et effectivement, par rapport aux ouvriers de métier (ajusteurs-main...), ils étaient l'expression d'un premier pas dans la déqualification du travail d'usinage. Les tours, devenant de plus en plus précis, ont entraîné ensuite la disparition des ouvriers de métier en tant que catégorie de travailleurs de fabrication. Dans le même temps, des tours spécialisés ont été construits. Ils peuvent être conduits par des ouvriers dont le temps d'apprentissage est encore plus court que celui que nécessite la conduite d'un tour universel. Aussi, les ouvriers sur tour universel sont devenus, relativement aux autres travailleurs de fabrication, les plus qualifiés, bien qu'eux-mêmes déqualifiés par rapport aux ouvriers de métier, et ils ont obtenu que la qualification officielle traduise mieux cette situation nouvelle : ils sont à l'heure actuelle P2 ou P3, alors qu'avant 1914, ils étaient « manœuvres ».

Nous assistons, en ce moment, à un phénomène semblable. Suite à mai-juin 1968, aux grandes grèves d'O.S. (Le Mans, Batignolles, Le Joint-Français, Département 12 Renault-Billancourt...), aux luttes contre la déqualifi-

cation (conducteurs SNCF, conducteurs du métro, Salamander-Romans, Lip, Rateau...) (*), des modifications importantes de classement hiérarchique et de répartition des travailleurs entre les différentes « qualifications » sont introduites.

C'est ainsi qu'à la Régie Renault, de nombreux O.S. ont été reclassés « professionnels » depuis 1972, et de nombreux « professionnels » sont « promus » agents techniques, voire même techniciens depuis 1973 et appartiennent donc dorénavant au 2^e collège, le collège ETAM. A Renault-Billancourt, le pourcentage d'O.S. parmi les ouvriers est brusquement tombé de 68,5 % à 59,3 % entre le 31 décembre 1971 et le 31 décembre 1972. Il en est de même dans les autres usines : de 75,9 % à 64,0 % au Mans, de 85,5 % à 67,2 % au 31 juin 1974 à Flins, de 82,3 % à 64,3 % à Cléon, de 89,1 % à 69,7 % à Sandouville, de 84,0 % à 65,6 % à Douai, etc.

Une nouvelle grille des classifications, négociée avec les syndicats, mais non signée par eux, est applicable depuis le 1^{er} juin 1972. Les termes d'O.S. et d'O.P. disparaissent et sont remplacés par ceux d'agent productif (ex-O.S.) et d'agent professionnel (ex-O.P.), sans que la nature du travail des uns et des autres soit changée. Cette substitution est motivée par la nécessaire harmonisation des appellations, précise la Direction de la Régie Renault, car les O.S. mensualisés étaient appelés, depuis les accords de mensualisation, « agents de production Renault, A.P.R. ». La mensualisation étant accordée à tout ouvrier ayant un an d'ancienneté, l'ancienne dénomination d'O.S. devenait pratiquement caduque.

Dans cette nouvelle politique de classification, c'est moins la grille elle-même qui est importante que les possibilités accrues de « promotion » qu'elle offre sans que pour autant la nature même du travail change réellement : ainsi, des O.S. ayant un travail un peu moins routinier que les autres, et ayant plus de responsabilité, peuvent devenir AP 1 A, première classe des « professionnels ». Pendant la seule année 1973, 1.063 O.S. sont devenus AP 1 A à Billancourt, 379 au Mans, 1.411 à Flins, et 3.970 sur toutes les usines.

C'est surtout à Renault-Billancourt que l'on constate le passage de nombreux professionnels à la catégorie des agents techniques. Le pourcentage d'ouvriers à Billancourt est brusquement tombé de 69,1 % au 31 décembre 1971 à 61,4 % au 31 décembre 1973. La catégorie des agents techniques professionnels (collège ETAM) a été créée en 1969. L'évolution de leur nombre a été la suivante :

	Billancourt	Le Mans	Flins	Sandouville
31 décembre 1969	55	19	4	1
31 décembre 1970	69	22	7	1
31 décembre 1971	113	22	6	1
31 décembre 1972	173	24	19	2
31 décembre 1973	952	276	131	18
30 juin 1974	1.008	299	154	23

Dans les usines sidérurgiques de l'Est, on observe les mêmes glissements vers le haut, alors même que la qualification générale des ouvriers de fabrication diminue par rapport à des stades antérieurs d'organisation du travail. Les manœuvres deviennent O.S., des OS1 et OS2 deviennent P1, et les P3 passent dans la catégorie ETAM.

(*) Les luttes de Salamander, Lip, Rateau, sont apparues exclusivement comme des oppositions aux licenciements. Mais les licenciements prévus avaient pour origine la « modernisation » de la production nécessitant beaucoup moins de personnel, et essentiellement des O.S., au niveau du groupe industriel.

- Ce processus surprenant peut se comprendre de la façon suivante.

Les anciens ouvriers partiellement déqualifiés deviennent, par suite de la déqualification plus grande d'autres travailleurs et la disparition de catégories entières de professionnels, les travailleurs les plus « qualifiés » relativement aux autres. Ces derniers jouent sur ces écarts, même minimes, pour demander des augmentations de salaires sous forme de changement de catégorie. Le patronat finit par le concéder, car cela ne remet pas en cause la grille des rémunérations relative aux classifications, mais réintroduit des divisions entre travailleurs au moment même où la division du travail tend à rendre identique tout travail d'exécution.

Evolution de la répartition des effectifs des usines sidérurgiques de l'Est
selon les « qualifications ».

CATÉGORIE professionnelle	1962	1965	1970	1971	1972	1973
Manœuvres	10,9	8,8	5,8	4,5	3,2	2,9
OS 1	13,5	12,4	10,4	9,4	9,2	7,9
OS 2	32,6	33,0	32,9	34,0	33,6	29,7
Total M + OS	57,0	54,2	49,1	47,9	46,0	40,5
P 1	11,5	12,4	13,5	13,5	14,1	17,9
P 2	9,6	9,5	8,6	8,7	8,9	9,1
P 3	3,3	3,5	2,0	2,0	2,0	1,6
Total P	24,4	25,4	24,1	24,2	25,0	28,6
Collaborateurs	16,8	18,4	24,6	25,7	26,9	28,9
Ingénieurs	1,8	2,0	2,2	2,2	2,1	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ASSIMILOR.

Il est clair que c'est un compromis pour les uns et pour les autres. Chacun ne l'accepte que parce qu'il offre aux uns et aux autres des possibilités de poursuivre leur objectif. Le sens de cet accord va alors dépendre de l'évolution du rapport de force.

Il résulte aussi des exemples précédents que :

— les comparaisons historiques de qualification de la main-d'œuvre sur la base des mêmes catégorisations : manœuvre, O.S., O.Q., techniciens, etc., sont extrêmement aléatoires si on ne les corrige pas par les observations que nous venons de faire. Les mêmes mots renvoient à des réalités bien différentes ;

— il est clairement confirmé que la « qualification officielle » ne peut en aucune façon être interprétée comme la qualification réelle du travail effectué. Elle est d'une part relative à l'éventail des qualifications réelles des travaux à un stade donné de division du travail, et, d'autre part, dépendante du rapport patrons/salariés.

Si l'on admet qu'à un stade donné d'organisation du travail, on peut établir une gamme de « qualifications » relativement stable, en fonction de la plus ou moins grande activité intellectuelle qu'elles supposent, d'autres facteurs interviennent pour que la « qualification » attribuée à un poste de travail, ou à un travailleur particulier, ne soit même pas cohérente avec cette gamme de qualifications.

**Evolution de la répartition socio-professionnelle de la population active,
entre 1954 et 1968.**

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	EFFECTIFS			POURCENTAGE		
	1954	1962	1968	1954	1962	1968
0. <i>Agriculteurs exploitants.</i>	3.966.015	3.044.670	2.464.156	20,6	15,8	12,1
1. <i>Salariés agricoles</i>	1.161.356	826.090	584.212	6,0	4,3	2,9
- 21 Industriels	91.067	80.660	80.720	0,5	0,4	0,4
- 22 Artisans	757.080	637.097	619.808	3,9	3,3	3,0
- 23 Patrons pêcheurs .	18.047	19.312	18.380	0,1	0,1	0,1
- 26 Gros commerçants	181.717	172.833	210.344	0,9	0,9	1,0
- 27 Petits commerçants	1.252.505	1.133.965	1.026.216	6,5	5,9	5,0
2. <i>Patrons de l'industrie et du commerce</i>	2.301.416	2.044.667	1.955.473	11,9	10,6	9,6
- 30 Profes. lib.	120.341	125.057	140.572	0,6	0,6	0,7
- 32 Prof. et assimilés .	80.380	125.126	213.420	0,4	0,6	1,0
- 33 Ingénieurs	114.820	138.061	186.184	0,6	0,7	0,9
- 34 Cadres ad. sup...	258.178	377.694	454.540	1,3	2,0	2,2
3. <i>Prof. lib. et cad. sup. .</i>	573.719	765.938	994.716	3,0	4,0	4,9
- 41 Instit. et assimilés	283.880	421.189	562.096	1,5	2,2	2,7
- 32 Serv. méd. et soc.	100.920	110.101	172.748	0,5	0,6	0,8
- 44 Techniciens	243.620	343.986	530.716	1,3	1,8	2,6
- 44 Cad. ad. moyens .	484.123	626.011	740.172	2,5	3,2	3,6
4. <i>Cadres moyens</i>	1.112.543	1.501.287	2.005.732	5,8	7,8	9,8
- 51 Empl. de bureau .	1.627.548	1.885.508	2.371.128	8,4	9,8	11,6
- 52 Empl. de comm...	440.570	510.910	624.700	2,3	2,6	3,1
5. <i>Employés</i>	2.068.118	2.396.418	2.995.828	10,7	12,4	14,7
- 60 Contremaîtres ...	3.045.643	306.142	363.216	15,9	1,6	1,8
- 61 Ouvriers qualifiés .	2.286.459	2.630.040	2.630.040	11,9	12,9	12,9
- 63 Ouv. spécialisés .	1.816.265	2.394.102	2.670.328	9,4	12,4	13,1
- 65 Mineurs	239.155	191.588	144.696	1,2	1,0	0,7
- 66 Marins et pêcheurs	54.865	48.061	43.344	0,3	0,2	0,2
- 67 Apprentis ouvriers .	208.260	251.044	256.208	1,0	1,3	1,2
- 68 Manœuvres	1.125.323	1.583.394	1.597.920	5,8	8,2	7,8
6. <i>Ouvriers</i>	6.489.871	7.060.790	7.705.752	33,6	36,7	37,8
- 70 Gens de maison .	320.758	306.602	280.876	1,7	1,6	1,4
- 71 Fem. de ménage .	239.408	222.467	227.328	1,2	1,1	1,1
- 72 Aut. pers. de serv.	457.623	518.243	658.048	2,4	2,7	3,2
7. <i>Personnel de service ..</i>	1.017.789	1.047.312	1.166.252	5,3	5,4	5,7
- 80 Artistes	45.089	42.184	50.196	0,2	0,2	0,2
- 81 Clergé	171.394	165.634	137.124	0,9	0,9	0,7
- 82 Armée, police	377.454	356.205	338.540	1,9	1,8	1,6
8. <i>Autres catégories</i>	593.937	564.023	525.860	3,1	2,9	2,6
<i>Total</i>	19.284.764	19.251.195	20.397.976	100,0	100,0	100,0

Source : Recensements INSEE.

3. ATTRIBUTION D'UNE QUALIFICATION SUPÉRIEURE.

La qualification attribuée à un poste de travail est « supérieure » à la qualification réelle et à la qualification officielle.

A) LA « QUALIFICATION », COMME PRIME A LA « RESPONSABILITÉ »

Si les machines automatiques déqualifient le travail ouvrier, elles accroissent la « responsabilité » des travailleurs qui y sont affectés. En effet, ces machines sont coûteuses. Elles traitent une plus grande quantité de matières (fours dans les aciéries, par exemple), ou concernent plus de gens (trains, avions...). Le non-respect des consignes peut donc avoir des conséquences graves. Nous voyons donc qu'il s'agit d'une « responsabilité » bien particulière. Elle n'implique pas un travail de conception, d'organisation, d'initiative, comme on le suppose quand on parle des « responsabilités » d'un cadre, d'un chef d'entreprise, ou d'un homme politique. C'est une « responsabilité » de l'ordre de l'attention permanente et réflexe. Le paradoxe de la division du travail est le suivant : plus la tâche est limitée, plus le non-respect des consignes pour l'effectuer a des conséquences sur le procès de production, dont toutes les parties sont progressivement intégrées.

Au stade de la coopération, ou du machinisme, un ouvrier maladroit ou inexpérimenté ne pouvait qu'endommager un outil peu coûteux. Au stade actuel de développement des forces productives, les machines représentent une part croissante du capital en fonctionnement. Un instant d'inattention peut entraîner la destruction de machines automatiques, ou les rendre inutilisables pour une longue période.

La « responsabilité » vis-à-vis de la production s'est également accrue. En effet, les quantités de matières traitées ont augmenté. Par exemple, dans les anciens fours d'aciérie, les charges étaient faibles. Il n'en va plus de même aujourd'hui. Une erreur dans la composition de la charge, et ce sont plusieurs tonnes de matières qui sont perdues.

Les normes de tolérance se sont également réduites. Autrefois, on ne fabriquait que 6 à 7 types d'aciers avec des marges de tolérance importantes. Aujourd'hui, la gamme présente près de 300 variétés ayant chacune des caractéristiques très précises qui doivent être rigoureusement respectées. L'automatisation du calcul et du contrôle de la charge rend le respect des normes plus facile, à la condition que l'ouvrier qui est chargé de cette opération arrive à surmonter la monotonie d'un tel travail, et n'ait pas un moment d'inattention.

Il en est de même du chef lamineur. Son travail se réduit maintenant à la manipulation simple de manettes. Mais les produits (tôles, produits longs, rails, etc.) sont laminés en continu à des vitesses croissantes. Une erreur de manipulation, malgré toutes les « sécurités » prévues, peut entraîner la perte du produit en cours, provoquer un accident, et arrêter la production.

Les postes de ce type sont classés comme très « qualifiés » alors qu'ils sont monotones. De ce fait, le critère « respect des consignes, esprit de sécurité, respect du matériel, conscience de son prix » devient donc déterminant dans les grilles d'appréciation individuelle des travailleurs.

A titre d'exemple, on peut noter les critères de cotation des postes dans un atelier d'usinage.

Quatre critères sont utilisés pour coter chaque poste.

- la dépense physique et la fatigue,
- la connaissance et l'expérience,
- la responsabilité,
- le désagrément.

Chaque critère reçoit un de ces cinq coefficients selon la nature du poste :

- 1. Très faible.
- 2. Faible
- 3. Moyen.
- 4. Fort.
- 5. Très fort.

Le poste au tour automatique est coté 5 pour le critère responsabilité, et 4 sur les tours semi-automatiques.

Dans le manuel du chronomètreur, on peut lire : sur tour automatique, « l'ouvrier peut causer des avaries sérieuses à sa machine ou endommager des outils de forte valeur. Il peut en outre provoquer le « caffutage » des pièces de forte valeur ou entraîner des retouches onéreuses sur les organes importants ». Ces risques sont moindres sur les tours semi-automatiques, leur utilisation étant plus souple.

L'accroissement de la « responsabilité » sur les postes de travail déqualifié a des conséquences que la grève des O.S. Presses du Département 12 de Renault-Billancourt en avril 1973 a bien mis en évidence.

Dans un texte collectif expliquant les motifs de leur grève et de leurs revendications, ils donnent entre autres celui-ci :

« ... avec l'automatisation progressive des presses, certains sont passés « classe 9 », d'autres « O.S. élargis », d'autres P1 F. Avec ce système, ceux qui continuent à travailler sur les presses manuelles, avec plus de manipulations, sont ceux qui sont maintenant dans la catégorie la moins payée. Nous demandons tous à passer à la catégorie P1 F, car nous faisons tous un travail professionnel sur les presses, qu'elles soient manuelles ou automatiques. »

Avant la grève, les travailleurs qui avaient la tâche (relativement) la moins déqualifiée, étaient donc les plus mal classés, car la « responsabilité », au sens entendu ci-dessus, y est moins grande. Les ouvriers du Département 12 ont utilisé cette situation paradoxale pour faire admettre qu'ils étaient tous des professionnels, des P1 F : ils ne considéraient pas qu'ils faisaient un travail vraiment qualifié, mais il leur était ainsi possible de supprimer la division provoquée par les classements différents (l'égalisation ne pouvait se réaliser que par le haut) et d'obtenir, de ce fait, une élévation généralisée de salaire.

B) LA « QUALIFICATION », COMME PRIME A LA CADENCE.

Cet autre aspect a été révélé au grand jour par la même grève. En effet, l'ouvrier qui était situé en début de ligne de presses avait la qualification P 1 F alors que son travail était identique à celui des autres, classés OS 1 ou OS 2. Mais sa cadence de travail dicte la cadence de travail de la ligne. Et ne sont placés en début de ligne, donc classés P 1 F, que ceux qui acceptent, dans les faits, de tenir une cadence de travail plus forte. La revendication d'attribuer à tous les ouvriers de la ligne la même catégorie, en l'occurrence P 1 F, avait aussi pour but de lutter contre les cadences de travail : tous les ouvriers de la ligne étant classés dans la même catégorie, l'ouvrier en tête de ligne n'avait plus aucun intérêt, ou n'était plus contraint, à élever la cadence pour garder sa classification privilégiée.

Les auteurs d'un ouvrage sur trois ateliers d'O.S. ont réalisé une étude sociométrique pour établir le profil relationnel de l'ouvrier qui est choisi pour occuper le poste de tête de ligne (l, 12) :

« Le choix du premier compagnon « posté » est objectivement très important, puisque c'est lui qui donnera la cadence. Il est remarquable que toutes les variables retenues convergent, pour faire de lui le « type idéal » dont la Direction pouvait avoir besoin... dans le contexte difficile décrit plus haut (absence de stimulation au travail) :

« a) âge : 25 ans (moyenne générale : 29 ans) ;

« b) ancienneté : 12 mois (moyenne : 7 mois), une certaine habitude de l'entreprise ;

« c) d'origine ouvrière ;

« d) intérêt technique fort, mais sans compétence forte (donc peu d'autonomie professionnelle) ;

« e) vis-à-vis de l'autorité : « mouton » ;

« f) vis-à-vis des camarades : « individualiste » ;

« g) vis-à-vis de l'avenir : veut monter dans l'entreprise ;

« h) vis-à-vis du syndicalisme : un des deux seuls qui ne sont pas à la C.G.T. (sur 12 ouvriers que comprend la ligne) » (l, 12).

C) LA « QUALIFICATION », COMME PRIME ANTI-GRÈVE.

Certaines catégories de personnel, très réduites en nombre, peuvent provoquer l'arrêt de la production de l'ensemble de l'usine, voire même de plusieurs usines, si elles font grève, en raison de leur place dans le processus de fabrication.

C'est le cas, par exemple, des pontonniers dans les usines de construction métallurgique. S'ils arrêtent de déplacer les « bruts de fonderie » à usiner, c'est toute l'usine qui est paralysée.

Leur travail consiste à actionner les ponts roulants qui permettent de déplacer de lourdes pièces d'un point à un autre selon les nécessités de l'usinage. Ils ont à effectuer trois types de commandes : avant-arrière, droite-gauche, haut-bas, généralement successivement. Leur travail est beaucoup plus simple que celui d'un grutier sur un chantier.

En raison de leur poste stratégique, les directions d'entreprises préfèrent leur attribuer d'emblée un salaire et une « qualification » élevés (relativement aux autres ouvriers, et au type de travail qu'ils effectuent) pour désamorcer une grève éventuelle.

D) LA « QUALIFICATION », COMME PRIME A LA PAIX SOCIALE.

Avant que la mensualisation des ouvriers ne se généralise, elle avait déjà été accordée depuis plusieurs années dans certaines entreprises, voire certaines branches.

Le patronat de ces secteurs, généralement monopolistes, pouvait se permettre de mensualiser tout le personnel en raison des profits élevés qu'il obtenait et s'assurer ainsi la paix sociale. Les « avantages » concédés étaient moins coûteux qu'une grève, fût-elle courte, en raison du type de production de ces secteurs.

Cette situation caractérisait la branche « Pétrole et Carburants » il y a quelques années encore.

Pour ne pas créer officiellement de précédent qui aurait pu gêner les autres industriels ne voulant pas accorder la mensualisation, les ouvriers mensualisés de ces entreprises monopolistes étaient purement et simplement classés ETAM. C'est une des raisons pour lesquelles la proportion d'ouvriers est si faible dans la branche « Pétrole et Carburants ».

4. ATTRIBUTION D'UNE QUALIFICATION INFÉRIEURE

La qualification attribuée à un poste de travail est « inférieure » à la qualification réelle et à la qualification officielle.

A) LE TRAVAIL DE MANŒUVRE PLUS QUALIFIÉ QUE LE TRAVAIL D'O.S.

De nombreuses tâches de manœuvre sont en fait plus qualifiées que celles que doivent effectuer les O.S. : elles requièrent plus d'expérience, plus de calcul, plus d'esprit d'initiative, plus d'habileté. Faire du terrassement, monter une échelle en portant des briques ou un sac de ciment, etc., exigent plus de savoir-faire que d'introduire, toute la journée durant, huit vis dans des trous pour fixer les ailes de R 6, sans jamais avoir à les visser (tâche réservée à l'O.S. suivant), comme c'est le cas sur des chaînes de montage de la R.N.U.R.

Le peu de considération pour l'activité manuelle et l'effort physique a conduit à considérer le travail de manœuvre comme encore moins qualifié que celui de l'O.S. De plus, le travail de manœuvre est plus difficilement chronométrable. En le rémunérant moins, on fait payer au manœuvre un manque de productivité possible. A l'heure actuelle, le travail de manœuvre est le résidu du travail qu'il n'est pas encore rentable de mécaniser ou d'automatiser.

B) LES DISCRIMINATIONS DE « QUALIFICATIONS ».

Le fait n'est plus à démontrer. A même type de travail, les « qualifications attribuées » sont différentes selon le sexe, la région, la branche d'activité, la nationalité... Un moindre rapport de force, une plus grande difficulté à lutter, un manque d'informations font que certaines catégories de travailleurs sont systématiquement « sous-qualifiés ».

Entre Paris et la province, le fait est fréquent. Non seulement on constate des écarts de salaire à qualification égale, mais de plus des différences de qualification à travail égal. Les travailleurs immigrés sont encore souvent les victimes de ce genre de discrimination. Une des premières grèves réussies de travailleurs immigrés, celle des ouvriers de l'usine PENARROYA de Lyon (9 février-13 mars 1972), a été motivée, entre autre chose, par la non-reconnaissance de la qualification du travail effectué.

5. UN TRAVAIL PLUS « QUALIFIÉ » EN RAISON DU REPORT DU TRAVAIL DÉQUALIFIÉ DANS D'AUTRES ENTREPRISES, BRANCHES, RÉGIONS OU PAYS

Et, bien sûr, l'inverse est vrai.

Les thuriféraires du progrès technique mettent volontiers en avant le cas d'entreprises ou de branches industrielles dans lesquelles le pourcentage

de cadres et de techniciens dépasse 50 % de l'effectif total. N'est-ce pas la preuve, puisqu'il s'agit de « secteurs de pointe », que nous nous orientons vers une disparition du travail abêtissant ?

C'est une fois de plus raisonner sur les seuls chiffres disponibles, en méconnaissant les processus réels.

- A)** Le travail déqualifié est reporté dans des entreprises sous-traitantes ou dans d'autres branches d'activités, dans les pays à main-d'œuvre à bon marché.

Lors de l'implantation d'une usine à Montpellier, IBM a déclaré avoir créé en province des emplois très qualifiés dans un cadre agréable, symbole de l'entreprise dynamique et moderne. Mais, dans le même temps, se créaient de nombreuses entreprises sous-traitantes, travaillant presque exclusivement pour IBM, et effectuant toutes les tâches déqualifiées : câblage, soudure, etc. La main-d'œuvre employée par les sous-traitants est en quasi-totalité féminine, très jeune, et très mal payée. Le *turn-over* est élevé, mais en raison du sous-emploi dans la région et du peu de temps qu'exige la « mise au courant » d'une nouvelle ouvrière, cela ne gêne pas la marche de l'entreprise.

Les entreprises sous-traitantes reçoivent d'IBM le plan de production et les machines. L'organisation du travail est même préétablie par IBM, qui par ailleurs forme les quelques cadres techniques nécessaires.

De même, les services publics tels que les P et T, SNCF, RATP..., qui, actuellement, automatisent rapidement leurs installations, mettent en avant le fait que leur personnel devient de plus en plus qualifié : le nombre d'ingénieurs et de techniciens croît en valeur absolue et relative. Mais, dans le même temps, les entreprises de construction électrique et électronique, fournisseurs des services publics (LMT, Thomson-CSF, CGE, etc.), connaissent un développement sans précédent, installant des usines en province et en particulier dans l'Ouest, utilisant massivement de la main-d'œuvre féminine sans qualification. Une part du travail déqualifié, correspondant au nombre croissant d'ingénieurs et de techniciens aux P et T, à la SNCF, à la RATP, etc., est reporté dans ces usines de fabrication de matériel électrique et électronique. L'autre part reste dans ces « services publics » sous forme de : surveillants, contrôleurs, codeurs, perforatrices, etc.

Les statistiques par branche, par région, que fournit l'INSEE sont trompeuses quand on veut les interpréter comme indicateurs de l'évolution de la qualification du travail, si l'on méconnaît le processus réel de division du travail.

- B)** Les nouvelles tendances de localisation des établissements industriels dans des pays où la main-d'œuvre est bon marché sont fondées non plus sur l'exploitation des richesses naturelles, mais sur l'exploitation de la seule main-d'œuvre.

On observe en effet, depuis une dizaine d'années, une nouvelle division internationale du travail.

Pour différentes raisons (concurrence japonaise, coût croissant de la main-d'œuvre dans les métropoles, danger à accroître l'immigration de travailleurs étrangers, baisse des taux de profits en raison d'installations toujours plus coûteuses), les entreprises de secteurs hautement mécanisés et automatisés (automobile, appareillage électrique, matériel photographique...) installent des ateliers de fabrication et de montage dans des pays où la main-d'œuvre sous-employée coûte de 7 à 10 fois moins cher et dont les gouvernements offrent des exonérations fiscales importantes, voire même créent de véritables zones franches : Malaisie, Indonésie, Singapour, Philippines, Tunisie, Sénégal, Côte-d'Ivoire, etc.

En revanche, le travail de conception et la production des équipements et des machines-outils se concentrent dans les métropoles.

Il existe un autre processus de concentration de l'activité intellectuelle dans les métropoles capitalistes : c'est la commande « d'usines clés-en-main » ou d'études par des pays sous-industrialisés mais disposant de capitaux suffisants, aux sociétés d'ingénierie des pays bénéficiant de l'antériorité du développement industriel.

A partir des années 60, la « guerre froide » ayant pris fin, les « démocraties populaires » de l'Est européen, et particulièrement l'URSS, ont fait appel aux sociétés d'ingénierie d'Europe et des USA pour développer certains secteurs industriels accusant des retards préjudiciables

Au même moment, certains pays du Tiers-Monde ayant accédé à l'indépendance politique et disposant de devises provenant de la vente de leurs matières premières (pétrole, fer, métaux non ferreux, produits agricoles, etc.) ont commencé à passer des commandes d'usines clés-en-main, de grands travaux, ou de mise en exploitation de nouveaux périmètres agricoles (1, 17).

L'ouverture de ces « nouveaux marchés » est à l'origine d'une forte croissance des sociétés d'études et de conseils existantes et de la création de nouvelles sociétés.

En ce qui concerne la France, la vente d'ensembles industriels est passée de 1 milliard en 1962, à 2 milliards en 1965, 3 en 1967, 6 en 1968.

En 1969, les sociétés d'ingénierie rassemblées dans ABETEX (*) réalisaient 50 % de leur chiffre d'affaires à l'exportation.

SOGREAH a créé la Société Technique Agricole SOGETHA. La division des Techniques d'Aménagement de SOGREAH, constituée en société autonome en janvier 1973, réalise 80 % de son chiffre d'affaires dans « les pays en voie de développement ».

Le groupe CREUSOT-LOIRE a créé une entreprise générale spécialisée : l'ENSID, pour la réalisation d'usines sidérurgiques à l'étranger.

La CIFAL s'est créée en 1956 pour la réalisation d'unités de production de produits alimentaires en Roumanie. Depuis, cette société continue à vendre dans les pays de l'Est des usines alimentaires clés-en-main.

Des entreprises publiques, des sociétés d'ingénierie et des banques ont créé en commun de nouvelles sociétés d'ingénierie spécialisées dans l'exportation : les SOFRE, c'est-à-dire SOFREGAZ, SOFRELEC, SOFRE-TRANSPORT, SOFRETUR, SOFRERAIL.

(*) Les membres d'ABETEX sont : BCEOM, BDPA, COCEI, COGNE et BELLIER, EUREQUIP, HEURTEY, INGEROUT, INTEG, OTH, OTP, SCET-Internationale, SEI, SERI, SESTIG, SGTE, SOFRELEC, SOFRERAIL, SOFRESID, SOGELERG, SOGREAH, TECHNIP.

Récemment, la commande à la France par l'Iran de six centrales nucléaires à 1 milliard de francs pièce, provoque une mobilisation de toutes les compétences en matière d'ingénierie nucléaire, au point que se manifestent des inquiétudes de ne pouvoir répondre à l'ampleur de la demande (IV, 1).

La vente d'études et d'équipements à l'étranger n'a pas pour seul but immédiat de contribuer à la poursuite de la croissance de sociétés capitalistes et, de ce fait, d'accroître le nombre et le pourcentage d'ingénieurs et de techniciens dans les métropoles occidentales. Elle est aussi une des conditions du maintien et du développement de la domination économique de ces pays sur les autres, et de la poursuite de la concentration de l'activité de conception dans ces mêmes pays, par voie de conséquence.

Dans un document de la SOFREGAZ, on peut lire, parmi les motifs qui ont prélué à la création de cette société d'ingénierie par le Gaz de France, la Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine (SNPA), et neuf banques :

« installer, rétablir, ou développer l'influence française sur les élites techniques des pays étrangers : faire en sorte que ces élites pensent en français, qu'elles utilisent des manuels français et de normes françaises, qu'elles aient en main les catalogues français et qu'elles commandent leurs équipements en France.

« provoquer directement ou indirectement des commandes d'équipements lourds à l'industrie française » (I, 17).

Des ingénieurs et des techniciens se forment dans les pays sous-développés, mais très souvent leur activité et subordonnée à des techniques extérieures, et inscrites dans la division internationale du travail.

Il existe aussi une division internationale du travail entre pays à économie libérale.

La France, par exemple, n'échappe pas à la division internationale du travail, et à la concentration, dans d'autres métropoles capitalistes plus puissantes qu'elle, du travail qualifié correspondant à du travail moins qualifié qu'elle effectue.

C'est le cas concernant les machines-outils. Nous avons vu précédemment qu'une fraction de la partie qualifiée du travail enlevé dans le secteur de production directe est reportée dans le secteur de production des moyens de production. La fabrication des machines-outils exige de nombreux professionnels et peu d'O.S.

Or, à l'heure actuelle, la France est, avec l'URSS, le seul grand pays industriel à importer plus de machines-outils qu'il n'en exporte (IV, 2). Le déficit du commerce extérieur a atteint 400 millions de francs en 1973, au profit des Allemands pour l'essentiel.

Cela signifie que tout le travail qualifié correspondant au travail déqualifié effectué en France, à cause de ces machines-outils, ne s'y trouve pas.

Le moindre coût de la main-d'œuvre française par rapport à celle des autres métropoles, Japon excepté, a favorisé les produits français sur le marché mondial, qui ont, de plus, bénéficié pendant un temps d'une conjoncture favorable. Dès lors, la tendance des industriels a été de produire davantage immédiatement et pour cela de s'équiper sans attendre,

en important des machines-outils de l'étranger. L'industrie française de la machine-outil n'a pas su prévoir et se préparer à la forte industrialisation de ces dernières années, même si elle s'autosatisfaisait d'un chiffre d'affaires honorable de 2,24 milliards de francs. Un déficit persistant du commerce extérieur dans ce secteur, compromettrait la place de la France dans le groupe des pays concentrant le travail qualifié de la production mondiale, car un terrain occupé est difficile à reprendre.

DEUXIÈME PARTIE

Processus
de " déqualification-
surqualification "
de la force de travail
et évolution
des rapports sociaux

Evolution du marché de l'emploi et des types de main-d'œuvre

Le chef d'entreprise n'accroît la séparation de la partie intellectuelle et de la partie manuelle du travail que parce qu'elle lui permet de valoriser le capital dont il a la charge avec moins de personnel : il supprime par là même des emplois. Mais l'accroissement de la productivité lui procure un capital additionnel qu'il peut utiliser pour créer des emplois nouveaux.

Simultanément s'opère une modification des types d'emplois : les uns, en petit nombre, devenant plus qualifiés, les autres étant déqualifiés.

La « déqualification-surqualification » du travail se réalise en même temps et indissolublement avec un mouvement de suppression et de création d'emplois.

Ces deux mouvements contradictoires affectent donc fondamentalement le marché de l'emploi et la main-d'œuvre. Et s'il est vrai que la division du travail se généralise, s'accroît — et cela de plus en plus vite —, le marché de l'emploi et la composition de la main-d'œuvre devraient connaître des bouleversements profonds et rapides.

