

PROCES DE TRAVAIL,
TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES
ET
SEGMENTATIONS DE LA CLASSE OUVRIERE

R. CABANES

A. CHAUVEL

Octobre 1985

pital national ou multinational dont deux usines de procès continu et deux usines de procès de série, avec dans chaque cas une usine automatisée ou en voie d'automatisation et une usine dont le procès de production est plus traditionnel.

Dans la partie exposée ci-dessous on se propose:

1) d'identifier les politiques de gestion de la main-d'oeuvre des entreprises et les segmentations du marché du travail qu'elles créent à travers

- le système de recrutement de la main-d'oeuvre
- la politique des promotions et celle des licenciements définie sur la base d'un procès de travail particulier et les qualifications qui lui sont associées.

2) d'observer, au travers d'entretiens individuels avec une partie des ouvriers, le poste de travail, les possibilités de promotion dans l'entreprise, les stratégies passées par rapport à l'emploi et les possibilités de stratégies à venir.

Dans une seconde partie de la recherche, avec un échantillon d'ouvriers qui nous paraissent inclus dans les différents types de marché du travail que l'on a préalablement identifiés, on réalise des entretiens à domicile qui analysent de manière plus précise la trajectoire professionnelle (avec les mêmes objectifs que ceux cités plus haut). Mais ici on réalise en outre un entretien avec l'épouse selon le même principe, et l'on essaye de voir comment les stratégies professionnelles familiales s'insèrent, ou sont déterminées par un milieu social plus étendu. Elles peuvent dépendre des relations avec la famille élargie (le groupe des frères et soeurs, ou au-delà), des relations avec les amis de quartier, ou d'une insertion dans une collectivité sociale: CEB, Amigos de Bairro, équipes de sport, partis politiques, syndicats, etc.

On espère ainsi, en croisant d'une part les faits et les représentations issues du milieu de travail et d'autre part les faits et les représentations issues du milieu hors-travail obtenir des types de trajectoires et de conscience qui seront classées en fonction du critère que nous avons choisi comme hypothèse de départ, celui de la qualification socialement reconnue sur le marché du travail. Mais il se peut que ce critère ne soit pas nécessairement déterminant: le processus de l'enquête doit permettre de découvrir les autres critères, ou les combinaisons de critères, qui permettent d'expliquer les types de trajectoire-conscience. Cependant, cette deuxième partie est à peine commencée, et nous ne traiterons ici que de la position dans la production et de la trajectoire professionnelle telles qu'on a pu les appréhender sur le lieu de travail. Aussi les résultats présentés ici seront quelque peu biaisés par cette approche à sens unique, et nous demandons au lecteur de ne pas en tirer des conclusions définitives.

I - Plusieurs catégories d'ouvriers

Ces résultats concernent seulement deux usines. L'une fabrique de l'acide et des engrais: la fabrication de l'acide est faite en procès continu (un arrêt technique annuel de trois semaines); la fabrication d'engrais relève d'un procès de travail non continu. Le niveau global de qualification y est inférieur à celui de l'acide et le procès de production date des années 50.

L'autre fabrique du verre selon un procès de travail continu et automatisé. A partir de la découpe du verre, le procès de travail n'est plus automatisé et se déroule en formant alternativement plusieurs chaînes de découpe. Dans la partie automatisée, dite partie chaude de l'usine, le procès de travail ne s'interrompt qu'avec l'interruption du four (8 ans environ).

USINE 1 (1)

Dans l'usine 1, le recrutement s'effectue selon trois critères:

- celui de la discipline industrielle: nécessité d'un an continu de travail dans une entreprise antérieure; donc pas de première embauche.
- celui de la discipline d'usine: le recrutement s'effectue systématiquement au poste et au niveau le plus bas de l'échelle des qualifications et des salaires, indépendamment du niveau scolaire et du niveau de qualification acquis antérieurement
- celui d'une évaluation de la stabilité personnelle et sociale du candidat, évaluation donnée par les tests et le niveau de "responsabilité sociale": il est préférable d'être marié et d'avoir des enfants, ou d'être en accession à la propriété, il est préférable que l'épouse ne travaille pas, ou n'ait qu'un salaire d'appoint.

On voit ici déjà que les critères qui définissent la qualification au niveau de l'embauche sont davantage sociaux que professionnels et que l'aptitude au travail est jugée à travers les caractéristiques personnelles et sociales du candidat plus qu'au travers de son niveau de formation et de son expérience professionnelle antérieure, c'est-à-dire de sa qualification.

Sur cette base, l'entreprise effectue ensuite ses choix de

(1) Ceci est le résumé d'un rapport "Procès de travail, marché du travail et gestion de la main-d'oeuvre dans une industrie chimique de São Paulo". Mars 1985.

promotions et de licenciements. On peut ainsi caractériser dans cette entreprise cinq types d'itinéraires, ou 5 marchés du travail par elle créés:

1 - la main-d'oeuvre intérimaire, essentiellement affectée aux travaux de nettoyage. Nous ne l'avons pas étudiée.

2 - dans les unités d'engrais, les travailleurs saisonniers classés comme adjoints de production. Ils sont recrutés au moment des fortes demandes d'engrais et travaillent de 3 à 6 mois dans l'entreprise avant d'être licenciés. Une partie d'entre eux est conservée par l'entreprise pour assurer le "renouvellement des effectifs". A l'heure actuelle, les adjoints de production ont une moyenne d'âge de 32 ans et un temps d'entreprise moyen de 2 ans.

3 - les adjoints de production qui restent dans l'entreprise et y commencent une trajectoire ne restent en général pas plus de trois ans au poste d'adjoint. Une partie d'entre eux sera licenciée au niveau des postes d'ouvriers semi-qualifiés après une durée moyenne dans l'entreprise variable selon les sections (entre 3,9 et 4,3 ans). Les motifs de licenciement sont de trois ordres: a) le comportement au travail (absences, manque d'intérêt au travail, manque de discipline vis-à-vis des chefs). Ceci concerne 38% des cas; b) certains ouvriers, qui n'ont pas fait l'objet des appréciations précédentes, sont censés être arrivés à leur niveau maximum de compétence, et sont jugés inaptes à progresser. Ils sont donc "sélectionnés" pour le licenciement. Ceci concerne 23% des cas; c) les autres, 39% des cas, faisaient l'objet d'appréciations positives et étaient jugés aptes à continuer une trajectoire ascendante. Ici entre en jeu la politique de l'entreprise d'un recrutement toujours supérieur aux nécessités que lui imposerait le seul "déchet technique" de ses effectifs. Elle pourrait renouveler des effectifs (au niveau des adjoints de production, puisqu'elle recrute tous les ouvriers à ce niveau-là) et donc licencier, soit à ce niveau-là pour les motifs de "comportement au travail", soit au niveau d'ouvrier semi-qualifié pour ceux jugés inaptes à progresser, et ainsi éviter de licencier ceux jugés aptes à progresser. Mais, si elle faisait ainsi cela signifierait que les ouvriers situés aux postes hiérarchiquement plus élevés y resteraient fixés. Ce ralentissement de la progression entraînerait une modification de l'ambiance interne des relations de travail; par ailleurs il apparaît évident que l'intérêt de l'entreprise est de s'approvisionner régulièrement en force de travail nouvelle, encore peu touchée par l'usure du travail industriel, et entrevoyant, du bas de l'échelle, quelques possibilités de promotion. C'est donc dans la catégorie d'ouvriers li-

cenciés jugés aptes à progresser que l'on risque de trouver les plus déçus, puisqu'un début de promotion et les appréciations positives des supérieurs leur avait fait espérer une promotion finalement impossible. C'est cette même catégorie d'ouvriers - semi-qualifiés en voie de qualification - qui se retrouve actuellement, en masse du fait de la crise, aux portes des entreprises. Par exemple dans la section de l'acide les recrutements des années 81 à 84, au niveau le plus bas ont concerné des ouvriers qui ont en 1984 une moyenne d'âge de 43 ans et une longue expérience professionnelle dans l'industrie et la chimie.

4 - les ouvriers qualifiés. Ceux-ci ont passé ce cap de sélection, et, dans cette entreprise sont pratiquement assurés de la stabilité de l'emploi. Les cas de licenciement à ce niveau sont rarissimes. Leur moyenne d'âge varie, selon les sections, de 45 à 50 ans, et ils ont en moyenne, selon les sections, de 14 à 17 ans d'entreprise. Leur qualification est à la fois technique et sociale, c'est-à-dire qu'ils sont jugés conformes aux normes idéologiques de l'entreprise, en même temps que les dépositaires de la mémoire technique de leur section. A la différence de la fraction des ouvriers semi-qualifiés qui étaient jugés aptes à progresser mais qui ont été licenciés, et qui ne pouvaient donc être dépositaires que de la seule mémoire technique.

A l'intérieur de cette catégorie des ouvriers qualifiés, se retrouve une fraction d'ouvriers dont le parcours professionnel dans l'entreprise a été nettement plus rapide. Ils répondent bien sûr aux deux critères de qualification (techniques et sociaux) définis par l'entreprise, et leur progression plus rapide pourrait s'expliquer par le fait qu'ils avaient, avant d'entrer dans l'entreprise à la fois un niveau de qualification relativement important (semi-qualifiés) et un niveau scolaire du niveau premier cycle du secondaire (fin du 1^{er} grau). Cette sous-catégorie est minoritaire à l'intérieur des ouvriers qualifiés (27%). On peut dire cependant que dans cette mesure - qui reste marginale - des facteurs extérieurs à la gestion propre de l'entreprise, entrent en ligne de compte.

On voit, à partir de ce cas, et à partir d'une logique d'entreprise, quelles sont les segmentations créées à l'intérieur de la classe ouvrière. Nous savons par ailleurs (mais nous ne jugeons pas utile de le reproduire ici) que le niveau de formation joue peu dans cette segmentation et que les critères de l'entreprise qui aboutissent à ce processus de segmentation sont issus de l'observation concrète du travail des salariés. Ces critères sont à la fois techniques et idéologi-

ques, mais nous n'allons pas ici nous attacher à les décrire, car ce qui nous intéresse c'est moins la logique propre de l'entreprise que ses résultats. Pour résumer, dressons le tableau suivant:

Catégories de la classe ouvrière	% sur l'effectif étudié	Age moyen	Observations
Travailleurs intérimaires	variable	inconnu	→ Tous sans qualification
Travailleurs saisonniers (1)	(12) 8,76%	31,52	→ Dans l'entreprise: tous adjoints de production
Adjoints de production (1)	(24) 17,51%	31,52	
Ouvriers semi-qualifiés (2)	(67) 48,90%	38,15	
Ouvriers qualifiés (2)	(34) 24,82%	43,47	
Total	137 100%		

Nous n'avons étudié ici que les ouvriers de la production, pas ceux de l'entretien. Les 25% d'entre eux qui sont qualifiés ne sont pas à proprement parler dans une filière professionnelle ou industrielle puisque du fait de leur qualification ils sont assurés de rester dans cette entreprise. Les semi-qualifiés de la branche chimie se retrouvent vraisemblablement en d'autres entreprises de la même branche, si l'on en juge par leur trajectoire professionnelle passée; les semi-qualifiés de la branche engrais auront un éventail de choix plus large.

