



La division capitaliste du travail

Michel Freyssenet

► To cite this version:

Michel Freyssenet. La division capitaliste du travail. Savelli, 1977, ISBN-2-85930-016-3. hal-01245088

HAL Id: hal-01245088

<https://hal.science/hal-01245088>

Submitted on 16 Dec 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

la division capitaliste du travail

michel freyssenet



SAVELLI

Michel Freyssenet

La division capitaliste du travail

SAVELLI

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos

Introduction

- I. Mise en évidence du processus de « déqualification-surqualification » du travail
 - 1. La division du travail dans le mode de production capitaliste, s'effectue par la séparation croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail
 - 2. Les nouvelles catégories de travailleurs « surqualifiés » connaissent à leur tour un processus de « déqualification-surqualification »
 - 3. La division croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail s'étend aux travailleurs improductifs
 - 4. Le passage d'un stade à un autre de la division du travail est un moment décisif de la lutte de classe
 - 5. Quel sens donner aux statistiques de qualification et comment les utiliser?
- II. Le processus de « déqualification-surqualification » de la force de travail, et le marché du travail
 - 6. L'évolution du marché de l'emploi et des types de main-d'oeuvre
 - 7. L'évolution de la division spatiale du travail
 - 8. La contradiction entre l'évolution de la division capitaliste du travail et la formation de la force de travail

Conclusion

Annexes

AVANT-PROPOS

Ce livre est le résultat d'une recherche effectuée en 1973-1974, avec pour titre: « Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail: éléments pour une problématique de l'évolution des rapports sociaux » ¹. Pour la présente édition, j'ai actualisé les statistiques qui pouvaient l'être. J'aurais voulu aussi ajouter des cas de lutte ouvrière survenus depuis 1974, mettant particulièrement en évidence certains aspects de la division capitaliste du travail. Je n'ai malheureusement pas eu le temps nécessaire pour le faire.

Par contre, il m'a paru indispensable d'ajouter un chapitre donnant des indications sur le lien qu'il peut y avoir entre le passage d'un stade à un autre de la division capitaliste du travail et les crises profondes qui ponctuent l'histoire des pays où dominant le mode de production capitaliste et le système capitaliste dans son ensemble. En effet, la multiplication des luttes contre les fermetures d'usines, contre la restructuration industrielle, pourrait faire croire que la déqualification du travail, la séparation croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail, la « modernisation capitaliste » ne sont plus d'actualité, comme cela était clairement le cas durant la période 1967-1974, en France. Au contraire, dans ce chapitre nouveau, nous voulons montrer que la crise, le chômage, sont à la fois le moyen pour le capital dans son ensemble d'imposer aux travailleurs que la production se fasse sur la base d'une division du travail plus poussée encore, et à la fois la manifestation que ce passage est en train de s'opérer.

Le capital qui a pu le premier imposer aux travailleurs, dont il achète la force de travail, le stade suivant de la division du travail (impliquant une autre distribution spatiale des différentes phases du procès de production) contraint et donne à la fois la possibilité aux autres fractions du capital de faire de même. Il contraint en effet les autres fractions du capital de produire au même coût unitaire, donc de mettre en place une nouvelle base productive, sous peine de voir leur taux de profit baisser rapidement, donc de disparaître ou de se faire absorber à terme. Il en donne aussi la possibilité aux capitaux qui parviennent à garder leur autonomie, car le chômage permet de réduire le salaire réel, de rendre plus difficiles les luttes et d'embaucher à nouveau des travailleurs sous réserve de leur acceptation des nouvelles conditions.

La crise actuelle est le deuxième moment du passage au stade de la mise en oeuvre capitaliste du principe automatique, le premier ayant été la mise en oeuvre de ce principe dans les entreprises qui imposent maintenant aux autres d'adopter le même mode d'exploitation de la force de travail. Au cours du premier moment, il s'agissait pour les travailleurs de lutter contre la déqualification-surqualification du travail. Leurs luttes n'ayant pu bloquer ce processus, notamment au Japon, en Allemagne fédérale, aux États-Unis etc., on assiste maintenant une réorganisation générale du capital qui se manifeste par les faillites, les concentrations, le chômage structurel, la baisse du salaire réel, le « redéploiement » industriel et la nouvelle division internationale du travail.