1. SUPPRESSION ET CRÉATION D'EMPLOIS

Nous voulons montrer que :

- il faut une masse toujours croissante de capital pour maintenir le plein emploi d'une population presque stable ;
- le plein emploi ne s'obtient, dans le mode de production capitaliste, que par un mouvement incessant de suppression et de création d'emplois ;
- l'accélération de ce mouvement, due à une division accrue du travail, en exige une gestion rigoureuse sous peine de graves réactions sociales.

A) SI LA MASSE DE CAPITAL RESTE LA MEME, LE MACHINISME OU L'AUTOMATISATION SUPPRIME PUREMENT ET SIMPLEMENT DES EMPLOIS

Soit une entreprise. Deux cas sont possibles :

- 1) Le capital nécessaire à l'achat des nouvelles machines et des matières premières supplémentaires, qu'elles permettent de transformer, est égal au capital qui servait à rémunérer les salariés dont les emplois ont été supprimés par l'introduction de ces machines.

Dans ce cas, avec la même masse de capital, il n'est pas possible d'en dégager une partie pour acheter, de nouveau, la force de travail des travailleurs dont les emplois viennent d'être supprimés. La suppression d'emplois libère une fraction du capital qui n'est dégagée que pour être en totalité engagée sous une forme non échangeable contre de la force de travail.

2) Le capital nécessaire à l'achat des nouvelles machines et des matières premières supplémentaires, qu'elles permettent de traiter, est inférieur au capital qui servait à rétribuer les salariés dont les emplois ont été supprimés.

Dans ce cas, une fraction du capital est dégagée sans pour autant être immédiatement réengagée. Mais cette fraction de capital ne permettra l'achat (éventuellement) que d'une partie de la force de travail autrefois utilisée ; et ce, pour deux raisons.

La première, évidente, est que seule une partie du capital, s'échangeant précédemment en totalité contre de la force de travail, est disponible.

La seconde est que cette partie de capital effectivement dégagée ne peut être employée en totalité à l'achat de force de travail. Une partie doit être, en effet, consacrée à l'achat de matières premières et de machines.

Il peut toutefois y avoir une exception. En effet, la partie de capital dégagée, convertissable en salaires, peut servir à acheter la force de travail de travailleurs aussi nombreux que précédemment, si ces derniers doivent vendre leur force de travail beaucoup moins cher que les travailleurs précédents. Or, le recours à une main-d'œuvre moins qualifiée, donc moins chère, est permis précisément par l'introduction de machines nouvelles et de nouveaux automatismes. Tendanciellement, il n'est plus besoin, pour la grande masse des travailleurs, que de leur force physique ou de leur résistance nerveuse. Si la force de travail de ce type est disponible là où se localise le capital dégagé, ou s'il est possible de la faire venir à peu de frais, on peut observer alors qu'un capital de même masse permet d'employer autant de salariés, voire plus, après élévation de sa composition organique, qu'avant.

Trois remarques doivent être faites cependant. La première est que ce ne sont pas les mêmes salariés. Il a fallu en licencier certains pour en reprendre d'autres, dont la force de travail est moins coûteuse. La deuxième est qu'une partie moindre du capital est distribuée à un nombre égal ou supérieur de salariés. L'opération se solde par une baisse du pouvoir d'achat moyen des salariés de l'entreprise.

La dernière remarque est que le cas évoqué est exceptionnel. Il faudrait, en effet, que la force de travail des travailleurs embauchés après « modernisation » soit d'un prix deux à trois fois inférieur à celui de la force de travail utilisée antérieurement. Toutefois, ce cas existe et tend même à devenir moins rare. On peut observer des entreprises localiser tout ou partie de leurs établissements industriels dans des pays où la main-d'œuvre, par nécessité, se vend cinq à dix fois moins cher que dans les métropoles.

Dans les métropoles mêmes, le fait s'observe. Les écarts de salaires, entre Paris et la province, qui atteignent parfois en fait 25 à 30 %, peuvent suffire à maintenir le niveau de l'emploi malgré la « modernisation », si l'usine se décentralise, « les aides » à la décentralisation facilitant l'opération.

A ces remarques près, l'introduction de machines plus « perfectionnées », à capital de même grandeur, se traduit donc, pour les travailleurs, par des compressions d'effectifs.

B) SI LA MASSE DE CAPITAL EN FONCTIONNEMENT AUGMENTE, LE MACHINISME OU L'AUTOMATISATION ENTRAINE AUSSI, LE PLUS SOUVENT, DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

Dans certaines branches, les « modernisations » successives font que, malgré l'accroissement considérable de la production, le nombre absolu de salariés diminue.

Deux exemples :

• *Le Textile du Nord*

De 1951 à 1962, on estime que les effectifs ont diminué de 30 % alors que la production augmentait de 35 % (1, 1).

De 1962 à 1971, la production s'est accrue de 13,0 % alors que les effectifs diminuaient de 22,1 %. Pour certaines productions, les gains de productivité ont été plus considérables encore.

Ainsi, la production de filés de laine peignée a augmenté de + 14,6 % alors que l'effectif ouvrier diminuait de 30,7 % entre 1962 et 1971.

Au total, de 1954 à 1970, 80.000 emplois ont été supprimés dans le Textile du Nord.

— 51.666 de 1954 à 1968 ;

— 11.007 de 1968 à 1970, auxquels s'ajoutent 16.672 emplois de frontaliers (1, 2).

• *La R.A.T.P.*

Malgré l'accroissement considérable des déplacements domicile-travail, la fréquentation du métro stagne depuis la dernière guerre.

Nombre de voyageurs par année

(En millions.)

	1950	1955	1960	1965	1970	1971 (*)
Métro + RER	1.166	1.114	1.213	1.255	1.223	1.175

(*) La diminution sensible du nombre de voyageurs transportés cette année-là est due, en partie, à la grève des conducteurs du mois d'octobre.

Elle stagne en raison de la saturation du réseau, compte tenu de son tracé, du matériel utilisé, des horaires de travail, de l'ouverture très réduite de lignes nouvelles, etc.

Le développement du réseau, le percement de nouveaux tunnels représentent des sommes considérables que les pouvoirs publics n'ont pas estimé devoir dégager.

Une autre option a été retenue : accroître la capacité de transport du réseau actuel ; et, malgré tout, diminuer les coûts d'exploitation, en généralisant l'automatisation à la conduite et à la régulation des trains, à la surveillance, à la gestion, etc.

« L'augmentation escomptée de la capacité de transport permettra de mieux valoriser les investissements déjà faits dans les installations fixes et équivaudra dans une certaine mesure au percement de nouveaux tunnels qui seraient beaucoup plus coûteux que les équipements nécessaires pour automatiser.

« D'autre part, la nécessité des gains de productivité, pour que l'exploitation d'un métro reste rentable ou le redevienne, découle de l'importance croissante du poste « salaires » dans le bilan d'exploitation. En cette matière, il est peu d'opérations d'automatisation qui ne trouvent leur justification économique à court ou à moyen terme, et cela explique la faveur de tels projets auprès des dirigeants des compagnies de transport ferroviaire urbain ou suburbain, un peu partout dans le monde » (1,3).

De fait, la « modernisation » en cours sur le réseau ferré de la R.A.T.P. va supprimer officiellement 5.400 emplois en cinq ans sur un total de 29.000 environ.

Avec l'automatisation de la conduite du métro, le conducteur, ouvrier très qualifié pour conduire les anciens trains, devient un simple presse-bouton, le « liftier d'un ascenseur horizontal » comme disent les conducteurs eux-mêmes. La direction de la R.A.T.P., considérant que le travail de conduite est devenu très simplifié, a décidé que le conducteur pouvait effectuer désormais, en plus, le travail qui incombe au chef de train habituellement, à savoir : vérifier que tout le monde est monté et donner le signal de départ. D'un coup, par cette « modernisation », la moitié du personnel roulant devient inutile. La catégorie des chefs de train est en train de disparaître.

Les chefs de quai, qui, autrefois, avaient un rôle important dans la régulation du trafic en transmettant des informations aux conducteurs, en plus de la surveillance des quais et des renseignements des usagers, ont perdu toute importance par suite, d'une part, de l'installation de la radio à bord des trains qui permet au « Poste de Commande Centralisé » de communiquer directement avec les conducteurs et par suite, d'autre part, de l'installation d'un réseau de télévision interne, qui permet à une seule personne de surveiller, en même temps, tous les quais, toutes les entrées des stations importantes.

Aussi prévoit-on leur suppression progressive, en ne laissant plus qu'une ou deux personnes pour les stations complexes (croisements de lignes) et une personne toutes les deux ou trois stations simples.

Le poinçonnage automatique a supprimé d'ores et déjà une bonne partie des poinçonneurs.

Enfin, le personnel de bureau et d'encadrement doit également subir une réduction importante. L'ensemble des entrées du métropolitain va être relié à un ordinateur central. Les entrées, les sorties, les billets délivrés, les recettes seront connus en permanence.

Une bonne partie du travail de comptabilité est dès lors supprimée. A partir des informations recueillies en permanence et de « modèles » de trafic mis au point, une régulation constante des trains pourra être effectuée. Dès lors, grâce à cette connaissance très précise et centralisée du trafic, les tableaux de service des agents de conduite, établis actuellement encore par la maîtrise dans chaque terminus, seront fixés centralement par ordinateur au « Poste de Commande ». Aussi le personnel de maîtrise sera-t-il réduit dans chaque terminus.

La direction de la R.A.T.P. prévoit qu'elle n'a pas encore épuisé les « merveilles de la gestion intégrée ».

« Beaucoup de projets, dont la réalisation est entreprise aujourd'hui, auraient été difficilement concevables il y a seulement deux ou trois ans, et nous ne pouvons qu'être émerveillés devant l'étendue du champ des possibilités nouvelles qui s'ouvrent devant nous... »

déclarait en 1969 le chef du service des Etudes Techniques de la R.A.T.P. dans la « Revue Générale d'Electricité ».

Pour opérer la compression des effectifs, la direction de la R.A.T.P. prévoit qu'elle pourra le faire sans licenciement d'agents titulaires et auxiliaires, en limitant strictement le recrutement et par les départs « naturels » (retraites, pré-retraites, départs volontaires). Mais on exclut du compte les temporaires (900 environ en juillet 1972) qui ne sont protégés par aucun statut. Pour les autres, on promet de les reclasser dans la R.A.T.P. Mais ils devront passer un examen pour retrouver un poste au moins équivalent en salaire et en intérêt du travail. Si l'agent ne réussit pas l'examen, il devra accepter un poste nécessairement moins qualifié. C'est ce qui arrivera au plus grand nombre, pour la raison simple que les postes disponibles sont en nombre limité dans toutes les catégories, conséquence de la « modernisation », qui les touche toutes successivement. Enfin, il est prévu par « l'accord-cadre modernisation » que, s'il y a une différence de salaire entre l'ancien et le nouveau poste, l'ancien niveau de rémunération sera maintenu pendant six mois. Au-delà, une moyenne sera établie entre l'ancien et le nouveau salaire.

Ces procédures, jointes à un blocage relatif des salaires comparativement au secteur privé, entraînent l'accroissement des départs « volontaires », des plus jeunes en particulier qui ne voient aucun avenir intéressant en restant dans cette entreprise.

C'est ainsi que les objectifs de compression d'effectifs sont parfois atteints sans conflit apparent. Mais la dévalorisation de la force de travail de nombreux travailleurs n'en est pas moins réelle.

C) LA MODERNISATION DE CERTAINES ENTREPRISES OU BRANCHES D'ACTIVITE PROVOQUE DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS DANS D'AUTRES ENTREPRISES, VOIRE MEME D'AUTRES BRANCHES D'ACTIVITES

- Une concurrence accrue s'exerce sur les entreprises fabriquant le même type de marchandises et qui n'ont pas élevé à temps leur productivité. Ces entreprises disparaissent purement et simplement ou sont rachetées avantageusement par d'autres, après que leur capital se soit dévalorisé.

Les capitaux à forte composition organique (*) concurrencent non seulement les autres capitaux placés dans la même sphère de production, mais aussi tous les petits producteurs indépendants, tant des métropoles capitalistes que des pays où existent encore des modes de production pré-capitalistes.

(*) Ceux des capitaux qui ont accru leur part constante (machines, bâtiments, matières premières...) par rapport à leur part variable (salaires...). Ce sont donc les entreprises qui se modernisent qui ont le capital à plus forte composition organique.

A certaines époques, la concurrence, accentuée par des guerres, voire des famines, a été telle qu'un grand nombre de producteurs indépendants ont dû, soit émigrer vers les villes industrielles et vendre leur force de travail, soit émigrer vers des pays à coloniser (Irlandais aux Etats-Unis, paysans et artisans ruinés en Europe vers les pays d'Afrique du Nord...).

Le bas prix des produits manufacturés et le développement des moyens de communication ont permis de ruiner par la concurrence les petits producteurs indépendants des pays connaissant des modes de production précapitaliste. Ces pays sont devenus alors à la fois un champ d'extraction de matières premières et un réservoir inépuisable de main-d'œuvre.

Ces pays n'ont depuis d'autres solutions que :

- soit de se fermer totalement ou avec extrême rigueur au commerce extérieur,
- soit d'essayer d'obtenir un accroissement du prix des matières premières,
- soit de s'ouvrir totalement à l'investissement de capitaux étrangers (continuant à produire pour les métropoles mais à meilleur compte) en essayant de grappiller quelques avantages.

- La demande de marchandises dans les secteurs de production de biens de consommation diminue, par suite de la perte de salaire subie par les salariés licenciés ou par les salariés qui auraient été embauchés en temps normal.

L'accroissement du chômage, qui lui-même empêche relativement les augmentations de salaire, peut entraîner une diminution importante de la demande « intérieure » de certains biens (habillement, équipement, etc.), et même déclencher une véritable « crise » dans certaines branches, pour peu que d'autres facteurs jouent dans le même sens.

Il en a été ainsi, par exemple, à plusieurs reprises, pour l'industrie textile.

Le développement de l'industrie textile du Nord s'inscrit dans le contexte bien particulier à cette branche de production qui est :

- d'une part la grande dépendance de cette branche par rapport aux marchés des matières premières, en amont ;
- d'autre part la demande très fluctuante tant en quantité qu'en variété de produits suivant les saisons et suivant les années.

Cette double dépendance renforce les mouvements brutaux du capital, et les crises périodiques (1953-55, 1959-60, 1964-65, 1967-68).

En 1967, 50,2 % des effectifs de salariés de la région Nord, faisant l'objet d'un licenciement collectif, étaient employés dans le textile, alors que cette branche ne représentait que 10,6 % de la population active du département Nord, et 6,3 % de celle du Pas-de-Calais.

De plus, chaque crise (baisse de la production) entraîne une diminution importante du niveau de l'emploi ; toute augmentation de la production n'induit qu'une faible élévation des effectifs. Chaque crise est l'occasion d'une centralisation accrue du capital et d'une élévation de sa composition organique, donc de la productivité du travail.

Par exemple, en 1969, une augmentation de 9,5 % de la production textile dans le Nord ne s'est traduite que par un accroissement de 537 salariés, après la crise de 1967-1968.

D) MAIS, DANS LE MÊME TEMPS, L'ÉLEVATION DE LA COMPOSITION ORGANIQUE DU CAPITAL DANS LES ENTREPRISES D'UNE BRANCHE PROVOQUE DANS D'AUTRES BRANCHES LA CRÉATION D'EMPLOIS.

D'une part la masse du capital s'accroît plus vite et, en conséquence, permet la mise en valeur d'une plus grande quantité de capital additionnel. D'autre part, l'élévation de la productivité dans certaines branches entraîne un surcroît de demande de produits dans d'autres branches. Comment ?

- Une nouvelle catégorie de travailleurs exclusivement vouée à la construction des machines apparaît. Mais on ne va pas retrouver dans ce secteur les emplois supprimés ailleurs. Pourquoi ? parce qu'une machine aussi chère que la force de travail qu'elle remplace, représente moins de travail que le prix de la force de travail déplacée. En effet, le prix de la machine exprime d'une part le prix des outils et matériaux nécessaires à sa construction, et d'autre part tout le travail qui s'y est cristallisé : c'est-à-dire le travail nécessaire et le surtravail. Au contraire, le prix de la force de travail déplacée n'exprime que le travail nécessaire et ne contient rien d'autre.

Deux sommes égales, l'une pour acheter une machine, l'autre pour acheter de la force de travail, contiennent non seulement des quantités de travail différentes, mais encore des quantités de travail différentes plus qu'il n'en paraît. Car, l'une contient du travail fait, non payé à l'ouvrier, mais payé par l'acheteur au vendeur : en termes de prix de force de travail, il y a donc moins de travailleurs qu'il n'en paraît. L'autre contient plus de travail qu'il n'en paraît, puisque dans le prix de vente de la force de travail n'est pas compris son surtravail.

Lorsqu'une machine est construite, elle l'est pour longtemps. Alors que la valeur de la force de travail s'incorpore d'un coup dans la valeur de la marchandise produite, la machine ne transfère, elle, que la valeur qu'elle perd en moyenne en raison de son usure. Elle ne rentre que par fraction dans le procès de création de la valeur. A supposer que la construction d'une machine nécessite pendant un an la même quantité de travail que celle, par exemple, des dix ouvriers dont elle supprime l'emploi, la durée d'utilisation de la machine sera peut-être de cinq, dix, vingt ans.

Enfin, très rapidement, les procédés techniques les plus productifs s'introduisent aussi dans la sphère de production des machines. Si la production reste artisanale dans cette sphère, soumise à la formation lente de spécialistes..., la productivité générale ne s'élèvera que très lentement avec tous les risques qui en découleront pour le capital : raréfaction et renchérissement de la main-d'œuvre, concurrence du capital d'autres pays, par exemple, etc.

- L'élévation de la composition organique du capital permettant une productivité accrue, entraîne une augmentation de la demande de matières premières à transformer. La production devra donc s'accroître dans le secteur des matières premières. Combien d'ouvriers supplémentaires seront-ils nécessaires ?

Avant d'embaucher, l'employeur va d'abord augmenter l'intensité et éventuellement la durée du travail des ouvriers qu'il emploie déjà, surtout si la demande supplémentaire lui apparaît comme conjoncturelle.

Le niveau de l'emploi dans le secteur des matières premières va dépendre ensuite, là aussi, de l'introduction de procédés techniques nouveaux et de la nouvelle organisation du travail. S'il fut une époque où le développement de l'industrie mécanique provoqua l'accroissement considérable du nombre d'ouvriers dans les mines de charbon, de fer, dans la sidérurgie, il n'en est plus de même, non seulement dans ces secteurs, mais aussi dans les secteurs de production de nouvelles sources d'énergies, par exemple, pétrole, électricité..., où d'emblée les techniques les plus « modernes » (les plus productives pour le capital) sont mises en œuvre.

- Les répercussions de l'élévation de la composition organique du capital dans telle ou telle branche sont aussi très importantes dans l'industrie des transports. Non seulement les échanges augmentent en volume, mais aussi en extension. Le commerce international s'élargit, et donc nécessite plus de moyens de transports. Il devient alors indispensable d'entreprendre de grands travaux de longue haleine : tunnels, ports, énormes pétroliers, avions géants, autoroutes, etc.

- L'élévation de la productivité abaisse progressivement le coût unitaire du produit. La demande tend alors à s'accroître. Si de nouveaux procédés techniques ne sont pas introduits, l'entreprise « modernisée », après avoir débauché, peut au bout d'un certain temps réembaucher pour faire face à l'extension de la demande. Mais elle réembauche plus tard et sur une nouvelle base technique, c'est-à-dire avec des postes de travail moins qualifiés.

Plus ou moins rapidement, il peut se produire une augmentation absolue du nombre de salariés dans une entreprise « modernisée ». Mais il a fallu pour cela un capital additionnel. Cette augmentation absolue est dans le même temps une diminution relative par rapport au capital engagé. Par ailleurs, comme nous l'avons vu précédemment, elle peut correspondre à des licenciements dans les entreprises concurrencées.

- Enfin, l'accroissement de la productivité du travail, en général, permet d'employer progressivement une partie de la force de travail disponible à des tâches improductives : services gouvernementaux, police, clergé, magistrature, armée...

E) CONCLUSIONS

De ce qui précède, découlent ces deux observations :

- La composition organique s'élevant, une fraction du capital toujours plus importante se transformant en machines, installations diverses et matières premières, la part du capital consacrée à l'achat de la force de travail se réduit proportionnellement, tout en augmentant en valeur absolue. En conclusion, la proportion d'ouvriers employés par rapport à la masse de capital engagé est décroissante.

- Les travailleurs remplacés par la machine sont renvoyés sur le marché du travail, et ne trouvent à s'employer que grâce à un nouveau capital et non grâce au capital converti en machine.

Encore faut-il que ce nouveau capital se localise dans la région où habitent les ouvriers remplacés, et fasse appel au type de force de travail qu'ils représentent. Or, en dehors de leur ancienne activité, ces hommes, appauvris par la division du travail, ne retrouvent souvent que des emplois inférieurs et mal payés.

Constamment les ouvriers sont alternativement attirés ou repoussés par le capital. Le traitement par l'INSEE des déclarations de salaires faites par les employeurs des secteurs privés et semi-publics (déclarations modèles 2460) permet de connaître, pour l'année 1969, le pourcentage de salariés, selon leur catégorie socio-professionnelle, qui ont changé une ou plusieurs fois d'employeur au cours de l'année.

**Répartition des salariés par C.S.P.
selon le nombre d'employeurs au cours de l'année 1969**

CATEGORIES socio-professionnelles	NOMBRE D'EMPLOYEURS				TOTAL
	1	2	3	4 et +	
Cadres supérieurs	96,3	3,4	0,2	0,1	100
Cadres moyens	94,0	5,4	0,5	0,1	100
Employés	91,8	7,0	1,0	0,2	100
Ouvriers	85,3	11,4	2,4	0,9	100
Personnel de service	90,4	7,6	1,5	0,5	100
Ensemble	88,2	9,5	1,8	0,5	100

Source : **Economie et Statistique** n° 42, février 1973.

En un an, 14,7 % des ouvriers ont dû changer d'employeurs.

Les données statistiques manquent pour montrer que ce mouvement d'attraction et de répulsion devient toujours plus fréquent et touche un nombre toujours plus croissant de salariés. Mais, à la fois, le raisonnement et les indications d'observateurs permettent de penser que les travailleurs salariés devraient connaître à l'avenir plus fréquemment des périodes de chômage dans leur vie active. Pourquoi ?

La composition organique s'élevant, la masse de capitaux, disponibles (accrue encore par les facilités de centralisation) pour opérer de nouvelles transformations techniques, augmente très rapidement. La création du marché mondial fait que la concurrence s'aiguise, entraînant la disparition d'entreprises et accélérant la généralisation des nouveaux procédés techniques, ce qui pousse aussitôt le capital à en trouver de plus productifs encore.

Mais, à ce mouvement de suppressions d'emplois, dû à l'élévation de la productivité et à la concurrence, correspond un mouvement de créations d'emplois, grâce au capital toujours plus abondant et qui n'a de cesse d'être mis en valeur, en se « plaçant » dans des sphères ou dans des régions où la production ne se fait pas encore sur le mode capitaliste (faisant d'ailleurs disparaître progressivement les petits producteurs indépendants). C'est la raison pour laquelle les experts du Commissariat au Plan ont émis un avis lors de la préparation du VI^e Plan, attirant l'attention des pouvoirs publics sur le fait que le marché du travail deviendra de plus en plus sensible à la « conjoncture de l'activité ».

« Dans une économie développée, où la proportion de la population agricole et celle des non-salariés deviennent de plus en plus minoritaires, et où de surcroît les disponibilités de main-d'œuvre s'accroissent de façon régulière, les aléas peuvent réagir, au moins durant une période transitoire, de façon plus ample et plus brutale sur le marché du travail ; les mécanismes d'amortissement liés souvent à un sous-emploi caché ou à des possibilités de maintien dans des activités peu productives, y ont en effet nécessairement moins de place.

« Cette sensibilité aux aléas conjoncturels est au demeurant plus forte durant les périodes de transformations structurelles importantes, marquées par des réorganisations d'activité, des fusions et des concentrations d'entreprises. Elle peut être accentuée momentanément par la recherche, par les entreprises, des secteurs exposés à la concurrence internationale d'un ajustement plus strict de leurs effectifs aux fluctuations de la production » (I, 4).

C'est la raison pour laquelle, dans certaines branches, alors que, pendant toute une période, les directions d'entreprises exaltaient par des remises de médailles, discours et primes diverses, ceux de leurs ouvriers qui étaient toujours restés fidèlement dans la même entreprise, voire le même poste, maintenant ces mêmes directions exaltent d'autres vertus : la mobilité, le changement de poste pour ne pas « végéter », la formation permanente, etc.

C'est la raison pour laquelle aussi, les travailleurs, à tous les niveaux de l'échelle hiérarchique, sont devenus extrêmement sensibles au problème des licenciements. La répétition, toujours plus fréquente, de vagues de compression d'effectifs, les amène à s'organiser pour s'y opposer, ou obtenir d'en limiter les conséquences. Tous les grands conflits récents illustrent cette situation : LIP, FOS, PECHINEY NOGUERES, JOURDAN et SALAMANDER à Romans, BOULY à Fourmies, WESTINGHOUSE, l'imprimerie LAROUSSE, RATEAU, etc. Et le fait que ce problème touche un nombre croissant de salariés donne à ces conflits une popularité considérable.

F) COMMENT GÉRER CE MOUVEMENT CONTRADICTOIRE DE SUPPRESSION ET DE CRÉATION D'EMPLOIS ?

Dans la gestion de cette contradiction, on fait jouer aux travailleurs immigrés et aux travailleurs temporaires un rôle précis. On pouvait lire dans le numéro de décembre 1971 de la revue *L'Expansion*, un article intitulé : « Les Hors-la-loi du Travail ». Il y est expliqué comment WENDEL-SIDELOR utilise la main-d'œuvre immigrée pour pouvoir affirmer que la reconversion de la sidérurgie lorraine se fait sans licenciements.

« Il n'y aura pas de licenciements. La réduction des effectifs se fera en souplesse, grâce aux départs naturels et à la libération des postes occupés actuellement par du personnel temporaire ou extérieur.

« Depuis un mois, l'euphémisme fleurit en Lorraine. La restructuration de la sidérurgie — on en jure ses grands dieux — ne touchera personne dans son travail. Les tâches au forfait, confiées à des entreprises de louage de main-d'œuvre, seront réservées désormais aux salariés de WENDEL-SIDELOR ; voilà tout.

« Les 4.000 ouvriers de ces entreprises de louage : pudiquement escamotés. Ils retourneront à la réserve d'où la sidérurgie les tirait, quand elle avait besoin de 150 hommes pour nettoyer un haut fourneau ou d'une équipe, le dimanche, pour évacuer les croûtes produites en cours de laminage. Problème résolu.

« WENDEL-SIDELOR considère cette force de frappe comme une main-d'œuvre « flottante » d'immigrés, venus gagner un peu d'argent en France avant de repartir au bout de quelques mois. « D'ailleurs, il y a de l'embauche dans le bâtiment », souligne-t-on au bureau central des mines et usines à Hayange » (1, 5).

Les femmes peuvent aussi, dans une certaine mesure, jouer le même rôle de volant de main-d'œuvre que les travailleurs immigrés ; mais à la différence de ces derniers, elles sont peu mobiles.

Les incitations à la mobilité géographique des travailleurs semblent avoir une efficacité limitée. Et à un certain niveau, le coût social de la mobilité géographique est élevé.

Les possibilités de gérer le mouvement de suppression et de création d'emplois, apparaissent donc limitées. Le dispositif de mesures prises ces dernières années : stage de conversion en cas de menace de licenciement, indemnités de licenciement, etc. vise à atténuer les conséquences de ce mouvement, mais il ne constitue pas un moyen réel de gestion.

La gestion du mouvement de suppression et de création d'emplois se complique en raison du changement qualitatif des emplois.

2. LA RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS ENTRE EMPLOIS SURQUALIFIÉS ET EMPLOIS DÉQUALIFIÉS

- Le chef d'entreprise qui accentue la division du travail s'expose à la réaction des travailleurs qui sont concernés. A travers plusieurs conflits sociaux importants (Les Houillères 1961, Sidérurgie lorraine 1967), une procédure a été progressivement établie.

La « modernisation » des équipements entraîne, d'un côté la suppression de postes d'ouvriers qualifiés et, d'un autre côté, la création de quelques postes surqualifiés et d'un plus grand nombre de postes déqualifiés. Pour éviter d'avoir à déqualifier, le chef d'entreprise peut procéder ainsi :

— accélérer les départs à la retraite (préretraite, retraite anticipée),

- offrir des postes équivalents dans d'autres secteurs qui ne sont pas encore touchés par la modernisation,
- faire accéder les ouvriers qualifiés qui restent aux échelons inférieurs à de nouveaux emplois surqualifiés,
- confier les postes déqualifiés à de la main-d'œuvre totalement nouvelle et dépourvue de formation : immigrés, femmes, ruraux, etc.

Cette procédure se réalise d'autant plus facilement que l'entreprise est en expansion.

C'est ainsi qu'à la Régie Renault un mouvement considérable de « déqualification-surqualification » a pu être réalisé sans conflit ouvert grave. Il n'en a pas été de même dans d'autres entreprises, où les gains de productivité étaient tels que la procédure ne résolvait que partiellement le problème.

- La mise en œuvre capitaliste du machinisme et de l'automatisation modifie 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,
- de savoir lire et écrire la langue usuelle et même de savoir la parler,
- et dans une certaine mesure, et dans certains cas, la force musculaire.

En revanche, 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 trouble psychologique ou psychomatique pouvant gêner la production, d'un travail répétitif,
- la soumission aux consignes transmises.

Il devient alors possible de faire appel à des travailleurs sans connaissance, sans expérience et contraints de vendre leur force de travail à bas prix : paysans, fils de paysans, travailleurs immigrés, femmes, jeunes sous-scolarisés de régions rurales ou de vieilles industries, etc.

C'est pourquoi on observe depuis la dernière guerre une modification de la composition de la classe ouvrière.

Les travailleurs immigrés.

- Le pourcentage de travailleurs immigrés parmi les ouvriers est passé de 8,7 % en 1954 à 11,6 % en 1968. Mais c'est surtout parmi les O.S. et les manœuvres que leur proportion s'est accrue : de 7,8 % en 1962 à 10,8 % en 1968 parmi les O.S. et pour la même période de 17,5 % à 22,7 % parmi les manœuvres.

Cependant les taux nationaux ne sont pas les plus significatifs. Les travailleurs immigrés sont nombreux dans deux types de branches d'activités :

- dans les branches peu mécanisées nécessitant de nombreux manœuvres : ils constituent 32,2 % des ouvriers du bâtiment et des travaux publics ;

— dans les branches hautement mécanisées et automatisées, nécessitant de nombreux O.S. : à Renault-Billancourt, ils constituent 62,0 % des O.S. au 31 décembre 1971, contre 9,5 % des ouvriers professionnels (*).

Ils sont employés en grand nombre lorsque l'entreprise ne dispose pas de main-d'œuvre nationale sans qualification sur place, comme c'est le cas dans la région parisienne. Par contre, dans les régions où il y a encore des réserves rurales de main-d'œuvre, les taux d'étrangers sont beaucoup moins élevés : 10,5 % des O.S. de Cléon, 14,1 % des O.S. de Sandouville, 0,4 % des O.S. du Mans, 5,7 % des O.S. de Douai ; etc.

La revue *Business Week* résumait récemment le rôle des travailleurs immigrés dans l'industrie européenne de la façon suivante :

Evolution de la proportion d'étrangers dans les différentes C.S.P.

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	1954	1962	1968	1972
0. <i>Agriculteurs exploitants</i>	1,9	1,6	1,2	0,7
1. <i>Salariés agricoles</i>	10,3	11,1	13,6	11,2
- 21 Industriels	2,8	2,2	2,8	
- 22 Artisans	3,2	3,1	3,5	
- 23 Patrons pêcheurs	0,2	0,6		
- 26 Gros commerçants	2,5	2,1	2,7	
- 27 Petits commerçants	2,6	2,2	2,1	
2. <i>Patrons de l'industrie et du commerce</i>	2,8	2,5	2,4	2,1
- 30 Professions libérales	1,6	1,6	1,5	
- 32 Professeurs et assimilés	4,0	4,2	3,9	
- 33 Ingénieurs	3,4	4,3	3,1	
- 34 Cadres administratifs supérieurs		3,8	2,6	
3. <i>Professions libérales et cadres supérieurs</i> ..	3,1	3,4	2,7	2,7
- 41 Instituteurs et assimilés	1,2	1,1	1,9	
- 42 Services médicaux et sociaux		0,9	0,8	
- 43 Techniciens	1,8	2,4	2,2	
- 44 Cadres administratifs moyens		1,6	1,6	
4. <i>Cadres moyens</i>	1,6	1,6	1,5	1,4
- 51 Employés de bureau		1,5	1,8	
- 52 Employés de commerce		1,7	2,1	
5. <i>Employés</i>	1,3	1,6	1,7	1,4
- 60 Contremaitres		3,7	4,1	3,5
- 61 Ouvriers qualifiés		7,7	8,9	9,3
- 63 Ouvriers spécialisés		7,8	10,8	11,2
- 65 Mineurs		21,2	20,3	
- 66 Marins et pêcheurs		1	1,3	
- 67 Apprentis ouvriers		2,9	3,7	
- 68 Manœuvres	17,2	17,5	22,7	17,8
6. <i>Ouvriers</i>	8,7	9,4	11,6	11,2
- 70 Gens de maison		11,5	12,7	
- 71 Femmes de ménage		4,0	12,6	
- 72 Autres personnes de service		6,6	4,8	
7. <i>Personnel de service</i>	5,3	6,8	7,9	7,5
- 80 Artistes		12,2	10,6	
- 81 Clergé		9,3	9,4	
- 82 Armée, Police		6,1	2,1	
8. <i>Autres catégories</i>	5,8	3,8	4,3	2,2
Ensemble	5,0	5,7	6,2	5,7

Sources : 1954, 1962, 1968 : Recensement de la population.
1972 : Enquête « Emploi », 1972, I.N.S.E.E.