- (1) Au vu de l'observation sur 4 années, les adjoints de production qui sont renvoyés après la saison représentent le 1/3 de l'effectif total des adjoints. L'on a donc pris un tiers de ces adjoints pour les classer en travailleurs saisonniers: c'est pour cela que ces deux catégories ont le même âge moyen.
- (2) Rappelons que la notion de qualification ici, n'a pas été définie seulement à partir de critères objectifs (poste de travail occupé) mais aussi à partir des critères socio-idéologiques implicitement définis par l'entreprise.

USINE 2

Dans la deuxième entreprise qui fabrique du verre, il n'a pas été possible d'employer la méthode utilisée pour la première. En effet cette entreprise existe depuis 3 ans seulement (1982) et l'étude privilégiée de la seule trajectoire dans l'entreprise était insuffisante. De même, les licenciements touchent ici toutes les catégories, qualifiés ou pas; ils sont pris dans le contexte d'une installation nouvelle où les erreurs de recrutement peuvent être fréquentes et les attentes des ouvriers non adaptées. Aussi, outre l'observation du parcours professionnel à l'intérieur de l'entreprise, nous avons aussi pris en compte la carrière professionnelle avant l'entrée dans l'entreprise.

Le critère qui nous paraît le plus apte à rendre compte des segmentations du marché du travail est le pourcentage de temps de chômage tout au long de la carrière professionnelle. Le choix de ce critère repose évidemment sur l'hypothèse que les périodes de non-emploi industriel ne sont pas voulues, ou que si les départs d'une entreprise peuvent être volontaires, le temps passé à trouver un nouveau travail est indépendant de la volonté des ouvriers. Reste ceux qui sont sortis d'une entreprise dans le but de s'installer à leur compte; nous avons calculé en plus des périodes de chômage celles où les ouvriers ont déclaré avoir voulu s'installer à leur compte et ont été les patrons ("donos") de quelque chose (un bar, un magasin, une entreprise artisanale). Sans doute les dossiers ne sont pas toujours clairs sur ce point, mais ils font bien la différence, de manière générale, entre le fait de vivre de "bicos" ou d'être "dono". Pour les cas où les dossiers étaient trop incomplets nous n'avons pas tenu compte des données qu'ils contenaient (36 cas dont la moitié concernent les adjoints de production), et nous avons calculé la moyenne en éliminant ces cas. On pourrait appeler ce temps-là: "tentatives volontaires ou semi-volontaires d'installation comme travailleur indépendant". Nous avons ensuite tenté de confirmer la donnée sur le chômage tout au long de la carrière professionnelle en observant la durée du chômage de chaque catégorie d'ouvriers durant les trois plus fortes années de la crise (1981 - 1982 - 1983) et l'on verra que cette deuxième donnée vient confirmer en tous points la première; les catégories qui ont le plus chomé durant ces trois années sont également celles qui dans l'ensemble de la trajectoire professionnelle ont le plus fort pourcentage de temps de chômage.

	Verre	Entretien	Panneaux	Spéc.	Non-Spéc.	Adj. prod.	
	1	2	3	4	5	6	
Effectif	31	50	13	41	27	55	
Temps de chômage pendant la durée de la carrière professionnelle (%)	6,5	7,7	11,9	18,1	23,8	26,8	
Temps de tentative d'établissement à son propre compte pendant la durée de la carrière professionnelle en %	0,2	1,7	1,6	0,5	2,45	1,7	
Durée de l'expérience professionnelle avant l'entrée dans l'entreprise	10 ans 4 mois	9 ans 6 m.	4 ans 10 mois	6 ans 3 m.	5 ans 4 m.	4 ans 7 m.	
en 1985	34,5	34,5	26,5	32,6	30,8	30,2	
Pourcentage d'ouvriers ayant suivi des cours professionnels	54,8	78%	66,6	53,6	44,4	9,1	
(R)	Primaire incompl.	6,6	2%	14,3	-	7,4	5,5
	Primaire complet	70	46	35,7	65,8	55,5	79,6
	Gymnasial complet	16,6	38	35,7	31,7	29,6	11,1
	Colégial complet	6,6	14	14,3	2,4	7,4	3,7
Nombre de mois chomés 81 - 82 - 83	3,03	2,71	6,11	6	7,56	8,55	

Ouvriers qualifiés du verre
Ouvriers qualifiés de l'entretien
Ouvriers des panneaux de commande
Ouvriers généralistes spécialisés
Ouvriers généralistes non-spécialisés
Adjoints de production

Commentaires

- La catégorie 1 (ouvriers qualifiés du verre) regroupe cinq postes de travail dont quatre ont la particularité de manipuler directement le verre, au moment de la fusion, de la mise en forme ou de découpe, au travers d'un équipement sophistiqué de machines: machines à commande numérique pour la découpe, surveillance et modification du processus par l'intermédiaire d'écrans vidéo et de données numériques fournies par ordinateur pour la fusion et la mise en forme du verre. Le cinquième poste de travail concerne les ouvriers chargés d'intervenir directement sur les machines qui opèrent la mise en forme du verre; leur travail est uniquement manuel mais demande une grande précision et une grande vitesse d'exécution. C'est vraisemblablement du fait que ce procédé technique est nouveau au Brésil que les ouvriers choisis pour ce poste sont dans leur énorme majorité d'anciens ouvriers du verre, comme les précédents d'ailleurs. Pour ces quatre postes qui en théorie ne demanderaient pas une connaissance approfondie du comportement du verre puisqu'ils sont définis par la manipulation de machines automatiques, ou de données qui laissent une marge restreinte à l'initiative individuelle de l'ouvrier, l'entreprise a préféré s'entourer de professionnels du verre ayant une connaissance intime de son comportement que ce soit à l'état chaud ou à l'état froid, et qui peuvent ainsi imaginer, lorsque les données numériques concordent mal entre elles ou lorsque le processus présente certaines anomalies, les causes de ce dysfonctionnement et commencer à intervenir avant d'appeler les supérieurs hiérarchiques. C'est donc cette qualité-là, en plus de la faculté intellectuelle d'appeler sur ordinateur et d'interpréter les données numériques (fusion et mise en forme) ou la capacité à programmer une machine-outil à commande numérique (découpe) qui paraît déterminante dans la définition du poste. Cette qualité apparaît cependant moins utile dans la partie découpe puisque le verre a un comportement quasi-stabilisé. Cependant ces deux séries de postes impliquent une grande responsabilité au niveau de la quantité et de la qualité de la production.

On a donc là un marché du travail spécifique à l'industrie du verre où le temps de chômage dans la carrière professionnelle est faible, où l'exposition au chômage en période de crise est faible également: sur les trois mois des années 81-82-83, un serait à retirer parce qu'il implique le transfert d'une entreprise du verre à une autre et un changement de résidence. Ces ouvriers sont parmi les plus âgés, ils n'ont pas le niveau d'instruction scolaire ou professionnel le plus élevé, mais ils ont une expérience spécifique, longue (la plus longue) et c'est cela qui compte. Quatre sur cinq de ces postes de travail ont

les salaires parmi les plus hauts de l'usine, et le cinquième se trouve dans la tranche moyenne.

Cette main-d'oeuvre, relativement privilégiée du point de vue de la sécurité de l'emploi est en même temps captive d'une industrie. Sur les 31 ouvriers, 24 avaient déjà une longue expérience dans le verre, dont 9 n'ont jamais connu d'autre industrie.

Parmi eux, 4 ont 40 ans ou plus, 12 ont de 35 à 39 ans, 12 de 30 à 34 ans et 3 de 25 à 29 ans. Nous avons donc regroupé les tranches d'âge 35-39 et 40 ou plus (16 ouvriers).

Ces derniers ont 16 ans en moyenne d'expérience professionnelle (1) dont 12 ans et demi dans l'industrie du verre. Six se retrouvent en déqualification professionnelle: 2 qui venaient d'une autre industrie que le verre, les 4 autres avaient une fonction d'encadrement qu'ils ont relativement perdue actuellement; ils se retrouvent à la tête de machines à commande numérique qui engagent une partie de la ligne de production mais sans réelle responsabilité sur les postes de travail qui leur succèdent. Sept ont une qualification à peu près équivalente à celle qu'ils avaient antérieurement (il est difficile de comparer à cause des différences techniques d'un établissement à l'autre) et 3 ont vu leur niveau de qualification s'accroître, soit à l'embauche, soit plus tard. On voit donc que si la filière industrielle offre une certaine sécurité de l'emploi, elle n'assure pas pour autant une progression générale et continue aux ouvriers qui en font partie.

Les 30 à 34 ans (12) ont en moyenne 12 ans d'expérience professionnelle dont 9 dans l'industrie du verre; 5 parmi eux ont été en ascension professionnelle au moment de l'embauche et 7 ont eu une qualification à peu près équivalente à leur qualification antérieure.

Enfin parmi les 3 ouvriers de 25 à 29 ans, tous 3 sont en déqualification professionnelle car ils viennent d'industries autres que le verre.

- La catégorie 2 (ouvriers qualifiés de l'entretien) regroupe les électriciens et mécaniciens de l'entretien et les ouvriers chargés de l'approvisionnement en énergie de l'usine. Ceux-ci sont des généralistes: ils ont leur place dans toutes les industries et leur qualification leur assure une grande

(1) Ne pas confondre la durée de l'expérience professionnelle actuelle (en 85) et la durée de l'expérience professionnelle au moment de l'embauche (cf. tableau).

stabilité de l'emploi. Si le chômage au long de la carrière professionnelle apparaît plus élevé que celui des ouvriers spécialisés dans le verre (7,7%), c'est que la plupart d'entre eux ont travaillé sur des contrats à durée déterminée à la construction d'usines. C'est d'ailleurs de cette manière que beaucoup ont été recrutés dans l'usine où ils travaillent actuellement. Soumis à de fréquents changements d'emplois et de nombreux déplacements, parfois à l'étranger, durant le début de leur carrière, nombre d'entre eux tentent une vie plus sédentaire à partir de la trentaine. Ils ont le même âge que les ouvriers de la catégorie 1, sont les moins sensibles au chômage en période de crise, et ont le niveau d'instruction tant général que professionnel, le plus élevé de toutes les catégories. On trouve chez eux un taux assez élevé de turn-over volontaire (28% en 3 ans) soit qu'ils décrochent des salaires plus élevés dans la région, soit qu'ils répondent aux sollicitations des entreprises de construction ou de révision technique d'usines pour lesquelles ils ont déjà travaillé (pour un chantier et un temps déterminés; les salaires y sont plus élevés), soit qu'enfin ils répondent aux sollicitations de tel ou tel ingénieur avec qui ils ont eu des relations professionnelles et personnelles. Par ailleurs, ces ouvriers sont les relatifs privilégiés du système industriel (par rapport aux autres catégories d'ouvriers) du fait de leurs aptitudes généralistes et de leur qualification; d'autre part ils participent d'une certaine idéologie technique qui leur fait par exemple changer d'entreprise à partir du moment où ils estiment n'avoir plus rien à apprendre dans celle où ils se trouvent. Mais il est évident que là aussi, ils arrivent à un plafond, et que ceux qui n'ont pas le niveau de secondaire complet n'ont pratiquement pas de chances d'arriver aux postes de "superviseurs" ou de techniciens, et que, ceux qui auraient actuellement les capacités pour être promus contremaîtres, ne peuvent l'être par manque de postes.