Janvier 1977.

¹ Centre de Sociologie Urbaine, 1974, Paris. 274 pages. Claudine Philippe a collaboré au travail de recherche.

Introduction

Dans les années soixante, a prévalu une thèse optimiste quant à l'évolution du travail. Il est vrai, disait-on, que le machinisme et en particulier le taylorisme ont 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.

Cependant cette phase de l'évolution du travail, négative certes pour les travailleurs affectés à ces tâches répétitives, mais positive pour l'ensemble de la société en raison de l'abondance des biens qu'elle a permis de produire, va laisser la place à une phase nouvelle. Celle-ci se caractérise par la disparition des tâches répétitives au bénéfice des emplois très qualifiés d'ingénieurs et de techniciens, grâce à l'automatisation toujours plus poussée du processus de production. Les recensements et les enquêtes ne le confirment-ils pas? Le nombre d'ingénieurs et de techniciens augmente très rapidement et le pourcentage d'O.S. et de manoeuvres 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 y 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.

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 la technique, mobilité, élévation du niveau de vie, disparition des liens traditionnels contraignants (familiaux, de voisinage) au bénéfice de liens choisis, etc.

1. Trois séries d' « événements » ont conduit à remettre en cause l'optimisme antérieur

La répétition de plus en plus fréquente, depuis mai-juin 1968, de luttes ouvrières contre différents aspects de l'organisation du travail dans sa forme la plus avancée et leurs conséquences sur la vie sociale a ébranlé les certitudes antérieures ¹. L'automatisation, loin d'être la solution à de nombreux problèmes ouvriers, a semblé être au contraire à 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, ont également suscité des doutes, à tel point que le patronat et les pouvoirs publics ont été conduits à poser ouvertement la question: est-ce que la division du travail sur le mode de la séparation de la partie manuelle et de la partie intellectuelle est l'outil privilégié pour accroître la productivité?

Enfin, la révolution culturelle chinoise est apparu à beaucoup comme une tentative politique pour instaurer, à l'échelle de masse et non au stade expérimental, un processus de division du travail conçu et mené par les travailleurs, contre une tendance au développement de la division du travail séparant toujours plus la partie manuelle et la partie intellectuelle, telle qu'elle est observable en URSS et dans ses pays satellites, où l'on continue de dire que seul le développement des forces productives peut permettre de dépasser cette contradiction passagère dans la phase de transition au socialisme.

2. Le débat actuel

Dans le débat né des événements mentionnés, une thèse nouvelle a émergé. L'automatisation, loin de ré-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 dans laquelle 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, à cause de la seule propriété d'État des moyens de production, sans « possession » réelle par les travailleurs directs.

L'élaboration de l'argumentation étant en cours à travers différentes pratiques et travaux de chercheurs, les exposés, connus jusqu'à présent en France, de cette thèse ne sont pas systématiques et n'ont bien souvent comme seul critère de validation que la vérification de la conformité avec les écrits de Marx. Ils pèchent par le manque de démonstrations, voire même d'illustrations. Ils comportent des formulations, voire des développements erronés, en raison de l'absence d'analyses concrètes du processus de la division du travail

¹ On trouvera en annexe à cette introduction, une liste des principales grèves qui ont eu ce caractère.

3. La contribution de la présente étude à ce débat : résumé

Depuis l'origine du mode de production capitaliste, la division du travail se fait par la séparation croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail. À ce jour, quatre stades peuvent être distingués. Ce mode de division est inhérent à la séparation du capital et du travail. Il est l'approfondissement du processus de dépossession des travailleurs par le capital. Alors que les connaissances, la maîtrise de la nature, la production se sont considérablement développées, la division capitaliste se traduit par la déqualification du travail du plus grand nombre de salariés et la « surqualification » de celui d'un petit nombre ¹.

La « surqualification » des uns a pour origine la déqualification des autres. L'activité intellectuelle qui est enlevée au plus grand nombre dans leur travail est attribuée à un petit nombre. Les travailleurs « surqualifiés » sont à leur tour soumis à ce processus contradictoire de « déqualification-surqualification », de telle sorte que la déqualification ne peut s'interrompre par suppression de certains emplois déqualifiés. La division capitaliste du travail se généralise aux travailleurs improductifs de capital. Elle s'impose également aux travailleurs dont la force de travail n'est pas achetée par le capital.