(*) Depuis le changement de classification intervenu en 1972, les pourcentages sont respectivement, 69,8 % et 22,5 % au 31 décembre 1973.

« Aujourd'hui ce sont des Grecs qui fabriquent le fameux cristal suédois, et des travailleurs de quarante pays assemblent les automobiles VOLVO. Dans les charbonnages belges, pratiquement chaque mineur belge travaille côte à côte avec un étranger. Ce sont des Arabes qui font fonctionner avec efficacité le réseau ferroviaire allemand. Les travailleurs étrangers participent pour près de 50 % à la production française d'acier. La plupart des ouvriers qui sont en train de raser le quartier des Halles, à Paris, sont des Portugais. En Suisse, un ouvrier sur quatre n'est pas d'origine suisse ; si l'on y ajoute les travailleurs saisonniers, la proportion devient de un sur trois. La moitié de chaque FORD construite à Cologne l'est par un non-Allemand. Et il y a tellement de Turcs sur les chaînes FORD que des vendeurs de journaux distribuent le quotidien Turcuman aux portes de l'usine » (1, 6).

- Les « avantages » de la main-d'œuvre étrangère sont nombreux d'autant que certains mécanismes les perpétuent.

- La destruction des économies traditionnelles dans les pays paupérisés par l'extension progressive du mode de production capitaliste a appauvri des populations considérables, privées de tout moyen de production. Comme les paysans européens du XIX^e siècle, les travailleurs de ces pays n'ont d'autres ressources que de vendre leur force de travail, à la condition de trouver un capital qui veuille bien l'acheter. Ils sont donc prêts à s'expatrier, à couvrir des distances considérables pour être embauchés au prix qu'on voudra bien leur faire. On ne possède pas de statistiques nationales sur les salaires des travailleurs étrangers. Mais il est facile de constater que ce sont dans les branches économiques où les travailleurs étrangers sont en pourcentage élevé que le niveau des salaires est le plus bas.

- De plus, ils peuvent d'autant plus accepter des bas salaires que le coût de reproduction de leur force de travail est effectivement, pour l'instant, inférieur à celui d'un travailleur métropolitain.

En effet, même une faible somme d'argent envoyée à leurs familles, permet à celles-ci de survivre dans la mesure où elles peuvent encore pratiquer l'auto-consommation. Elles sont déjà logées, ou bien se logent en recourant à l'auto-construction. La scolarisation, sommaire et peu coûteuse des enfants, est prise en charge par les Etats respectifs. Quant à l'entretien des vieux, il est supporté par la famille élargie.

- C'est une main-d'œuvre très laborieuse. Espérant que son séjour ne sera que temporaire (le temps de se constituer un petit pécule) pour pouvoir ensuite s'installer comme artisan, ou petit commerçant dans son pays d'origine ou bien pour pouvoir se construire une maison, ou bien encore, espérant faire venir sa famille, le travailleur immigré est prêt à faire de nombreuses heures supplémentaires et à accepter du « travail noir ».

- Leur force de travail est jeune, intacte. Les travailleurs immigrés arrivent à l'âge où ils sont en pleine possession de leurs capacités physiques et nerveuses.

- Ils sont très mobiles. Pour plusieurs raisons : d'abord ils doivent trouver du travail coûte que coûte, même s'il est irrégulier. Ensuite, ils n'ont pas de logement à conserver. Devant économiser au maximum, et de plus, n'ayant guère le choix, ils prennent des logements sommaires, voire des habitations de fortune, les moins coûteuses possible. Enfin, le plus souvent sans famille, ils peuvent migrer facilement. Pour peu que

l'employeur offre comme logement un baraquement, il attire immédiatement la main-d'œuvre étrangère qu'il veut, même là où il y a pénurie de bras.

Les travailleurs immigrés sont immédiatement disponibles. Leur recrutement est aisé et peu coûteux. Soit qu'ils viennent d'eux-mêmes, souvent illégalement, à leurs frais. Soit qu'ils viennent par contingents entiers formés par des marchands de main-d'œuvre qui les exploitent, ou par des organismes officiels.

S'ils sont logés par l'employeur près de l'usine, il est facile d'obtenir d'eux de faire des remplacements, y compris le dimanche, les jours fériés, la nuit, etc. si quelques travailleurs sont absents.

— Ils peuvent être licenciés facilement. Mal protégés légalement, indéfendables pour beaucoup parce qu'en situation illégale de séjour, légalement licenciables pour certains au terme d'un contrat de travail très court, méconnaissant souvent la législation, peu organisés encore syndicalement et politiquement, ils constituent par excellence la catégorie de travailleurs faisant fonction de volant de main-d'œuvre, en particulier, dans les travaux saisonniers ou les secteurs à « crise ».

— Ils ont diminué jusqu'à présent, de fait, la capacité de résistance de la classe ouvrière à la pression sur les salaires et à la dégradation des conditions de travail.

L'introduction par le patronat de cette division objective au sein de la classe ouvrière a rendu difficile la solidarité, l'organisation unitaire et l'action commune des travailleurs immigrés et français. Depuis quelques années cette situation change, ce qui conduit le patronat à reconsidérer le problème.

• Ces « avantages » de la main-d'œuvre étrangère ont été maintenus, jusqu'à présent, de différentes manières :

— en recourant à différents pays pour conserver un marché du travail « souple » malgré l'extension de l'échelle de la production, et pour rendre encore plus difficile les possibilités d'organisation ;

— par la nécessité pour le travailleur, du fait de son bas salaire, de laisser sa famille dans son pays d'origine ;

— par l'absence d'une politique sérieuse de logement pour les travailleurs immigrés, ce qui les empêche de se fixer et de faire venir éventuellement leur famille ;

— par le maintien du sous-développement, voire son développement, ce qui entretient une réserve formidable de main-d'œuvre peu coûteuse.

• Mais la main-d'œuvre étrangère commence à présenter un certain nombre d'inconvénients.

Il arrive un moment où, en raison de leur nombre et de leur pourcentage dans la population, il n'est plus possible d'ignorer le problème du logement des travailleurs immigrés.

De plus, leurs espoirs de retour au pays s'amenuisant, les travailleurs immigrés acceptent de moins en moins la perspective de supporter, toute leur vie durant, les mêmes conditions de travail, et de devoir vivre dans des conditions dégradantes. Aussi, sont apparus, ces dernières années, des mouvements revendicatifs précis de travailleurs immigrés, qui n'ont pas manqué d'inquiéter les pouvoirs publics : occupation de logements, grèves de loyers, grèves spécifiques dans les entreprises (PENARROYA, GEROSTEEL, Département 38 et Département 12 de RENAULT-BILLANCOURT, FOS) et participation de plus en plus active aux grèves et manifestations ouvrières.

Enfin, les pays d'origine ont, pour certains, essayé d'obtenir que le pays d'accueil prenne totalement en charge socialement le travailleur immigré et sa famille : sécurité sociale, allocations familiales, assurance, retraites, etc. Or les charges peuvent devenir lourdes.

La nécessité où ils sont d'accepter l'allongement de leur durée hebdomadaire de travail, à laquelle s'ajoutent les mauvaises conditions de logement, la malnutrition et les difficultés de langue, expliquent les accidents du travail dus à une excessive fatigue et à des mesures préventives inadaptées.

Alors qu'ils constituent 9,4 % des travailleurs salariés enregistrés par la Caisse nationale de l'assurance maladie, ils forment 22,4 % des accidentés du travail, 21,7 % des accidentés graves, 21,6 % des accidentés avec incapacité permanente (y compris les décès) (1, 7).

Dans le bâtiment et les travaux publics, 34 % des décédés sont des travailleurs immigrés alors qu'ils ne forment que 21,1 % de la main-d'œuvre.

Pour toutes ces raisons, une question est ouvertement posée au sein du patronat, celle de savoir s'il faut continuer à faire appel à de nouveaux travailleurs étrangers.

« Considérés autrefois comme les bienvenus — main-d'œuvre à bon marché, mobile, apparemment inépuisable et disponible instantanément pour la production — les étrangers sont devenus aussi à présent une source de coûts industriels imprévus, une lourde charge pour les services publics, et constituent en tant que classe inférieure, semble-t-il permanente, une menace pour la stabilité sociale et politique. »

.....

« Une dépression économique marquée, bien qu'improbable, pourrait avoir de sérieuses conséquences si les employeurs préféraient conserver leurs ouvriers étrangers, soit individuellement compte tenu de ce qu'ils savent faire, soit parce qu'ils présentent moins de revendications que les nationaux (et particulièrement en Allemagne occidentale, moins de revendications en ce qui concerne la participation à la gestion de l'entreprise). « Il en résulterait une situation de conflit » déclare Joseph Sturgl, de l'Office fédéral allemand de l'emploi, qui, lorsqu'on lui demande si une situation de conflit signifie des bagarres dans les rues, répond : « Chacun est libre de tirer ses propres conclusions ». »

.....

« Déjà certaines sociétés ouest-allemandes envisagent de construire des usines en Pologne, en Tchécoslovaquie ou en Roumanie, au lieu d'embaucher davantage de travailleurs étrangers, comme l'indique Otto Wolff von Amerongen, président de la Chambre de commerce nationale allemande. L'Office central de planification des Pays-Bas (qui a récemment bloqué le nombre de travailleurs étrangers au niveau de 1972) suggère une autre solution : l'emploi des femmes. » (1, 6.)

Outre ces deux autres réserves de main-d'œuvre, il existe encore, dans certaines régions, de la main-d'œuvre rurale disponible. Le mouvement de décentralisation ou d'extension décentralisée dans ces régions est devenu possible, et même une condition de la mise en valeur du capital, à partir du moment où certaines tâches ont été suffisamment déqualifiées pour pouvoir être exécutées par cette main-d'œuvre sans formation et moins coûteuse.

L'enquête « Emploi » 1972 de l'INSEE indique une réduction du pourcentage d'étrangers dans la population active française depuis 1968. Ce pourcentage serait passé de 6,2 % en 1968 à 5,7 % en 1972. Parmi les ouvriers, il diminue aussi légèrement, 19,6 % à 19,2 %. A Renault-Billancourt, leur proportion ne s'accroît plus depuis 1971.

Pourcentage d'immigrés parmi le personnel de R.N.U.R.-Billancourt

30 avril 1966	21,07	31 décembre 1972	31,11
31 décembre 1968	28,03	30 avril 1973	31,83
31 mars 1969	29,75	31 décembre 1974	31,86
31 décembre 1971	31,77		

Une nouvelle réserve de main-d'œuvre pour les postes de travail déqualifiés : les femmes.

Dans le bilan annuel de l'emploi de 1973, de la revue *Economie et statistique de l'INSEE* (I, 8), on peut lire :

« ... Les effectifs salariés ont certes augmenté nettement depuis quatre ans. Cependant, le phénomène le plus frappant est l'accroissement de la part relative des femmes dans le total de ces effectifs (...) 54 % des emplois salariés créés entre 1968 et 1972 ont été occupés par des femmes ; sur cette période de cinq ans, leur part dans l'emploi salarié total est passée de 34,0 % à 36,8 % alors que de 1954 à 1968, soit pendant quatorze ans, elle n'est passée que de 31,7 % à 34,0 % (...).

« Il faut noter d'ailleurs que cette féminisation rapide de la population active salariée ne se limite pas à certains secteurs particuliers. Au contraire, les activités où la main-d'œuvre féminine est traditionnellement peu représentée sont parmi celles qui compte le plus de femmes dans les emplois nouvellement créés. Ainsi, dans les industries de biens intermédiaires où l'emploi féminin n'atteint pas 20 % de l'emploi salarié total, plus de 70 % de l'augmentation des effectifs entre 1968 et 1972 est dû aux femmes. Ceci paraît vrai, à quelques nuances près, de l'ensemble des secteurs industriels.

.....

« Non seulement les femmes constituent une part majoritaire de l'embauche industrielle, mais il semble en outre qu'elles y occupent effectivement des métiers industriels (et non seulement des métiers tertiaires comme on pourrait être porté à le penser) souvent peu qualifiés.

« Cette féminisation de l'emploi salarié s'est, semble-t-il, largement poursuivie en 1973. En effet, selon l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail, au cours de l'année 1973, les femmes auraient contribué, à concurrence de 57 % à la progression de l'emploi total et, pour les seuls emplois d'ouvriers, à concurrence de 65 % alors qu'elles ne constituent que 23 % de cette population. » (I, 8.)

Selon l'enquête « Emploi » 1972 de l'INSEE, les femmes constitueraient 26,5 % des O.S., 41,2 % des manœuvres.

Si l'on suppose que la population des travailleurs immigrés et celle des femmes actives ne se recouvrent pas, il apparaît qu'en 1972 les O.S. sont formés à 37,0 % environ d'immigrés et de femmes, et les manœuvres à 59 %.

Evolution de la proportion des femmes dans les différentes C.S.P.

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	1954	1962	1968	1972
0. Agriculteurs exploitants	41,7	39,1	38,1	39,8
1. Salariés agricoles	15,0	11,5	8,9	11,8
- 21 Industriels	14,8	14,2	13,7	
- 22 Artisans	18,3	16,0	14,6	
- 23 Patrons pêcheurs	14,8	11,0	11,0	
- 26 Gros commerçants	29,1	30,1	32,9	
- 27 Petits commerçants	51,7	51,2	50,1	
2. Patrons de l'industrie et du commerce	37,1	36,6	35,2	39,2
- 30 Professions libérales	15,6	17,3	19,3	
- 32 Professeurs et assimilés	39,8	43,0	44,5	
- 33 Ingénieurs		3,2	3,4	
- 34 Cadres administratifs supérieurs		11,0	13,3	
3. Professions libérales et cadres supérieurs ..	13,7	15,8	19,0	21,5
- 41 Instituteurs et assimilés		65,1	62,6	
- 42 Services médicaux et sociaux		84,7	83,1	
- 43 Techniciens		7,8	11,3	
- 44 Cadres administratifs moyens		31,8	34,8	
4. Cadres moyens	36,7	39,5	40,6	42,4
- 51 Employés de bureau	53,0	59,3	61,8	
- 52 Employés de commerce	51,9	56,9	57,7	
5. Employés	52,8	58,8	61,0	63,8
- 60 Contremaîtres		5,8	7,1	
- 61 Ouvriers qualifiés		17,3	16,2	
- 63 Ouvriers spécialisés	31,7	26,2	23,0	
- 65 Mineurs	0,7	0,4	0,3	
- 66 Marins et pêcheurs	1,7	3,1	3,8	
- 67 Apprentis ouvriers		13,9	9,2	
- 68 Manœuvres	21,6	27,9	30,1	
6. Ouvriers	22,7	21,5	20,4	23,4
- 70 Gens de maison	96,6	96,0	95,5	
- 71 Femmes de ménage	100,0	100,0	100,0	
- 72 Autres personnes de service	59,3	63,6	65,0	
7. Personnel de service	80,6	80,8	79,0	79,2
- 80 Artistes	36,4	34,8	32,9	
- 81 Clergé	65,5	65,4	61,7	
- 82 Armée, Police	1,8	2,5	2,3	
8. Autres catégories	26,1	21,8	20,2	
Total	34,8	34,4	34,8	38,0

Sources : Recensement et enquête « Emploi ».

Les objectifs du VI^e Plan semblent donc se réaliser. La main-d'œuvre féminine présente, pour la valorisation du capital au stade actuel d'accumulation, de précieux avantages :

- elle est déjà scolarisée,
- elle est logée et équipée,
- elle est également répartie sur le territoire : sa mise au travail ne suppose pas des migrations coûteuses en définitive pour la collectivité,
- elle est inorganisée,
- elle est moins coûteuse,
- elle est disponible : son travail domestique n'est plus fondamentalement indispensable à l'entretien des autres membres de la famille. La mécanisation du travail domestique, le développement de l'industrie alimentaire et des repas pris à l'extérieur du domicile, la prise en charge des enfants par des « services sociaux » accroissent les possibilités de mise au travail des femmes,
- son existence permet également de « détendre » le marché et d'accroître la concurrence entre salariés.

Si le capital a trouvé dans cette main-d'œuvre une possibilité nouvelle d'accroître la plus-value absolue et relative, il généralise du même coup les rapports de production capitalistes à une proportion toujours plus grande de la population, c'est-à-dire qu'il accroît la force qui s'oppose à lui. Les femmes semblent avoir joué, de par leur fonction domestique, un rôle politique et idéologique important dans la reproduction des rapports sociaux de production. A partir du moment où elles sont une force de travail achetée par le capital, elles en subissent directement la violence, et tendent à s'organiser en conséquence. Et effectivement les grèves de femmes se sont multipliées depuis 3, 4 ans : SCHIRMEK, LA REDOUTE, BAILLEUL, BURTON OF LONDON, etc.

Evolution de la division spatiale du travail

1. DE NOUVELLES TENDANCES DE LOCALISATION DES EMPLOIS

Le recensement de 1968 a confirmé un renversement de tendance de localisation des emplois au cours de la période 1962-1968 par rapport à la période 1954-1962. La tendance nouvelle se caractérise par :

- un ralentissement de la croissance des emplois, et une désindustrialisation de la région parisienne ;
- une augmentation importante des emplois industriels dans les régions sous-industrialisées.

Les enquêtes récentes, effectuées depuis 1968, confirment cette tendance.

• Le recensement de 1962 avait constaté une croissance considérable de la population de la région parisienne par rapport à 1954 : + 1,87 % par an contre + 0,84 % en province. Plus inquiétante encore était la diminution de la population active et des emplois en province (respectivement — 0,19 % et — 0,18 % par an) alors que la région parisienne affichait des taux annuels moyens de + 1,17 % et de + 1,34 %. La baisse du nombre des actifs et des emplois en province était inégalement répartie. Les régions industrielles, ou mi-rurales mi-industrielles, voyaient leurs emplois croître, mais moins fortement que ceux de la région parisienne : la Lorraine, + 0,5 % ; Rhône-Alpes, + 0,4 % ; la Haute-Normandie, + 0,6 % ; Provence-Côte d'Azur, + 0,9 %, etc., à l'exception du Nord — 0,2 % qui subissait dès cette époque les conséquences de la modernisation des Charbonnages et des entreprises textiles.

Toutes les autres régions connaissaient une diminution du nombre de leurs emplois, atteignant pour certaines d'entre elles des taux catastrophiques : — 1,0 % par an en Bretagne et en Auvergne, — 1,5 % dans le Limousin, — 0,7 % en Aquitaine et dans le Midi-Pyrénées, etc.

Ces mouvements de localisation des emplois se sont traduits par une urbanisation désordonnée de l'agglomération parisienne et de certaines autres villes, par une crise du logement en certains points et par une désertification en d'autres.

Devant ces résultats, beaucoup eurent le sentiment qu'il n'était pas possible de contrecarrer de telles tendances. Les régions industrielles ne pouvaient que devenir plus industrielles et plus peuplées encore, à l'exception peut-être des régions qui avaient trop fondé leur industrialisation sur la présence dans leur sol de « richesses naturelles » épuisables, tel le Nord.

A l'inverse, les régions rurales, avec la disparition inéluctable de la petite et moyenne propriété, ne pouvaient que voir leur population diminuer encore en nombre. C'était la loi du progrès. Toute tentative d'aménagement du territoire ne s'inscrivant pas dans ces tendances, casserait ou pour le moins ralentirait l'expansion économique, source du bien-être à terme... Un nouvel art de vivre était à inventer. Toute autre conception de l'aménagement de l'espace ne pouvait être que passéiste ou idéaliste. On vit alors fleurir les schémas d'aménagement où le territoire national devenait une vaste ville se ramifiant, à l'instar de précédents célèbres aux Etats-Unis, à partir de grands pôles urbains : Paris, Lyon, Marseille, Lille-Roubaix-Tourcoing, etc., le long des axes autoroutiers, ferrés, ou fluviaux, qualifiés de structurant, préservant de temps à autre les enclaves appelées « réserves naturelles » ou « poumons » (selon les analogies physiologiques très prisées à l'époque par les urbanistes et aménageurs).

De fait, la décentralisation industrielle de l'agglomération parisienne se bornait souvent à déplacer des usines, ou à construire les nouvelles installations nécessaires dans les limites de la région parisienne ou mieux du bassin parisien. Les grands et rares exemples de créations nouvelles

Taux de variation annuelle moyen

		Agglomération parisienne	Région parisienne	Province (*)	France
Population totale	1954-1962	+ 1,90	+ 1,87	+ 0,84	+ 1,10
	1962-1968	+ 1,32	+ 1,57	+ 1,09	+ 1,15
Population active	1954-1962	+ 1,16	+ 1,17	— 0,19	+ 0,04
	1962-1968	+ 1,58	+ 1,48	+ 0,67	+ 0,77
Population ayant un emploi	1954-1962		+ 1,34	— 0,18	+ 0,20
	1962-1968		+ 1,20	+ 0,70	+ 0,80
Emplois industriels	1954-1962		+ 0,96	+ 0,62	+ 0,70
	1962-1968		— 1,10	+ 0,70	+ 0,20
Emplois industriels salariés	1954-1962		+ 1,32	+ 1,13	+ 0,90
	1954-1968		— 1,03	+ 0,98	+ 0,10

Sources : Recensements I.N.S.E.E.

(*) La province s'entend ici France entière moins la région parisienne.

importantes éloignées en province s'expliquaient par l'intervention de l'Etat (Renault en particulier). On ne peut pas dire en effet que les incitations des pouvoirs publics à la décentralisation recueillaient un écho immédiat.

Toutefois une analyse plus fine et plus systématique des résultats du recensement de 1962 aurait conduit à des conclusions moins tranchées que celles qui faisaient loi à l'époque. Elle aurait dû porter sur les emplois industriels et en particulier sur les emplois industriels salariés.

Une telle analyse montre qu'entre 1954 et 1962 les emplois industriels se sont accrus de + 0,96 % par an en région parisienne et de + 0,62 % en province. L'écart est donc beaucoup plus faible que celui des taux de variation des emplois et des actifs. L'écart entre la région parisienne et la province est encore plus faible si l'on prend les taux de variation des emplois industriels salariés : respectivement + 1,32 % et + 1,10 %. Certaines régions connaissaient déjà des taux élevés : la Picardie et la Basse-Normandie, 2,2 % ; la Haute-Normandie, 1,7 % ; le Centre, 1,5 % ; Rhône-Alpes, 1,1 %, etc.

- Le recensement de 1968 fait apparaître qu'au cours de la période 1962-1968, la localisation des emplois et les courants migratoires de population et de main-d'œuvre se sont modifiés.

Le taux de croissance annuelle moyen de la population en province (+ 1,09 %) se rapproche de celui de l'agglomération parisienne (+ 1,32 %), nettement moins élevé qu'au cours de la période précédente (+ 1,90 %).

L'immigration vers Paris a sensiblement diminué.

Mais le plus important est que de négatif (— 0,18 %), le taux annuel de variation des emplois en province devient positif (+ 0,70 %) et se rapproche de celui de la région parisienne (+ 1,20 %), en diminution par rapport à la période 1954-1962 (+ 1,34 %). En ce qui concerne l'emploi industriel, on assiste à un renversement complet de tendance. Il diminue de 1,10 % par an en région parisienne alors qu'il s'accroît de 0,70 % en province. Si l'on ne prend en compte que les emplois industriels salariés, l'écart est encore plus sensible : — 1,03 % et + 0,98 %.

En province, ce sont les régions rurales qui ont les taux de croissance des emplois industriels les plus forts : + 3,6 % par an pour la Basse-Normandie, + 2,8 % pour le Centre, + 2,6 % en Bretagne, + 1,9 % en Haute-Normandie, + 1,7 % en Picardie, + 1,6 % en Franche-Comté et dans le Poitou-Charentes. A l'inverse, dans les régions industrielles, les taux sont faiblement positifs voire négatifs : + 0,1 % pour Rhône-Alpes, — 0,7 % en Lorraine, — 1,0 % dans le Nord. Dans la région Rhône-Alpes, les emplois dits « tertiaires » ont pris le relais de l'emploi industriel assurant ainsi à cette région un taux de croissance des emplois supérieur à la moyenne nationale. Mais il n'en est pas de même pour le Nord et la Lorraine.

L'analyse rapide des données fournies par trois recensements confirme, s'il en est encore besoin, à quel point toute prévision qui ne se fonde que sur l'extrapolation des données chiffrées est aveugle. Seule une connaissance des processus d'industrialisation, c'est-à-dire des conditions de mise en valeur du capital industriel à une période considérée, peut donner un sens aux statistiques et permettre de raisonner à partir d'elles.

• Depuis 1968, différentes enquêtes confirment les tendances observées entre 1962 et 1968. Les enquêtes annuelles « Emploi » réalisées par l'INSEE fournissent des résultats comparables à ceux des recensements.

Le pourcentage d'emplois salariés industriels localisés en région parisienne est de 23,2 % en 1972 contre 24 % en 1968. Celui des emplois industriels est de 22,0 % en 1973 contre 23,7 % en 1968. Le poids industriel de la région parisienne continue donc à décroître.

Les enquêtes « Emploi » indiquent aussi l'apparition d'une nouvelle tendance depuis 1971 : la diminution relative de l'importance des emplois et des actifs localisés en région parisienne.

Part de l'agglomération parisienne et de la région parisienne dans la France entière.

	Années	Agglomération parisienne	Région parisienne
Population totale	1954	15,4	17,2
	1962	16,3	18,2
	1968	16,5	18,6
Population active	1954	17,2	19,1
	1962	18,8	21
	1968	19,3	21,6
	1972		20,6
Population ayant un emploi	1954		19
	1962		21
	1968		21,5
	1972		20,5
Emplois industriels	1954		25,3
	1962		25,8
	1968		23,7
	1972		22,9
Emplois industriels salariés	1954		25,9
	1962		26,3
	1968		24
	1972		23,2

Sources : Recensements et enquêtes « Emplois ».

En 1973, 21,6 % des emplois sont localisés en région parisienne, contre 22,6 % en 1971, année du maximum. De même, le pourcentage d'actifs (emplois + chômeurs) habitant cette région, diminue : 21,7 % en 1973 contre 22,6 % en 1971 et 21,6 % en 1968. Notons qu'inversement, la proportion de chômeurs habitant la région parisienne s'accroît : 22,6 % en 1971 et 25,4 % en 1973.

2. POURQUOI CETTE MODIFICATION DE LOCALISATION ?

Il ne fait pas de doute que les aides et avantages directs et indirects consentis par l'Etat et les collectivités locales aux industriels créant des emplois dans certaines régions ont été utiles pour l'industrialisation de ces dernières. A l'inverse, la procédure d'agrément et la redevance instituée en région parisienne ont amené les industriels parisiens à étudier sérieusement une localisation en province, en cas d'extension.

Il ne fait pas de doute non plus que l'abaissement relatif des coûts de transports et les facilités de communication (téléphone, télétransmission, trains rapides, avions, etc.) ont levé des inconvénients que peut présenter une implantation en province.

Il n'en reste pas moins que les encouragements et les facilités citées n'auraient jamais modifié aussi sensiblement la tendance de localisation des emplois industriels si, entre-temps, il ne s'était pas produit en France une modification des conditions d'utilisation de la force de travail : la possibilité de faire effectuer une part croissante de la production par des travailleurs sans qualification.

En effet, parmi les obstacles à la décentralisation industrielle, il en était un décisif : l'absence, localement, de main-d'œuvre ouvrière qualifiée. Les « avantages » de la province, que les industriels découvrent maintenant, existaient alors : main-d'œuvre abondante, peu coûteuse, déjà logée, jeune, sans tradition de lutte, terrains disponibles à bas prix, etc. Mais, à une époque où, dans un très grand nombre de branches, le travail ne pouvait être effectué que par un personnel ayant une forte proportion d'ouvriers qualifiés, s'implanter dans des régions rurales ou dans des villes moyennes signifiait que la production ne pouvait devenir « normale » qu'après l'acquisition par la main-d'œuvre locale des compétences nécessaires. Une telle contrainte était difficilement supportable pour un chef d'entreprise tentant une décentralisation.

Si, malgré tout, il tentait l'expérience, le personnel une fois formé, les « ennuis » n'étaient pas terminés. Car sa main-d'œuvre commençait à être appréciée sur le marché et d'autres industriels étaient tentés de la débaucher par des salaires plus élevés. Cette concurrence devenait d'ailleurs néfaste pour tous, le niveau général des salaires ayant tendance à monter. Dès lors, pourquoi se décentraliser si c'est pour retrouver de la main-d'œuvre coûteuse ?

Dans les rares zones où des centres d'apprentissage ou collèges techniques avaient été implantés, les élèves qui en sortaient disposaient souvent d'un CAP de métiers artisanaux existant dans la région et intéressant peu les industriels qui auraient pu venir s'implanter. Lorsque les qualifications acquises dans ces centres ou collèges correspondaient à des professions en expansion, nombre de jeunes, au lieu de prendre les quelques emplois qualifiés offerts localement, préféraient souvent s'exiler et s'installer dans les régions industrielles en plein développement où on leur offrait à qualification égale des salaires nettement plus élevés. Dans un tel contexte, les efforts de développement de

Evolution, par Z.E.A.T. (*), de la répartition

• des emplois selon les trois secteurs : Industrie, B.T.P., Tertiaire.

Z.E.A.T.	INDUSTRIE			B.T.P.			TERTIAIRE		
	1971	1972	1973	1971	1972	1973	1971	1972	1973
Région parisienne	23,7	22,9	22,0	19,4	19,2	18,4	27,2	26,4	26,1
Bassin parisien	18,8	19,3	19,5	16,0	15,6	16,0	15,9	16,3	16,0
Nord	9,3	9,4	8,7	5,7	5,8	5,9	6,1	6,0	6,0
Est	11,9	11,6	11,5	8,5	7,8	7,8	8,0	8,4	8,5
Ouest	9,5	9,9	10,4	13,6	14,3	14,8	11,9	11,6	11,6
Sud-Ouest	7,2	7,3	7,5	11,5	11,6	11,2	9,7	9,7	9,8
Centre-Est	14,3	14,0	14,7	12,6	12,5	13,1	10,3	10,6	10,8
Méditerranée	5,3	5,5	5,7	12,7	13,2	12,8	10,9	11,0	11,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

• des emplois salariés, selon les trois secteurs : Industrie, B.T.P., Tertiaire.

Z.E.A.T.	INDUSTRIE		B.T.P.		TERTIAIRE	
	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Région parisienne	24,1	23,2	20,9	20,9	29,1	28,2
Bassin parisien	19,1	19,6	15,9	15,4	16,1	16,5
Nord	9,7	9,6	6,2	6,2	5,8	5,5
Est	12,2	11,9	8,6	7,7	8,2	8,5
Ouest	8,9	9,5	13,3	14,0	11,2	11,2
Sud-Ouest	6,8	7,0	10,3	10,5	9,4	9,2
Centre-Est	14,3	14,0	12,2	12,2	9,7	10,2
Méditerranée	4,9	5,2	12,6	13,1	10,5	10,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

• des actifs, des emplois et des salariés.

Z.E.A.T.	ACTIFS			EMPLOIS			SALARIÉS	
	1971	1972	1973	1971	1972	1973	1971	1972
Région parisienne	22,6	22,0	21,7	22,6	22,0	21,6	26,0	25,2
Bassin parisien	17,5	17,8	17,6	17,6	17,8	17,7	17,4	17,7
Nord	6,7	6,7	6,6	6,7	6,7	6,6	7,2	7,0
Est	9,1	9,0	9,0	9,2	9,1	9,1	9,6	9,6
Ouest	12,7	13,0	13,1	12,7	13,1	13,2	10,8	11,1
Sud-Ouest	10,3	10,2	10,2	10,3	10,2	10,2	8,7	8,6
Centre-Est	11,8	11,8	12,2	11,8	11,8	12,2	11,5	11,7
Méditerranée	9,3	9,5	9,6	9,1	9,3	9,4	8,8	9,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquêtes « Emploi » I.N.S.E.E.

(*) Zone d'Etude et d'Aménagement du territoire.

l'enseignement technique en région rurale ou peu industrialisée, contribuaient fort peu à attirer le capital industriel.

Il était également impossible de « déplacer » massivement des ouvriers qualifiés habitant des régions ou villes industrielles vers des régions à industrialiser. La période étant marquée par un fort accroissement de l'emploi industriel (entre 1954 et 1962, il s'est accru au rythme annuel moyen + 0,70 % sur l'ensemble de la France, contre + 0,25 % entre 1962 et 1968) et par un manque de main-d'œuvre (le recensement de 1962 a enregistré un des taux de chômage les plus faibles jamais observés : 1,09 % des actifs contre 1,71 % en 1954 et 2,14 % en 1968), les travailleurs pouvaient retrouver un autre emploi dans leur zone d'habitation.

C'est à partir du moment où tout ou partie de certaines productions a pu être réalisé par de la main-d'œuvre sans qualification que l'industrialisation des régions rurales a été non seulement possible mais nécessaire pour assurer au capital au moins le maintien de son taux de profit.

Après la phase de reconstruction et de redémarrage hâtif de la production à la fin de la guerre, les entreprises de certaines branches d'industries ont à partir des années 1954-1955 modernisé leurs installations, opération facilitée par l'expansion de la production.

Ces entreprises appartiennent en général à des branches dont le marché est en plein développement et s'internationalise rapidement et où la concurrence étrangère est vive : l'industrie automobile est un exemple typique, mais c'est le cas aussi de la construction électrique, de l'électroménager, etc.

La modernisation de leurs installations est rendue impérative en raison de la concurrence.