Dans cette catégorie, 12 ouvriers ont 40 ans ou plus, 10 ont entre 35 et 39 ans, 12 ont entre 30 et 34 ans, et 8 ont de 25 à 29 ans. (1)

Parmi les premiers (40 ans et plus) qui ont en moyenne 20 ans d'expérience industrielle, et qui sont arrivés à leur niveau de qualification actuel depuis 10 ans et demi en moyenne, nous en trouvons la moitié (6) qui sont en chute de qualification puisque leur dernier emploi comportait l'encadrement d'une petite équipe d'ouvriers. Il apparaît donc que, si la crise et le chômage n'affectent pas ces ouvriers au niveau de l'emploi lui-même, c'est leur niveau de qualification qui est rabaissé.

(1) Ce nombre total (42) ne correspond à celui du tableau (50). Nous n'avons pu, pour des raisons matérielles, consulter 8 dossiers.

Sur les 10 ouvriers de 35 à 39 ans qui ont en moyenne 13 ans d'expérience industrielle, et qui sont arrivés à leur niveau de qualification actuel depuis 7 ans en moyenne, nous en trouvons 2 qui sont en chute de qualification puisque leur dernier emploi comportait des tâches d'encadrement, et 2 autres en légère baisse de qualification (ils étaient considérés comme spécialisés alors qu'ils ne le sont plus actuellement).

Parmi les 12 de 30 à 34 ans (11 ans d'expérience industrielle et 7 ans d'ancienneté au poste actuel) un seul est en chute de qualification.

Enfin les 25-29 ans ont 10 ans (1) d'expérience industrielle et un peu plus de 6 ans d'ancienneté à leur poste actuel.

L'on voit ici que le fait de pouvoir rentrer tôt dans cette filière professionnelle aboutit finalement au même résultat que pour les autres catégories d'ouvriers moins qualifiés: Un plafonnement rapide de la trajectoire.

Nous avons regroupé dans la catégorie 3 (ouvriers des panneaux de commande) les postes de travail d'un type nouveau qui sont amenés à se développer de plus en plus du fait de l'évolution technologique. Ce sont des postes qui, à divers moments du procès de travail, assurent les flux de production. Ces flux sont déjà plus ou moins automatisés: il s'agit de les contrôler et d'intervenir sitôt qu'une défaillance se fait jour. Pour cela nul besoin d'avoir une qualification manuelle précise, mais plutôt certaines connaissances empiriques sur le comportement des instruments de mesure qui permettront de détecter des pannes simples et d'y remédier immédiatement, ou d'avoir une connaissance d'ensemble de la partie du flux de production concernant ce poste de travail qui permettra de mettre en activité, de manière optimale, les automatismes. Aussi, a-t-on affaire, là, à des ouvriers jeunes (26,5 ans) avec un bon niveau d'instruction (pratiquement égal à celui des ouvriers de l'entretien en ce qui concerne l'instruction générale, mais inférieur en ce qui concerne la formation professionnelle) qui, après des

- (1) Il est fort probable que les ouvriers jeunes déclinent à l'embauche la totalité de leur carrière professionnelle, alors que les ouvriers plus âgés auraient tendance à ne citer que les références les plus utiles. Il est donc probable que la durée d'expérience professionnelle de ces derniers est sous-estimée; par contre le temps d'ancienneté à la dernière qualification acquise doit être exact parce que c'est un élément de négociation important lors de l'embauche, et les candidats s'en souviennent.

expériences variées dans l'industrie, entament là un nouveau type de carrière professionnelle.

Bien qu'ils soient moins qualifiés - en termes de qualification individuelle - que les deux catégories de postes décrites précédemment, puisqu'ils ne font pas appel à des connaissances particulières, ces postes-là impliquent un degré de responsabilité élevé puisqu'ils peuvent être à l'origine d'un ralentissement, ou d'une interruption de l'ensemble, ou d'une grande partie, du flux de production. La nouveauté de ce type de poste, la relative indétermination des qualifications requises - mais aussi sans doute la faiblesse des salaires qui ne nous paraît pas être à la hauteur des responsabilités assumées - rendent compte du taux de turn-over très élevé qui les affecte: 69,2% en 3 ans.

Pour l'instant, nous laissons de côté l'analyse de ces "nouveaux postes" en termes d'âge et de génération, du fait de l'indétermination de leur filière professionnelle comme de leur filière industrielle, du fait aussi de la faiblesse de leurs effectifs et du jeune âge des ouvriers.

- Dans la catégorie 4 sont regroupés des ouvriers généralistes (ie ayant vocation à servir l'ensemble de l'industrie) qui ont cependant une spécialité bien définie si l'on en juge par l'ensemble de leur carrière. On trouve dans cette catégorie les caristes, les pontiers et les contrôleurs de qualité. On remarque en effet que 21 sur 26 des caristes et pontiers, 8 sur 15 des contrôleurs de qualité avaient déjà une expérience antérieure dans ce poste de travail. En outre la promotion de cariste à pontier paraît naturelle (5 cas dans l'entreprise) puisque l'aire de travail est la même. Ces ouvriers-là suivent pour leur majorité une filière de travail spécialisée qui les met plus à l'abri du chômage que les autres généralistes de l'industrie moins spécialisées (18,1% de temps de chômage contre 23,8% pour les ouvriers de la catégorie 5). Ils sont plus jeunes que les ouvriers des catégories 1 et 2 (moyenne d'âge: 32,6 ans), et ont un niveau d'instruction, générale ou professionnelle, inférieur à ceux des 3 catégories précédentes, mais supérieur à celui de la catégorie 5. De même la durée de leur expérience professionnelle est moins élevée que celle des catégories 1 et 2, mais plus élevée que celle de la catégorie 5. Apparemment, ils ont de grandes chances de continuer leur carrière dans cette filière de travail spécifique.

Dans cette catégorie (41 personnes) se trouvent 16 ouvriers de 35 ans ou plus, 9 ouvriers entre 30 et 34 ans, et 16 ouvriers de moins de 30 ans.

Précisons d'abord que la notion de filière professionnelle s'affirme avec l'âge: 8 sur 16 des ouvriers de moins de 30 ans avaient une expérience antérieure dans la spécialité; la proportion augmente avec les ouvriers de 30 à 34 ans (8 sur 9) et ceux de 35 ans et plus (13 sur 16).

Parmi les 16 ouvriers de 35 ans et plus, 4 se trouvent en déqualification professionnelle depuis leur entrée dans l'entreprise. Tous étaient auparavant responsables d'une petite équipe d'ouvriers, et 3 d'entre eux dans un secteur différent de celui de leur spécialité actuelle. Ces "accidents" sont tous survenus à l'occasion de licenciements de 81 et 82 et sont dus à la crise. Et ces ouvriers-là n'ont pas nécessairement une promotion à espérer dans cette entreprise puisque la plupart d'entre eux ont changé à cette occasion de spécialité.

Dix sur seize de ces ouvriers sont en stagnation professionnelle, les plus récents depuis 4 ans, les plus anciens depuis 12 ans; 2 enfin se trouvent en ascension professionnelle récente parce qu'ils sont rentrés dans l'industrie après 30 ans.

Parmi les 9 ouvriers de 30 à 34 ans, 2 sont en chute de qualification pour cause de chômage, et ont retrouvé la spécialité qu'ils exerçaient avant d'avoir la qualification la plus élevée de leur trajectoire; et 7 se retrouvent au même niveau depuis 4 à 7 ans.

Enfin parmi les 16 ouvriers de 20 à 29 ans, 1 est en chute de qualification toujours pour cause de chômage, 12 sont sur le même niveau de qualification et dans la même spécialité depuis 3 à 6 ans. Enfin 3 sont en ascension professionnelle récente.

Dans cette catégorie où la notion de filière professionnelle se précise avec l'âge, le gros problème est celui d'un plafonnement très rapide après un début de "carrière": notons que les 20-29 ans ont déjà 7 ans de travail industriel, les 30-34 ans, 9 ans, et les 35 ans et plus, 12 ans.

- En opposition à eux, la catégorie 5 qui regroupe également des ouvriers généralistes sous le terme générique d'opérateurs de machines, - et qui effectivement dans cette usine ont un poste de travail rattaché à une machine, mais bien différente de celle sur laquelle ils ont pu travailler précédemment, - présentent une sensibilité au chômage plus élevée (23,8% de chômage dans leur carrière professionnelle, 7 mois et demi pour les années 81-82-83). Ils sont également légèrement plus jeunes, légèrement moins instruits, et ont une expérience professionnelle un peu plus courte que les ouvriers de la catégorie 4.

Leur expérience est cependant plus variée, et, certainement plus riche, que celle des ouvriers spécialisés de la catégorie précédente, mais cela cependant semble peu leur servir sur le marché du travail (voir leur temps de chômage) où ils ne peuvent être identifiés comme spécialistes de telle ou telle machine, ou d'un ensemble de machines voisines assurant la même fonction. Leur expérience professionnelle antérieure est extrêmement variée: charpentier sur métal ou sur bois, ouvrier de ligne de montage dans l'industrie automobile ou électronique, ouvrier sur les machines les plus diverses: tour, machine à emballer, à polir, etc....

Dans cette catégorie 10 ouvriers ont moins de 30 ans et 17 de 30 à 40 ans. Sur les 10 premiers, 7 sont en ascension professionnelle récente (promotion dans l'entreprise), 2 ont retrouvé après une période de chute un niveau de qualification semblable à celui qu'ils avaient avant l'embauche, et un se trouve en déqualification depuis 6 ans.

Parmi les 17 autres, 5 se retrouvent sur une trajectoire horizontale depuis 4 à 6 ans: à leur embauche, ils n'ont pas commencé au niveau d'adjoint; 4 ont retrouvé depuis 1 ou 2 ans le niveau de qualification qu'ils avaient avant leur embauche; 7 ont eu une promotion par rapport à leur position antérieure soit directement à l'embauche soit après être passé par la position d'adjoint et 1 se retrouve depuis 3 ans en déqualification professionnelle.

La différence entre ces deux tranches d'âge réside dans le fait que les promotions tendent à s'affaïsser, en pourcentage lorsque l'âge augmente (70% pour les moins de 30 ans et 42% pour les plus de 30 ans). cependant que la prolongation de l'expérience industrielle (7 ans pour les moins de 30 ans, 9 ans pour les 30-34 ans, et 11 ans pour ceux de 35 ans et plus) se transforme avec l'âge en handicap plus qu'en avantage.

- Enfin viennent les adjoints de production (catégorie 6). C'est la catégorie la plus sensible au chômage structurellement (28,8% de chômage durant toute leur carrière) ou conjoncturellement (8 mois et demi durant les années 81-82-83). Ils sont cependant à peine plus jeunes que les autres ouvriers (30,2 ans de moyenne d'âge) et ont déjà une expérience professionnelle presque équivalente (4 ans 7 mois). Leur niveau d'instruction générale est de très peu inférieur à celui des ouvriers des catégories 4 et 5. Par contre, ils présentent un pourcentage de cours professionnels très nettement inférieur (9,1%) à celui de toutes les autres catégories. Cet élément donc apparaît central, en l'absence de différences significatives avec les catégories

d'ouvriers 4 et 5 sur les autres éléments (âge, expérience professionnelle, niveau d'instruction générale) dans les critères d'embauche de l'entreprise.

Notons pour mieux caractériser cette catégorie que plus du tiers de ses éléments (36,4%) avaient déjà un poste de travail précis d'ouvrier dans les établissements où ils travaillaient précédemment, essentiellement dans la métallurgie et le textile, que aucun ne vient directement de l'agriculture et que 3 seulement (5,4%) viennent directement du commerce. Aucun n'en est à sa première embauche en tant que salarié. Ceux qui ont été promus durant ces 3 premières années de fonctionnement sont en majorité ceux qui avaient déjà une qualification reconnue antérieurement (61%) plus particulièrement dans la métallurgie; pour les autres (39%) c'est leur première promotion dans l'industrie. Reste cependant plus de la moitié (55,5%) de ceux qui avaient une qualification antérieurement et qui, au bout de 3 ans, se retrouvent toujours au niveau d'adjoint, donc en baisse de qualification professionnelle. Par ailleurs le fait qu'ils soient relativement bien payés par rapport au marché de l'emploi local explique sans doute le faible taux de turn-over de leur catégorie (20% en 3 ans).

En y regardant de plus près, on s'aperçoit que leur moyenne d'âge recouvre des écarts importants. Une coupure peut être faite entre les moins de 30 ans (20-29 ans) et ceux qui ont 30 ans ou plus.

Parmi les moins de 30 ans, on peut distinguer les 20-24 ans qui ont à l'heure actuelle en moyenne 4,2 ans de travail dans l'industrie et 6 ans de travail salarié. Parmi eux, un seul (sur 9) se trouve en déqualification professionnelle. Les 25-29 ans (18) ont en moyenne 4,8 ans de travail dans l'industrie et 6,4 ans de travail salarié; 2 se trouvent actuellement en déqualification professionnelle. La proximité de ces deux séries de chiffres amène à penser que les seconds sont entrés plus tard dans le salariat et qu'ils n'y a pas de différence significative entre ces deux tranches d'âge. Ces ouvriers ont encore quelques chances d'obtenir une qualification dans l'industrie, et ils le pensent; plusieurs entendent continuer leur formation générale ou/et entreprendre une formation technique de courte durée.

Par contre, parmi les 30-34 ans (19) l'en trouve 10 qui sont en déqualification professionnelle depuis 2 à 7 ans et qui ont déjà 10,7 ans en moyenne de travail industriel. Ils sont tous passés par les entreprises de la région, et d'ailleurs bien plus souvent dans la métallurgie ou la chimie que dans le textile, ou dans des usines qui ne se signalent pas précise-

ment par leur retard technologique (Eaton, Rhodia, General Motors). On peut donc penser que pour eux, les perspectives d'avenir sont bien fermées et les possibilités d'ascension professionnelle réduites. De même d'ailleurs que pour ceux qui ne sont pas en déqualification professionnelle (9) et qui ont derrière eux 10,1 ans en moyenne de travail industriel.

Parmi les 35 ans et plus, on peut faire la distinction entre ceux que l'on appellera les "recalés" de l'industrie (4), dont 3 sont en déqualification professionnelle, et qui ont derrière eux 15 ans en moyenne de travail industriel et les "attardés" de l'industrie (5) qui ont eu leur premier emploi après 30 ans et dont la moyenne de travail industriel est de 4,2 ans. Pour ces derniers comme pour les premiers, l'avenir n'est guère radieux et les possibilités d'ascension professionnelle quasiment inexistantes.

Il y a donc une moitié des adjoints qui a toutes les chances de rester en permanence à la traîne du développement industriel.

On peut maintenant considérer les données sur l'état-civil, le lieu de naissance et le lieu de résidence.

On obtient avec les données de l'état-civil une image qui concorde - bien que les différences numériques soient peu significatives - avec les caractères que l'on a définis de la segmentation du marché du travail.

Catégories	% de mariés
Ouvriers qualifiés de la filière verre (1)	93,5
Ouvriers qualifiés de l'entretien (2)	88
Ouvriers des panneaux de commande (3)	46,1
Ouvriers généralistes spécialisés (4)	87,8
Ouvriers généralistes non-spécialisés (5)	76,2
Adjoints de production (6)	76,3

Les catégories 1 et 2 ont le même âge: les premiers sont stabilisés dans une filière particulière, les seconds sont davantage sujets à des déplacements, ils sont un peu moins mariés. La catégorie 3 comprend les ouvriers les plus jeunes et qui ne sont pas encore pris dans une filière bien définie. Les catégories 4 et 5 ont peu de différence d'âge (32,6 et 30,8) mais les premiers sont déjà dans une filière plus définie que les seconds. Enfin les adjoints, à 30 ans, ont un taux de mariage égal à celui de la catégorie 5. Ces données pourraient éventuellement venir à l'appui d'impressions plus qualificatives selon lesquelles on ne se marie pas nécessairement après

avoir trouvé un premier emploi industriel, mais aussi après s'être assuré un début de stabilité dans la carrière professionnelle. Impressions qui restent à confirmer.

Lieu de naissance

Catégorie	JABUTI (1)	Vale do Paraíba	Etat de S.Paulo	Etat de M.Gerais	Etats limitrophes	Nord-Est	
1	-	25,8%	42 %	19,3%	3,2%	9,7%	100%
2	8 %	40 %	16 %	22 %	12 %	2 %	100%
3	-	23 %	15,4%	30,8%	15,4%	15,4%	100%
4	12,2%	22 %	19,5%	24,4%	9,7%	12,2%	100%
5	12 %	20 %	16 %	28 %	4 %	20 %	100%
6	30,9%	25,4%	9,1%	18,2%	5,4%	10,9%	100%
	13,5%	27,4%	18,6%	22,3%	7,9%	10,2%	100%

(1) Nom fictif.

Les ouvriers de la catégorie 1 sont presque tous passés par les industries de verre de la région métropolitaine de São Paulo ou sont venus directement du Vale do Paraíba où se trouve également une usine de verre.

La plus forte proportion des ouvriers de la catégorie 2 vient du Vale, région d'industrialisation récente (une vingtaine d'années) composée d'industries de pointe employant une forte proportion de main-d'oeuvre qualifiée.

Toutes les autres catégories d'ouvriers sont issues de manière à peu près égale des diverses régions ci-dessus, exception faite des adjoints de production issus en plus grand nombre de Jabuti ou du Vale, et dans une moindre mesure, de la région Sud du Minas Gerais, toute proche. Ce qui laisserait penser que peu d'ouvriers viennent des autres Etats du pays, ou même de l'Etat de São Paulo (hors Vale) pour commencer leur trajectoire dans l'industrie directement dans la région, mais qu'ils passent avant par un autre bassin d'emploi, vraisemblablement São Paulo.

La ville de JABUTI ne fournit que 13,5% de la population ouvrière de l'usine; son ancienne image de cité-dortoir dans l'ensemble du Vale continue à persister.

Si l'on observe maintenant les lieux de résidence des ouvriers, on obtient le tableau suivant:

Lieu de résidence

Catégorie	JABUTI	SÃO JOSÉ	VALE	
1	41,9%	41,9%	16,2%	100%
2	52 %	42 %	6 %	100%
3	38,5%	61,5%	-	100%
4	61 %	39 %	-	100%
5	70,4%	29,6%	-	100%
6	92,7%	7,3%	-	100%
Total	64,6%	31,6%	3,7%	100%

São José dos Campos est la métropole régionale où sont concentrées la majorité des industries du Vale à une dizaine de kilomètres de JABUTI, petite ville de 40.000 habitants. On observe une forte tendance des catégories 1 et 2 à résider à São José, les premiers parce qu'ils viennent de São Paulo et auraient tendance à s'installer dans une ville assez importante, les seconds parce qu'ils sont pour la plupart originaires de São José ou du Vale. Avec la catégorie 3, on a affaire à des jeunes en majorité célibataires dont la filière d'emploi est encore mal déterminée: autant de raisons de résider dans un grand centre industriel. Déjà avec la catégorie 4, la tendance à résider à Jabuti s'affirme, bien que cependant 39% des ouvriers préfèrent résider à São José où les opportunités d'emploi, malgré les prix plus élevés du logement, sont plus nombreuses. Les catégories 5 et 6 résident en très large majorité à Jabuti: on pourrait peut-être penser que vu l'indétermination de leurs filières d'emploi, ces catégories auraient intérêt à résider dans un grand centre industriel, mais les prix du logement, la facilité des déplacements, surtout pour un travail posté, les détermine sans doute à résider sur le lieu même de leur travail. Ainsi le lieu de résidence semblerait renforcer les inégalités issues du système de segmentation professionnel.

On a tenté de référer les segmentations qui existent dans cette population d'ouvriers par deux indicateurs: le type de filière, c'est-à-dire le poste de travail dans la tranche industrielle (poste spécifique à une branche ou poste de généraliste), le type de qualification dominant défini par ce poste (l'expérience, l'instruction, la capacité d'adaptation, ou la combinaison équilibrée de deux ou des trois critères). En reliant ces deux indicateurs au type de trajectoire profession-

nelle: temps d'arrêt de travail durant la vie professionnelle, et existence ou non d'une filière d'emploi dans la trajectoire, l'on a construit des catégories empiriques de segmentation. Il s'agit maintenant de voir comment des ouvriers que l'on a placés dans chacune de ces catégories se représentent leur situation personnelle et leur position au sein de la classe ouvrière. Pas spécialement pour voir si les représentations concordent avec la situation objective - en général, plus que l'observateur, les observés ont une conscience aiguë de leur situation -, mais pour voir comment les données d'une situation objective sont traduites en termes de stratégies professionnelles et de conscience collective.

Pour cela, on a procédé à un entretien sur le lieu de travail où il était demandé à l'ouvrier de raconter son poste de travail, ses relations de travail et sa vie professionnelle. Outre les précisions que ces entretiens apportent par rapport aux dossiers, on a pu ainsi davantage connaître les stratégies professionnelles. Fréquemment et sans poser la question, on en arrivait à discuter de la famille et de son poids dans les stratégies professionnelles. Trente et cinq entretiens ont été réalisés.

II - Qualification, filières, stratégies et formes de solidarité

Cette partie concerne seulement les ouvriers de la deuxième usine où nous avons pu procéder à une investigation plus approfondie.

1 - Les ouvriers qualifiés du verre

de qualification
articulier.