Fortement concentrées en région parisienne (*), ces entreprises se sont trouvées confrontées à deux séries de problèmes :

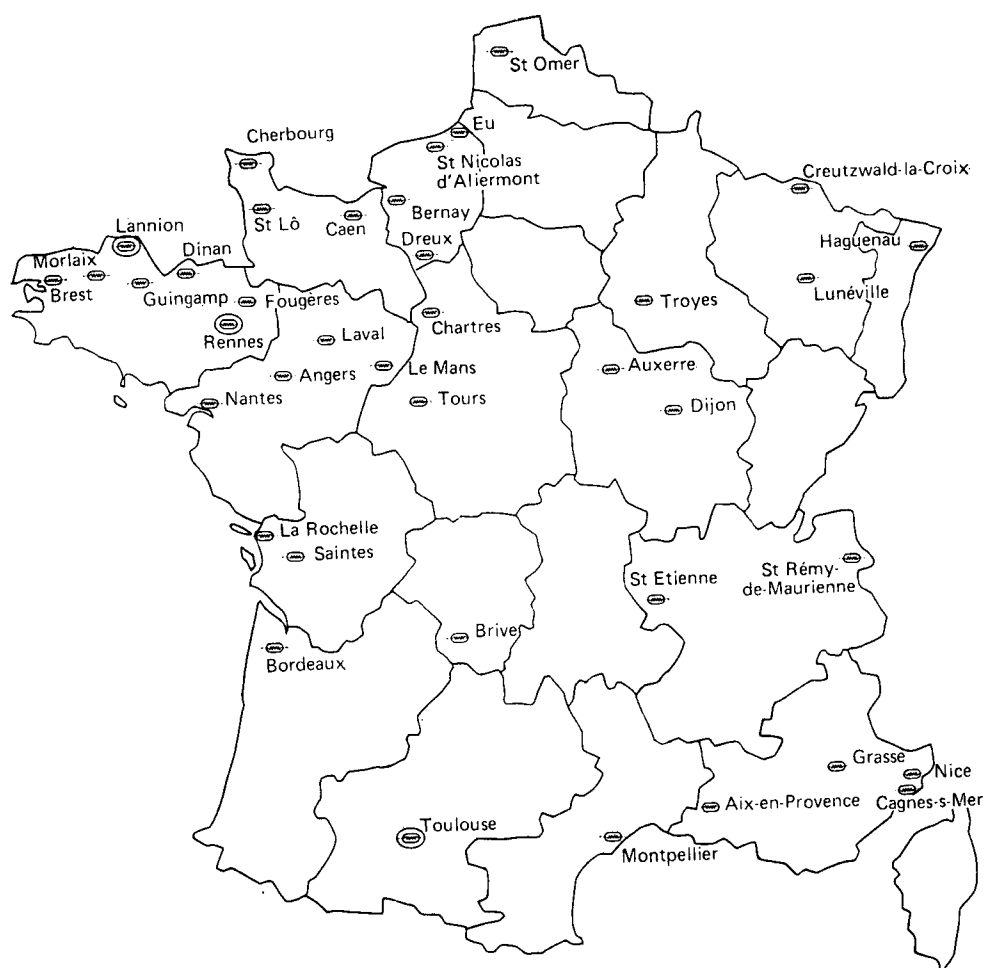
- trouver de la main-d'œuvre sans qualification,
- maintenir leur taux de profit sur longue période.

1° Trouver de la main-d'œuvre sans qualification.

Il n'était pas possible de réduire brutalement les ouvriers professionnels à des O.S., à moins d'affronter une épreuve de force. De plus, cela n'était pas nécessaire. L'extension du marché, et partant de la production, était telle que les ouvriers professionnels de fabrication pouvaient progressivement être mutés dans les ateliers d'entretien, de prototypes, à des postes de régleurs ou de maîtrise ou promus techniciens, et que les postes de travail déqualifié à la fabrication pouvaient être confiés à de nouveaux embauchés sans qualification.

(*) En 1954, par exemple, 57,3 % des emplois de la construction électrique sont localisés en région parisienne, contre 44,0 % en 1968.

IMPLANTATIONS DANS L'ELECTRONIQUE DEPUIS 1955



Source : Industrie et régions, de P. DURAND, La Documentation Française, 1974 (2^e éd.).

Mais cette main-d'œuvre sans qualification fait défaut en région parisienne ; les jeunes arrivant sur le marché du travail ont un diplôme et cherchent l'emploi correspondant. Elle ne peut être alimentée que par une immigration de provinciaux, de travailleurs étrangers, et une mise au travail des femmes.

Les provinciaux venant à Paris ne grossissent que faiblement la masse des travailleurs sans qualification : car ce sont le plus souvent des travailleurs avec un métier ou une qualification. Les femmes qui se mettent au travail occupent en grande majorité des emplois de bureau ou de commerce. Il n'y avait donc comme source abondante et aisément utilisable que les travailleurs immigrés. Et les industriels parisiens ne s'en sont pas privés. En 1968, 36,5 % des actifs étrangers immigrés en France travaillent dans la région parisienne. Au 31 décembre 1971, 62,0 % des O.S. de Renault-Billancourt sont des immigrés.

L'accroissement de leur nombre a fini, nous l'avons vu, par poser des problèmes, limitant les « avantages » que présente cette main-d'œuvre. Si pendant un temps les responsables patronaux et politiques ont pu ignorer, dans les faits, leurs conditions de travail et de vie, il leur faut maintenant concéder des salaires plus élevés, accorder les mêmes avantages sociaux et les mêmes droits syndicaux qu'aux travailleurs français, etc.

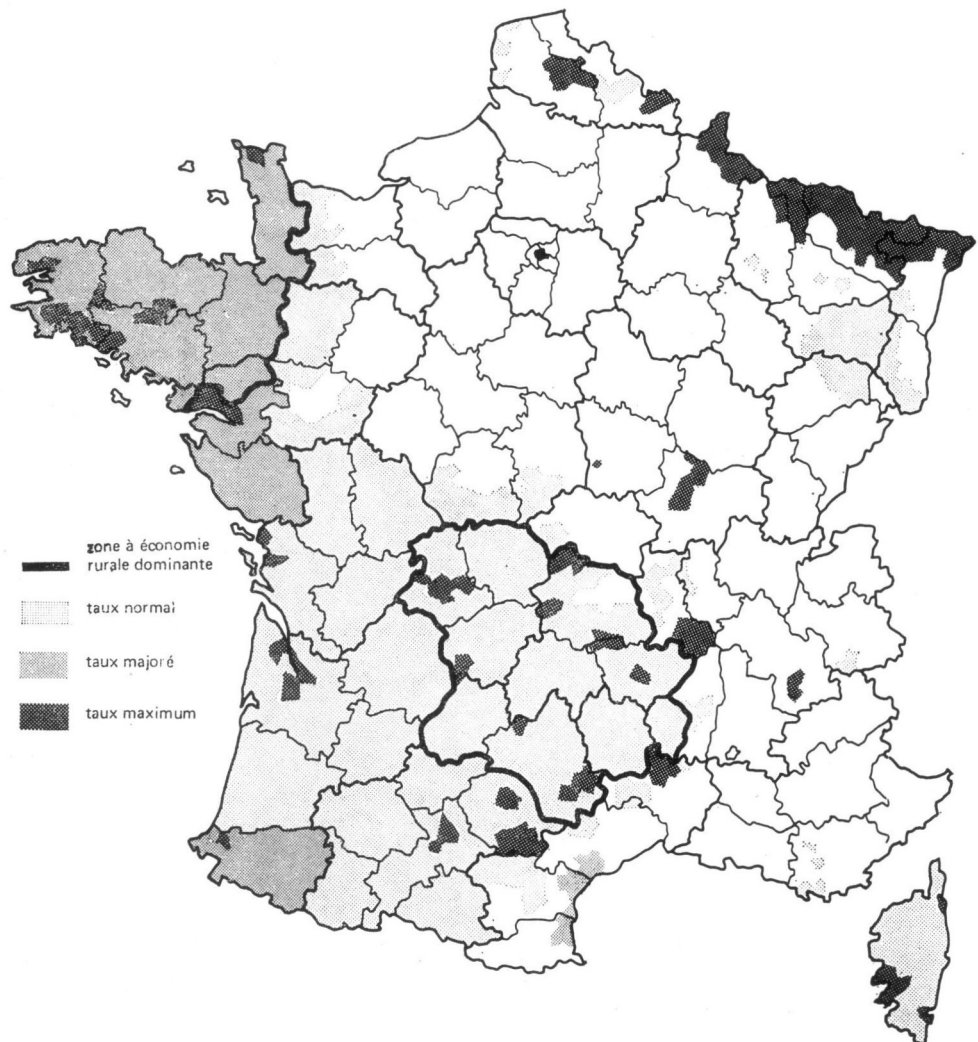
L'intérêt d'implanter en province les usines à travail déqualifié est devenu de plus en plus évident :

- la main-d'œuvre y est moins chère que dans la région parisienne. (Elle peut pratiquer de plus l'autoconsommation, elle dispose de revenus secondaires...);
- elle est déjà logée ;
- elle est jeune et laborieuse ;
- le sous-emploi est tel que les travailleurs ont peu de moyens pour exiger plus ;
- pas d'organisation syndicale au départ. Donc plusieurs années de tranquillité presque garanties. Il a fallu plus de huit ans pour qu'éclate une grève au Joint Français à Saint-Brieuc, alors que les salaires y étaient particulièrement bas ;
- main-d'œuvre dispersée, ayant donc plus de difficultés à s'organiser. Les ouvriers de la SAVIEM de Caen se recrutent dans un rayon de 50 km. Ils sont répartis dans plus de 260 communes ;
- etc.

Le prix de la force de travail, payé sous forme directe ou indirecte, est, de ce fait, nettement moins élevé dans les régions à dominante rurale qu'en région parisienne.

On peut alors offrir aux quelques cadres nécessaires localement un niveau de salaire et des avantages qui les décident à partir de la région parisienne. Les jeunes y voient une possibilité de « donner plus aisément leur mesure » et d'accroître plus rapidement leur chance de promotion. Les cadres techniques et ingénieurs, dont la présence continue n'est pas indispensable, font de fréquents aller et retour réalisables dans la journée. D'ailleurs, avec le développement universitaire, il est possible de trouver de plus en plus des diplômés supérieurs en province (qui, de plus, sont moins exigeants que ceux de Paris). Quelques stages à l'usine-mère et des séminaires de recyclage suffisent à ce qu'ils soient aptes au travail précis qu'on leur demande.

LES RÉGIONS AIDÉES EN FRANCE
(prime de développement régional)
(juillet 1974)



Source : Industries et régions, de P. DURAND, La Documentation Française, 1974 (2^e éd.).

Dès lors, on peut concentrer dans la région parisienne le travail ouvrier qui n'a pas pu être encore déqualifié, et toutes les activités de conception ou presque.

2° Maintenir à moyen terme un taux de profit au moins égal au taux de profit moyen.

Le taux de profit que réalise un chef d'entreprise qui « modernise » ses installations, dépend de deux mouvements opposés :

- *la « plus-value extra ».*

Une marchandise est tendanciuellement vendue à sa valeur sociale, déterminée par le temps de travail moyen nécessaire pour la produire dans toutes les entreprises qui la fabriquent. Si notre chef d'entreprise, grâce à de nouveaux procédés, peut la faire produire en moins de temps que les autres, il va cependant continuer à la vendre à la valeur sociale ou légèrement en dessous, et non à sa valeur individuelle réelle. Et cela, d'autant plus, si entre temps, le marché s'est élargi. Il va donc réaliser une plus-value extra.

Même en vendant un peu au-dessous de la valeur sociale, mais au-dessus de la valeur individuelle, non seulement il réalise une plus-value extra (donc l'accumulation de son capital est plus importante), mais aussi il concurrence directement les entreprises qui font fabriquer la même marchandise avec d'anciens procédés. Il va donc vendre plus, et plus vite. En réalisant plus rapidement la valeur de sa production croissante, il va reconstituer son capital argent plus vite et sur une base plus large qu'avant. Le taux et la masse de plus-value s'accroissent. Alors, il dispose de conditions favorables à une nouvelle extension de sa production au détriment des autres capitalistes et des petits producteurs indépendants qui, s'ils n'ont pas réuni les capitaux nécessaires à une élévation de leur productivité, vont voir leur difficulté de vendre s'accroître.

Cette situation privilégiée se perpétue tant qu'un autre chef d'entreprise ne réalise pas des gains de productivité égaux ou supérieurs.

- *la baisse tendancielle du taux de profit.*

Toute modernisation suppose des investissements de plus en plus importants. En remplaçant des hommes par des machines, en substituant du travail « mort » à du travail vivant, la productivité s'accroît, mais aussi la masse et la proportion de capital immobilisé (sous forme de machines, bâtiments, matières premières...) par rapport au total du capital en fonctionnement.

L'immobilisation de capital est d'autant plus grande que le procès de production a été plus décomposé. Lorsqu'un ouvrier réalise seul le produit en son entier, il suffit, pour accroître la production, de trouver le capital nécessaire pour acheter la force de travail d'un second ouvrier capable de faire la même chose. Sitôt que le procès de production est décomposé, l'accroissement de la production ne peut s'effectuer qu'en achetant la série de machines nécessaires pour réaliser les différentes phases de la transformation du produit, et en payant tous les ouvriers nécessaires à l'alimentation et à l'entretien de ces machines. C'est dire que l'augmentation de la production ne peut se faire que par bond, et donc qu'en centralisant et immobilisant une plus grande masse de capital.

PRINCIPALES IMPLANTATIONS OU EXTENSIONS IMPORTANTES
DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE DEPUIS 1960
(hors région parisienne)



Source : Industrie et régions, de P. DURAND.

Deux conséquences :

- la valeur ajoutée par le travail diminue proportionnellement à la totalité du capital engagé ;
- la valeur du capital fixe ne passant que très progressivement dans le prix de la marchandise, le taux de rotation du capital total diminue.

Ce mouvement de diminution du taux de profit, inverse au premier, apparaît lorsque les autres concurrents opèrent à leur tour les mêmes modernisations, c'est-à-dire lorsque les conditions de la concurrence s'égalisent. Le capital doit donc trouver des moyens pour lutter contre ce mouvement de baisse du taux de profit, tout particulièrement pendant une phase de modernisation.

L'hypothèse que nous formulons est que la localisation en province du travail déqualifié pouvant être effectué par la main-d'œuvre locale moins coûteuse, constitue un des moyens les plus efficaces à l'heure actuelle pour lutter contre cette baisse tendancielle. C'est pourquoi la décentralisation est non seulement devenue possible, mais nécessaire.

3. DES EXEMPLES

La Régie Nationale des Usines Renault

A) L'EXTENSION DÉCENTRALISÉE DE LA R.N.U.R.

En 1948, 84 % des emplois de la Régie Renault étaient localisés dans l'agglomération parisienne et plus précisément à Boulogne-Billancourt. En juin 1974, le pourcentage est tombé à 37,7.

Avant la dernière guerre, L. Renault avait déjà opéré un début de décentralisation des activités de sa société.

Il avait acquis en 1918 des terrains au Mans, sur la recommandation du Ministère de l'Armement, pour y décentraliser les fabrications de guerre. L'arrêt du conflit mit fin aux travaux engagés.

Mais en 1936, il y installa des fonderies, des ateliers d'usinage et de montage pour la fabrication de tracteurs (II,1). Puis les événements de mai-juin 1936 l'ont convaincu qu'il avait fait de Billancourt une concentration ouvrière trop importante et que l'organisation générale strictement pyramidale n'était plus supportable. Un de ses directeurs, F. Lehideux, lui propose le maintien de la centralisation pour les activités de direction et la décentralisation des fabrications.

Mais la décentralisation prévue reste étroitement soumise aux capacités de la main-d'œuvre locale. Les forges et les fonderies seraient installées dans l'Est de la France, à Hagondange, où se trouvent déjà l'usine sidérurgique de la S.A.F.E., filiale de Renault, et la main-d'œuvre qualifiée nécessaire. Dans l'Ouest, entre Le Havre et Paris, il était prévu d'implanter des usines de fabrication de phares, pneus, roues, etc. Mais selon M. Lehideux, dans une interview réalisée en octobre 1970 par P. Fridenson, L. Renault prévoit de conserver encore à Billancourt les fabrications mécaniques et le montage « pour pouvoir continuer à bénéficier de la qualité de travail de l'ouvrier parisien » (II, 2).

Ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale, que la Régie Renault arrête son extension dans l'agglomération parisienne et reporte sa croissance dans la région parisienne, puis au-delà. En 1948, elle crée l'usine de Saint-Jean-de-la-Ruelle près d'Orléans ; Flins en 1951, Cléon (en Seine-Maritime) en 1958, Sandouville (près du Havre) en 1964, Dreux (dans l'Eure-et-Loir) en 1970, Douai en 1971. Cette énumération ne tient pas compte de la multitude de filiales créées ou développées depuis 1945 et qui sont surtout localisées hors de l'agglomération parisienne. Alors que l'effectif total des salariés en poste de la Régie Renault passait de 40.585 en 1948 à 97.014 en juin 1974, l'effectif de Billancourt a stagné : 34.028 en 1948, 32.429 en 1974.

B) MISE EN PLACE D'UNE RIGOUREUSE DIVISION SPATIALE DU TRAVAIL

La création en dehors de l'agglomération parisienne de nouvelles usines Renault, n'a pas consisté à créer autant de mini-Billancourt avec sa variété d'activités et de qualifications.

L'extension décentralisée de la Régie Renault s'est doublée de la mise en place d'une rigoureuse division spatiale du travail. Les activités de conception, de direction, d'organisation de la production et des ventes, et de production et d'entretien des moyens de production de l'ensemble de la Régie, se sont développées surtout dans l'agglomération parisienne. Par contre, les activités de production automobile proprement dites se sont développées exclusivement en province, sous les formes les plus « modernes », c'est-à-dire nécessitant le moins possible d'ouvriers professionnels. Les résultats de cette nouvelle organisation du travail apparaissent brutalement dans les chiffres suivants du 31 décembre 1971 :

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	Pourcentage de chaque catégorie de salariés de la R.N.U.R. travaillant d a n s l'agglomération parisienne (Billancourt, Rueil, Choisy - le - Roi).	Pourcentage de chaque catégorie dans l'en- semble des salariés de la Régie Renault
Ouvriers non professionnels	34,0 %	56,4 %
Ouvriers professionnels	64,8 %	18,6 %
Agents de maîtrise	48,7 %	4,9 %
Techniciens	71,2 %	5,9 %
Dessinateurs	90,2 %	0,9 %
Employés	73,5 %	9,9 %
Cadres-Ingénieurs	87,9 %	3,4 %
Toutes catégories	45,8 %	100,0 %

• La Direction des Recherches et Développement (D.R.D.) est localisée à Reuil-Malmaison. Elle a pour mission essentielle d'étudier les nouveaux modèles. Elle rassemble, en juin 1974, 2.937 personnes, qui sont pour plus de la moitié cadres, dessinateurs ou techniciens.

**Evolution des effectifs de la R.N.U.R.
et du pourcentage des emplois localisés dans l'agglomération parisienne
et la région parisienne**

Au 31 décembre	Pourcentage dans l'agglomé- ration parisienne	Pourcentage dans la région parisienne	Effectif total en poste Régie	Au 31 décembre	Pourcentage dans l'agglomé- ration parisienne	Pourcentage dans la région parisienne	Effectif total en poste Régie
1945				1960	59,5	72,2	61.435
1946				1961	59,0	72,0	58.311
1947				1962	56,0	71,7	65.036
1948	84,0		40.585	1963	55,3	69,4	63.603
1949				1964	53,6	68,0	58.930
1950				1965	49,7	65,4	62.902
1951				1966	49,0	63,5	66.171
1952				1967	47,6	62,2	66.882
1953	72,8		50.516	1968	48,2	63,3	76.060
1954				1969	45,7	64,5	66.345
1955	69,3	75,7	52.241	1970	43,4	63,3	93.672
1956	66,2	75,1	57.467	1971	41,0	61,6	94.335
1957	64,4	74,7	58.981	1972	38,1	59,8	95.660
1958	62,3	74,9	62.010	1973	37,7	58,5	97.518
1959	61,2	74,6	65.657	1974 juin ..	37,7	58,4	97.014

Sources : Régie Nationale des Usines Renault (R.N.U.R.)

Agglomération parisienne : Billancourt, Choisy-le-Roi (à partir de 1950) et Reuil.

Région parisienne : à la liste précédente il faut ajouter Flins, à partir de 1951.

Evolution des effectifs des établissements de la R.N.U.R.

Au 31 décembre	Billan- court	Le Mans	St-Jean- de-la- Ruelle Orléans	Choisy- le-Roi	Flins	Cléon	Sandou- ville (Le Havre)	D.R.D. Reuil	Dreux	Douai	Succur.	D.C.Z. Prov. + C.R.M. en 73	Total Régie
1955	35.143	6.723	441	1.066	3.321						5.547		52.241
1956	36.804	8.008	524	1.277	5.131						5.773		57.467
1957	36.720	8.597	603	1.266	6.054						5.741		58.981
1958	37.410	8.533	674	1.257	7.754	374					6.008		62.010
1959	38.899	8.377	801	1.255	8.795	1.294					6.236		65.657
1960	35.303	8.340	777	1.252	7.820	1.421					6.522		61.435
1961	33.268	7.980	744	1.135	7.573	1.923					5.688		58.311
1962	35.233	7.978	775	1.202	10.217	3.341					6.290		65.036
1963	34.052	8.042	757	1.125	8.998	3.495					6.705	429	63.603
1964	30.553	7.569	676	1.015	8.517	2.947	341				6.852	460	58.930
1965	30.185	7.252	718	1.102	9.841	3.856	2.252				7.251	445	62.902
1966	31.193	7.603	722	1.206	9.603	4.158	3.350				7.885	451	66.171
1967	30.699	7.641	738	1.114	9.826	4.613	4.044				7.829	378	66.882
1968	34.648	8.756	798	1.182	12.344	5.201	4.757				7.999	375	76.060
1969	38.231	9.892	881	1.198	16.246	5.943	5.261				8.299	394	86.345
1970	37.191	10.291	902	1.207	18.694	7.291	6.627	2.223	43	13	8.757	433	93.672
1971	35.124	9.994	888	1.266	19.442	6.963	7.911	2.365	334	403	9.202	443	94.335
1972	32.654	9.518	910	1.228	20.213	7.746	9.355	2.604	549	1.036	9.387	460	95.660
1973	32.646	9.546	923	1.251	20.320	7.877	9.947	2.841	613	1.148	9.194	1.212	97.578
1974	32.429	9.594	903	1.219	20.076	7.807	9.355	2.937	656	1.383	9.431	1.224	97.014

Sources : Régie Nationale des Usines Renault (R.N.U.R.).

(1) Les résultats de 1974 sont ceux du mois de juin.

(2) Pour les établissements récents, les résultats sont donnés à partir de l'année de leur mise en route.

Au 31 décembre 1971 (*), on y comptait 13,6 % de cadres et ingénieurs (contre 6,0 % à Billancourt et 0,5 % à Sandouville), 22,6 % de techniciens et 11,2 % de dessinateurs. Les ouvriers ne constituaient que 35 % du personnel et 3/4 d'entre eux étaient des ouvriers qualifiés.

• **Billancourt, l'usine-mère**, a vu sa proportion d'ouvriers diminuer constamment : 77,2 % en 1955, 67,6 % en 1971, et 60,8 % en juin 1974, au profit des cadres et collaborateurs.

Billancourt comprend à l'heure actuelle trois ensembles d'activités :

- celles qui ont trait à la direction et à l'organisation de la production, des ventes, et à la gestion de la Régie Renault ;
- celles de production et d'entretien des moyens de production des usines de la Régie : fabrication des machines-outils, ateliers d'outillage, services centraux d'entretien ;
- celles de deux usines : l'une de mécanique (forges, fonderie, usinage), l'autre de carrosserie-montage.

Dans le premier ensemble d'activités, on trouve le Secrétariat Général, la Direction Financière, la Direction Commerciale, la Direction Centrale du Personnel et des Relations Sociales, la Direction de l'Informatique et de la Planification, etc., soit, le 31 décembre 1973, 5.688 personnes composées aux 4/5 de cadres et collaborateurs. A cela s'ajoute la Direction des Affaires Internationales (810 personnes, tous cadres et collaborateurs). La Direction des Méthodes Centrales (DMC : 3.131 personnes dont 2/3 de collaborateurs et cadres) a pour fonction l'organisation des ateliers et du travail dans les ateliers. Le tiers restant du personnel de cette Direction est constitué par les ouvriers des ateliers d'outillage que nous avons classés dans le deuxième ensemble d'activités de Billancourt. La Direction de la Production a pour mission de déterminer et organiser « l'ensemble des méthodes et procédés administratifs qui permettent d'assurer dans les meilleures conditions les mises en fabrication des pièces, l'approvisionnement des chaînes de montage, et l'assemblage des véhicules dans les délais prévus » pour l'ensemble des ateliers et usines de la R.N.U.R. Elle comprend un millier de personnes dont la moitié de cadres et collaborateurs. Enfin la Direction Achats et Qualité est chargée des achats des matières premières, des produits semi-ouvrés et des pièces sous-traitées, pour l'ensemble de la Régie également. Elle regroupe 1.019 personnes au 31 décembre 1973, dont 135 cadres et 754 collaborateurs (*).

Le deuxième ensemble d'activités (production et entretien des moyens de production) comprend :

- Renault Machines-Outils (RMO, devenu récemment division autonome) avec 1.267 personnes dont 88 ingénieurs cadres, 678 techniciens, dessinateurs et agents techniques et 501 ouvriers en majorité professionnels,
- les services centraux d'entretien, avec 1.232 personnes ;
- les ateliers d'outillage : forges, fonderie, emboutissage, etc., administrativement rattachés à la Direction des Méthodes Centrales, dont on peut estimer l'effectif ouvrier à 1.200 personnes.

(*) Nous avons choisi l'année 1971 pour donner des statistiques détaillées concernant les qualifications, car les mesures de revalorisation des salaires prises en 1972 se sont traduites par un glissement d'O.S. vers les ouvriers professionnels et d'ouvriers professionnels vers les agents techniques et les techniciens, sans que pour autant la nature même du travail ait été changée.

(*) Le siège social est maintenu et développé à Boulogne-Billancourt. De nouveaux bâtiments administratifs y sont en voie d'achèvement sur le lieu d'ateliers dont certaines fabrications ont été transférées à Douai (petite tôlerie).

Mr D.L. Limon, dans son étude déjà citée sur « l'évolution des effectifs ouvriers de la Direction Générale des Fabrications de la R.N.U.R. : 1953-1960-1965 », ajoute à ces activités la manutention et les transports pour constituer dans son analyse statistique un secteur « B » par opposition au secteur « A » rassemblant les ateliers de production proprement dits. Etant dépendants de cette étude pour les informations concernant les qualifications par secteurs de production, nous adopterons la classification de D.L. Limon, bien que l'agrégation du secteur « Manutention et Transports » avec les secteurs de production et d'entretien des moyens de production, ne se justifie pas de notre point de vue. Son évolution technologique caractérisée par une très forte déqualification et sa place dans le processus d'ensemble de la production le rattachent au secteur « A ».

Les activités du secteur de production et d'entretien des moyens de production se caractérisent par :

1) *une localisation dominante à Billancourt.*

En 1965, 58,6 % des ouvriers de la Régie travaillant dans ce secteur ont leur emploi à Billancourt, alors qu'à la même date 48,4 % seulement des ouvriers de la production automobile travaillent à Billancourt. Inversement, 43,4 % des ouvriers de Billancourt appartiennent au secteur « B », contre 30,3 % à Flins, 33,8 % à Cléon et 38,4 % au Mans.

Evolution du pourcentage d'ouvriers
parmi le personnel de chaque usine de la R.N.U.R.

Au 31 décembre	Billancourt	Le Mans	St-Jean-de-la-Ruelle Orléans	Choisy-le-Roi	Flins	Cléon	Sandouville (Le Havre)	D.R.D. Rueil	Dreux	Douai	Succur.	C.R.M.	Total Régie
1946	79,0												
1947	79,2												
1948	80,0												
1949	80,1												
1950	80,7												
1951	81,4												
1952													
1953	80,9												
1954	79,8												
1955	77,2	86,2	87,7	80,1	87,0						50,1		76,3
1956	77,5	87,3	89,3	81,2	88,8						47,6		77,1
1957	76,3	86,8	89,4	80,7	88,8						46,1		76,4
1958	74,2	85,2	87,5	79,8	88,7	71,1					44,9		74,9
1959	72,0	84,2	87,5	75,7	88,9	81,0					42,7		73,5
1960	68,5	83,6	86,1	76,0	87,2	79,3					42,6		70,8
1961	71,5	84,0	86,3	80,9	87,8	79,2					46,7		73,5
1962	74,0	84,9	87,2	85,3	90,4	86,9					44,9		76,1
1963	72,8	85,2	86,4	85,9	89,3	86,8					48,3		74,8
1964	70,6	84,7	85,5	85,1	88,9	84,7	69,5				47,7		72,9
1965	70,9	84,6	86,6	87,6	89,9	88,2	90,2				46,7		74,4
1966	71,2	85,4	87,4	88,3	89,5	88,6	90,6				46,9		74,7
1967	69,3	85,7	87,8	87,7	89,7	89,5	90,9				47,1		74,4
1968	71,1	86,9	88,6	88,4	91,1	89,7	91,5				46,4		76,2
1969	69,8	86,2	89,4	88,7	91,3	89,6	90,9				46,1		76,2
1970	69,1	85,6	89,1	88,5	91,1	89,9	91,0	36,7			46,3		75,7
1971	67,6	85,2	88,1	88,5	89,8	88,3	90,9	35,0	82,0	79,1	47,7		75,0
1972	65,0	84,3	87,5	87,5	89,5	88,4	91,2	32,6	83,2	86,3	47,8		74,5
1973	61,4	81,4	86,2	86,7	88,3	86,1	90,6	26,0	82,5	84,8	48,9	31,0	72,2
1974	60,8	80,9	85,5	86,3	87,3	85,2	89,2	25,8	83,4	83,3	48,0	31,7	71,3

Sources : de 1946 à 1954 : Alain TOURAINE : « Evolution du travail ouvrier aux usines Renault. C.N.R.S. »
de 1955 à 1974 : R.N.U.R.

N.B. Les résultats de 1974 sont ceux du mois de juin.

Pour les établissements récents (sauf donc Le Mans, Orléans, Choisy, Flins), les résultats sont donnés à partir de l'année de leur mise en route.

2) une proportion élevée d'ouvriers qualifiés.

En 1965, on comptait 71,8 % d'O.P. au secteur des Machines-Outils, 77,7 % à l'Outillage-Forges, 79,4 % à l'Entretien-Usines, 88,7 % à l'Outillage-Emboutissage, et 94,9 % à l'Outillage-Fonderie.

Evolution du pourcentage d'O.S.
parmi les ouvriers selon les usines, à la R.N.U.R.

Au 31 décembre	Billancourt	Le Mans	St-Jean-de-la-Ruelle Orléans	Choisy-le-Roi	Flins	Cléon	Sandouville (Le Havre)	D.R.D. Rueil	Dreux	Douai	Succur. Prov.	C.R.M.	Total Régie
1955	60,0	71,4	74,1	52,8	99,1						26,2		62,1
1956	61,4	73,1	77,5	50,0	99,4						25,5		64,9
1957	60,5	70,1	76,0	46,9	83,6						24,0		62,7
1958	61,9	69,2	75,2	47,7	83,6	59,4					24,3		63,9
1959	63,2	68,2	76,7	48,0	82,6	69,4					24,6		65,0
1960	59,2	67,6	76,7	49,1	80,2	68,2					23,6		61,8
1961	58,3	68,1	76,6	48,2	81,2	69,9					24,5		61,8
1962	63,3	73,0	76,8	58,5	84,6	82,5					26,5		67,7
1963	63,0	74,9	77,2	66,7	84,3	82,8					30,5		67,6
1964	60,4	74,3	77,2	68,6	84,0	80,0	58,2				24,7		65,4
1965	63,0	73,8	82,3	72,3	87,6	84,4	87,8				24,0		69,4
1966	65,2	76,2	81,3	76,0	87,1	83,6	90,6				23,7		70,8
1967	63,8	75,3	81,0	74,8	86,6	84,5	92,9				23,1		70,7
1968	68,1	78,3	83,0	78,3	87,6	84,4	92,8				23,1		73,9
1969	69,0	77,9	85,5	80,1	87,3	83,9	90,6				28,3		75,1
1970	69,1	76,8	83,6	79,3	86,6	85,0	91,5	23,9			26,5		74,9
1971	68,5	75,9	81,7	80,9	85,5	82,3	89,1	24,3			26,1		74,1
1972	59,3	64,0	74,2	73,6	77,2	74,9	82,3	19,8	86,8	84,0	24,2		66,8
1973	57,5	62,0	72,3	71,2	69,2	66,3	72,9	19,1	84,0	69,0	20,6	24,8	61,6
1974	57,5	62,0	71,9	68,6	67,2	64,3	69,7	18,7	83,7	65,6	19,1	21,0	60,2

Sources : Régie Nationale des Usines Renault (R.N.U.R.).

N.B. Les résultats de 1974 sont ceux du mois de juin.

Par contre, dans les secteurs de production, les taux sont de 13,0 % à la Fonderie et au secteur « Carrosserie-Montage », 14,4 % à l'Usinage, 40,3 % aux Forges et 59,0 % au Décolletage.

Le secteur manutention est celui qui présente le pourcentage d'O.P. le plus faible : 5,5 % et une déqualification très rapide puisqu'en 1953 le pourcentage était de 30,0 %.

Le troisième ensemble d'activités de Billancourt est constitué par les activités de production proprement dites, réparties en deux usines :

— l'U.F. M.B. (Usine Fabrication-Mécanique Billancourt).