La plupart des postes de travail de cette catégorie d'ouvriers sont très individualisés ou isolés. Observons par exemple l'ouvrier dit "spout" qui reste assis 8 heures durant devant ses écrans de télévision et qui opère à travers un tableau de commande; qui ne communique avec les autres ouvriers qu'au téléphone dans un langage bref, quasi-codé, et qui n'a le temps que d'échanger quelques mots rapides avec les ouvriers qui passent dans la salle de contrôle. Ou le cas du fondeur absorbé de la même manière lorsqu'il est dans la salle de contrôle (moins fréquemment que le précédent) et qui, dans les visites périodiques de son four ne rencontre qu'aléatoirement d'autres ouvriers. Lors des incidents techniques des échanges ont lieu; mais la nécessaire rapidité de l'intervention limite la communication à des gestes et onomatopées. Dans les moments moins tendus que les ouvriers qui ont leur poste de travail hors de la salle de contrôle passent dans cette même salle - parce qu'ils seraient isolés s'ils restaient à leur poste de travail - ils observent plutôt les écrans de télévision, ou, plus discrètement, les données qui s'affichent sur l'ordinateur afin d'essayer de comprendre leur propre travail, en échangeant à voix basse quelques mots pour ne pas gêner ceux qui travaillent. A la différence de la salle de contrôle de l'usine chimique évoquée ci-dessus, qui était à la fois salle de détente et d'acquisition de la qualification collective par échanges entre ouvriers, celle-ci est davantage celle de la concentration et de l'acquisition d'une possible qualification individuelle puisque les échanges y sont limités. On est au coeur

de l'usine et les hommes y suivent ses moindres battements. Ces ouvriers prennent d'ailleurs leur repas dans un réfectoire isolé situé à côté de la salle de contrôle de façon à pouvoir être contactées rapidement en cas d'urgence.

Ce type de travail et de qualification exige une attention soutenue, des schémas de réflexion particuliers face à l'irruption des aléas, une intervention rapide qui interdit le plus souvent l'échange de réflexions préalables. Comme si chacun, de par sa propre expérience, devait avoir les mêmes intuitions et les mêmes réactions. Si la communication existe au tour d'un objet, c'est quasiment sans le langage; elle n'est rendue possible que par l'expérience commune. Ou bien l'échange s'effectue après les heures de travail.

Seul existe un poste dans cette catégorie qui implique un échange dans le travail, à la découpe du verre, qui exige également l'expérience du comportement du verre mais qui est moins lourd de responsabilités puisque le verre est froid, et même s'il est sur ligne, il n'est pas susceptible d'entraîner des réactions en chaîne; ou si elles arrivent, elles peuvent être assez facilement contrôlées.

Par ailleurs, la qualification, si elle reste un attribut personnel, n'est valable que dans le cadre d'un système, ou de systèmes parents auxquels l'ouvrier pourrait s'adapter. L'on ne peut transporter sa qualification avec soi d'une usine à l'autre, comme peuvent le faire les ouvriers de l'entretien. Et si l'un des postes est mieux payé que n'importe quel poste de l'entretien, d'autres nous paraissent mal payés au vu des responsabilités assumées et des connaissances nécessaires. C'est qu'il s'agit, nous semble-t-il, d'une main-d'oeuvre captive, pratiquement obligée de rester dans la filière à moins de risquer une déqualification sérieuse. Ce qui à notre avis explique la faiblesse relative de certains salaires. Une telle situation devrait, en théorie, provoquer une

ière profession-
t des stratégies
s.

mobilisation de ces ouvriers au sein de leur syndicat spécifique. Il y a eu peu de chose en fait, peut-être parce que le siège du syndicat est très éloigné, à São Paulo, et que l'entreprise n'a que 3 ans d'existence. Cependant, des tentatives ont eu lieu, pour obtenir des additionnels de salaire, insalubrité en particulier, qui montrent que les liens avec le syndicat existent.

Les stratégies possibles restent donc étroitement limitées par la filière verre (une autre usine dans la région). Un seul poste, le moins bien payé, a présenté un taux de turn-over important (46%), principalement durant la première année de fonctionnement de l'usine. Il s'agit sans doute d'une erreur de recrutement de l'entreprise qui au départ, face à un procédé nouveau qui déterminait des charges de travail inédites, pensait pouvoir utiliser des ouvriers sans expérience du verre. Par la suite une part d'entre eux, licenciés ou démissionnaires, n'ont pas accroché à cette filière, et tous ceux qui les ont remplacés depuis sont venus d'industries du verre. C'est donc bien pour tous les gens de cette catégorie une seule possibilité un seul avenir, avec un passage beaucoup plus difficile que pour les ouvriers d'entretien du niveau contremaître ou superviseur puisqu'il faut là un niveau d'instruction (secondaire complet) que les ouvriers du verre possèdent moins que les ouvriers d'entretien puisqu'il était moins nécessaire en début de carrière.

ance de la qualifi-
des limites de la
, et conscience
le.

Cette situation provoque une certaine amertume, une certaine usure (ces ouvriers-là paraissent plus fatigués que les autres), peut-être une valorisation de la vie familiale toujours empêchée par le travail posté. En tous cas, si ces ouvriers se sentent indispensables au fonctionnement de l'usine et en retirent une certaine fierté, il n'y a pas chez eux une valorisation du métier, de la profession, comme on peut l'observer chez les ouvriers de l'entretien. D'une part parce que la filière est étroite et les horizons limi-

tés, mais aussi parce que le métier est une chose insaisissable, acquise cependant après une longue expérience, et qui consiste en cette combinaison hétérogène d'analyse des données d'ordinateur pour découvrir les failles du système de production et les conséquences qu'elles risquent d'avoir sur le comportement du verre. Ce n'est plus le métier au sens artisanal du terme (et, en ce sens, un syndicat de métier apparaît impensable) mais une intuition peu définissable issue du métier, du verre, et qui passe à travers un système puissant de contrôle de (et d'action sur) son comportement. En même temps que ce système dépossède l'ouvrier du métier, il reste défaillant et donc nécessite son intervention. La nouvelle qualification nécessaire, les nouveaux mécanismes mentaux indispensables à la lecture et à l'interprétation des données numériques, ajoutent une dimension nouvelle à la compétence (de cela les ouvriers en sont conscients et pourraient la "mesurer" ou l'expliquer). Compétence qui reste cependant incertaine puisqu'il s'agit de pouvoir répondre à tout instant et le plus rapidement possible aux imprévus du système de contrôle pas seulement pour le rétablir dans son fonctionnement normal, mais aussi pour éviter - dans ce laps de temps du rétablissement, par la manière dont il sera effectué - les pertes de production que ces aléas peuvent provoquer. Comme aucun ingénieur, nous a-t-on dit, ne sait encore exactement ce qui se passe dans toutes les parties d'un four, ou même dans une étenderie sur étain (procédé float) on peut en conclure que l'ouvrier en est sur ce point au même niveau que lui: celui d'une sensibilité issue de l'expérience. Cette zone d'incertitude, en même temps qu'elle ennoblit le travail, le fragilise puisqu'elle interdit une définition complète de la tâche.

Si la hiérarchie de l'usine profite de cette indétermination pour mettre en valeur la noblesse de la tâche et la communauté de travail qu'elle peut fonder, tout en ne reconnaissant pas dans cette zone d'incertitude

le lieu principal de la qualification (cf. les salaires ouvriers), les ouvriers eux restent dans une ambiance d'inquiétude: la qualification technique n'est jamais définitivement acquise et elle n'est pas socialement reconnue. Et si tous participent de cette idéologie de la communauté de travail parce que c'est le seul moyen pour eux d'approcher de la qualification technique définitive, ce n'est pas pour autant qu'ils acceptent sans protester l'absence à leurs yeux d'une reconnaissance plus complète de leur qualification qui se traduirait par un meilleur salaire. C'est pourtant eux qui sont au centre du processus d'acquisition de cette qualification technique définitive puisque aucun des incidents qui surviennent ne peuvent leur échapper (ils sont là 24 heures sur 24; et plus particulièrement 16 heures par jour où la quasi-totalité de l'encadrement est absent) et que ce sont justement ces incidents qui permettent de perfectionner les connaissances; il faut voir lorsque surviennent des imprévus d'une certaine importance, avec quelle rapidité les ingénieurs descendent des bureaux pour réfléchir tout haut dans la salle de contrôle. L'ouvrier lui informe les circonstances de l'incident, écoute, réfléchit pour lui-même, et fera plus tard l'analyse critique des décisions qui auront été prises sur-le-champ.

Si donc il lui est interdit de valoriser explicitement le métier, il reste conscient que sa qualification n'est pas entièrement reconnue par l'entreprise, sans avoir cependant la possibilité de la revendiquer haut et clair. C'est sans doute là que réside le problème principal relatif à la qualification posé par les nouvelles technologies: les zones d'incertitude des tâches ne sont pas analysées dans leur contenu concret mais au travers de la grille hiérarchique propre à chaque entreprise et des rapports de force qui s'exercent en son sein. Le processus - social - de déqualification commence dès cet instant et se poursuivra peu à peu au fur et

à mesure que les savoirs ouvriers auront pu être analysés et codifiés.

En l'absence d'une conscience explicite de ce fait et d'une action qui lui serait consécutive, le malaise de cette catégorie passe par des revendications parallèles (additionnels de salaire) qui auraient pour objectif d'aboutir au même résultat.

2 - Les ouvriers qualifiés de l'entretien

mie professionnelle
mes de solidarité.

Le travail est vu au travers de la compétence personnelle et de la possibilité offerte par le système industriel de l'améliorer. On exerce une "profession". Chacun est, ou a été, satisfait de son travail parce qu'il lui a permis d'acquérir des connaissances, de devenir compétent en tel ou tel domaine. Nombre d'entre eux ont changé d'entreprise parce qu'ils estimaient n'avoir plus rien à y apprendre. D'autres, qui espéraient beaucoup apprendre dans cette usine nouvelle largement automatisée et qui se retrouvent confinés dans un secteur qu'ils connaissent déjà bien au bout de 3 ans et dont ils ne peuvent sortir, se retrouvent déçus et quasi-prêts à repartir. Il n'est pas rare de voir certains conserver des relations avec les différents ingénieurs qui les ont dirigés et avoir changé d'entreprise, au cours de leur carrière, sur appel de l'un ou de l'autre. De manière systématique, des échanges ont lieu avec leurs collègues d'autres entreprises qui les informent des possibilités d'embauche, de la nature du travail et du salaire. Totalement disponibles pour suivre des cours sur les équipements qu'ils entretiennent, les réclamant souvent, ils critiquent les entreprises qui ne font pas cet effort de formation... et le compensent en consultant auprès des superviseurs les dépliants techniques, les croquis, les schémas, voire en suivant des cours hors de l'entreprise qu'ils payent de leur propre poche.

Cette autonomie professionnelle nous semble pouvoir rendre compte d'une évocation

toujours positive des relations de travail. Les relations avec les collègues sont de bonne coopération, ou d'entraide en cas de surcharge de travail de l'un ou de l'autre. Les relations avec la hiérarchie du service ne semblent pas non plus poser de problèmes; il est très facilement admis qu'il faille "aider les copains" en cas de coup dur dans n'importe quel système de l'usine; au contraire ces déplacements constituent pour eux des opportunités qui leur permettront d'approfondir ou d'élargir leurs connaissances techniques. Les heures supplémentaires sont par ailleurs très facilement acceptées, et même parfois recherchées parce qu'elles permettent d'améliorer le salaire. Les relations avec les autres ouvriers attachés directement à la production ne soulèvent aucun problème de la part de ceux de l'entretien. Seule pose un problème la présence des ouvriers des entreprises intérimaires: moins cependant parce qu'ils sont payés moitié moins cher que les ouvriers de l'usine et que donc ils se retrouvent en position de concurrents potentiels, que parce qu'ils font les frais d'un système d'exploitation insupportable pour tout individu. Néanmoins la présence prolongée de certains (2 ans et plus), et le fait que 4 d'entre eux aient déjà remplacé des ouvriers titulaires démissionnaires ou renvoyés, pèsent comme une menace. Il reste cependant que les ouvriers titulaires pensent à une solution en termes d'intégration à l'entreprise plutôt que de souhaiter un prolongement de la situation actuelle.

stratégies professionnelles actives...

De cette attitude par rapport au travail et à la vie professionnelle, découlent les stratégies des uns ou des autres quant au futur: la possibilité de devenir leader (contremaître) dans cette même entreprise, la possibilité d'acquérir une compétence dans un domaine qui était jusqu'ici inconnu, engageant à y rester. A l'inverse, la répétition du même travail, l'impossibilité d'en changer, le

manque de perspectives quant à la promotion engageant au changement. Et à un changement bien pensé: peu d'illusions sur leur niveau de qualification (il y a des concurrents); peu d'illusions non plus quant au salaire: si le salaire offert apparaît un peu meilleur que le salaire actuel, il faut connaître aussi entre autres paramètres le contenu du travail. Ce qui semble compter c'est le secteur bien précis de qualification où le marché du travail présente plus d'offres que de demandes et surtout les relations qui ont pu être établies avec les superviseurs techniciens ou ingénieurs d'autres entreprises.

Dans ces stratégies, la famille apparaît peu, soit que le salaire paraisse suffisamment élevé (entre 5 et 7 salaires minimum) pour ne pas poser de problèmes de survie, soit que la trajectoire professionnelle soit suffisamment déterminée et sûre actuellement et ait permis d'oublier les éventuels problèmes du passé.

une vision plus
instrumentali-
syndicat...

L'autonomie professionnelle, la possibilité d'élaborer des stratégies professionnelles actives, la conscience d'être indispensables dans le système industriel nous semblent expliquer la position de ces ouvriers par rapport au syndicat. Ces derniers sont présents dans leur univers, ne serait-ce que parce que leurs collègues qui travaillent dans la métallurgie où les syndicats sont plus actifs, ont de meilleurs salaires qu'eux. La revendication apparaît donc comme une chose nécessaire. Mais en même temps, la revendication trop agressive (exemple récent de la General Motors à São José) leur paraît inutile, ou trop politique. Si certains déplorent que ce soient les adjoints de production qui par leur nombre donnent le ton de la vie syndicale, c'est-à-dire celui d'une certaine léthargie, on pourrait remarquer que les ouvriers de l'entretien sont pourtant aussi nombreux que les adjoints de production. Ainsi le syndicat paraît utile pour réaliser une meilleure négociation du salaire

sur le marché du travail, mais sans plus. L'effort d'organisation qui serait à faire n'est pas pris en charge par eux.

...issent à une ap-
...ion nuancée du
...industriel.

De ces positions, professionnelle et syndicale, découle une vision du système industriel que l'on pourrait caractériser de la manière suivante:

1. Chaque entreprise est une "école" qui offre plus ou moins des opportunités d'apprentissage, ou de professionnalisation, qu'il faut savoir utiliser au mieux.
2. Les possibilités offertes par chacune d'elles dépendent de son niveau technique, de son système de formation et de promotion. Nous avons parlé du premier. Quant au système de formation, les critiques abondent sur les entreprises qui négligent cet aspect et qui ne voient pas leur propre intérêt. De même celles qui ne promeuvent leurs ouvriers que s'il se trouve des places libres et qui ne reconnaissent pas la valeur ou les mérites de leurs travailleurs indépendamment de l'organigramme de travail qu'elles se sont donné, sont considérées comme "mauvaises" par rapport aux autres. Et plus particulièrement si elles sont modernes avec des procès de travail plus ou moins automatisés ou/et neuves, c'est-à-dire occupant une place sur un marché dont l'expansion est attendue. D'une entreprise neuve et moderne, on attend de "croître avec elle".
3. De manière moins systématique, et dépendant d'expériences industrielles particulières que l'un ou l'autre a pu avoir, on attend de l'entreprise qu'elle pratique un schéma de relations sociales non autoritaire "un chef n'est pas là que pour commander", et qu'elle accorde une certaine attention à l'individu hors de son travail: qualité du transport, du restaurant, possibilités de loisirs, etc...

3 - Les postes des panneaux de commande

Ces nouveaux postes pourraient être définis par trois éléments:

... mal déterminé
...lification...

- ils ne demandent aucune expérience préalable;
- ils supposent connu l'ensemble du fonctionnement du secteur qu'ils organisent;
- ils exigent une certaine capacité d'adaptation que l'entreprise suppose davantage présente chez ceux qui ont un niveau d'instruction assez élevé. En fait l'ouvrier doit s'adapter à des tableaux de commande: le premier règle les quantités des différents éléments entrant dans la composition du verre, leur mélange et leur acheminement vers le four; le second règle les dimensions de coupe du verre et son acheminement sur les deux lignes et les branches de chacune de ces lignes où il sera empilé ou redécoupé et empilé. Dans chaque cas la bonne marche des opérations est observée sur des écrans de télévision.

Ce sont donc des postes de salle de contrôle qui sont également des lieux de passage pour les autres ouvriers. Ils ne sont pas particulièrement soumis au stress, comme dans le secteur qui s'occupe de la fusion et de l'extension du verre. Ils ressemblent en fait à d'autres postes de salles de contrôle que l'on peut trouver en d'autres industries et qui ne demandent pas une connaissance particulière du matériau qui est l'objet du processus de production. Aussi les relations de travail y sont décontractées, les possibilités d'acquisition des connaissances pour ceux qui fréquentent la salle de contrôle plus nettes, et les rapports de concurrence inexistants (les écarts de salaires sont en outre peu prononcés entre les ouvriers titulaires de ces postes et les autres).

L'attitude vis-à-vis du travail diffère sensiblement selon les ouvriers et reflète, nous semble-t-il, l'ambiguïté de la qualification de ce type de poste: les uns insistent avec raison sur la responsabilité qui leur est attribuée; les autres insistent sur le quotidien de leur travail qui peut être assimilé à n'importe quelle autre routine de n'importe quel autre travail de la production.

Les premiers espèrent, à partir de ces postes qui fournissent une vision d'ensemble de la production, parvenir à un poste de contremaître; les seconds sont plus sceptiques sur leurs possibilités de promotion et auraient davantage tendance à revendiquer un meilleur salaire dans l'immédiat, à obtenir une rémunération de la responsabilité.

rière indétermi-

Outre l'ambiguïté de la qualification, cette double attitude reflète l'indétermination de la filière professionnelle dans laquelle ces postes pourraient être insérés. Le passage à un niveau de contremaître ou chef d'équipe est possible; il suppose un niveau d'instruction assez élevé, et l'on a vu que ces ouvriers avaient plutôt un niveau d'instruction bon, plus élevé en tout cas que la moyenne des autres ouvriers des catégories inférieures. Mais par ailleurs ils sont plus jeunes (les plus jeunes de toute l'usine) et ont moins d'expérience que d'autres qui ont pratiqué la quasi-totalité des postes d'opérateurs de machine; plusieurs fois déjà à l'occasion de promotions aux postes de superviseur et chef d'équipe, ce ne sont pas eux qui ont été choisis. Ceci peut expliquer le turn-over très élevé de cette catégorie (69% en 3 ans) si en outre on fait le lien avec la jeunesse de ses effectifs.

des stratégies
ites.

A l'indétermination de la filière professionnelle comme industrielle, correspond l'indétermination des stratégies. Si la stratégie qui a le plus de chances d'aboutir est celle de l'acquisition du niveau secondaire complet, elle n'est pas cependant absolument sûre, et elle est rendue difficile par l'organisation du travail posté avec un changement d'horaires tous les deux jours. D'où semble-t-il, le turn-over important, et l'absence de syndicat à l'horizon de cette catégorie; sa jeunesse enfin facilite les tentatives de recherche d'un autre emploi et d'une autre filière. Les critiques et attentes vis-à-vis de l'entreprise peu importantes et limitées à des questions d'équivalence de salaires pour un même poste de travail ou à

des "oublis" de paiement de salaire en cas de promotion, nous semblent également souligner le faible degré d'intégration à l'entreprise, à la différence de la catégorie 1, et le faible degré d'intériorisation de la qualification professionnelle à la différence de la catégorie 2.

4 - Les généralistes spécialisés

activité spécialisée
pas une profession...

Les trois postes inclus dans cette catégorie (caristes, pontiers, contrôleurs de qualité) ont une caractéristique commune: ils impliquent des déplacements à l'intérieur de l'usine: les premiers de la ligne de production au stockage, les seconds du stockage à l'expédition, les troisièmes se relaient sur deux postes de travail situés à des endroits différents sur la ligne et dans la salle du contrôle de qualité. Tous travaillent seuls sauf les pontiers qui dirigent 2 adjoints de production. L'évocation des relations de travail ne désigne ni des rapports de concurrence, ni des rapports de hiérarchie; sont évoqués plutôt l'ambiance générale de l'usine, bonne ou plus difficile, ou les caractéristiques du poste de travail, qui exige pour les pontiers et les caristes beaucoup de précaution dans la manipulation du verre.

... peut s'inscrire
... la filière, accep-
... rejetée.

Il n'y a pas une vision professionnalisante du travail: on n'exerce pas une profession, mais on réalise une activité, considérée comme spécifique ou spécialisée, ce qui donne donc un certain sentiment de stabilité, l'idée d'une nécessité, mais une activité qui reste accessible éventuellement à beaucoup d'autres, ce qui ne donne pas le sentiment d'une sécurité de l'emploi très forte. Cependant l'ancienneté dans l'activité, la manière de faire le travail peuvent être considérées comme des facteurs stabilisants. Pour certains, plus anciens, qui ont largement dépassé la trentaine, cette stabilité peut être vécue comme une impasse: un sentiment d'avoir été manipulé par le système in-

dustriel et de ne plus avoir d'avenir. Pour d'autres encore, qui ont été amenés à exercer ces fonctions à cause de la crise et du chômage et qui avaient auparavant des espoirs d'une qualification plus élevée, le projet est de changer de travail après la crise pour tenter une nouvelle chance. Pour d'autres enfin qui s'estiment spécialisés mais qui se pensent aptes à exercer n'importe quelle autre fonction de production dans l'industrie, l'avenir, s'il n'apparaît pas radieux, reste relativement ouvert.

ogénéité des stra-
de l'inquiétude
ncement.