— l'U.C. M.B. (Usine Carrosserie-Montage Billancourt).

Au 31 décembre 1973, la première compte 6.121 personnes dont 5.137 ouvriers, la deuxième, 12.094 personnes dont 10.563 ouvriers.

Le travail y est moins déqualifié que dans les usines de province ayant les mêmes activités, en raison d'un outillage moins automatisé. On compte, en 1965, 20,5 % d'O.P. à l'U.C.M.B. contre 4,4 % dans les ateliers de Carrosserie Montage de l'Usine Pierre Lefauchaux, de Flins. La même année, l'U.F.M.B. comprend 32,0 % d'O.P., et son équivalent en province, l'usine de Cléon, 7,9 % dans les ateliers de même activité.

La nature des activités localisées à Billancourt, ainsi que la moindre déqualification du travail ouvrier de fabrication, expliquent que, d'une part travaillent à Billancourt 75,9 % des cadres et ingénieurs de la Régie, 67,7 % des employés, 60,1 % des techniciens, 53,3 % des dessinateurs, alors que n'y sont occupés que 41,5 % des salariés de la R.N.U.R. ; et que d'autre part la proportion d'O.P. parmi les ouvriers y soit nettement plus grande que dans les usines de province : 31,5 % au 31 décembre 1971, contre 24,9 % au Mans, 11,7 % à Cléon, 14,5 % à Flins et 10,9 % à Sandouville.

• **L'usine de Choisy-le-Roi**, qui date de 1950, comprend 1.219 salariés en juin 1974 : ce qui classe cet établissement parmi les plus petits, juste avant ceux de Saint-Jean-de-la-Ruelle (903) et de Dreux (656).

Les activités en sont la fabrication de ressorts, de tuyauteries, de pièces en plastique stratifié et la remise à neuf des moteurs échange-standard.

Répartition de l'effectif salarié de la R.N.U.R. au 31 décembre 1971

• entre les différents établissements (à l'exclusion des succursales commerciales.

	Ouv. non prof.	Ouv. prof.	Total ouvrier	Agent techn.	Agent maîtrise	Techn.	Dessin	Empl.	Total collab.	Cadre	Total
D.R.D. (Rueil)	0,4	4,2	1,2	6,1	1,6	10,4	37,1	4,9	7,9	11,6	2,8
Billancourt	31,9	49,2	35,8	85,4	45,8	60,1	52,3	67,7	59,5	75,9	41,5
Choisy-le-Roi	1,7	1,4	1,7	0,3	1,3	0,7	0,8	0,9	0,9	0,4	1,5
<i>Total agglo. paris.</i>	<i>34,0</i>	<i>64,8</i>	<i>38,7</i>	<i>91,8</i>	<i>48,7</i>	<i>71,2</i>	<i>90,2</i>	<i>73,5</i>	<i>68,3</i>	<i>87,9</i>	<i>45,8</i>
Le Mans	12,6	13,8	12,8	6,3	11,7	8,9	6,6	7,7	8,9	3,3	11,8
Orléans	1,2	1,0	1,2	—	1,2	0,4	0,2	0,6	0,6	0,2	1,0
Flins	29,0	17,0	26,3	1,6	21,8	8,8	0,8	11,1	12,1	4,4	23,0
Cléon	9,8	7,3	9,3	—	7,5	5,8	1,9	3,1	4,9	2,1	8,2
Sandouville	12,4	5,3	10,8	0,3	8,0	4,0	0,1	3,2	4,4	1,5	9,3
Dreux	0,5	0,3	0,4	—	0,4	0,4	—	0,4	0,3	0,3	0,4
Douai	0,5	0,5	0,5	—	0,7	0,5	0,2	0,4	0,5	0,3	0,5
<i>Total province</i>	<i>66,0</i>	<i>35,2</i>	<i>61,3</i>	<i>8,2</i>	<i>51,3</i>	<i>28,8</i>	<i>9,8</i>	<i>26,5</i>	<i>31,7</i>	<i>12,1</i>	<i>54,2</i>
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Effectifs	51.523	14.873	66.396	364	3.683	5.116	900	5.395	15.455	2.791	84.690

• entre les différentes catégories de personnel.

	Ouv. non prof.	Ouv. prof.	Total ouvrier	Agent techn.	Agent maîtrise	Techn.	Dessin	Empl.	Total collab.	Cadre	Total	Effect.
Billancourt	46,8	20,8	67,6	0,9	4,8	8,8	1,3	10,4	26,2	6,2	100,0	35.124
Le Mans	64,7	20,5	85,2	0,2	4,3	4,6	0,6	4,2	13,9	0,9	100,0	9.994
Orléans	72,0	16,1	88,1	—	4,9	2,4	0,2	3,6	11,1	0,8	100,0	888
Choisy-le-Roi	71,6	16,9	88,5	—	3,9	2,7	0,6	3,4	10,6	0,9	100,0	1.266
Flins	76,8	13,0	89,8	—	4,2	2,3	—	3,1	9,6	0,6	100,0	19.442
Cléon	72,7	15,6	88,3	—	4,0	4,2	0,2	2,5	10,9	0,8	100,0	6.963
Sandouville	80,0	9,9	89,9	—	3,8	2,6	—	2,2	8,6	0,5	100,0	7.911
D.R.D. (Rueil)	8,5	26,5	35,0	0,9	2,5	22,6	14,1	11,2	51,3	13,7	100,0	2.365
Dreux	67,6	14,4	82,0	—	4,2	5,7	—	6,0	15,9	2,1	100,0	334
Douai	51,5	17,6	79,1	—	6,1	7,2	0,5	5,4	19,2	1,7	100,0	403
Succurs.	17,8	29,9	47,7	—	5,6	4,6	—	39,6	49,8	2,5	100,0	9.202
D.C.Z. province					2,5	14,2	—	52,6	69,3	30,7	100,0	443
C.R.M. en 1973												
<i>Total Régie</i>	<i>56,4</i>	<i>18,6</i>	<i>75,0</i>	<i>0,4</i>	<i>4,5</i>	<i>5,9</i>	<i>0,9</i>	<i>9,9</i>	<i>21,6</i>	<i>3,4</i>	<i>100,0</i>	<i>94.335</i>

Sources : R.N.U.R.

Le profil professionnel du personnel de Choisy-le-Roi est celui d'une usine de province de Renault : 88,5 % d'ouvriers dont 80,9 % de non-professionnels (*), 2,7 % de techniciens et 0,9 % de cadres et ingénieurs. Cela n'a pas toujours été le cas.

La présence d'un secteur Matériel Ferroviaire, qui a disparu depuis, a maintenu des taux d'O.P. de 50 % jusqu'en 1961-1962.

- **L'usine du Mans**, (9.594 salariés au 30 juin 1974), la plus ancienne des usines décentralisées, se différencie légèrement des usines de province. On y compte 4,6 % de techniciens, 0,9 % de cadres ingénieurs. Le pourcentage d'ouvriers professionnels parmi les ouvriers y est plus fort : 24,1 %. Mais ce sont des professionnels faiblement qualifiés : des régleurs d'usinage et des P.1 en fonderie et à l'usinage. Les plus qualifiés P.2 et P.3 sont à l'atelier d'outillage central.

L'usine du Mans assure la fabrication des tracteurs agricoles dont elle produit la quasi-totalité des pièces. Cette activité occupe 1.200 travailleurs environ. Le reste du personnel produit des organes mécaniques pour automobiles : couples coniques, trains avant et arrière, transmissions, etc.

- **L'usine de Flins**, construite en 1951, comprend 20.076 salariés au 30 juin 1974 (elle n'en comprenait que 9.826 au 31 décembre 1967). Il s'agit d'une usine de carrosserie, avec ateliers de tôlerie (R 12 et R 5), de peinture, de sellerie, de câblage et de montage (R 5, R 12, R 16, Break R 12, R 12 Gordini). On y fabrique aussi des pièces en mousse de plastique injectée (accoudoirs, planches de bord, etc.). Le travail se fait à la chaîne. Flins est, avec l'usine de Sandouville, l'usine de la R.N.U.R. qui a la plus forte proportion d'ouvriers (89,8 %) et parmi eux la plus forte proportion de « non-professionnels » (85,5 %) (**), et le plus faible pourcentage de techniciens (2,7 %) et de cadres (0,6 %).

- **L'usine de Cléon**, en Seine-Maritime (1958), correspond à l'U.F.M.B. On y fabrique des boîtes de vitesse et des moteurs. Mais là, le travail y est hautement automatisé, et par conséquent la proportion d'O.S. y est beaucoup plus forte qu'à l'U.F.M.B. : 92,1 % contre 68,0 %. Sur l'ensemble de l'usine (secteurs « A » et « B »), la proportion d'O.S. est de 82,3 % parmi les ouvriers qui constituent 88,3 % du personnel.

- **L'usine de Sandouville**, (9.355 personnes au 30 juin 1974), construite en 1964, est, comme Flins, une usine de carrosserie et de montage (R 15, R 16, R 17) pour l'essentiel de son activité. 90,9 % du personnel est ouvrier, dont 89,1 % d'O.S. (31 décembre 1971). Les O.S. comptent peu de travailleurs immigrés, comparativement aux usines de la région parisienne : 7,6 % ; mais par contre la proportion de femmes est élevée : 15,9 %.

- **L'usine de Dreux** date de 1970. Au 30 juin 1974 elle compte 656 salariés dont 83,4 % d'ouvriers. Ceux-ci sont à 83,7 % des O.S. dont 56,5 % sont des femmes. C'est l'usine pour laquelle la R.N.U.R. a systématiquement recherché de la main-d'œuvre féminine. Les travailleurs immigrés y sont inexistants. On y produit des pièces en plastique stratifié

(*) 43,3 % des non-professionnels sont des travailleurs immigrés au 31 décembre 1971, 47,5 % au 31 décembre 1973.

(**) Le changement de politique de classification, intervenue en 1972 s'est traduite à Flins par une diminution sensible du pourcentage de « non-professionnels » parmi les ouvriers : 67,2 % au 30 juin 1974. Par contre, à la différence de Billancourt, la proportion d'ouvriers dans l'ensemble du personnel n'a pas baissé : 87,8 %.

moulées sous presse (pare-chocs de la R 5) et des pièces en mousse de plastique injectée.

- La dernière en date, l'**usine de Douai** (1971), occupant 1.383 personnes, doit devenir une usine de montage. On y fabrique pour l'instant des éléments de tôlerie pour toute la gamme Renault (transférés de Billancourt) et de petites pièces embouties. 86,3 % du personnel est ouvrier au 31 décembre 1972, et 84,0 % des ouvriers sont des O.S. Parmi eux on compte 10,4 % de femmes.

L'usine du Joint Français à Saint-Brieuc

Pour illustrer le processus de décentralisation, on peut prendre aussi l'exemple de l'entreprise, le Joint Français (II, 3), appartenant à un grand groupe industriel de la construction électrique et électronique.

En 1962, dans la première vague d'industrialisation de la Bretagne qui a vu la C.S.F. installer une unité à Brest, et le C.N.E.T. s'implanter à Lannion, le Joint Français, localisé à Bezons dans la région parisienne, crée une usine à Saint-Brieuc (Côtes-du-Nord).

Trois mois après la pose de la première pierre, un atelier fonctionne. En dix ans, l'usine atteint les mille emplois (contre 1.500 prévus).

Cette usine de joints en caoutchouc est « un atelier annexe, chargé de fabriquer au meilleur compte les pièces conçues et commandées à Bezons, où demeurent, près du siège social parisien, les services financiers et commerciaux, les services de recherches et de développement, c'est-à-dire les activités « nobles » de caractère « tertiaire » ou « quaternaire » exigeant un personnel très qualifié ».

Sur un effectif total de 1.002 personnes en février 1972, on comptait 907 ouvriers, tous O.S. à l'exception des ouvriers d'entretien.

Le travail consiste en des gestes élémentaires qui sont appris très vite « sur le tas ». L'entreprise n'a formulé aucune demande auprès des établissements d'enseignement technique de la ville (nombreux et importants) pour préparer les jeunes aux postes de travail qu'elle offre, et pour cause. Aussi, elle ne recrute que de la main-d'œuvre simple. Le niveau scolaire et professionnel du personnel « horaire » est très bas. Il est composé à 64 % de femmes et à plus de 50 % de moins de 26 ans.

Les réserves de main-d'œuvre sont telles dans la région que le JOINT FRANÇAIS ne cherchait pas à retenir les ouvriers qui avaient des difficultés d'adaptation par une politique de salaires normaux à défaut d'être élevés. Entre 1963 et 1970, 20,7 % des ouvriers recrutés sont restés moins de quinze jours à l'usine, 34,4 % entre quinze jours et six mois. Au total, au cours de cette période, 3.300 personnes ont travaillé au JOINT FRANÇAIS alors que la moyenne annuelle des emplois était de 520. 10.000 candidatures ont été examinées.

Ces travailleurs sont des ruraux et enfants de ruraux surtout. Ils sont répartis dans un rayon de 15 km ; ils viennent par leurs propres moyens.

Le JOINT FRANÇAIS a pu se permettre de pratiquer pendant longtemps une politique de bas salaires (même par rapport aux entreprises de Saint-

Brieuc) en raison des caractéristiques de cette main-d'œuvre et des difficultés que les organisations syndicales rencontrent pour se développer.

Ces bas salaires, l'absence de possibilités d'accéder à un travail plus intelligent, les conditions de travail ont été à l'origine d'une longue grève, très populaire en Bretagne, en février-mars 1972.

Le personnel non ouvrier est composé en février 1972 de 15 employés, 23 techniciens, 51 agents de maîtrise, 7 cadres, 1 directeur. Le directeur « n'a aucune autonomie de décision et doit se référer constamment à la Direction générale pour toutes les affaires non courantes ». Le chef du personnel de l'usine continue à résider au siège social.

« Pour l'ensemble du personnel cadres, maîtrise, et techniciens, 30 viennent de la région parisienne, 10 d'autres régions françaises, 9 des trois autres départements bretons, 19 des Côtes-du-Nord, mais 80 % des immigrants sont nés en Bretagne ou y ont quelque attache (mariage, ascendants). »

La faiblesse des effectifs non ouvriers, composés pour plus de la moitié d'agents de maîtrise, s'explique par le fait que cette usine n'a aucune autonomie et n'a pas de rapport ou très peu avec le milieu économique local. Elle n'a pas de service commercial. Elle effectue les commandes transmises par le siège. Il n'y a pas non plus de service propre d'approvisionnement puisque machines et matières sont livrées par Paris ou sur ordre du siège. Les pièces à fabriquer sont conçues à Bezons. Il est donc nul besoin de service d'étude à Saint-Brieuc.

L'usine n'a pas recours à la sous-traitance, ni à des services locaux, ni à des travaux d'entretien confiés à des entreprises locales.

Le JOINT FRANÇAIS n'a donc réalisé cette « extension décentralisée » qu'en raison des caractéristiques de la main-d'œuvre et des avantages qu'il pouvait en tirer. La localisation précise en Bretagne et plus particulièrement à Saint-Brieuc s'explique par les conditions secondes qu'elle offrait et notamment par les avantages financiers spécialement consentis par les collectivités locales et l'Etat.

On peut estimer ses avantages à 14.400.000 F, soit à 14.400 F par emploi créé. Ce qui est considérable. Ils se décomposent en :

ÉTAT (estimation)

— Prime d'équipement (15 à 20 % des investissements	7.000.000 F
— Prime pour frais de formation du personnel (1.000 F par ouvrier)	3.000.000 F

COLLECTIVITÉS LOCALES (chiffres exacts)

— Diminution du prix de vente du terrain industriel équipé (différence avec le prix de revient de 14 ha)	2.636.100 F
— Diminution sur le prix de vente de l'eau pendant cinq ans	100.000 F
— Prime de 700 F par emploi créé pendant les premières années	580.000 F
— Aménagement des espaces verts de l'usine pris en charge par la municipalité	95.000 F
— Dégrèvement total de la patente pendant cinq ans .	1.000.000 F
	14.411.100 F

Mais aussi importants que soient ces avantages, c'est dans les caractéristiques de la main-d'œuvre briochine que l'on trouve les raisons de l'« extension décentralisée » du JOINT FRANÇAIS. Tout se passe, en effet, comme si les travailleurs de Saint-Brieuc travaillent un tiers de temps de plus que ceux de Bezons (avec une productivité supérieure), étant donné le niveau des salaires.

Il semble que la Direction du Joint Français ait tiré des leçons de ce conflit. Depuis 1972, une plus grande autonomie a été accordée à l'usine de Saint-Brieuc. Le service des méthodes, le contrôle, l'ordonnancement, les expéditions, etc., y ont été transférés. (*L'Expansion*, septembre 1974.)

*
*
*

Les développements précédents n'impliquent pas que désormais toute région paupérisée et peuplée va connaître une industrialisation rapide et immédiate, au détriment des centres industriels et urbains.

Les exemples d'échec de politique visant à attirer des capitaux dans des régions d'émigration ne manquent pas. D'autres facteurs peuvent leur enlever de l'intérêt.

De même, ce que nous avons dit n'implique pas que les activités administratives et les activités de conception et de décision se concentreront toujours plus dans l'agglomération parisienne. D'ores et déjà, on peut observer un mouvement de décentralisation d'emplois de bureau faiblement qualifiés (banques, assurances, chèques postaux...). La répartition spatiale du travail de conception va dépendre du processus de déqualification relative auquel il est soumis.

Il peut se créer d'autres foyers de concentration de l'activité intellectuelle. Il n'y a guère que la France pour être aussi centralisée. Mais ces variations ne remettent pas en cause le processus d'ensemble.

Le Sud des Etats-Unis

Ce processus n'est pas propre à la France, on l'observe aussi aux Etats-Unis. Une étude montre comment le Sud des Etats-Unis connaît depuis quelques années une industrialisation et une urbanisation rapide (1, 6).

Agricole, le Sud était devenu une terre d'émigration de salariés agricoles et de petits exploitants ruinés, par suite de la mécanisation du travail de la terre et des mesures gouvernementales favorisant les grandes exploitations. Cette émigration en direction du Nord-Est et de la Californie se poursuivait jusque vers la fin des années cinquante. Quelques industries y étaient implantées en raison des matières premières nécessaires à leur production : textile, industries alimentaires, industrie du bois, de la pâte à papier... Le revenu par tête au Sud y était très inférieur au revenu moyen par tête de l'ensemble des Etats-Unis : de 50 % en 1930. Ce chiffre masque d'ailleurs des inégalités locales considérables, plus importantes encore que dans d'autres régions.

A partir des années soixante s'opère un renversement complet de tendance. Le bilan migratoire devient positif de plus de 550.000 personnes.

Entre 1960 et 1970, la population urbaine passe de 48,7 % à 59,5 % de la population totale des 11 Etats du Sud, alors que le taux d'urbanisation de l'ensemble des Etats-Unis ne s'accroît que de 3,6 points : 69,9 % à 73,5 %. Le nombre d'emplois dans l'industrie augmente de 42,9 %, alors que le taux d'accroissement pour l'ensemble du pays n'est que de 15,5 % pour la même période.

Le développement de l'industrie spatiale à Huntsville (Alabama) et à Cap Kennedy (Floride), pour des raisons techniques et stratégiques, a joué un rôle. Le pétrole du Texas a favorisé également la création d'une énorme industrie pétrochimique. Mais l'essentiel des nouveaux emplois est dû au développement de l'industrie textile, et à l'implantation par des sociétés du Nord d'usines nouvelles.

La part des emplois des secteurs d'activités suivants : caoutchouc, plastiques, matériel de transport, composants électriques, localisés au Sud est passée de 11 % à 20 % par rapport à l'emploi total de ces secteurs.

Business Week écrit : « Bien que les dirigeants du Sud minimisent le fait, il n'est guère douteux que ce qui continue à attirer l'industrie dans le Sud, ce sont les bas salaires et le fait que la main-d'œuvre n'est généralement pas syndiquée. Il y a dix ans, les salaires dans l'industrie du Sud correspondaient à 77 % de la moyenne nationale. Ils sont montés à présent à 80 % seulement, mais dans certains des Etats, la moyenne est bien plus basse. En Caroline du Nord, l'un des Etats du Sud les plus industrialisés, les salaires hebdomadaires sont les plus bas de tous les Etats-Unis. En Arkansas, Dan Rebeck, administrateur de la Commission de Développement de l'Etat admet « que l'un des attraits qu'offre l'Arkansas, à part des ressources naturelles abondantes et des terres disponibles, ce sont des salaires industriels dont le niveau est d'environ 70 % de la moyenne des Etats-Unis ». Ce niveau de salaires se compare d'ailleurs favorablement avec ceux de l'Allemagne et des Pays-Bas, et il y a lieu de souligner l'importance de ce facteur pour des sociétés dont les produits sont concurrencés par les produits d'importation. Pendant la dernière décennie, l'Arkansas a décroché le taux de croissance le plus élevé de tous les Etats du Sud pour les emplois industriels.

« Comme on peut s'y attendre, les syndicats sont plus faibles dans le Sud qu'en aucune autre région des Etats-Unis. En 1970, seulement un peu plus de 15 % de la main-d'œuvre non agricole était syndiquée, contre environ 28 % pour l'ensemble du pays. En Caroline du Nord, le chiffre est de 7,8 %, le plus faible des Etats-Unis. »

Il faut savoir, en effet, que certains syndicats de métier ont réussi à faire obstacle efficacement à la mécanisation et à l'automatisation du travail. De plus, certains ont le monopole de l'embauche. Or, tous les Etats du Sud, à l'exception de la Louisiane, ont adopté une loi interdisant de faire de l'appartenance à un syndicat une condition nécessaire à l'obtention d'un emploi.

Gênées par un syndicalisme de métier actif, se heurtant à l'absentéisme croissant des ouvriers (qui atteint parfois à la General Motors jusqu'à 20 %), à la pratique dite du « ca'canny » (expression écossaise qui signifie « allez-y doucement ») qui aboutit à une baisse sensible et durable des cadences,

inquiétées par les troubles raciaux et sociaux, etc., nombre de firmes industrielles ont été attirées par les « avantages » offerts dans le Sud.

Elles ont obtenu que les cadres qui étaient nécessaires dans leurs nouvelles usines du Sud s'y déplacent. Elles ont pu aussi recruter parmi les cadres débauchés par l'industrie spatiale après l'achèvement des projets pour lesquels ils avaient été engagés. Enfin, les Universités du Sud commencent à fournir les cadres subalternes adaptés à ces usines décentralisées.

Business Week conclut que la poursuite du processus d'industrialisation en cours dépendra de la rapidité avec laquelle l'écart de salaire sera comblé, les chômeurs pourvus d'un emploi, et les syndicats renforcés.

Le capital industriel semble avoir encore de « belles » perspectives devant lui. Les réserves de main-d'œuvre ne sont pas épuisées. L'emploi d'une machine à récolter le tabac va rejeter du secteur agricole un grand nombre d'ouvriers agricoles. L'offre de 300 emplois lors de l'ouverture d'une nouvelle usine des brasseries Anheuser-Busch près de Williamsburg, en Virginie, a attiré 12.000 candidatures.

Le revenu par tête au Sud ne représente que 80 % du revenu moyen américain. J. Ray Marshall, professeur à l'Université du Texas, a calculé que 46 % des Américains pauvres vivent dans le Sud contre 21 % de la population totale. Les inégalités y sont très grandes (les plus fortes de tous les Etats-Unis), et s'y accroissent, bien que les revenus aient augmenté. Les ménages les plus défavorisés, soit 25 % de l'ensemble des ménages, ne reçoivent que 4,8 % du revenu total de la région, alors que les 25 % des ménages les plus favorisés accaparent 43,3 % du revenu régional. Entre 1960 et 1970, l'écart effectif de ressources entre ménages noirs et ménages blancs est passé de 3.414 dollars à 3.776 dollars.

Les autorités locales déclarent volontiers maintenant que le temps où il fallait se contenter d'emplois durs et mal payés est révolu et l'heure est venue des industries offrant des emplois qualifiés et bien payés. Joseph M. Grant, directeur des études économiques de la Texas Commerce Bank, de Houston, pense, quant à lui, que l'époque des usines pirates ne venant dans le Sud que pour exploiter la main-d'œuvre, s'achève.

« Le processus de croissance a atteint le point où nous voyons se produire l'effet multiplicateur. L'industrialisation a provoqué une élévation des revenus, laquelle a élargi les débouchés, ce qui, à son tour, a incité davantage d'entreprises industrielles à s'installer dans le Sud pour alimenter ces débouchés, d'où un nouveau stimulant donné à la croissance. »

Les investisseurs étrangers aux Etats-Unis (Japon, Allemagne fédérale, Grande-Bretagne, Canada, France) choisissent également les Etats du Sud. Sur les 59 projets industriels annoncés au cours du seul premier trimestre 1974, 21 sont prévus dans le Sud et 12 dans le Far-West. MICHELIN et l'AIR LIQUIDE s'installent en Caroline du Sud ; RHONE-POULENC au Texas ; PECHINEY-UGINE-KUHLMANN (P.U.K.) au Maryland ; POCLAIN en Virginie (II, 4).

Les syndicats ouvriers américains, tout en se félicitant de la création d'emplois nouveaux dans une période où les sociétés américaines n'ont que trop tendance à exporter des emplois, s'inquiètent cependant du choix systématique des Etats du Sud, là où, précisément, la protection sociale est la plus faible.

4. UNE NOUVELLE PHASE DE LA DIVISION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

A) LA SÉPARATION DE LA PARTIE MANUELLE ET DE LA PARTIE INTELLECTUELLE ENTRE PAYS

Les études sur la division internationale du travail ont surtout porté à ce jour sur la séparation entre pays transformateurs de produits et pays producteurs de matières premières. Cette division change à l'heure actuelle.

Il est apparu, en effet, très vite que les avantages qui pouvaient être tirés de la force de travail des régions rurales appauvries pouvaient l'être aussi de la force de travail des pays dits « sous-développés », et avec infiniment plus d'efficacité. Deux faits poussent à reporter dans ces pays le travail déqualifié :

— Le capital japonais, grâce précisément à la surexploitation de sa main-d'œuvre, aux emprunts massifs à la technologie occidentale et à un protectionnisme strict, a réussi à concurrencer très efficacement dans de nombreux domaines, les producteurs européens et nord-américains. Les pressions politiques de Washington ont abouti notamment à la réévaluation du Yen, renchérissant, du coup, les produits japonais, et à l'assouplissement des restrictions sur les investissements étrangers au Japon même. Depuis, la « crise de l'énergie » malmène l'économie japonaise, mais aussi européenne.

Mais ces pressions, toujours délicates à manier, ne peuvent durablement résoudre les difficultés grandissantes de mise en valeur du capital occidental. Il lui faut rechercher de nouvelles conditions de valorisation.

— Or, de nombreux pays se trouvent dans la situation de devoir attirer rapidement des capitaux étrangers à n'importe quel prix. Ces pays ont les caractéristiques suivantes :

- leur population se trouve dans un état de grande pauvreté, en raison notamment de la destruction de l'économie traditionnelle par la colonisation et la concurrence des produits capitalistes ;
- elle s'accroît rapidement, et elle n'est pas réductible à court terme. Il s'ensuit un grave problème d'emploi ;
- la faiblesse de leurs richesses naturelles, ou bien le manque de disposition effective des revenus de leur exploitation, ne permet pas à l'état ou au capital privé national d'avoir une relative autonomie dans l'orientation du développement économique ;
- leurs gouvernements défendent une politique économique capitaliste, ou de capitalisme d'Etat ;

- leur seule richesse est d'offrir une main-d'œuvre abondante, jeune et prête à se vendre à un prix très bas.

Ces pays se livrent depuis quelques années à une surenchère pour drainer vers eux les investissements étrangers ou les commandes en sous-traitance (lorsqu'il existe un capital national suffisant pour investir dans des fabrications en sous-traitance étroitement spécialisées).

Chacun vante ses avantages fiscaux, sa main-d'œuvre docile et peu coûteuse.

Quelques exemples.

« L'industrialisation » du Sud-Est asiatique

Parmi les pays européens, ce sont les Allemands qui ont le plus rapidement testé l'intérêt d'investir dans cette région du monde.

- Siemens, société allemande de constructions électriques et électroniques, recherchait des pays où :
 - la main-d'œuvre est abondante,
 - les prix de revient compétitifs,
 - les salaires modérés,
 - la politique économique et financière favorable au développement industriel,
 - la stabilité politique réelle,
 - le marché intérieur et régional en expansion.

Après avoir choisi Singapour où le succès fut total, SIEMENS crée une nouvelle unité à Malacca en Malaisie. Elle y a obtenu une exonération de l'impôt sur les sociétés (40 % des bénéfices) et de l'impôt de développement (5 %) pendant 9 ans.

Le salaire horaire des 500 personnes prévues ne représentera que 7 % du coût salarial du même effectif en Allemagne. Les perspectives démographiques (120.000 à 150.000 nouveaux travailleurs chaque année) et le niveau actuel du chômage (8 % officiellement) ne laissent craindre aucune difficulté de recrutement de main-d'œuvre et d'accroissement important des salaires avant longtemps.

L'usine en construction en avril 1974 ne coûtera que 40 % ou 45 % de ce qu'elle aurait coûté si elle avait été implantée en Allemagne.

La seule contrainte notée par le Dr Alfred Prommer, directeur de SIEMENS A.G., est l'obligation, imposée par le gouvernement malais, de respecter dans le personnel les proportions des différentes races dans le pays, au nombre de trois : 46 % de Malais, 34 % de Chinois, 9 % d'Indiens. Si cette règle ne fait pas de difficulté pour les ouvriers, elle entrave quelque peu le recrutement de cadres supérieurs.

- L'industrie photographique allemande a connu de graves difficultés en raison de la concurrence victorieuse des industriels nippons. Si certains invoquent le manque d'imagination et l'autosatisfaction des fabricants allemands, il est clair de toute façon qu'ils ne pouvaient résister face à des concurrents qui paient une ouvrière peu qualifiée cinq fois moins cher tout en obtenant un produit de même qualité. Or le coût des caméras, projecteurs et accessoires de la photographie est constitué pour 50 à 85 % par le prix de la main-d'œuvre.

Plusieurs d'entre eux ont baissé pavillon : ZEISS-IKON, VOIGTLANDER. D'autres ont répliqué en déplaçant leurs capitaux dans des pays où la main-d'œuvre est au moins aussi peu coûteuse qu'au Japon. Leitz s'est associé avec une société japonaise MINOLTA, et a spécialisé ses ateliers localisés en Allemagne dans la fabrication d'appareils exigeant une main-d'œuvre très qualifiée.

- La Société ROLLEI tente de battre les industriels nippons sur leur propre terrain. Depuis 1971, elle a installé à Singapour cinq usines rassemblant 5.500 ouvriers, soit 140 millions de dollars d'investissements (*). Outre différents avantages présentés par ce pays (stabilité politique, excellente relation avec le gouvernement local, exonération d'impôt sur les bénéfices pendant cinq ans et réduction de 10 % pendant les dix années suivantes, infrastructure adéquate, réserves d'eau et d'électricité...), le Dr Klaus Westphal, vice-président exécutif de la Société ROLLEI note que le rapport de salaire à qualification égale entre Singapour et l'Allemagne est de un à dix (!), et que dès les premiers mois les prévisions les plus optimistes de productivité ont été dépassées en obtenant la même qualité qu'en Allemagne. En 1967, ROLLEI produisait un appareil toutes les deux minutes, il en produit un toutes les dix secondes.

Il ne nous est pas dit comment ces merveilleux résultats sont obtenus, en particulier comment toute la production a été organisée pour pouvoir être effectuée par des O.S. Le Dr Westphal insiste même sur la formation de 500 Singapouriens en Allemagne.

Mais, il nous apprend aussi qu'à Branschweig, maison mère de Rollei, 250 à 300 collaborateurs se sont entièrement consacrés à l'installation des usines de Singapour. 250.000 opérations de fabrication ont été transférées. Pour chacune, il a fallu traduire les instructions en anglais et les expliquer. Cela suppose donc un niveau de décomposition des tâches très élevé.

Dans le même temps, la firme se restructurait entièrement. Les unités localisées en Allemagne se sont vu attribuer toutes les activités d'élaboration de la stratégie de la société, de conception des produits, de préparation de la production, et de construction des machines-outils. ROLLEI-Braunschweig est chargé de la recherche-développement, du marketing et de l'organisation générale. ROLLEI-Ulzen est devenu un centre de formation en même temps que de production de machines pour Singapour. Les sociétés de distribution ROLLEI se sont multipliées dans les pays consommateurs : Allemagne, Autriche, Grande-Bretagne, Canada, France et Etats-Unis.

Grâce à cette politique, ROLLEI a connu une expansion considérable qui lui a permis non seulement de ne pas supprimer d'emplois en Allemagne, mais d'en créer 1.200 nouveaux sans avoir à opérer une déqualification brutale de sa main-d'œuvre allemande.

(*) Un dollar Singapour = 1,85 F (avril 1974).

La revue *Patronat* termine ainsi son compte rendu de l'exposé du Dr Westphal :

« Le Dr Westphal est convaincu que la coopération économique avec les pays du Sud-Est asiatique n'est pas seulement bénéfique pour ceux-ci mais aussi pour les entreprises en Europe. »

Cette conclusion optimiste recouvre une rigoureuse division internationale du travail dans laquelle la partie intellectuelle du travail est concentrée dans la métropole capitaliste et la partie manuelle effectuée par la force de travail paupérisée du Sud-Est asiatique.

- Depuis plusieurs mois, le C.N.P.F. multiplie les rencontres pour favoriser le développement du commerce extérieur français et des investissements français à l'étranger. Les Assises nationales 1974 ont eu pour thème « Portes ouvertes sur le Monde ».

La société des tricots MONTAGUT (3.000 salariés en 1973), après s'être installée au Portugal, en Espagne et en Corée, a créé une nouvelle société dans l'Etat de Singapour (île de 580 km² et de 2.000.000 d'habitants) où 75 % de la population a moins de trente ans.

Cette société comprend 60 % de capitaux européens, 30 % de capitaux chinois (Taïwan), et 10 % de capitaux indiens. Avec 3 millions de francs, une usine employant une centaine de personnes et pouvant voir son effectif tripler, a été construite.

Le PDG de « Montagut-France » loue l'habileté et l'ardeur de la main-d'œuvre locale, dépassant de très loin les cadences fixées au départ. « Nous avons été obligés de limiter les cadences, contre l'avis des ouvriers, parce qu'ils cassaient trop d'aiguilles et de machines. Nous nous sommes montrés exigeants sur les qualités. Cette main-d'œuvre s'adapte facilement à différents travaux ».

Le turn-over de la main-d'œuvre est très important. Mais si, au lendemain d'une paye, une trentaine d'ouvriers disparaissent, il s'en présente autant pour les remplacer. Nul besoin de les rechercher. La production n'est pas affectée par ces mouvements de main-d'œuvre.

Les réserves de main-d'œuvre sont considérables. L'industrialisation extrêmement rapide de l'île a attiré des immigrants malais, indonésiens et du Bangladesh. On tend même de plus en plus à utiliser des jeunes de moins de 16 ans.

Toutefois le turn-over très élevé devient gênant à la longue lorsqu'il touche les ouvriers qualifiés, et même les O.S. car il faut malgré tout un minimum de temps pour leur apprendre les gestes qu'implique le poste de travail qui leur est attribué. Des primes de fidélité ont été instituées dans de nombreuses entreprises.

Le gouvernement singapourien vole d'ailleurs au secours des industriels puisqu'il vient de décider que tous les travailleurs immigrés qui quitteraient leur entreprise de leur propre chef se verraient retirer leur carte de travail.

- En quelques années, le Sud-Est asiatique est donc devenu l'Eldorado des industries de transformation. Le bilan suivant peut être dressé :

Hong-Kong a vu pleuvoir les investissements étrangers dans l'industrie électronique et le textile. Selon *Business Asia* (19 janvier 1973), les Américains viennent en tête avec 114 usines et 42,4 % des investissements étrangers dans les industries de transformation. Les Japonais ont 59 éta-

blissements représentant 25,3 % des mêmes investissements. Les Anglais respectivement 21 et 9,8 %. Durant les vingt dernières années, la moyenne de la croissance industrielle a dépassé 10 % par an. 80 % de la production est exportée. 55 % de la population a moins de 25 ans. Tous les ans, 70.000 à 80.000 jeunes cherchent un emploi (II, 5).

Singapour devient une tête de pont pour l'Asie, de toutes les sociétés multinationales : BRITISH PETROLEUM, MOBIL, SHELL, HITACHI, MITSUBISHI, GENERAL ELECTRIC, HEWLETT-PACKARD, PHILIPS, SANYO, SIEMENS, FORD, ROLLEI, TIMEX, Mc GRAW-HILL, DUNLOP, UNILEVER, NESTLE, etc. Bien que Singapour soit pratiquement dépourvue de richesses naturelles et n'offre qu'un marché local très limité, bien que tout doive être importé et tout exporté, le nombre d'usines est passé de 548 en 1960, occupant 27.416 personnes, à 1.958 usines et 178.875 ouvriers en 1972 (II, 6).

Formose a accueilli pour un milliard de dollars d'investissements étrangers en 1973 (Singapour 580 millions en 1971).

En Corée du Sud, l'industrie manufacturière s'est développée au taux annuel de 17,2 % entre 1962 et 1972. La République de Corée a fabriqué en 1972 19.000 voitures, 97.000 tonnes de fibres synthétiques et 345.000 récepteurs de télévision alors que ces produits n'existaient pas en 1961. Le Japon et les Etats-Unis ont effectué, à eux deux, plus de 90 % des investissements étrangers en Corée. En 1972, près de 400 compagnies japonaises engagées dans des entreprises mixtes avec des firmes de la République coréenne.

Les salaires sont inférieurs à ceux des pays industrialisés. Si le salaire horaire moyen est dans le secteur industriel de 0,27 U.S. dollar en Corée, il est de 1,01 U.S. dollar en France, 1,31 U.S. dollar au Japon, 2,29 U.S. dollars en Allemagne, et 3,69 U.S. dollars aux Etats-Unis (*).

L'Indonésie est le pays qui a attiré le plus de capitaux étrangers. Fin 1972, le total cumulé atteint 2,2 milliards de dollars.

La Malaisie, les Philippines et le Sri Lanka (Ceylan) font tout pour suivre le même mouvement.

La Tunisie, le Sénégal sont à la recherche d'investissements industriels.

- La Tunisie a décidé de se lancer dans la course aux investissements étrangers par la loi du 27 avril 1972, en leur offrant un véritable paradis fiscal.

Elle se heurte en effet comme tous les pays maghrébins à un très grave problème d'emploi. Sa croissance démographique est de l'ordre de 2,6 à 2,8 % par an. Au cours du IV^e Plan (1973-1976), la population en âge d'activité (15 à 64 ans) va s'accroître de 384.000 unités. Escomptant que 46.000 d'entre elles poursuivront leurs études et que 20 % seulement des femmes chercheront effectivement un emploi, le gouvernement estime que la demande effective d'emplois supplémentaires sera de 198.000. Sur ces bases très optimistes et estimant qu'il n'y aura pas de diminution d'emploi dans l'agriculture (hypothèse également audacieuse), le Plan prévoit que

(*) Selon l'Economic Planning Board de la République de Corée .

118.700 demandes seront satisfaites et que l'on enregistrera un déficit de 79.000 emplois. D'ici à 1981, l'augmentation du nombre des personnes en âge d'activité sera de 1.000.000 et la demande effective d'emplois de 500.000.

Face à de telles perspectives, le gouvernement tunisien a décidé que l'objectif prioritaire était le plein emploi, à n'importe quel prix. Elle offre en effet pratiquement la création de zones franches, en n'importe quel point de son territoire, aux entreprises exportatrices.

Ces entreprises peuvent importer librement les biens nécessaires à leur production et effectuer tous transferts afférents à leur production ainsi qu'aux distributions de dividendes revenant aux associés non résidents. Les « entreprises non résidentes », c'est-à-dire celles dont le capital est détenu à 66 % par des non-résidents ne sont pas tenues de rapatrier les produits de leurs exportations, prestations de services et revenus.

Les investisseurs étrangers sont exonérés d'impôt sur les bénéfices, pendant dix ans, et assujettis à cet impôt au taux réduit de 10 % pendant les dix années suivantes. Pendant vingt ans, ces mêmes entreprises sont exonérées de tous droits et taxes ainsi que de l'impôt sur les revenus des valeurs mobilières à raison des emprunts contractés pour la formation de l'investissement ou de son extension. Les revenus provenant des bénéfices distribués sont imposés au taux réduit de 6 à 8 %. Les résultats ne se sont pas fait attendre. Aux dires du ministre du Plan, M. Mansour Moalla, lors des trois journées d'information organisées pour le patronat français les 6, 7 et 8 mars 1974 (II, 7), le nombre de créations d'emplois a été en 1973 de 31.547 au lieu des 10.200 prévus.

De son côté, le C.N.P.F. fait de gros efforts pour que les entreprises françaises investissent en Tunisie. Pourquoi ? En voici les raisons :

- les salaires six à sept fois moins élevés qu'en Europe ;
- la paix sociale qui y règne et dont le gouvernement « politiquement sûr » se fait le garant ;
- les avantages fiscaux considérables et les garanties offertes.
- l'arrivée des Japonais, des Hollandais, des Allemands et des Italiens, qui, plus rapides que les industriels français, s'installent en Tunisie et vont concurrencer efficacement leurs produits s'ils ne font rien. La France est tombée au cinquième rang des investisseurs, avec moins de 10 % du montant total des investissements étrangers ;
- la Tunisie comme point de départ pour conquérir le futur marché de 200.000 millions de Maghrébins sortis d'une économie d'autosubsistance.

Les efforts d'information, tant du gouvernement tunisien que du C.N.P.F., font qu'à l'heure actuelle 29 projets d'implantations industrielles français sont à l'étude :

- 9 dans le secteur du textile et de la confection,
- 8 dans le secteur de la chaussure et du cuir,
- 4 dans le secteur de la mécanique, de la construction électrique et électronique,
- 3 dans le secteur de la chimie et de la parachimie.

Les secteurs de la chaussure, du cuir et de la confection sont des secteurs encore peu mécanisés et automatisés, et où souvent une qualification est requise de la part de la main-d'œuvre. Il se trouve qu'il existe en Tunisie, dans ces domaines, un artisanat développé et une main-d'œuvre compétente dans laquelle les investisseurs étrangers peuvent puiser à peu de

frais les ouvriers qualifiés dont ils ont besoin. Mais tous les autres secteurs requièrent essentiellement, au stade de la parcellarisation du travail où ils sont parvenus, de la force de travail simple.

- Au Sénégal, le gouvernement, conscient de la surenchère que se livrent les pays du Tiers Monde pour attirer des capitaux étrangers et du risque d'arriver trop tard, vient de décider la création d'une zone franche industrielle à M'Bao, au bord de l'Océan, qui sera viabilisée fin 1974.

Le Ministre du Développement industriel déclarait fin 1973 : « *Un point mérite grande attention, c'est la nécessité de décider très rapidement. De multiples projets semblables aux nôtres sont dans l'air, et dans ce domaine, il est indispensable de démarrer le premier* » (II, 8).

Les entreprises qui s'installeront jouiront d'une main-d'œuvre plus coûteuse que celle d'Asie, mais plus proche de l'Europe et d'un climat social « favorable ». Elles bénéficieront du statut privilégié de la zone franche pendant au moins vingt-cinq ans. Ce statut comprend : l'exemption fiscale totale, l'achat et la vente des matières premières et des produits manufacturés hors de tous droits et taxes, de tarifs préférentiels pour l'eau, l'électricité, le pétrole et les transports, des aides à la formation, des crédits d'installation, et une administration de la zone franche autonome de l'administration de l'Etat.

... et même des pays d'Europe

- Un des premiers pays à avoir été appauvri par la concurrence, l'Irlande, en est à pratiquer la même politique que la Malaisie ou la Tunisie (II, 9).

Elle offre aux investisseurs étrangers sa main-d'œuvre abondante, sous-employée (elle a le taux de chômage le plus élevé de la CEE, et près de la moitié de la population active est occupée par l'agriculture), la moins coûteuse et la plus pauvre de la CEE. A proximité des grands centres urbains et industriels de l'Europe, une telle force de travail est séduisante.

Elle consent des subventions à fonds perdus pouvant atteindre 50 % des coûts d'équipements, des subventions pour la formation de la main-d'œuvre et pendant quinze ans l'exemption fiscale sur les bénéfices provenant de la vente des produits exportés.

Il s'agit clairement d'attirer des industries dont on sait qu'elles produiront pour le marché extérieur et qui ne tireront avantage de la localisation en Irlande que de la seule main-d'œuvre.

Sur les 732 entreprises industrielles qui se sont créées depuis dix ans, 500 sont d'origine étrangère. Sur les 14.000 emplois nouveaux créés en 1973, 56 % sont fournis par des firmes étrangères. La production industrielle progresse de 9 % par an. Et pour la première fois depuis des siècles, l'émigration irlandaise a cessé.

On a vu récemment apparaître une publicité dans les journaux français à l'adresse des industriels « Si vous avez le produit, nous avons la main-d'œuvre » signée de l'Office irlandais.

- Le gouvernement social-démocrate de Suède, préoccupé par la politique d'investissement à l'étranger des sociétés industrielles suédoises, qui sont les plus multinationales du monde (22 % de leurs investissements ont été effectués hors de Suède en 1970, contre 20 % pour les Etats-Unis), a multiplié les enquêtes.

Une des plus significatives montre qu'entre 1965 et 1970 une cinquantaine de sociétés de confection suédoises ont créé des unités de production au Portugal représentant 10 % des investissements étrangers dans ce pays. L'enquête révèle que la quasi-totalité de la production de ces usines est exportée vers la Suède, constituant 15 % des importations suédoises de vêtements ! (II, 10).

Entre 1965 et 1970, le nombre de salariés des filiales étrangères des firmes suédoises a augmenté de 24 % alors qu'il ne progressait que de 6 % dans les sociétés-mères, et que le nombre d'emplois industriels baissait de 2 % en Suède.

En conclusion, il est permis d'affirmer que nous assistons bel et bien au développement d'une nouvelle phase de la division internationale du travail.

Nous n'avons retenu ici, pour l'essentiel, que l'implantation des firmes dans les pays du Tiers Monde. Il existe d'autres formes de division internationale du travail caractéristique de cette phase nouvelle : la sous-traitance, la vente d'usines clés-en-main, le « drainage des cerveaux », etc.

B) LES CONSÉQUENCES DE CETTE NOUVELLE PHASE DE LA DIVISION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.

Après avoir appauvri certaines régions et de nombreux pays, le capital les « investit » directement, bouleversant la géographie et les rapports politiques et économiques.

De la même façon que l'entrée des femmes sur le marché du travail introduit une fraction importante de la population dans les rapports de production capitalistes, avec toutes ses conséquences idéologiques, politiques et économiques, de même l'industrialisation de régions rurales les fait basculer dans « l'histoire moderne ».

L'apparition et la multiplication des grèves d'un type nouveau dans l'Ouest de la France par exemple, ne doivent pas surprendre. Une vie sociale et politique nouvelle se développe dans ces régions, dégagées progressivement de rapports sociaux précapitalistes.

Mais le mouvement de décentralisation industrielle (ou administrative) peut être atténué à l'avenir par l'apparition du mouvement d'investissements directs à l'étranger afin d'utiliser une main-d'œuvre encore moins coûteuse que la main-d'œuvre provinciale.

La province est objectivement concurrencée par les propositions que peuvent faire aux industriels la Tunisie ou l'Irlande.

Le mouvement d'investissements directs dans les pays pauvres contient en germe une redéfinition des rapports internationaux.

**Lieu de résidence des actifs selon leur C.S.P. et la taille de l'unité urbaine de résidence
en 1962**

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	TAILLE DE L'UNITE URBAINE DE RESIDENCE (en milliers d'habitants)									Total
	zur.	5	5 10	10 20	20 50	50 100	100 200	200	Agglo. Paris	
0. Agriculteurs exploitants	91,6	2,6	2,0	0,9	1,0	0,5	0,4	0,7	0,2	100
1. Salariés agricoles	84,8	4,1	3,0	1,3	2,1	1,0	0,9	1,7	1,1	100
- 21 Industriels	21,7	6,2	5,4	6,0	8,9	6,7	6,2	16,8	22,1	100
- 22 Artisans	43,1	6,3	5,1	4,4	6,8	5,1	4,3	11,5	13,3	100
- 23 Patrons pêcheurs	49,0	20,0	6,5	4,8	13,1	2,2	0,4	3,7	0,2	100
- 26 Gros commerçants	18,5	5,4	5,7	5,6	10,6	7,9	7,4	16,1	22,6	100
- 27 Petits commerçants	31,7	6,6	5,8	5,2	8,3	6,2	5,8	14,6	15,6	100
2. Patrons de l'industrie et du commerce ..	33,9	6,5	5,6	5,0	8,1	6,0	5,4	13,8	15,6	100
- 30 Professions libérales	17,4	6,0	5,3	5,1	9,0	7,6	7,3	17,1	25,3	100
- 32 Professeurs et assimilés	5,9	2,4	3,4	4,7	9,2	8,7	10,8	22,9	31,9	100
- 33 Ingénieurs	6,9	2,4	3,3	3,4	5,9	6,9	6,8	19,2	45,2	100
- 34 Cadres administratifs supérieurs ..	7,4	2,7	3,2	3,6	8,3	7,3	8,4	19,3	39,7	100
3. Prof. lib. et cad. sup.	8,7	3,1	3,6	4,0	8,1	7,5	8,3	19,5	37,1	100
- 41 Instituteurs et assimilés	29,7	5,1	5,1	5,0	8,7	7,1	7,4	13,7	18,1	100
- 42 Services médicaux et sociaux ..	11,8	3,3	4,2	4,2	9,7	8,1	9,3	19,5	29,8	100
- 43 Techniciens	8,9	2,9	3,3	3,9	6,8	8,0	7,9	18,3	39,9	100
- 44 Cadres administratifs moyens ..	12,0	2,9	3,2	3,7	8,0	7,4	8,6	18,6	35,0	100
4. Cadres moyens	16,2	3,6	3,8	4,2	8,0	7,5	8,2	17,4	31,0	100
- 51 Employés de bureau	12,6	3,2	3,4	3,8	7,9	7,0	8,3	19,0	34,7	100
- 52 Employés de commerce	15,1	3,8	4,1	4,6	9,6	8,9	9,8	19,0	25,0	100
5. Employés	13,1	3,3	3,5	4,0	8,3	7,4	8,6	19,0	32,7	100
- 60 Contremaîtres	15,7	4,8	5,3	5,3	7,8	8,1	8,8	20,0	24,1	100
- 61 Ouvriers qualifiés	19,5	4,4	4,5	4,8	7,8	7,7	7,9	18,1	25,2	100
- 63 Ouvriers spécialisés	30,0	6,0	5,5	5,1	7,6	6,7	7,0	14,9	17,2	100
- 65 Mineurs	19,3	5,1	8,1	9,3	17,1	7,0	17,4	16,1	0,3	100
- 66 Marins et pêcheurs	40,3	8,6	8,6	8,0	7,5	7,7	2,4	16,1	0,7	100
- 67 Apprentis ouvriers	35,9	5,6	5,4	5,1	8,6	7,4	7,6	14,5	9,8	100
- 68 Manœuvres	32,9	6,0	5,5	5,1	7,1	5,8	7,0	15,7	14,8	100
6. Ouvriers	26,6	5,4	5,2	5,1	7,9	6,9	7,6	16,4	18,7	100
- 70 Gens de maison	27,7	4,6	4,2	4,1	7,5	6,4	6,6	13,3	25,4	100
- 71 Femmes de ménage	23,0	4,9	5,0	4,8	9,4	6,9	7,7	15,1	23,1	100
- 72 Autres personnes de service	14,7	3,3	3,6	3,9	7,8	6,2	6,3	16,8	37,4	100
7. Personnel de service	20,3	4,0	4,1	4,1	8,0	6,4	6,7	15,4	30,9	100
- 80 Artistes	9,1	1,7	2,2	1,9	4,0	3,7	4,6	15,0	57,8	100
- 71 Clergé	33,9	5,7	5,6	6,1	9,4	7,6	8,7	14,0	8,9	100
- 82 Armée, Police	22,9	4,6	4,8	4,6	12,1	7,7	10,0	16,5	16,8	100
8. Autres catégories	25,1	4,7	4,8	4,8	10,7	7,4	9,2	15,7	17,5	100
Total	36,6	4,4	4,2	4,0	6,7	5,7	6,1	13,5	18,8	100

Source : Recensement I.N.S.E.E. 1962.

**Lieu de résidence des actifs selon leur C.S.P. et la taille de l'unité urbaine de résidence
en 1968**

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES (C.S.P.)	TAILLE DE L'UNITE URBAINE DE RESIDENCE (en milliers d'habitants)									
	rur.	5	5 10	10 20	20 50	50 100	100 200	200	Agglo. Paris	Total
0. <i>Agriculteurs exploitants</i>	87,5	3,6	2,5	1,3	1,6	0,8	0,8	1,5	03	100
1. <i>Salariés agricoles</i>	77,8	5,5	3,4	1,9	3,0	1,3	1,9	3,0	1,7	100
- 21 Industriels	22,3	7,4	6,7	6,3	9,6	6,8	7,2	16,5	17,2	100
- 22 Artisans	37,0	7,0	5,8	4,6	7,2	5,2	5,5	13,8	13,9	100
- 23 Patrons pêcheurs	36,3	19,9	12,8	6,9	11,5	3,3	2,3	6,8	0,1	100
- 26 Gros commerçants	15,5	5,9	5,8	5,9	10,5	7,7	8,6	18,2	21,8	100
- 27 Petits commerçants	28,1	7,1	6,1	5,3	8,0	6,1	7,0	17,1	15,1	100
2. <i>Patrons de l'industrie et du commerce</i> ..	29,4	7,1	6,0	5,2	8,1	6,0	6,7	16,1	15,4	100
- 30 Professions libérales	14,4	6,1	5,2	4,8	8,6	7,3	8,8	20,0	24,8	100
- 32 Professeurs et assimilés	5,8	2,5	3,3	3,9	7,7	7,7	11,2	25,4	32,5	100
- 33 Ingénieurs	5,7	2,6	3,1	3,2	6,1	6,3	7,9	19,7	45,3	100
- 34 Cadres administratifs supérieurs ..	6,3	2,8	3,1	3,5	7,9	7,0	9,5	20,5	39,2	100
3. <i>Prof. lib. et cad. sup.</i>	7,2	3,2	3,4	3,7	7,6	7,1	9,5	21,3	36,9	100
- 41 Instituteurs et assimilés	22,4	5,6	5,4	5,3	9,0	7,7	9,3	17,0	18,0	100
- 42 Services médicaux et sociaux ..	10,3	3,6	4,1	4,8	9,7	8,0	11,1	22,0	26,5	100
- 43 Techniciens	8,6	3,3	3,8	4,0	7,9	7,4	9,6	20,1	35,2	100
- 44 Cadres administratifs moyens ..	10,5	3,2	3,3	3,7	8,0	7,1	9,6	20,9	33,7	100
4. <i>Cadres moyens</i>	13,3	4,0	4,1	4,3	8,4	7,4	9,6	19,7	29,1	100
- 51 Employés de bureau	11,7	3,6	3,6	4,1	8,2	7,4	9,3	20,5	31,5	100
- 52 Employés de commerce	13,6	4,0	4,1	4,5	9,5	8,5	11,1	21,1	23,4	100
5. <i>Employés</i>	12,1	3,7	3,7	4,3	8,5	7,6	9,7	20,6	29,8	100
- 60 Contremaîtres	12,8	5,0	5,1	5,4	8,9	7,7	9,7	21,6	23,6	100
- 61 Ouvriers qualifiés	18,2	5,1	4,9	5,1	8,4	7,4	9,2	19,3	22,2	100
- 63 Ouvriers spécialisés	27,1	6,4	5,8	5,7	8,6	6,7	8,5	15,7	15,5	100
- 65 Mineurs	14,9	4,8	8,0	4,6	5,2	9,2	16,8	35,0	1,3	100
- 66 Marins et pêcheurs	33,1	9,2	8,7	9,8	8,9	8,1	3,6	17,2	1,4	100
- 67 Apprentis ouvriers	34,6	6,8	5,8	5,6	9,0	7,2	8,4	14,8	7,9	100
- 68 Manceuvres	28,3	6,2	5,4	4,9	8,1	6,0	7,7	18,1	15,2	100
6. <i>Ouvriers</i>	23,7	5,8	5,4	5,3	8,4	6,9	8,8	18,0	17,5	100
- 70 Gens de maison	28,1	5,3	4,3	4,3	7,1	5,6	7,4	14,1	23,7	100
- 71 Femmes de ménage	18,4	5,4	4,9	4,8	9,0	7,2	8,9	16,9	24,5	100
- 72 Autres personnes de service	13,9	4,1	3,9	4,3	7,7	6,3	7,6	18,6	33,6	100
7. <i>Personnel de service</i>	18,2	4,6	4,2	4,4	7,8	6,3	7,8	17,2	29,4	100
- 80 Artistes	11,1	2,6	2,3	2,7	3,9	3,7	5,4	16,0	52,3	100
- 71 Clergé	29,5	6,6	5,5	5,8	9,6	7,3	10,0	16,3	9,3	100
- 82 Armée, Police	16,8	5,1	5,1	5,5	11,1	8,3	11,4	19,4	17,2	100
8. <i>Autres catégories</i>	19,6	5,2	5,0	5,3	10,0	7,6	10,5	18,3	18,5	100
<i>Total</i>	29,5	5,0	4,5	4,3	7,4	6,1	7,6	16,1	19,4	100

Source : Recensement I.N.S.E.E. 1968.

Contradiction entre l'évolution de la division du travail et la formation de la force du travail

1. LA PROMOTION SOCIALE MISE EN ÉCHEC

L'idée qu'en économie libérale, tout travailleur intelligent, laborieux et économe peut lui aussi devenir patron et accéder à la notoriété publique et à l'honorabilité, est un thème constamment véhiculé. La mythologie de la première phase du capitalisme abonde d'exemples de grands capitaines d'industrie ayant commencé sans un sou, au mieux avec une épingle... Dès le début, la bourgeoisie a compris qu'une société ne pouvait durablement se perpétuer sur les mêmes bases sociales si la majorité de la population n'avait d'autre perspective d'avenir que d'être maintenue dans le même état d'infériorité et de dépendance.

Mais, il s'est avéré de plus en plus difficile pour un travailleur de devenir industriel ou commerçant. Au fur et à mesure du développement des forces productives, la masse de capital nécessaire pour créer une nouvelle entreprise s'est constamment accrue, au point de ne jamais pouvoir être rassemblée par le travailleur le plus laborieux et le plus économe qui soit.

Simultanément à cette séparation croissante du capital et du travail, la division de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail s'est développée. Les travailleurs constataient que non seulement il devenait illusoire d'espérer retrouver un jour la possession de leurs moyens de production mais aussi que la valeur de leur propre force de travail était progressivement dépréciée, et même rendue inutile par l'utilisation de machines de plus en plus spécialisées.

Dans le discours dominant, le thème du progrès technique et de la science est alors devenu central. L'argumentation est à peu de chose près articulée ainsi :

« S'il est vrai que le progrès technique peut avoir des inconvénients immédiats pour les travailleurs (suppression de postes, licenciement, déqualification, etc.), il nécessite cependant un nombre croissant d'ingénieurs, de techniciens, de spécialistes divers. Les meilleurs parmi les travailleurs, ou leurs enfants, peuvent accéder à ces métiers nouveaux s'ils ont soif de connaissances. De plus, le progrès technique permet de produire des biens

variés toujours plus abondants, et moins coûteux, auxquels tout le monde aspire. Qui souhaiterait revenir à la lampe à huile et aux bateaux à voile ? Le progrès technique que nous connaissons est la seule forme de progrès. Par son accélération, il impose à tous, ou plus exactement à ceux qui veulent être de leur temps, d'être plus intelligent, plus mobile d'esprit et d'avoir le courage de se reconverter autant de fois que nécessaire. Cela est certes exigeant, mais cela est possible. C'est la grandeur de notre époque et le défi qu'elle lance à l'Homme. Et les meilleurs y parviennent. Et les meilleurs se recrutent dans toutes les couches de la société. Certes les enfants des milieux aisés sont plus favorisés dans le combat, mais un enseignement toujours plus démocratique, se libérant des pesanteurs sociologiques du corps enseignant et des parents d'élèves, égalise toujours plus les chances des enfants. »

Ce discours élitiste, valorisant la technique et les techniciens, a eu une certaine efficacité tant que la promotion sociale a été possible et réelle. La période d'expansion de la production et de modernisation progressive qu'a connue la France de la dernière guerre jusqu'aux années 65, a permis à une proportion non négligeable d'ouvriers et d'employés de ne pas subir de déqualification, mais au contraire d'accéder aux postes plus qualifiés qui étaient créés, car il a été possible, dans le même temps, de confier le travail déqualifié à de la main-d'œuvre nouvelle, contrainte de se vendre à bas prix. L'amélioration du niveau de vie de certaines couches de la population, l'énorme besoin d'ingénieurs et de techniciens, de cadres administratifs et de professeurs, etc., et l'incitation des pouvoirs publics au développement de la scolarisation ont permis durant cette période l'élévation du niveau scolaire et l'accession à des professions techniques ou non manuelles d'un plus grand nombre d'enfants de milieux populaires.

Mais plusieurs facteurs ont rompu cet équilibre précaire, faisant clairement apparaître que personne n'est à l'abri de la déqualification et que la possession d'un diplôme ne garantit pas l'accès aux professions et au statut social correspondants.

Tout d'abord, une accélération presque brutale de la modernisation des entreprises a eu pour effet de déqualifier effectivement des travailleurs qui, dans la période précédente de modernisation plus progressive, pouvaient non seulement y échapper, mais même être promus à des postes plus qualifiés. Dans le même temps, le processus de déqualification des nouvelles catégories de travailleurs « surqualifiés » (ingénieurs, techniciens, informaticiens, etc.) a commencé à s'opérer et à devenir manifeste. De même, la progression très rapide des emplois administratifs a pu être ralentie par la mécanisation du travail de bureau et de plus en plus par l'informatique de gestion. Les emplois administratifs ont commencé à perdre leur charme discret pour devenir des emplois d'O.S. de bureau (mécánographes, perforatrices, codeurs, etc.).

Les couches sociales salariées « intermédiaires », présentées aux travailleurs comme autant de marches d'escalier parfaitement accessibles vers une plus grande aisance, une plus grande sécurité, un travail plus intelligent, des horizons plus larges, une considération sociale plus grande, etc., perdent de leur attrait, et sont de moins en moins la preuve que la promotion sociale est la solution la plus efficace et la plus rapide pour sortir de l'état d'insécurité et d'infériorité.

Nous nous trouvons actuellement dans cette période de crise de confiance vis-à-vis de l'enseignement, du progrès, et d'incertitude face à l'avenir. Le développement rapide des forces productives sur le mode capitaliste a accentué la contradiction entre classes sociales, née de la séparation du capital et du travail.

2. L'EFFICACITÉ SOCIALE DES DIPLOMÉS

Une contradiction se développe entre, d'une part, la généralisation et la prolongation de la scolarisation ainsi que l'élévation du niveau scolaire et, d'autre part, la baisse de l'efficacité des diplômes pour obtenir le type ou le niveau d'emploi correspondant.

A) La prolongation de la scolarité obligatoire — qui ne dépend pas uniquement d'un décret — a toujours été précédée par un fort mouvement de prolongation « spontanée », y compris parmi les ouvriers.

Nous disposons comme indicateur du taux de scolarisation des fils d'ouvriers, âgés plus de quatorze ans, en 1962, 1968, 1972. La scolarisation obligatoire des jeunes jusqu'à seize ans est entrée en vigueur à la rentrée scolaire 1968-1969.

Taux de scolarisation des fils d'ouvriers
selon leur tranche d'âge et l'année (*)

	15-16 ans	17-19 ans
1962	54,4	26,6
1968	71,2	33,4
1972	88,1	46,5

Nous constatons donc qu'à la date d'entrée en vigueur de la scolarité obligatoire jusqu'à seize ans, celle-ci était déjà réalisée pour plus des deux tiers des fils d'ouvriers. De même, aujourd'hui, la moitié des fils d'ouvriers de dix-sept à dix-neuf ans sont encore scolarisés. En l'espace de dix ans, leur proportion a doublé.

Les travaux de MM. Debeauvais et Maes montrent que le même phénomène a été observé lors de la prolongation de la scolarité à treize ans, puis à quatorze ans.

L'enquête « Emploi » de l'INSEE nous apprend également que les taux de scolarisation des fils d'ouvriers se rapprochent de ceux de l'ensemble des jeunes. Pour les 15-16 ans : respectivement, 88,1 % et 90,5 %. Pour les 17-19 ans, respectivement 46,5 % et 50,2 %. Il est intéressant de relever aussi que le taux de scolarisation des fils d'employés de 17-19 ans semble avoir stagné depuis 1968 contrairement à l'évolution de toutes les autres catégories sociales : 52,9 % en 1968, et 53,0 % en 1972. Faut-il voir dans cette stagnation un effet des difficultés rencontrées par cette catégorie sociale depuis quelques années ?

L'élévation du niveau scolaire des salariés est sensible. Le pourcentage de « non-diplômés » dans la population active masculine est passé de 53,2 % en 1962 à 31,6 % en 1972. Si l'on ne considère que les hommes actifs de moins de 35 ans, pour mieux cerner les évolutions récentes, le pourcentage de « non-diplômés » est tombé de 49,9 % à 24,6 % au cours de la même période, soit en dix ans.

(*) Sources : pour 1962 et 1968, il s'agit des recensements de la population (cf. Volume « Formation » 1968) et pour 1972 les résultats sont issus de l'enquête d'emploi dont la conception rend les résultats comparables à ceux des recensements (Collection INSEE, D 33-34, juin 1974).