Le sentiment d'une semi-qualification, l'absence d'une perspective de carrière conduisent à des revendications toutes axées sur la promotion et les salaires. L'injustice de certaines promotions, et donc de certaines absences de promotion est très vivement ressentie. Cependant le syndicat apparaît peu comme le médiateur nécessaire de ce type de revendications puisqu'il s'agit là de problèmes particuliers à l'entreprise. De même une grande vigilance s'exerce sur le niveau des salaires. Elle est facilitée par les possibilités de comparaison avec ces mêmes postes de travail en d'autres industries, mais ne donne pas lieu cependant à l'expression de mécontentements active car il n'existe pas d'activité syndicale bien forte dans l'entreprise. C'est d'autres entreprises, où existe une activité syndicale plus forte, où la politique salariale est plus libérale, que l'on espère voir venir les améliorations, soit par conséquence indirecte sur l'entreprise actuelle, soit en changeant d'entreprise puisque les postes de travail sont identiques dans toute l'industrie. Sur ce dernier point en outre, caristes et pontiers du verre peuvent avoir un avantage sur leurs collègues puisqu'ils sont spécialisés dans la manipulation de produits fragiles.

De l'homogénéité de ces postes de travail dans l'industrie, et de la conjoncture de crise, découle sans doute la relative indétermination des stratégies professionnelles à venir. Lorsque stratégies il y a, elles

sont hétérogènes: rester dans l'entreprise et tenter une promotion en dehors de cette filière, rester dans l'entreprise en espérant une promotion dans ces mêmes fonctions, attendre la fin de la crise pour changer d'entreprise toujours dans la même filière, quitter l'industrie pour élever des poulets... On peut cependant supposer, en observant la carrière professionnelle antérieure de ces ouvriers, que la majorité d'entre eux exercera, dans cette entreprise ou en d'autres, la même activité.

Dans cette catégorie, nous rencontrons les premiers véritablement déçus du système industriel: ouvriers de plus de 35 ans qui se sentent coincés dans cette filière ou qui pensent qu'ils n'obtiendront pas de meilleure position s'ils en sortent. Ceux qui disaient avoir une "politique" vis-à-vis de l'industrie sont maintenant obligés de reconnaître que c'est l'industrie qui a fait sa politique, et pas eux, ou aux dépens d'eux. Réapparaît alors le vieux rêve du travail indépendant de la terre, ou l'investissement sur la scolarisation des enfants.

3 - Les généralistes non-spécialisés

it de "carrière"...
un âge avancé.

L'on a affaire ici à des ouvriers qui malgré leur âge (30,8 ans de moyenne d'âge) sont en général en début de carrière professionnelle parce qu'ils ont obtenu durant ces trois ans d'entreprise un début de qualification après avoir été embauché comme adjoints de production. Nombre d'entre eux cependant avaient été sousclassés à l'embauche et n'ont fait que retrouver là leur niveau antérieur; parfois certains ne l'ont pas encore retrouvé. Mais l'existence déjà d'une promotion, la possibilité d'une nouvelle, même minime en relation au salaire, le fait que le lieu de travail soit dans la partie de l'usine où il y a la plus grande concentration ouvrière et où les substitutions d'un poste à un autre sont fréquentes rendent compte sans doute d'une ambiance générale plutôt optimiste.

tivité plus poly-
que spéciali-

La possibilité de passer fréquemment d'un poste à un autre en fonction des changements de ligne et de type de production a pour conséquence que chaque ouvrier n'accorde pas une importance majeure à son poste de travail principal. La qualification ou la professionnalité viendraient plutôt de la capacité à pouvoir effectuer des opérations sur plusieurs types de machines sans temps d'adaptation. Tous les changements de postes sont bien acceptés. Le travail à un poste mieux payé permettra de faire état d'une nouvelle compétence; le travail à un poste moins bien payé ne remet en question ni le poste principal ni le salaire qui lui correspond. La qualification n'est donc pas ressentie comme attachée à un poste, mais dépendant d'une polyvalence.

Cependant comme les salaires aux différents postes sont différents et qu'il arrive qu'un ouvrier travaille assez régulièrement à un poste dont il ne touche pas le salaire mais un salaire inférieur, il revendique bien sûr sa promotion. Les promotions apparaissent concrètement très possibles; de fait elles n'interviennent que pour régulariser des situations déjà acquises. Mais souvent avec beaucoup de retard. Par ailleurs le changement du système de promotion par concours de plusieurs ouvriers de diverses sections de l'usine, apparaît comme un obscurcissement inutile, une manipulation dont l'objectif n'est pas encore cerné, puisqu'elle enlève à l'atelier et à ses chefs directs une part de leur autonomie.

rnit les bases de
cation de la qua-
tion.

Certains revendiquent depuis longtemps déjà une qualification collective par reconnaissance de la polyvalence. Les ouvriers les mieux payés ne s'y opposent pas: ce serait un élément de plus sur leur carte de travail et ils n'imaginent pas que le salaire pourrait être abaissé. L'inquiétude ou le malaise créé par le nouveau système de promotion vient à l'appui de cette revendication. Les réserves relatives à cette re-

revendication viennent de quelques ouvriers qui supposent que sa réalisation accentuerait le clivage entre ceux qui travaillent bien et les tire-au-flanc, ou qui estiment que l'affectation plus régulière à un poste de travail est un facteur de sécurité. Aucun cependant ne dénie que la revendication d'une qualification collective soit juste en relation au travail concret effectué.

6 - Les adjoints de production

nce d'une quelcon-
qualification, dans
prise et sur le
du travail...

Les adjoints de production travaillent sur la ligne de production, au transport, au stockage et à l'expédition. Ils aident les différents ouvriers de la catégorie 4 ou 5. La plupart connaissent, en tant qu'adjoints, les différents postes de travail des ouvriers; parfois ils ont remplacé les ouvriers eux-mêmes.

S'il y a en fait deux niveaux de salaire parmi les adjoints, tous s'accordent à reconnaître qu'il n'y a pas de différences entre eux, ni de fonction, ni de qualification. Par ailleurs, faire le travail d'un ouvrier souligne les capacités de l'adjoint et peut fournir l'occasion ou les arguments d'une éventuelle promotion. Comme les ouvriers eux-mêmes ne mettent aucun obstacle, voire facilitent ces éventualités, soit parce qu'ils sont appelés par leurs chefs à d'autres occupations, soit qu'ils aient un autre travail provisoire à terminer, il n'existe pas de rapports de concurrence entre adjoints et ouvriers. On se retrouve ici dans l'ambiance générale de l'atelier que l'on a décrite plus haut (cf. catégorie 5: les généralistes non-spécialisés).

N'est pas présente cependant dans cette catégorie l'idée d'une qualification collective évoquée parmi les généralistes non-spécialisés; mais seulement la revendication d'un niveau unique de salaire pour les adjoints.

nd brûlante la
nn de la promotion.

Par ailleurs le nouveau système de promotion leur paraît accumuler les difficul-

tés: concurrence entre pairs, passage de tests. Le passage au deuxième niveau de salaire d'adjoint n'est pas considéré comme une promotion en termes de qualification mais simplement comme une chance supplémentaire, quoique non nécessaire, pour accéder aux fonctions d'ouvrier. La véritable promotion est celle qui permet d'accéder à cette fonction, puisqu'elle peut être négociable sur le marché du travail en cas de changement d'entreprise. C'est elle qui délivre du statut peu enviable d'adjoint; on lui accorde une importance fondamentale.

Ainsi s'explique que, malgré les mécontentements dûs aux absences de promotion, malgré les éventuelles chutes de qualification qui ont accompagné l'entrée dans cette entreprise, la plupart des stratégies professionnelles soient orientées sur l'entreprise. Peut-être ici devrait-on souligner que le fait d'avoir eu une qualification d'ouvrier de machine dans une petite entreprise dont le niveau technologique est peu avancé est considéré, sur le marché du travail, comme une qualification inférieure par rapport au même poste occupé dans une entreprise moderne. C'est, pour le moins la représentation qu'en ont les adjoints de production. D'où l'objectif de la promotion dans cette entreprise. Il serait inutile par ailleurs de se présenter à une nouvelle entreprise sans avoir eu cette promotion: ne serait que perdre le temps d'ancienneté acquis dans l'entreprise actuelle qui est perçu comme un facteur à priori favorable à une promotion. En outre, les salaires des adjoints de cette entreprise paraissent légèrement supérieurs à ceux pratiqués sur le marché du travail local; même si, de fait, ils sont peu élevés.

La référence à la famille apparaît alors comme un leit-motiv qui renforce encore plus les stratégies à l'horizon de l'entreprise. Les responsabilités vis-à-vis de la famille, les problèmes de survie prennent une importance fondamentale. L'essentiel est alors de

conserver l'emploi actuel; ne pas tomber au-dessous. La fragilité de cette position explique sans doute que l'activité syndicale ne soit pas encore, pour cette catégorie, dans le contexte de chômage actuel, une question d'actualité. Si cependant la position d'adjoint apparaît "normale" en quelque sorte pour des ouvriers débutants, elle peut devenir rapidement avec l'âge, un stigmate. Le terme de "péon" (la piétaille) en rend bien compte; avec l'âge il devient synonyme de pauvre type.

Résumé et conclusions

L'on a construit ces catégories d'ouvriers à partir de leur position actuelle dans la production (plus particulièrement de leur qualification et du type de filière, professionnelle ou industrielle) replacée dans une trajectoire professionnelle et le moment du cycle de vie (l'âge). Ceci nous paraît pouvoir expliquer les revendications et les formes de solidarité qui s'expriment ici et maintenant, ainsi que les possibilités de stratégies professionnelles futures. Une question se pose alors: est-ce que ces revendications ou formes de solidarité sont, ou peuvent être antagoniques entre ces diverses catégories?

On ne voit rien qui les oppose. On ne trouve pas d'ouvriers qui en considèrent d'autres comme des privilégiés ou qui, à l'inverse, méprisent la position des autres. Est-ce à dire pour autant que chaque catégorie poursuit ses revendications, exprime ses solidarités, en ignorant complètement les autres? Il est difficile de le démontrer en l'absence de mouvement unitaire, depuis les 3 ans qu'existe cette usine. On peut cependant noter que certaines revendications sont partagées par tous, particulièrement celles qui ont trait à certaines conditions de travail: sécurité et insalubrité. On note par contre des différences, mais qui ne sont pas significatives par rapport aux catégories que nous avons construites, au sujet du travail posté et des heures supplémentaires, les uns revendiquant une meilleure qualité de vie et les autres se réjouissant de ces deux possibilités qui leur permettent d'avoir un meilleur salaire.

D'une manière générale, est observable une forme de culture ouvrière qu'on pourrait ainsi caractériser:

1. Le maintien de bonnes relations avec les chefs immédiats paraît nécessaire. Le fait que le nouveau système de promotion sur concours ait suscité une critique générale signifie que le

Le système ancien de promotion au choix des chefs n'était pas dans son ensemble refusé, même si l'on a pu relever çà et là des plaintes pour injustices. Cette entente avec la hiérarchie n'est pas seulement recherchée du côté ouvrier; elle est également recherchée par les chefs immédiats et ceux de niveau plus élevé. Pour des raisons techniques d'abord: dans la partie chaude de l'usine, qui exige de chaque poste de travail une attention soutenue, il y a un certain type de savoir ouvrier, sans doute incomplet du point de vue de l'ensemble du processus ou de chaque étape du procès de production, qui est indispensable à la production et que les chefs (ingénieurs ou techniciens) ne possèdent pas; dans la partie froide, les fréquents changements de fonction et de postes dus au fonctionnement alternatif ou simultané de plusieurs lignes de production exigent une bonne coopération ouvrière pour que la production s'effectue normalement. Par ailleurs les chefs partagent avec les ouvriers un certain nombre de revendications (les salaires qui devraient accompagner les promotions ne les suivent qu'avec plusieurs mois de retard; les promotions sont inutilement retardées au vu des fonctions occupées; l'aspect formation est négligé) qui leur fait voir l'usine comme une sorte de machine froide dirigée par un siège social établi à la capitale et fort éloigné des problèmes qui se posent sur les lieux de production. Les décisions, même mineures, appartiennent à la capitale, et on peut se demander dans quelle mesure, cette politique de la distance n'est pas voulue, puisqu'elle permet une petite réduction des dépenses salariales. Elle contribue, en tous cas, à renforcer l'unité du collectif de production.