**Evolution du taux de scolarisation des 15 ans et plus
selon la C.S.P. du chef de famille**

Hommes

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	15-16 ans			17-19 ans		
	1962	1968	1972	1962	1968	1972
0. <i>Agriculteurs exploitants</i>	44,5	65,6	88,8	19,9	32,9	43,6
1. <i>Salariés agricoles</i>	42,7	60,3	92,8	19,6	24,5	21,8
- 21 Industriels + 26	87,1		82,2	67,2		52,3
- 22 Artisans + 23 + 27	67,5		89,2	42,0		50,8
- 23 Patrons pêcheurs						
- 26 Gros commerçants						
- 27 Petits commerçants						
2. <i>Patrons de l'industrie et du commerce</i>	70,9	80,5	87,4	46,4	53,1	51,1
- 30 Professions libérales	96,4		100,0	91,8		98,1
- 32 Professeurs et assimilés			96,4			96,6
- 33 Ingénieurs	94,3		100,0	85,3		96,1
- 34 Cadres ad. supérieurs			99,1			88,2
3. <i>Prof. lib. et cadres supérieurs</i>	94,7	98,0	99,4	86,4	89,8	91,8
- 41 Instituteurs et assimilés	94,8		97,1	86,6		90,2
- 42 Services médicaux et sociaux	78,2			63,4		
- 43 Techniciens			96,9			77,7
- 44 Cadres ad. moyens	87,7			64,9		
4. <i>Cadres moyens</i>	88,7	93,6	97,0	68,8	74,0	79,3
- 51 Employés de bureau	73,4		90,8	44,7		54,5
- 52 Employés de commerce	72,4		92,5	46,0		46,5
5. <i>Employés</i>	73,2	83,3	91,2	44,9	52,9	53,0
- 60 Contremaitres	70,8		91,1	45,9		54,5
- 61 Ouvriers qualifiés	60,7		90,7	30,2		48,1
- 63 Ouvriers spécialisés	52,1		85,4	24,2		36,9
- 65 Mineurs	51,3			26,0		
- 66 Marins et pêcheurs	62,5			33,6		
- 67 Apprentis ouvriers	—		86,2	—		31,5
- 68 Manœuvres	42,2			17,1		
6. <i>Ouvriers</i>	54,6	71,2	88,1	26,7	33,4	46,5
- 70 Gens de maison						
- 71 Femmes de ménage	53,2			27,4		
- 72 Autres personnels de service	58,9			33,4		
7. <i>Personnel de service</i>	57,3	74,2	90,4	31,7	34,8	48,7
- 80 Artistes						
- 81 Clergé	85,0			64,0		
- 82 Armée, Police	78,8			51,0		62,2
8. <i>Autres catégories</i>	79,1	89,9	91,0	52,0	62,5	62,2
9. <i>Inactifs</i>	55,7	69,4	92,8	29,8	33,8	40,4
Ensemble	61,6	75,9	90,5	36,7	43,9	50,2

Sources : Recensement et enquête « Emploi ».

Parmi les ouvriers de la même tranche d'âge, il était de 60,2 % en 1962. Il est de 34,7 % en 1972. La différence est au bénéfice de détenteur d'un CAP ou équivalent (examen de fin d'apprentissage artisanal, EFAA, certificat de formation professionnelle des adultes) dont le pourcentage passe au cours de ces dix ans de 14,6 % à 34,0 % des ouvriers de moins de 35 ans.

Les femmes, employés de bureau, de tous âges ont en 1972 un taux de non-diplômées faible : 7,5 % contre 27,0 % en 1962. Le pourcentage de diplômées du CEP ou du BEPC ne semble pas avoir varié depuis 1968. En revanche, le pourcentage d'employées de bureau titulaires d'un Bac ou d'un diplôme d'enseignement supérieur s'est sensiblement accru : 3,3 % en 1962, 4,3 % en 1968, 11,6 % en 1972. Si l'on ne considère que les moins de 35 ans, ce dernier pourcentage est de 13,4 % en 1972.

- B) Si 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 dix 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 dix 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 ».

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

En 1968, un jeune ouvrier de 15-24 ans, titulaire 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, à la même date, 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.

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 quali.
50 O.S.	44 O.S.
24 manœuvres	29 manœuvres

Source : Recensements de 1962 à 1968. Volume « Formation » I.N.S.E.E.

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.

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 dix ans par rapport aux tableaux récents.

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 publication de l'INSEE.

Nous avons voulu connaître la proportion de titulaires de CAP, ou équivalent, comme diplôme le plus élevé, qui sont techniciens ou ingénieurs avant 35 ans. En 1972, 7,9 % sont techniciens, 0,2 % ingénieurs. Ces pourcentages semblent diminuer puisque dix ans plus tôt, au recensement de 1962, ils étaient de 8,7 %, et de 0,3 %. Mais la marge d'erreur que présentent les résultats statistiques, fussent-ils ceux d'un recensement, ne permet pas de tirer de conclusion définitive.

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
Manœuvres	3,1	3,7	3,7
	100,0	100,0	100,0

Sources : 1962 et 1968. Recensements, volume « Formation ».
1972. Enquête « Emploi » I.N.S.E.E.

**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 O.Q., O.S., etc.**

CATÉGORIE	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
Manœuvres	2,8	3,4	3,5
	100,0	100,0	100,0

Sources : 1962 et 1968. Recensements, volume « Formation », 1972. Enquête « Emploi » I.N.S.E.E.

(*) 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.

• Probabilité d'un titulaire d'un brevet de l'enseignement professionnel et technique d'être technicien ou ingénieur.

Cette probabilité varie suivant le type de brevet. Le tableau montre que parmi les hommes de moins de 35 ans en 1968, ayant comme diplôme le plus élevé :

— un brevet professionnel	{ 3,1 % sont ingénieurs 36,4 % techniciens
— un brevet d'études industrielles	{ 3,8 % ingénieurs 50,1 % techniciens
— un brevet technique ou un brevet technique supérieur	{ 14,6 % ingénieurs 60,8 % techniciens

Une première observation : la probabilité d'être au niveau d'emploi correspondant au diplôme obtenu est dans l'ensemble faible, à l'exception peut-être des titulaires de B.T.S.

Cela proviendrait-il de la tranche d'âge retenue : moins de 35 ans ? On pourrait en effet supposer que le fait de devenir technicien et ingénieur pour ceux qui ne le sont pas rapidement se produit après 35 ans. Le tableau suivant montre que la proportion de ceux qui demeurent ouvriers est la même que dans la population des moins de 35 ans. On observe seulement un glissement de technicien à ingénieur au-delà de 35 ans.

Le phénomène noté à propos des titulaires de CAP se retrouve-t-il parmi les titulaires d'un brevet technique ? Leur probabilité d'être techniciens ou ingénieurs diminue-t-elle ?

La réponse est difficile à donner dans l'état actuel des informations. Nous ne disposons pas des résultats pour 1972.

Notre analyse reste donc limitée à la période 1962-1968.

Si l'on considère les titulaires de tous âges, les titulaires de moins de 35 ans, et de 25 à 34 ans, la probabilité est quasiment la même en 1962 et 1968 pour les titulaires d'un brevet professionnel (B.P.), augmente légèrement pour les autres (B.E.I., B.T.-B.T.S.) : entre 2 à 4 points.

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.

CATÉGORIE	Brevet professionnel				B.E.I.-B.E.C.				B.T.-B.T.S.			
	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
Techniciens	29,4	27,6	35,7	39,5	50,0	45,7	46,5	52,2	65,4	68,2	55,9	58,1
Contremaîtres	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

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.

CATÉGORIE	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
Techniciens	34,3	36,4	47,6	50,1	57,5	60,8
Contremaîtres	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

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.

CATÉGORIE	B.E.I.		B.T.-B.T.S.	
	1962	1968	1962	1968
Ingénieurs	7,7	7,7	20,1	21,8
Techniciens	43,6	45,7	50,7	53,6
Contremaîtres	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, I.N.S.E.E.

Par contre, on a la tendance inverse pour les 15-24 ans, sauf les titulaires d'un B.T. ou d'un B.T.S.

— Les titulaires du B.P.	{ 1962 : 33,4 % ing. ou techniciens 1968 : 28,4 % ing. ou techniciens
— Les titulaires du B.E.I.	{ 1962 : 50,2 % ing. ou techniciens 1968 : 46,6 % ing. ou techniciens
— Les titulaires du B.T.-B.T.S.	{ 1962 : 68,3 % ing. ou techniciens 1968 : 71,2 % ing. ou techniciens

Faut-il voir dans ces résultats un renversement de tendance ? Est-ce simplement l'allongement du temps nécessaire pour être promu ? L'évolution divergente des titulaires du B.T.-B.T.S. est-elle due à une modification de la composition de ce groupe, qui, en 1968, comprenait une plus forte proportion de titulaires d'un B.T.S. ?

En l'état actuel des informations, il est difficile de répondre à ces questions.

• **Evolution de la probabilité d'avoir le niveau hiérarchique administratif correspondant au diplôme le plus élevé obtenu.**

Entre 1962 et 1972, la répartition entre les trois niveaux hiérarchiques : cadres administratifs supérieurs, cadres administratifs moyens, employés de bureau, des titulaires du C.E.P. et des titulaires du B.E.P.C. âgés de moins de 35 ans, ne varie guère : légère augmentation du niveau pour les hommes, légère baisse pour les femmes. Par contre les écarts entre sexes sont importants. Sont employés de bureau en 1972 :

- 74,7 % des hommes titulaires du C.E.P.
93,6 % des femmes titulaires du C.E.P.
- 62,9 % des hommes titulaires du B.E.P.C.
87,1 % des femmes titulaires du B.E.P.C.

Retenons de l'analyse précédente que l'efficacité d'un brevet pour obtenir le niveau d'emploi correspondant est loin d'être totale : elle varie de un peu plus d'une chance sur 3 à 3 chances sur 4 selon le brevet. Cette efficacité est réelle, mais elle n'est ni absolue, ni exclusive, comparativement à des niveaux de diplôme inférieur ou à l'absence de diplôme.

**Répartition des hommes de moins de 35 ans,
ayant une activité technique, entre les différentes qualifications
selon le niveau de diplôme technique ou professionnel le plus élevé obtenu
1968**

Catégorie	Non-diplômés	C.A.P. équiv.	B.P.	B.E.I.	B.T.-B.T.S.
Ingénieurs	2,2	0,4	3,1	3,8	14,6
Techniciens	4,3	8,0	36,4	50,1	60,8
Contremaîtres	1,8	3,0	9,5	6,7	7,1
Ouv. Qual.	26,0	60,4	38,3	29,5	12,8
O.S.	40,0	24,8	11,0	8,3	3,8
Manceuvres	25,7	3,4	1,7	1,6	0,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

On peut observer la même évolution, bien que moins forte, pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Mais c'est parmi les femmes de moins de 35 ans que la tendance paraît la plus forte et la plus inquiétante. En 1972, 67,5 % des femmes, ayant un emploi administratif et titulaires d'un baccalauréat, sont employées de bureau ; 2,4 % seulement sont cadres supérieurs. Cette « déqualification » par rapport au niveau scolaire s'accroît puisque 59,3 % des femmes ayant les mêmes caractéristiques en 1962 étaient employées de bureau, et 5,4 % cadres supérieurs.

La chute est encore plus sensible pour les diplômées de l'Enseignement supérieur. Le pourcentage d'entre elles qui n'ont qu'un poste d'employées de bureau est passé de 32,7 % en 1962 à 42,1 % en 1972. Et le pourcentage de celles qui accèdent au niveau de cadre supérieur est tombé de 30,6 % à 22,7 % au cours de la même période.

Il est important de relever la diminution de la probabilité d'avoir le niveau de cadres administratifs pour les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'enseignement supérieur, qui ont « choisi » des emplois administratifs, qu'ils soient hommes ou femmes.

23,5 % seulement des hommes de moins de 35 ans, bacheliers, sont cadres administratifs supérieurs en 1972, contre 30,9 % en 1962. La diminution se reporte sur les cadres moyens, mais aussi sur les employés de bureau (30,1 % en 1962 ; 34,4 % en 1968).

Evolution de la probabilité pour un titulaire d'un diplôme d'enseignement général d'appartenir aux différentes catégories hiérarchiques du personnel administratif.

• **Hommes actifs de moins de 35 ans.**

Catégorie	C.E.P.			B.E.P.C.			Bacc.			Diplôme supérieur		
	1962	1968	1972	1962	1968	1972	1962	1968	1972	1962	1968	1972
Cadr. Ad. Supérieur ..	4,0	4,9	5,4	7,6	7,5	7,3	30,9	24,1	23,5	61,9	57,8	57,8
Cadre Ad. Moyen	18,0	23,8	19,9	27,8	28,0	29,8	39,0	42,1	42,1	25,2	30,2	29,2
Empl. bureau	78,0	71,3	74,7	64,6	64,5	62,9	30,1	33,8	34,4	12,9	12,0	13,0
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

• **Femmes actives de moins de 35 ans.**

Catégorie	C.E.P.			B.E.P.C.			Bacc.			Diplôme supérieur		
	1962	1968	1972	1962	1968	1972	1962	1968	1972	1962	1968	1972
Cadr. Ad. Supérieur ..	0,5	0,4	0,5	1,1	0,9	1,2	5,4	3,4	2,4	30,6	25,6	22,7
Cadre Ad. Moyen	7,7	7,1	5,9	11,5	11,8	11,7	35,3	33,9	30,1	36,7	34,8	35,2
Empl. bureau	91,8	92,5	93,6	87,4	87,3	87,1	59,3	62,7	67,5	32,7	39,6	42,1
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

Sources : Pour 1962 et 1968 : Recensement 1968, Volume « Formation », I.N.S.E.E.
Pour 1972 : Enquête « Emploi ». Les actifs sont des actifs ayant 1 emploi.

En conclusion

- L'existence de la contradiction entre la prolongation de la scolarité et la baisse d'efficacité des diplômes étant bien établie, nous formulons l'hypothèse que cette contradiction est attribuable au développement de la division capitaliste du travail. La déqualification et les suppressions d'emplois ayant été importantes depuis dix ans, il est apparu une main-d'œuvre diplômée surnuméraire ne trouvant un emploi qu'à la condition de dévaloriser son diplôme.

Certains voudront attribuer la baisse d'efficacité des diplômes à la mauvaise orientation des élèves par rapport aux « qualifications » en expansion. Mais ils ne voient pas que ces erreurs ne sont que la traduction de la différence de rapidité entre le mouvement de « surqualification-déqualification » du travail et les changements de l'institution scolaire, les seconds constamment en retard par rapport au premier.

- Les conséquences sociales du développement de la contradiction mis en évidence par l'analyse statistique précédente sont importantes. Le doute par rapport à l'école naît dans les esprits. Le discours sur la promotion sociale est battu en brèche. Le contenu de l'enseignement est critiqué.

3. MISE EN QUESTION DU CONTENU DE L'ENSEIGNEMENT

S'il est vrai que le mouvement de « déqualification-surqualification » est à l'œuvre, il ne manquera pas de provoquer une distorsion entre les types de main-d'œuvre nécessaire et les formations dispensées par l'appareil scolaire. Quelle formation donner aux futurs travailleurs sans qualification ? Quelle formation donner à des techniciens, des cadres moyens, des ingénieurs qui vont connaître un processus de déqualification ? Quelle formation donner aux futurs enseignants qui auront à former la force de travail future ?

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. Cette analyse est encore entièrement reprise en 1971 dans un rapport du Conseil Economique et Social : « L'Enseignement et les réalités économiques et sociales » (III, 1). Plus personne depuis mai 1968 n'ose se déclarer satisfait de la formation dispensée. L'actuel Ministre de l'Education reconnaissait récemment dans un entretien avec *le Monde* (III, 2) :

« Il est certain que beaucoup de jeunes s'ennuient en classe, et c'est vrai quel que soit leur niveau scolaire, car le malaise existe chez les « bons élèves » comme chez les « mauvais ». Ils ne trouvent plus d'intérêt dans

leurs études pour de multiples raisons qui ont été bien souvent analysées et dont rend compte un livre récent, le « Peuple Lycéen » de M. Gérard Vincent : manque d'ouverture de l'école sur la vie et la réalité des choses, abstraction des programmes, inutilité et vétusté de toute une partie de l'enseignement dispensé, sentiment qu'ils ne trouvent pas à l'école les vraies réponses aux problèmes qui les agitent, manque enfin de participation non seulement à la vie de la communauté scolaire, mais encore à leur travail et à l'orientation de leurs études. »

Si l'accord est général sur l'inadaptation de l'enseignement (les raisons données et le type d'inadaptation dénoncé étant par contre très différents pour les uns et pour les autres), il reste à savoir pourquoi la crise n'a éclaté ouvertement qu'en 1968 et pourquoi cette crise non seulement n'est pas surmontée, mais, de plus, s'approfondit.

Nous proposons l'hypothèse suivante :

- Bien que fastidieux, inadaptés, et parfois symboliques, les enseignements secondaires et supérieurs ont été acceptés, tolérés :
 - tant qu'ils ont eu une réelle efficacité sociale, c'est-à-dire tant qu'ils ont permis d'accéder effectivement au niveau d'emploi correspondant,
 - tant que la fonction sociale à laquelle ils conduisaient n'était pas dévalorisée.

De fait, 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 s'est produit dans la période suivante.

- De « fastidieux », parfois « honorifique » et « gratuit », l'enseignement dans le secondaire et le supérieur 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.

Et cette absurdité était d'autant moins acceptable que le discours sur la promotion sociale, qui a joué un rôle dans le mouvement de prolongement « spontané » de la scolarisation, se trouvait contredit par les faits. Parents et enfants se sont sentis bernés.

Le chômage des jeunes, et en particulier des jeunes diplômés, a augmenté et n'a pas cessé depuis. De plus, la déqualification par accession à un niveau d'emploi inférieur à celui que permettait d'espérer le diplôme obtenu n'a fait que s'accroître. Les perspectives de « carrière » ont perdu beaucoup de leur crédibilité.

La crise a éclaté ouvertement, et successivement de l'Enseignement supérieur aux Etablissements secondaires. La base matérielle de celle-ci et de sa poursuite réside, pensons-nous, dans la contradiction entre l'accélération du processus de déqualification du travail et l'appareil scolaire.

- La scolarité obligatoire jusqu'à 14 ans n'a pas été en contradiction avec la nécessité de pourvoir le capital en force de travail non qualifiée. Savoir lire, écrire et compter est le minimum social nécessaire. La contradiction apparaît avec la prolongation de la scolarité jusqu'à 16 ans. Légitimement, le jeune qui a poursuivi deux ans de plus ses études ne comprend pas pourquoi il n'accède pas un emploi supérieur à celui auquel son aîné de quelques années accédait en quittant l'école à 14 ans. Or, plus que jamais l'économie a besoin de main-d'œuvre non qualifiée. Le recours à de la main-d'œuvre étrangère ayant des limites, l'utilisation de jeunes scolarisés jusqu'à 16 ans, à des postes d'O.S., devient nécessaire.

4. LA FONCTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les « missions fondamentales » assignées par le Gouvernement à la politique de formation professionnelle continue sont :

- donner aux jeunes quittant l'école ou l'université sans qualification professionnelle une formation leur permettant d'occuper un premier emploi ;
- adapter en permanence les travailleurs aux nouvelles fonctions exigées par le développement économique, qu'il s'agisse d'actions de conversion, d'adaptation à un métier déterminé ou à un environnement professionnel modifié ;
- assurer, à tous les niveaux, l'entretien et le perfectionnement des aptitudes et des connaissances ;
- développer, pour tous, les possibilités de promotion professionnelle en cours de carrière ;
- contribuer à l'élévation du niveau culturel des travailleurs, dans la mesure où, pour parvenir à une adaptation ou à une promotion réelle, un effort de formation générale doit, de plus en plus souvent, accompagner les formations spécialisées (III, 3).

Le temps de formation peut être pris sur le temps de travail et rémunéré sur la base d'un minimum. Suivant certaines conditions d'âge, d'ancienneté, etc. le salarié peut suivre :

- s'il est en activité, un stage d'adaptation, de promotion, d'entretien ou d'actualisation des connaissances ;
- s'il est licencié ou menacé de l'être, un stage de conversion ou de prévention ;
- s'il entre dans la vie active, un stage de préformation.

■ Compte tenu de l'évolution du travail telle que nous l'avons analysée, quelle fonction remplit la formation professionnelle continue ?

La division du travail supprime certains postes, certaines qualifications ou certains métiers. Prenons le cas d'une entreprise. Le salarié dont la qualification est devenue sans intérêt est :

— soit affecté à un poste de travail déqualifié (*) si l'entreprise dispose immédiatement de la main-d'œuvre adéquate pour assumer les nouvelles tâches surqualifiées nées de la déqualification ;

— soit promu à une qualification supérieure (ou se reconvertit à une « qualification » de même niveau, mais différente) si l'entreprise ne dispose pas de la main-d'œuvre « surqualifiée » adéquate immédiatement et si, par ailleurs, elle peut trouver facilement de la force de travail simple pour les travaux déqualifiés.

Dans le premier cas : une « formation » est-elle nécessaire ? Pourquoi former des travailleurs qui sont promis à un travail plus simple ? Eventuellement, mais cela est plus la préparation à une autre façon de travailler (analyses de gestes, coordination avec les autres ouvriers sur la ligne ou la chaîne) que l'apprentissage d'un autre métier. C'est cette « pseudo-formation » qu'ont dénoncée les ouvriers de l'entreprise ex-SALAMANDER de Romans, pendant leur stage de conversion.

Dans le deuxième cas, il est plus rapide et moins coûteux pour l'entreprise de former immédiatement la main-d'œuvre « surqualifiée » dont elle a besoin que d'attendre que l'appareil scolaire s'adapte aux nouvelles demandes et produise la force de travail adéquate avec le handicap d'une force de travail qui ne connaît pas encore la vie d'entreprise. C'est également un moyen d'atténuer le mécontentement, voire les conflits, que provoque toute opération de modernisation, puisque les travailleurs touchés par cette modernisation ont la possibilité — au lieu d'être déqualifiés — d'être promus à une « qualification » supérieure. Sous cet aspect, la formation professionnelle continue remplit une fonction claire.

Si certains travailleurs touchés par la modernisation ne peuvent pas suivre un stage de formation pour un poste supérieur en raison du manque de connaissances de base par exemple, le chef d'entreprise peut réserver (ou les travailleurs peuvent obtenir) les postes vacants dans des « qualifications » de même niveau mais différentes, à ces travailleurs-là. Et, à nouveau, les stages de formation ont leur intérêt.

Mais la réalité n'est pas aussi idyllique et quelques conflits récents ou échecs de tentatives de conversion sont là pour nous le rappeler.

En effet, les postes surqualifiés qui naissent de la déqualification du travail antérieur sont en nombre limité, et tous les travailleurs déqualifiés ne peuvent y accéder, même s'ils étaient capables de suivre les stages de formation. Le problème peut être évité si l'entreprise est en très forte expansion au moment même de l'opération de modernisation et en jouant sur les départs en retraite, préretraite, etc. Dans ce cas, le nombre de postes surqualifiés peut être suffisant parce que, dans le même temps, on a augmenté fortement le nombre de travailleurs sans qualification.

Mais un autre obstacle apparaît : la grande difficulté, pour les travailleurs, d'acquérir les connaissances nécessaires pour occuper les nouveaux postes qualifiés. Un conducteur du métro dont le travail est déqualifié par le pilotage automatique, un chef de train dont le poste est purement et simplement supprimé, ne peuvent se reconvertir aisément en technicien électronique, surtout s'ils ont dépassé 40 ans. Plus la division du travail manuel et du travail intellectuel s'approfondit, plus les possibilités de se reconvertir sans de trop grandes difficultés diminuent.

(*) Ou licencié : ce qui n'est pas rare. Dans ce cas, ou il trouve sur le marché local du travail, ou ailleurs, un emploi correspondant à sa qualification, ou il doit se contenter d'un emploi moins qualifié, ou il obtient de suivre un stage de conversion ou d'adaptation à une autre « qualification », à la condition que celle-ci ne connaisse pas au même moment un processus de « déqualification-surqualification ».

C'est alors que, dans les faits, la formation professionnelle continue se met à jouer un autre rôle. Celui de persuader, par l'échec scolaire, le travailleur qui est déqualifié qu'il est bien normal qu'il le soit, puisqu'il n'a pas les capacités, son échec le prouve, pour occuper un poste supérieur.

La formation professionnelle continue remplit la même fonction que l'école : sanctionner, « légaliser », au nom des différences fabriquées d'intelligence, la répartition des travailleurs selon l'évolution de la division du travail. De plus, elle divise, sur le plan de la lutte, les travailleurs eux-mêmes : puisque pour certains la formation continue est une solution individuelle, réelle et intéressante (travail plus qualifié, meilleur salaire).

La conversion à une autre qualification de même niveau est une autre possibilité, avons-nous dit. Mais il est rare dans une entreprise qui se modernise que toutes les qualifications ne soient pas affectées. A la RATP, des chefs de train ont été reconvertis en chefs de stations, mais quelques mois après, la modernisation affectait les chefs de station à leur tour.

On pourra nous reprocher de raisonner au niveau d'une seule entreprise. En effet, les entreprises ne se modernisent pas toutes en même temps, la sous-traitance se développe et nécessite souvent de la main-d'œuvre qualifiée plus traditionnelle.

Il nous faut considérer cependant que :

- il n'existe pas un marché du travail mais une multitude de marchés souvent cloisonnés, à cause de la distance, des caractéristiques secondaires de certaines « qualifications ». Les travailleurs ne peuvent, dans les faits, réaliser les conversions possibles sur le papier ;
- si toutes les entreprises ne se modernisent pas en même temps, il y a des moments d'accélération et de généralisation de modernisation : 1967-1972, par exemple ;
- la sous-traitance est prise à son tour dans le processus de « déqualification-surqualification ».

■ Qu'en est-il des autres « missions fondamentales » de la politique de formation professionnelle continue ?

« Assurer à tous les niveaux l'entretien et le perfectionnement des aptitudes et des connaissances » suppose que l'on n'est pas dans une phase de réorganisation et de modernisation, mais dans une phase d'adaptations successives de faible ampleur. Ces adaptations successives étaient habituellement assurées dans l'entreprise pour les ouvriers, employés et parfois à titre individuel, hors du temps de travail, pour certains cadres. Dorénavant, elles s'effectueront sous le nom de formation professionnelle continue. Dans la mesure où il s'agit simplement d'entretien des aptitudes et des connaissances, cela ne remet pas en cause les classifications et la « qualification attribuée ». Cette « mission » ne doit pas présenter de difficultés majeures.

« Développer pour tous la possibilité de promotion professionnelle en cours de carrière ». Les travailleurs peuvent, s'ils en font la demande, obtenir un stage de promotion et, en cas de réussite, accéder à un poste plus élevé lorsque l'occasion se présente.

Il est clair que la demande de stage de promotion est proportionnée à la probabilité objective d'accéder à un poste plus qualifié après le stage. Si la probabilité est faible ou s'affaiblit, la demande ne se développera pas. Nous avons vu qu'il faut un contexte de très forte expansion et une arrivée insuffisante de jeunes diplômés pour que la possibilité de promotion ne soit pas réduite.

« Contribuer à l'élévation du niveau culturel des travailleurs, dans la mesure où, pour parvenir à une adaptation ou à une promotion réelle, un effort de formation générale doit, de plus en plus souvent, accompagner les formations spécialisées. » Cette mission répond à une objection que nous formulions précédemment, à savoir la grande difficulté de reconversion à qualification supérieure ou égale sans un minimum croissant de connaissances de base. Mais l'objection fondamentale reste : le nombre nécessairement limité des nouveaux emplois qualifiés, à moins — encore une fois — d'une expansion généralisée et du report systématique du travail déqualifié dans de lointaines provinces ou dans les pays pauvres. Et encore cette solution n'est que temporaire puisque, à nouveau, les emplois « surqualifiés » se déqualifient.

Si les travailleurs peuvent encore admettre l'acquisition de connaissances de base qui ne leur servent pas à accéder à un poste plus qualifié, ils ne peuvent par contre accepter cette formation si, dans le même temps, ou un peu plus tard, ils subissent la déqualification.

« Donner aux jeunes quittant l'école ou l'université sans qualification professionnelle, une formation leur permettant d'occuper un premier emploi. » Les auteurs de cette politique doivent supposer qu'un pourcentage faible de jeunes sans qualification demandera à suivre un stage de préformation. Car où trouver les O.S. nécessaires, si la limitation de l'immigration est une mesure irréversible ? Les jeunes qui auront suivi les stages de préformation accepteront difficilement de ne trouver que des places d'O.S., comme l'acceptent fort mal les titulaires de CAP.

■ Comment les employeurs utilisent le « 1 % » de la formation professionnelle continue ?

Les statistiques de 1972 sont révélatrices des ambiguïtés de la politique de formation continue. Alors que 24 % de l'ensemble des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres ont suivi un stage de formation au cours de l'année 1972, 6 % seulement de l'ensemble des ouvriers et des employés en ont fait autant, les O.S. et les employés non qualifiés étant les plus défavorisés.

La revue *Le Management* a posé brutalement la question : « Peut-on former des gens qui sont justement utiles parce qu'ils ne possèdent aucune formation ? » dans un article intitulé « Paradoxe de l'O.S. « formé » » (III, 4).

— Sur le plan du travail, l'O.S. n'a pas besoin de stage pour apprendre un nouveau mode opératoire : quelques heures suffisent sur le tas.

— Les postes d'ouvriers qualifiés étant limités, il n'est pas possible de faire suivre à tous les O.S. qui le demandent des stages de promotion.

— Leur donner quelques petites connaissances (utilisation d'un palmer, etc.) et c'est la porte ouverte aux revendications pour passer d'O.S. 1 à O.S. 2. Et, de toute façon, cela n'a pas d'intérêt pour l'entreprise.

— Leur faire visiter l'usine et expliquer le processus de production dans son ensemble est une bonne chose mais cela demande peu de temps.

— Leur donner des connaissances sociales : législation du travail, rôle des délégués du personnel, du C.E., etc. peut être utilisé par les syndicats contre la Direction. Il ne semble pas, à l'heure actuelle, que le paradoxe de l'O.S. « formé » ait été supprimé. Pour l'instant le « 1 % » est utilisé, en ce qui concerne les O.S., essentiellement pour alphabétiser les travailleurs immigrés.

Le diagramme illustre l'architecture du système éducatif, distinguant les structures prévues (à gauche) des structures transitoires à cycle court (à droite). Une ligne verticale en pointillés sépare ces deux zones.

Structures prévues (Gauche) :

- Écoles Primaires :** Classes de 3e, 4e, 5e, 6e. La 6e est désignée comme C.E.S. (Classes d'Enseignement Supérieur).
- Orientation :** Un arc relie les classes de 6e aux collèges de second cycle.
- Collèges de Second Cycle (CET) :** Contient les BEP (Brevet d'Études Professionnelles) et les COLLEGES de SECOND CYCLE (CET). Une "Classe d'adaptation" est rattachée.
- Lycées :** Reçoivent des élèves du CET et des classes d'adaptation. Ils proposent le Niveau BAC.
- Formations Supérieures Prévue :** DUT (Diplôme Universitaire de Technologie) et BTS (Brevet de Technicien Supérieur).

Structures transitoires (cycle court) (Droite) :

- Classes de Fin d'Études :** Issues des écoles primaires, elles mènent à des classes d'accueil (1, 2, 3) ou à l'apprentissage.
- Formations Professionnelles :** CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle), CEP (Certificat d'Éducation Professionnelle), APPRENTIS, OUVRIERS et EMPLOYÉS QUALIFIÉS (5), OUVRIERS et EMPLOYÉS SPÉCIALISÉS (5 bis).
- Promotion :** Indiquée entre les niveaux 3 et 4.
- Formations Supérieures Transitoires :** CADRES SUPÉRIEURS et INGÉNIEURS (1 et 2), TECHNICIENS SUPÉRIEURS (3), TECHNICIENS (4).

Légende :

- Adaptation à l'emploi en coopération avec la profession — conventions (hachures diagonales)
- Enseignements techniques et professionnels (hachures croisées)

Source : J.O. Avis et rapports du C.E.S. 1968

5. CONTRADICTION ENTRE LA DÉQUALIFICATION DU TRAVAIL ET L'ÉLEVATION DU NIVEAU SCOLAIRE DES TRAVAILLEURS

Deux moyens semblent être utilisés pour la gérer.

- Un ralentissement provoqué de la scolarisation. Alors que les promoteurs de la prolongation à 16 ans de la scolarité obligatoire la concevaient comme une étape brève vers la scolarité obligatoire à 18 ans, on tend maintenant, au contraire, à admettre certaines dérogations à la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans.

De fait, un *numerus clausus* s'instaure pour poursuivre certaines études supérieures, et bientôt le baccalauréat ne donnera plus accès automatiquement à l'enseignement supérieur.

Mais cette politique est délicate à mener tout en affirmant par ailleurs que l'on cherche à égaliser les chances de tous.

- Un autre moyen est, dans les faits, utilisé : c'est le report et l'extension du travail déqualifié dans les régions ou les pays à main-d'œuvre faiblement scolarisée. Dès lors, les activités les plus intellectuelles peuvent se concentrer dans les métropoles et être attribuées aux diplômés, réduisant ainsi localement la contradiction.

Conclusion

Le processus de division du travail n'affecte pas seulement les « domaines » que nous venons d'étudier : volume de l'emploi et type de main-d'œuvre nécessaire, localisation du capital, et formation des travailleurs. Il modèle de nombreux aspects de la vie sociale :

— Dans l'entreprise, les relations entre ouvriers et maîtrise, au lieu d'être réglées par la reconnaissance réciproque de la compétence de l'autre, sont devenues des relations de pure contrainte et de suspicion dans les entreprises très mécanisées et automatisées. Par suite de la centralisation du capital, les directions d'entreprises deviennent anonymes pour les travailleurs.

— Les ouvriers n'ont plus des rapports d'équipe de travail et sont isolés dans une tâche, bien que dépendants les uns des autres. Mais il n'y a plus d'intelligence collective, comme cela existe dans une équipe de compagnons devant réaliser un travail en commun. En revanche, les différences corporatives ou catégorielles s'estompent en raison de l'interchangeabilité croissante des tâches, et les bases matérielles de l'unité des travailleurs n'en sont que plus visibles.

— Le processus de « déqualification-surqualification » entraîne, pour les travailleurs exécutant les tâches déqualifiées, l'usure « objective et morale » prématurée de leur force de travail. L'intensification du travail grâce aux machines, les conditions nouvelles plaçant constamment le travailleur dans un milieu « artificiel » (température élevée, atmosphère imprégnée de particules, humidité, bruit, vibrations, risque d'accidents plus graves...), les postes conçus pour un homme standard (homme de 30 ans en bonne santé physique et morale) font qu'un travailleur ne peut rester de nombreuses années au même type de poste. Aussi voit-on croître une catégorie de travailleurs, usés prématurément, physiquement et nerveusement par le travail à la chaîne ou les tâches « modernes » de surveillance, et incapables d'assurer aussi bien un travail qualifié qu'une tâche de manœuvre supposant une certaine résistance physique. Ne présentant plus les caractéristiques du travailleur standard, ils sont rejetés de la production, et confinés dans des postes de handicapés : gardiens, veilleurs de nuit, courriers, etc. ou des travaux temporaires, ou voués au chômage périodique. Le phénomène des vieux travailleurs est un phénomène moderne. Au stade de la coopération, et de la spécialisation, et même au début de la phase du machinisme, le travailleur de plus de 50 ans, devenu moins résistant physiquement, assumait « naturellement » une fonction de chef d'équipe, de formation, de spécialiste pour certaines phases du travail, en raison du savoir-faire qu'il avait acquis au cours des ans.

Une contradiction se développe : l'extension de la division du travail fait naître des postes que le travailleur peut tenir seulement un nombre toujours plus restreint d'années. Il en résulte un nombre croissant de travailleurs inaptes et donc à charge de la collectivité.

— Le travail ne requérant plus l'activité variée de l'esprit, des sens et des muscles du corps, mais seulement de quelques facultés élémentaires du travailleur, la nécessité d'une activité compensatrice, hors du travail, s'est faite jour. Le loisir moderne n'est autre que la tentative d'assurer au corps et à l'esprit ce minimum d'exercice, si possible libre et créateur, que le travail n'autorise plus.

Au loisir-célébration d'un travail commun, ou d'un événement de la vie, de la période précapitaliste et du début du capitalisme, s'est substitué le loisir-négation du travail aliéné, le loisir-compensation.

Mais même la possibilité de ce dernier type de loisir est aujourd'hui compromise par les formes extrêmes de la division du travail. Le type de fatigue nerveuse que provoquent les tâches les plus automatisées enlève le goût et la possibilité d'une activité créatrice et de rapports nouveaux avec l'entourage, comme en témoignent les trop rares études en ce domaine. Enfin, les formes modernes d'urbanisation rendent plus difficile et plus coûteuse la pratique de « loisirs-compensateurs ».

— Le processus de « déqualification-surqualification » bouleverse aussi le temps et l'espace des travailleurs. En effet, la « déqualification-surqualification » s'opère à l'aide de machines toujours plus nombreuses et reliées entre elles, au point que le procès de travail parvient à l'intégration complète.

Deux conséquences en découlent :

- La première : l'immobilisation considérable de capital que présentent les installations exige leur utilisation permanente ; sans cela, le taux de rotation du capital chute et partant le taux de profit. Aussi, voit-on le travail en continu se généraliser très rapidement dans toutes les branches d'activité économique, entraînant des répercussions, dont on mesure encore mal les effets, dans la vie familiale et sociale.

- La deuxième conséquence est que les usines ne peuvent croître que par bond ou que toute nouvelle usine est d'emblée de grande taille, dans la mesure où la fabrication est intégrée. Lorsque le travailleur ou quelques travailleurs assurent eux-mêmes la fabrication entière du produit, il est possible d'accroître la production en adjoignant simplement un travailleur supplémentaire. Au stade actuel de division du travail, tout accroissement de production nécessite une nouvelle chaîne de fabrication avec la gamme complète de machines et les ouvriers nécessaires. Aussi, voit-on une forme nouvelle d'urbanisation se caractérisant par l'implantation brutale d'unités de production de grande taille nécessitant une mobilisation importante de main-d'œuvre dans un vaste périmètre, et la production rapide de logements et de services pour cette main-d'œuvre, etc.

*
* *

Ces quelques indications de recherche montrent qu'une exploration systématique des conséquences de la division du travail devrait, nous semble-t-il, permettre de mieux identifier et de mieux rendre compte des aspects de l'évolution actuelle des rapports sociaux.

Octobre 1974.

Annexes et références bibliographiques

LA DÉQUALIFICATION DU TRAVAIL D'ENREGISTREMENT DES COMMANDES

DANS UNE SOCIÉTÉ DE VENTE PAR CORRESPONDANCE

Les commandes dans une société de vente par correspondance sont reçues soit par courrier, soit par téléphone. Au service « courrier », le travail est ainsi organisé :

— la commande reçue est immédiatement codée sur un bordereau, ou directement transmise à l'ordinateur par un clavier. Le client est préparé, par des notices explicatives, à donner rapidement et avec exactitude les références des articles ;

— si une précision est à demander au client parce qu'il a donné des références insuffisantes, ou si une réponse particulière est à faire, l'employée indique sur le bordereau ou frappe sur le clavier le code de la réponse-type à faire en fonction d'une grille de cas-types qu'on lui a remise. (Dans le cas de commande téléphonique, les opératrices disposent de réponses verbales types préparées) ;

— les demandes ne pouvant faire l'objet d'une réponse-type, au lieu d'être traitées par l'employée, ce qui diversifierait quelque peu son travail, sont attribuées à un service spécial des « réponses personnalisées ».

Ce qui rendait le travail des employées du service « courrier » qualifié, leur a été enlevé, par l'intermédiaire du système informatique, pour être confié à d'autres :

- d'une part, les cadres et techniciens qui ont établi les codes, conçu le système informatique, analysé la fréquence et les types d'erreurs dans les commandes, les différentes sortes de demandes pour établir les réponses-types à faire,
- d'autre part, les employées du service des « réponses personnalisées » qui ont à régler les cas non prévus.

DANS UNE COMPAGNIE DE TÉLÉPHONE (A. 1)

Une employée de la Compagnie téléphonique de New York effectuant le même type de travail, c'est-à-dire l'enregistrement des demandes d'installations téléphoniques, ou des réclamations, explique dans un article de la *New York Review* comment on lui a appris à coder les demandes :

« La méthode de base consiste à traiter n'importe quelle demande de client en en extrayant quelques « bouts » d'information ; de traduire le problème humain qu'il peut avoir en langage bureaucratique, de manière qu'il puisse être traité par le secteur correspondant. Par exem-

ple, si un client téléphone et vous dit : « Ma femme se meurt. Elle revient aujourd'hui de l'hôpital à la maison et je voudrais faire installer tout de suite un téléphone dans sa chambre à coucher » ; vous répondez : « Oh ! Monsieur, je suis vraiment tout à fait désolée ; je suis sûre de pouvoir vous être utile. Est-ce que notre modèle « Princess » vous intéresse ? Il a un cadran qui éclaire de nuit ». En même temps vous écrivez sur la feuille CF 1 : « Cet vt Prn imdt chcouch ». Vous faites une commande et vous la placez à droite de votre dossier où un petit employé vient la ramasser de quart d'heure en quart d'heure. »

Les employées sont autorisées à des variantes personnelles dans les réponses ou les demandes, mais celles-ci doivent obligatoirement contenir tous les éléments prévus dans le manuel. Il ne peut s'agir que de variations de forme.

« Le cours donné aux représentants est « programmé ». Il est évident que la Compagnie de téléphone a dépensé des millions de dollars à consulter des compagnies spécialisées de grand renom sur la meilleure manière de former de nouveaux employés. On peut facilement en déduire les deux critères principaux. Premièrement, le cours devait être si routinier que n'importe quel employé pût l'enseigner. Le matériel dont se sert la maîtresse — les remarques qu'elle fait, les exemples qu'elle emploie — sont tous imprimés dans un manuel à feuilles détachables, qu'elle doit suivre. N'importe qui peut commencer là ou n'importe qui d'autre a cessé. Je sentis que je pouvais enseigner le cours moi-même, simplement en suivant le programme. Le second critère consiste à s'assurer que les résultats obtenus peuvent être reproduits ; à garantir que chaque élément formé par le système pourra remplacer tout autre élément. Ce système est à la bureaucratie ce que Taylor est à l'usine. Il consiste à diviser toute opération en parties discrètes et à les verbaliser. » (A. 1).

Cette organisation du travail se généralise très rapidement en ce moment en France : réservation à la SNCF, dans les chaînes d'hôtel, pour les vacances, réception dans les hôpitaux, administrations diverses ouvertes au public, traitement des dossiers dans les compagnies d'assurance, etc.

L'ORGANISATION DE LA PRODUCTION A LA RÉGIE NATIONALE DES USINES RENAULT (A. 2)

Dans l'organisation de la production à la R.N.U.R., les deux chaînes : usinage et montage, tout en dépendant l'une de l'autre, sont « séparées ». La chaîne « usinage », compte tenu du délai obligatoire de fabrication, ne peut se concevoir qu'à partir de prévisions de ventes à trois ou quatre mois, tandis que la chaîne « montage » dépend directement des commandes réelles de véhicules chez les concessionnaires (voir graphique ci-après).

•

1. LES PRÉVISIONS GLOBALES

Une conférence programme, qui réunit autour du président-directeur général la direction générale des fabrications (D.G.F.), la direction commerciale, la direction de la comptabilité et du budget, et la direction du personnel, a lieu au début de chaque mois et détermine globalement les grandes lignes prévisionnelles de montage. Ces prévisions sont précisées par le tableau des cadences qui donne, pour les quatre mois à venir, les cadences journalières de véhicules à monter, par type de véhicule et par usine de montage.

Le bureau central des fabrications (bureau d'ordonnancement et de planning), en accord avec le bureau central commercial, compte tenu de la demande des services commerciaux et du nombre de véhicules à monter mois par mois donné par le tableau des cadences, établit alors, dans un tableau détaillé d'équipements, les prévisions de montage pour quatre mois, par type de véhicule, par pays et par version (toit normal ou ouvrant...). Ces prévisions concernant le premier mois à venir sont fermes, les autres peuvent être révisées.

2. LA FABRICATION DES PIÈCES ET ORGANES

a) *Un premier traitement ordinateur*, appelé « lancement-avancement », donne alors, par mois et pour quatre mois :

- la quantité de pièces à réaliser à chacun des stades de fabrication ;
- le total des temps alloués, utilisé pour le calcul des effectifs ;
- l'engagement par types de machines ;
- le poids total, par référence matière, à l'intention du service des achats

b) *Un deuxième traitement* ordinateur indique :

- tous les jours, à partir de la liste des quantités de pièces fabriquées, relevées en usine, un état par usine des anomalies par rapport au programme prévu. Le traitement s'effectue la nuit et les usines reçoivent ces états tous les matins ;
- toutes les semaines : la liste des pièces avec « l'en cours » à chaque niveau de fabrication et la quantité à fabriquer pendant la semaine suivante ;
- tous les mois : divers documents statistiques.

3. LE MONTAGE DES VÉHICULES

Les commandes enregistrées chez les concessionnaires sont transmises toutes les semaines par la direction commerciale et l'ordinateur calcule, à partir de ces éléments, un programme hebdomadaire de montage. Comme dans le cas de la fabrication, d'autres traitements ordinateurs permettent l'établissement d'états périodiques.

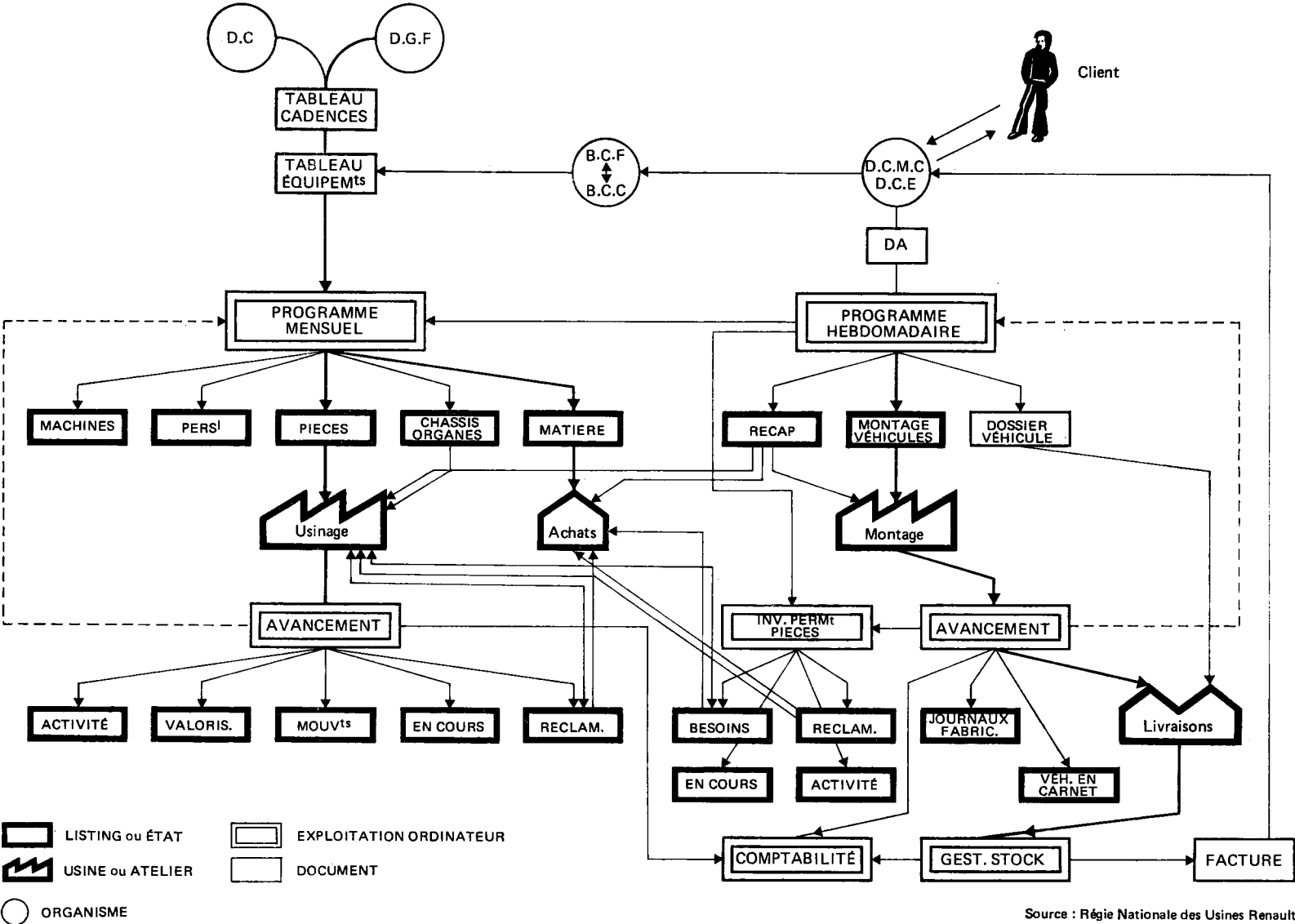
Tous les jours :

- compte tenu de la situation des véhicules montés et des pièces existant dans les ateliers de montage, un traitement « avancement » donne aux usines de montage la liste des véhicules montés et ceux restant à fabriquer, journée par journée ;
- un traitement « inventaire permanent des pièces » donne la liste des anomalies, c'est-à-dire des pièces dont la position est jugée critique ;
- à partir des livraisons quotidiennes, des sorties de fabrication du jour et des stocks de la veille, un traitement « gestion des stocks » permet une gestion automatique des stocks.

Enfin, *chaque jour*, l'ordinateur édite également la facture qui est adressée à la direction commerciale intéressée et assure l'enregistrement comptable.

Cette organisation de la chaîne « montage » permettait la livraison du véhicule trois semaines environ après l'enregistrement de la commande client. Elle est actuellement en cours de modification : en particulier, la demande de véhicules sera désormais centralisée tous les jours et non toutes les semaines, ce qui permettra l'établissement d'un programme montage quotidien et réduira à douze jours environ le délai qui sépare la commande d'un véhicule déterminé de sa livraison.

ORGANISATION DE LA PRODUCTION



Source : Régie Nationale des Usines Renault

Source : Régie Nationale des Usines Renault (R.N.U.R.).

**LISTE DES PRINCIPALES GRÈVES OUVRIÈRES CONTRE LES FORMES
LES PLUS MODERNES D'ORGANISATION DU TRAVAIL**

- Mars 1969 Grève des ouvriers spécialisés de l'atelier G.G. (montage des freins de la R 4 et de la R 12) de l'usine Renault du Mans, contre la « cotation par poste ».

- Septembre 1969 .. Première grève des agents de la R.A.T.P. contre les mesures nouvelles de « rationalisation-modernisation » se traduisant par des compressions d'effectifs, la déqualification de certains postes de travail et des horaires de travail désorganisant la vie personnelle.

- Septembre-
octobre 1969 Grèves surprises pendant deux mois à LA SOLLAC, Société Lorraine de Laminage Continu (Moselle), contre le système de rémunération.

- Octobre 1969 PEUGEOT - Saint-Etienne : la grève part de l'atelier qui vient d'être équipé d'une nouvelle « chaîne » pour le montage de la 304.

- Décembre 1969 Grève des ouvriers des ateliers 18 et 19 de SUD-AVIATION à Toulouse (devenu une usine SNIAS) travaillant sur machines à commande numérique, contre les conditions de travail qu'imposent ces machines (bruit, tension nerveuse, anxiété, air irrespirable, et déqualification).

- Juillet 1970 Grève des ouvriers spécialisés de CATERPILLAR (Grenoble) contre la « réorganisation » de l'usine entraînant déqualification, compression d'effectif, salaire au boni et cadences plus fortes.

- Octobre 1970 Grève des mineurs de Merlebach contre l'intensification du travail provoqué par la mécanisation de la taille et les horaires en 4/8.

- Décembre 1970 .. Grève, séquestration à FERODO (Condé-sur-Noireau, Calvados), suite à la tentative de licenciement d'un ouvrier spécialisé qui avait injurié son chef d'atelier, à cause des cadences.

- Janvier-Mars 1971 Grève des métallos des Batignolles (Nantes).

- Février 1971 Grève des ouvriers spécialisés de l'atelier F.F. de l'usine du Mans de la Régie Renault contre la cotation par poste.

- Juin 1971 Grève des cheminots contre le plan de « modernisation-rentabilisation ».

- Octobre 1971 Grève des conducteurs du métro contre une des conséquences de l'automatisation de la conduite des trains : déclassement dans la grille hiérarchique.

- Mars-Avril 1972 .. Grève des ouvriers spécialisés du JOINT FRANÇAIS à Saint-Brieuc, contre les bas salaires et le travail déqualifié qui leur est donné.

- Décembre 1972 .. Grève des ouvriers spécialisés immigrés du département 38 de Renault-Billancourt pour l'attribution de la classification P 1 F à tous.

- Avril 1973 Grève des ouvriers spécialisés immigrés du département 12 de Renault-Billancourt pour la classe P 1 F pour tous, « à travail égal, salaire égal ».

- Mai 1973 Grève, occupation, remise en route de la production contre la liquidation de l'usine LIP dans le cadre de la restructuration du groupe Ebauche S.A. sur la base d'une production automatisée.

- Juillet 1973 Grève, occupation à SALAMANDER à Romans (Drôme) contre la liquidation de l'usine. Même cas que LIP.

- Juillet 1973 Grève, occupation à PECHINEY-Noguères, contre les conditions de travail.

- Octobre-
décembre 1973 .. Grève, occupation à l'imprimerie LAROUSSE à Montrouge.

Et tous les conflits récents encore en mémoire, RATEAU (La Courneuve), en particulier, et la grève des agents des P et T, contre le plan de « modernisation-rentabilisation ».

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

CHAPITRE I (première partie)

PP. 21-56.

- (I, 1) Viviane ISAMBERT-JAMATI, *L'industrie horlogère dans la région de Besançon*. Paris, P.U.F., 1955.
- (I, 2) Alain TOURAINE, *L'évolution du travail ouvrier aux Usines Renault*. C.N.R.S., 1955.
- (I, 3) E. RICHE, *La situation des ouvriers dans l'industrie automobile*. Paris, 1909. Cité par Alain TOURAINE.
- (I, 4) L'essentiel des informations historiques concernant les Usines Renault jusqu'en 1939 sont extraites de l'ouvrage de P. FRIDENSON, ci-dessous.
- (I, 5) Patrick FRIDENSON, *Histoire des Usines Renault : naissance de la grande entreprise 1898-1939*. Paris, Ed. du Seuil, 1972.
- (I, 6) Jean-Pierre DUMONT, *La fin des O.S. ?* Paris, Mercure de France, 1973.
- (I, 7) Georges FRIEDMANN, *Les problèmes humains du machinisme industriel*. Paris, Gallimard, 1963.
- (I, 8) D.L. LIMON, *Evolution des effectifs ouvriers de la Direction Générale des Fabrications : 1953-1960-1965*. Direction centrale du Personnel et des Relations sociales. Régie Nationale des Usines Renault, décembre 1965. Ronéo.
- (I, 9) P. NAVILLE, J.-P. BARDOU, Ph. BRACHET, C. LÉVY, *L'Etat entrepreneur : le cas de la Régie Renault*. Paris, Ed. Anthropos, 1971.
- (I, 10) Jean PAGES, « Les perspectives de développement de l'automatisation industrielle en France ». Rapport des 13-14 janvier 1970 présenté au nom du Conseil Economique et Social. *Journal officiel* du 12 février 1970. *Avis et Rapports du Conseil Economique et Social*, n° 2, p. 166.
- (I, 11) Edmond DEGRANGE, « L'usinage ou l'art de réduire le coût de la matière retirée » in *L'Usine Nouvelle*, décembre 1973.
- (I, 12) P. BERNOUX, D. MOTTE, J. SAGLIO, *Trois ateliers d'O.S.* Paris, Editions Ouvrières, 1973.
- (I, 13) C.F.D.T. *aujourd'hui*, juillet-août 1973.
- (I, 14) LAVILLE, « 25° journées d'étude des services sociaux du travail », Marseille, 28-30 mai 1973 in *Revue Française du Service Social*.
- (I, 15) « Un exemple de division entre travail manuel et travail intellectuel : les machines à commande numérique » in *Cahiers de Mai*, n° 38, novembre 1972.
- (I, 16) THILLIEZ, *La commande numérique des machines*. Paris, Dunod, 1967. (Bibl. de l'Automation, n° 27).
- (I, 17) J. PERRIN, *Place et fonction de l'ingénierie dans le système industriel français*. I.R.E.P., Université des Sciences Sociales de Grenoble, mars 1973.
- (I, 18) I.N.S.E.E, *Economie et Statistique*, n° 35, juin 1972.
- (I, 19) « La Banque risque les services » in *L'Usine Nouvelle*, mai 1973.
- (I, 20) *L'Expansion*, septembre 1971.

CHAPITRE II (première partie)

PP. 57-71.

- (II, 1) Se reporter aussi à l'étude d'Alain COTTEREAU, « Les techniques nouvelles : mythe et réalité » in *L'Administration, les hommes, les techniques, les rouages*. Paris, Hachette, 1974.
- (II, 2) « Effets de la mécanisation et de l'automatisation dans les bureaux » in *Revue internationale du Travail* du B.I.T., n° 3, mars 1960.
- (II, 3) Pierre LHERMITTE, « Conséquences prévisibles du développement de l'automatisation de la gestion des entreprises ». Rapport du 14 décembre 1967 au Conseil Economique et Social. *Journal officiel* du 14 mars 1968. Avis et Rapport du Conseil Economique et Social, n° 6, p. 350.
- (II, 4) Manuel JANCO, Daniel FURJOT, *Informatique et Capitalisme*. Paris Fr. Maspéro, 1972 (Collection Economie et Socialisme).
- (II, 5) *Revue Internationale du Travail*, n° 4, avril 1960.

CHAPITRE III (première partie)

PP. 71-86.

- (III, 1) Enquêtes confédérales sur les conditions de travail. Mars 1972. Centre Confédéral des Etudes Economiques et Sociales de la C.G.T.
- (III, 2) Alain GAULE et Ingmar GRANDSTEDT, *Les incidences de l'informatique sur les conditions de travail et d'emploi*. I R E P, mai 1971.
- (III, 3) BAUVIN, *L'informatique de gestion*. Paris Ed. Hommes et Techniques, 1968.
- (III, 4) « Ingénieurs-conseils : sortir du ghetto » in *L'Usine Nouvelle*, n°s 31-32 des 1^{er} et 8 août 1974.
- (III, 5) *L'Expansion*, n° 77, septembre 1974.
- (III, 6) *Cahiers de Mai*, n° 34, décembre 1971.
- (III, 7) L. GUIEYSSE, « L'automatisation du Métropolitain de Paris. Buts et perspectives d'avenir » in *Revue Générale d'Electricité*, février 1969, Tome 78, n° 2.
- (III, 8) J. LEROY, « Télécommandes et automatismes sur les rames du Métropolitain de Paris » in *Revue Générale d'Electricité*, février 1969, Tome 78, n° 2.
- (III, 9) ACADI (Association de cadres dirigeants de l'industrie pour le progrès social et économique), « Malaise des exécutants », juillet-août 1972, bulletin n° 276.

CHAPITRE IV (première partie)

PP. 27-100.

- (IV, 1) « Ingénierie : le nucléaire a le mors aux dents » in *L'Usine Nouvelle* n° 30 du 25 juillet 1974.
- (IV, 2) Philippe LABARDE, « Machine-Outil. Les industriels espèrent l'aide de l'Etat pour reconquérir le marché intérieur » in *Le Monde* du 28-29 avril 1974.

*
* *

CHAPITRE I (deuxième partie)

PP. 103-121.

- (I, 1) Roland NISTRI et Cl. PRECHEUR, *La région du Nord/Nord-Est*. Paris, P.U.F., 1965.
- (I, 2) Echelon Régional de l'Emploi de Lille, « L'industrie Textile dans le Nord de la France », juin 1972.
- (I, 3) L. GUIEYSSE, « L'automatisation du Métropolitain de Paris. Buts et perspectives d'avenir » in *Revue Générale d'Electricité*. Déjà cité.

- (I, 4) Commissariat Général au Plan, *Emploi - VI^e Plan*, Tome I.
- (I, 5) « Les hors-la-loi du travail » in *L'Expansion*, décembre 1971.
- (I, 6) « Europe's imported labor force begins to cost more » in *Business Week* du 31 mars 1973. Reproduit et traduit dans *Problèmes Economiques*, n° 1336 du 5 septembre 1973 (La Documentation Française).
- (I, 7) INSEE, *Economie et Statistique*, n° 48, septembre 1973.
- (I, 8) Bruno DURIEUX, « Bilan de l'emploi en 1973, année médiane du VI^e Plan » in *Economie et Statistique*, n° 57, juin 1974.

CHAPITRE II (deuxième partie)

PP. 123-157.

- (II, 1) P. NAVILLE, J.-P. BARDOU, Ph. BRACHET, C. LEVY, *L'Etat entrepreneur : le cas de la Régie Renault*. Déjà cité dans la première partie.
- (II, 2) Patrick FRIDENSON, déjà cité dans la première partie.
- (II, 3) Michel PHILIPPONNEAU, *Au Joint Français*. Presse Universitaire de Bretagne, 1972.
- (II, 4) JAY Mc CULLEY, « Inquiétude des syndicats américains. Les investissements étrangers s'orientent vers les régions à faible protection sociale » in *le Monde* du 23 juillet 1974.
- (II, 5) « Sous-traiter à Hong-Kong : île du libre-échange » in *Le Patronat* d'avril 1974 (fiche technique sur Hong-Kong).
- (II, 6) *New Zürcher Zeitung*, 5 et 13 août 1973.
- (II, 7) « Investir en Tunisie » in *Le Patronat*, n° 349, mai 1974.
- (II, 8) Jacqueline GRAPIN, « Pour attirer les investissements étrangers, le Sénégal s'apprête à instituer une zone franche industrielle » in *Le Monde de l'Economie* du 20 novembre 1973.
- (II, 9) Nicole BERNHEIM, « Au delà du drame Irlandais, un avenir prospère pour les gens de Dublin » in *Le Monde* du 23 février 1974. Rémi HUPPERT, *Le Monde de l'Economie* du 13 novembre 1973.
- (II, 10) Guy de FARAMOND, « L'industrie suédoise emploie le cinquième de ses effectifs en dehors du territoire national » in *Le Monde de l'Economie* du 20 novembre 1973.

CHAPITRE III (deuxième partie)

PP. 159-177.

- (III, 1) *Journal officiel* du 23 mars 1971. *Avis et Rapports du Conseil Economique et Social*, n° 4.
- (III, 2) *Le Monde* du 20 juin 1974.
- (III, 3) « La formation professionnelle continue » in *Liaisons Sociales*, supplément au service quotidien, n° 6477, décembre 1972.
- (III, 4) *Le Management*, novembre 1972.

ANNEXES

PP. 183-187.

- (A, 1) Eleonor LANGER, « Employée des téléphones à New York » in *New York Review*, 12 et 26 mars 1970. Traduction française parue dans *Temps Modernes*, n° 296, mars 1971.
- (A, 2) *Journal officiel. Avis et Rapports du Conseil Economique et Social*, n° 6, 14 mars 1968.

Table des matières

	Pages
	—
PRÉFACE, de Jérôme Monod, Délégué à l'aménagement du territoire et à l'action régionale	3
AVANT-PROPOS	5
INTRODUCTION	15
MISE EN ÉVIDENCE DU PROCESSUS DE « DÉQUALIFICATION- SURQUALIFICATION » DE LA FORCE DE TRAVAIL	19
I. - La division du travail dans le monde capitaliste : une séparation croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail	21
II. - Extension de la division croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail aux travailleurs improductifs ..	57
III. - Extension du processus de « déqualification-surqualification » aux nouvelles catégories de travailleurs surqualifiés	73
IV. - La qualification ? Une donnée variable ?	87
 PROCESSUS DE « DÉQUALIFICATION-SURQUALIFICATION » DE LA FORCE DE TRAVAIL. EVOLUTION DES RAPPORTS SOCIAUX ..	 101
I. - Evolution du marché de l'emploi et des types de main-d'œuvre	103
II. - Evolution de la division spatiale du travail	123
III. - Contradiction entre l'évolution de la division du travail et la formation de la force de travail	159
CONCLUSION	179
ANNEXES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	181

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

Eléments pour des prospectives

Techniques et aménagement du territoire, (1969), n° 0.
Composantes de la fonction urbaine, (1970), n° 3.
Dictionnaire des projections 1985 et 2000, (1970), n° 4 (épuisé).
Scénarios d'aménagement du territoire, (1971), n° 12 (épuisé).
Prospective et analyse de systèmes, (1971), n° 14.
Les centres de prospective et d'aménagement du territoire en Europe, (1971), n° 17.
Une image de la France en l'an 2000. Scénario de l'inacceptable, (1971), n° 20.
La transformation du monde rural, (1972), n° 26.
Prospective et société, (1972), n° 28.
Survol de la France, (1972), n° 29.
Une image de la France de l'an 2000. Documents de base. Méthode de travail, (1972), n° 30.
Technologie et aménagement du territoire, (1972), n° 33.
Les firmes multinationales, (1973), n° 34.
Survol de l'Europe, (1973), n° 37.
Approches de la réalité urbaine, (1973), n° 38.
Paris, ville internationale, (1973), n° 39.
Regard prospectif sur le Bassin méditerranéen, (1973), n° 41.
Le peuplement urbain français : aspects historiques, (1973), n° 43.
Régions urbaines, régions de villes, (1973), n° 44.
Questions à la société tertiaire, (1973), n° 45.
Industries en Europe, (1974), n° 46.
Scénarios européens, (1974), n° 47.
Scénarios pour les villes moyennes. Deux avenir possibles, (1974), n° 48.
Emploi et espace. Eléments pour un modèle de prévision, (1975), n° 49.
SESAME, année 5, (1974), n° 50.
Transformations du travail industriel (1975), n° 52.
L'Europe médiane : diagnostic pour des avenir, (1955), n° 53.
Travail féminin. Un point de vue, (1975), n° 54.
Firmes multinationales et division internationale du travail, (1975), n° 55.

Schémas d'aménagement

La façade méditerranéenne, (1969), n° 1 (épuisé).
Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine marseillaise, (1970), n° 5.
Schéma d'aménagement de la Basse-Seine, (1971), n° 6 (épuisé).
Aménagement du Bassin parisien, (1970), n° 7 (épuisé).
Rapport du groupe de travail Paris-Nord, (1971), n° 8 (épuisé).
Schéma d'aménagement de la métropole lorraine, (1971), n° 9.
Schéma d'aménagement de la métropole Lyon - Saint-Etienne - Grenoble, (1971), n° 10.
Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine Nantes - Saint-Nazaire, (1971), n° 11.
Aménagement d'une région urbaine, le Nord - Pas-de-Calais, (1971), n° 19.
Vers la métropole jardin. Livre blanc pour l'aménagement de la Loire moyenne, (1971), n° 23.
L'espace nord-champenois. Perspectives de développement, (1972), n° 24.
Schéma d'aménagement de la Corse, (1973), n° 32.
L'avenir de la Basse-Normandie, (1973), n° 36.
Bordeaux, ville océane, métropole régionale, (1973), n° 40.

Schémas de communications

Eléments pour un schéma directeur des télécommunications, (1969), n° 2.
Eléments pour un schéma directeur de l'informatique, (1971), n° 13.
Eléments pour un schéma directeur de l'équipement aéronautique, (1972), n° 25.
Les grandes liaisons routières : histoire d'un schéma, (1972), n° 31.
Schéma directeur de l'équipement aéronautique, (1973), n° 35.
Services nouveaux des télécommunications. Eléments pour un schéma directeur, (1973), n° 42.

Problèmes de l'eau

L'eau en Seine-Normandie. Projet du Livre blanc, (1971), n° 15.
Les problèmes de l'eau en Artois-Picardie, (1971), n° 16.
Bassin Rhin-Meuse. Eau et aménagement, (1971), n° 18.
L'eau en Adour-Garonne, (1971), n° 21.
Les problèmes de l'eau dans le Bassin Rhône-Méditerranée-Corse, (1971), n° 22.
L'eau dans le Bassin Loire-Bretagne, (1972), n° 27.

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

Librairies-Imprimeries Réunies

7, rue Saint-Benoît, 75006 PARIS — ☎ 260-24-75 - 260-72-03