Cela dit, il ne faudrait pas penser que ce trait de la culture ouvrière va de soi, ou que cette communauté partagée avec les chefs n'a pas ses règles de fonctionnement. Tout nouvel embauché passe par une période d'observation de la part du collectif ouvrier et c'est à ce moment que sont rectifiés les éventuels comportements "fayoteurs" (puxa-saco). S'il est assez généralement admis que l'on ne peut refuser n'importe quel travail demandé par un chef, il n'est pas recommandé de réclamer du travail lorsque l'on se trouve provisoirement sans. Il n'est pas non plus admis, lorsque surviennent des tâches de nettoyage à effectuer (verre cassé) de tirer-au-flanc, que l'on soit adjoint ou ouvrier, soit de sa propre initiative, soit avec la protection implicite d'un chef. Pour ceux enfin qui prennent trop au pied de la lettre les objectifs et les comportements de participation mis en oeuvre par quelque contremaître plein de zèle, c'est la marginalisation. Ce contrôle social effectué par le collectif ouvrier se poursuit bien évidemment au-delà des 3 mois d'essai consécutifs à l'embauche.

Quant aux manifestations d'ordre individuel qui signalent un mécontentement latent d'ordre plus général, elles s'adressent plus à l'entreprise dans son ensemble (vols de matière premières, erreurs dans la composition ou le stockage) qu'à un secteur ou un chef particulier: De manière générale, les chefs signalent mais justifient les absences de leurs subordonnés.

2. La promotion individuelle, parfois associée à une progression personnelle au niveau de l'instruction, est vue comme une chose naturelle. Si un individu poursuit sa formation générale ou technique, une promotion est non seulement espérée mais attendue rapidement. Mais même sans cela, le travail lui-même (le bon déroulement de l'expérience à un poste de travail, l'ancienneté) paraît mériter une promotion. Et ceci est partagé par la totalité des salariés, de l'adjoint à l'ingénieur. Si la promotion n'arrive pas, c'est que l'entreprise a une politique erronée vis-à-vis de son capital humain (langage de l'ingénieur) ou qu'elle fait des économies de bout de chandelle (langage de l'ouvrier) d'autant plus incompréhensibles que le procédé de production est technologiquement avancé et les charges salariales faibles en relation au capital investi et à la production journalière, comme c'est le cas ici. L'argument qu'il n'y a pas de place (pour les ouvriers) à un niveau supérieur est perçu comme faux, l'entreprise ayant tout pouvoir non pas de créer de nouveaux postes, mais de revaloriser ceux déjà créés. Si la situation persiste pour des raisons diverses (politique générale de l'entreprise, mésentente avec un chef) chacun conclura qu'il n'a plus d'avenir personnel dans cette entreprise et tentera d'en changer.

Ce trait culturel, sans doute assez fort, puisque bon nombre d'entreprises et non des moindres, ont créé 5 ou 6 niveaux de salaires pour un même poste de travail, contre l'avis ou du moins avec une certaine réticence des syndicats, ne doit pas être interprété comme le résultat d'une somme de stratégies individuelles axées par la perspective de possibilités offertes à tous de réussite sociale. D'une part parce que la spontanéité du jeu de l'offre et de la demande sur le marché du travail n'existe pas, et les ouvriers en sont bien conscients. D'autre part, parce que ce trait culturel, même s'il était emprunté à l'idéologie la plus libérale du capitalisme, est actuellement réinterprété de manière collective, et forme ainsi le domaine de revendications, et d'insatisfaction, le plus ample du collectif ouvrier.

Car il est bien évident que la revendication de la promotion est étroitement liée à celle de l'augmentation du salaire. Et, sans doute, si la revendication sur la promotion est si

forte actuellement, c'est pour tenter de compenser les baisses de salaire qui sont devenues régulières depuis 1982. Sans grand succès d'ailleurs puisque chaque collectif ouvrier d'entreprise se retrouve isolé dans cette démarche. Mais on perçoit bien, dans le contexte actuel, la chaîne qui relie l'adjoint à l'ouvrier le plus qualifié, le premier dans la poursuite de sa première promotion et d'un début de qualification, le second dans la recherche d'une meilleure reconnaissance de sa professionnalité.

3. Cette unité s'exprime de manière diversifiée au travers des attentes vis-à-vis des formes d'organisation collective, en particulier syndicales. Et on remarque, pour les catégories plus spécifiques de la filière industrielle, un passage de l'attente à l'action. Rappelons brièvement quelles sont ces attentes :

a) Pour les adjoints, toute stratégie d'ordre collectif est subordonnée à la première promotion, ou à une seconde "première promotion". Tout se passe donc pour eux à l'intérieur de cette entreprise, et en l'absence de syndicat ou de délégué syndical d'entreprise, la structure syndicale actuelle est inadéquate. Elle ne répond pas à leur besoin primordial. Leur situation est d'autant plus instable que, proches du dit secteur informel qu'ils ont connu de près, souvent à plusieurs reprises, ils se sentent fragiles en même temps que relativement privilégiés d'avoir un emploi régulier.

b) Parmi ceux qui sont dans la branche industrielle verre, on doit distinguer entre ceux que l'on a appelés les "généralistes non-spécialisés" et les ouvriers qualifiés du verre.

- Les premiers ont été ainsi désignés par rapport à l'ensemble de l'industrie, mais ils ont également une possibilité d'être intégrés comme ouvriers qualifiés dans la filière verre. Pour eux, en début de "carrière", l'objectif est d'abord d'obtenir une extension de leur qualification qui élargisse leurs possibilités d'accès au marché du travail; dans ce même moment, tout se passe donc à l'intérieur de l'entreprise. Ils pourraient, en cas de licenciement, recommencer au niveau d'adjoint dans une autre; ils se trouvent donc dans une position comparable à celle des adjoints eu égard à la structure syndicale. Avec une nuance cependant importante: c'est que la revendication de leur polyvalence peut directement s'exprimer par l'intermédiaire du syndicat de leur catégorie, ce qui correspond à leur stratégie immédiate qui est d'abord au sein de l'entreprise. Ils ont ainsi déjà noué un rapport de type contractuel avec le syndicat.

- A l'opposé, les ouvriers qualifiés de la filière verre ont leur syndicat à portée de la main. En même temps il est leur seul recours. Ce sont eux, en tant que "captifs" de la fi-

lière, et en tant que professionnels de cette même filière, qui sont les plus aptes à donner le ton des revendications. On a vu comment, dans cette entreprise technologiquement inédite pour ce secteur de l'industrie, la revendication sur la qualification, malaisément objectivable, se détournait vers une revendication sur les additionnels de salaire; dans le même temps, ce type de revendication est susceptible d'une plus grande généralisation.

c) Parmi les généralistes de l'industrie, deux catégories, les spécialisés et les professionnels.

- Les généralistes spécialisés sont inclus de fait dans une filière professionnelle, même si leur spécialité n'est que tacitement et à moitié reconnue par l'industrie. Les barrières à l'entrée de leur spécialité sont faibles, et du même coup les revendications sur la qualification ne peuvent être très fortes. C'est donc surtout les salaires qui font l'objet des revendications. Aussi toutes les avancées syndicales, dans n'importe quel secteur où elles peuvent survenir, peuvent leur être utiles. Il n'y a donc pas de raison qu'ils se sentent plus impliqués dans le mouvement revendicatif de telle ou telle catégorie; ils sont de fait placés en position d'observateurs par rapport à la structure syndicale actuelle.

- Les ouvriers de l'entretien sont dans une filière professionnelle reconnue de fait par l'industrie, même si elle n'est pas officiellement reconnue par un accord entre les patrons, l'Etat, et les syndicats. Cependant, à la différence des précédents, ils exercent une profession et non une activité spécialisée, et cette autonomie professionnelle, en même temps qu'elle les place en position d'extériorité par rapport à la structure syndicale actuelle, les rend aptes à revendiquer dans n'importe laquelle des branches industrielles où ils exercent. Ils peuvent osciller entre un certain corporatisme et la tendance à se sentir mieux représentés par un syndicat de métier, - ce que la structure syndicale ne leur permet pas - et une revendication plus généralisée, valable pour toute l'industrie, dans laquelle la dimension de la qualification a une part aussi importante que la dimension du salaire.

d) Les ouvriers des dits "nouveaux postes" de travail ne sont ni dans une filière industrielle, ni dans une filière professionnelle. Leurs stratégies, du fait de l'indétermination de l'ensemble de leur situation de travail, ne peuvent être que conjoncturelles et l'on comprend donc qu'ils n'aient aucune revendication spécifique, aucun mode d'articulation particulier avec une structure syndicale qui est une composition hybride de filière industrielle et de filière professionnelle. Ils restent accessibles aux revendications d'ordre général.

On ne peut dire, dans cette étude, comment s'élargissent les formes de solidarité et les revendications, à partir des formes de solidarité concrètes et des revendications spécifiques dans chaque entreprise. On sait cependant que le syndicat des ouvriers du verre n'envisage pas d'autre stratégie de mobilisation que celle qui consiste à former une commission d'employés, puis une commission d'usine qui est apte à négocier avec les employeurs. Là où existent ces commissions existe une plus grande mobilisation pour les campagnes d'ordre général, par exemple les salaires, que mène le syndicat. Ainsi, loin de dégénérer en revendications corporatistes, les revendications spécifiques peuvent amener à un plus grand degré de généralisation, donc de mobilisation, tout simplement parce que le niveau auquel se font les négociations est plus proche de la réalité des revendications spécifiques. On pourrait ainsi formuler l'hypothèse: plus les revendications spécifiques sont exprimées et négociées, plus les possibilités de mobilisation sont élevées. Cette hypothèse pourrait être d'autant plus forte que l'industrie du verre présente des niveaux technologiques très différents, depuis le travail d'artisan payé à la pièce jusqu'à l'usine automatisée que nous avons étudiée. Néanmoins, pour la prouver, il faudrait entreprendre une étude de l'évolution des négociations collectives au niveau d'un syndicat d'une part; d'autre part, analyser comment se construisent les revendications entre les diverses catégories d'ouvriers au niveau des entreprises et des commissions d'entreprises.

les cahiers

n° 1 - 1986

R. CABANNES — A. CHAUVEL

Procès de travail, trajectoires professionnelles
et segmentations de la classe ouvrière.

M. SELIM

Travail industriel et ethnologie,
quelques orientations de recherche en Inde

M. SELIM

Positions, hiérarchies, statuts.