La division capitaliste du travail se matérialise dans les machines, dans les aptitudes et les inaptitudes des travailleurs, dans l'organisation de l'espace et le découpage du temps. Elle est la manifestation et le terrain premiers de la lutte de classe. Elle est l'histoire du rapport antagonique du capital et du travail. Le passage d'un stade à un autre de la division du travail n'est en rien automatique ou inéluctable. Il est une phase de lutte de classes intense. Lorsqu'il s'opère, il implique une « crise ». Il est le moyen pour briser le mouvement ouvrier, accroître la centralisation du capital, et jeter les bases d'une nouvelle phase d'accumulation.

La qualification réelle d'un travail se mesure au degré et à la fréquence de l'activité intellectuelle qu'il exige pour être exécuté. Cette activité intellectuelle, loin d'être une réalité difficilement cernable et sur l'importance de laquelle les estimations pourraient varier, est une activité mesurable. Elle se mesure au temps d'apprentissage et d'instruction strictement nécessaire pour effectuer la tâche considérée. La qualification réelle d'un travailleur à un moment donné, c'est-à-dire la valeur d'usage de sa force de travail, se mesure à la qualification réelle des travaux les plus qualifiés qu'il puisse accomplir sur-le-champ. Les qualifications officielles, c'est-à-dire celles qui sont socialement fixées à un moment donné à un type de tâche ou à une catégorie de travailleurs, sont systématiquement déformées par rapport aux qualifications réelles. Elles sont l'expression du rapport de force, au moment considéré entre le patronat et les travailleurs, dans l'estimation de la valeur marchande des différents types de force de travail et leur position stratégique dans le procès de travail.

Pour confirmer les thèses précédentes, il nous faudrait également montrer que la division du travail s'effectuait différemment dans les modes de production antérieurs, et qu'une division du travail ne déqualifiant pas le travail est possible, condition en effet à la réappropriation effective par les travailleurs des moyens de production. Mais il s'agit là de tâches qui dépassent largement les possibilités d'un chercheur.

¹ Si la division capitaliste du travail a permis le développement des connaissances et de la production, elle a affecté la nature de ces connaissances et de cette production (voir dans la première partie le § 1.6.4. notamment).

Dans la deuxième partie, l'analyse porte sur les implications du processus de « déqualification-surqualification » dans des domaines très différents de la vie sociale, et sur les contradictions secondaires qu'il y fait naître. Il provoque en effet un mouvement incessant de créations et de suppressions d'emploi, 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, population des pays paupérisés, etc. supprimant par là même, les survivances de modes de production pré-capitalistes. C'est à partir du moment où tout ou partie de certaines productions a pu être réalisée par de la main-d'oeuvre sans qualification que l'industrialisation des régions ou pays paupérisés a été non seulement possible, mais devient nécessaire au capital pour assurer le maintien de son taux de profit, donnant naissance à une nouvelle division spatiale du travail, et à une nouvelle phase de l'impérialisme. Une contradiction se développe par ailleurs entre le processus de « déqualification-surqualification » et les institutions de formation de la force de travail que des solutions gouvernementales cherchent à surmonter.

Certains des développements théoriques de cet ouvrage nécessite, pour être compris, de se placer dans le cadre de la théorie de la valorisation du capital par le travail, développé par Karl Marx. Il n'est pas inutile d'en rappeler brièvement les principales propositions. Cependant, il n'est nul besoin de les partager pour admettre l'essentiel des constatations faites ici.

4. Bref rappel de la théorie de la valorisation du capital par le travail

L'utilité reconnue d'un produit, quel qu'en soit son aspect, en fait une valeur d'usage. Que ce produit ait pour but de satisfaire l'estomac ou la fantaisie importe peu. Sa consommation en consacre la valeur d'usage. L'ensemble des valeurs d'usage matérialise la richesse d'une société, quelle que soit la forme sociale de cette richesse. Donc, comme valeurs d'usage, les produits sont avant tout de qualité différente.

Par contre, il est évident que l'on fait abstraction de la valeur d'usage des marchandises quand on les échange et que tout rapport d'échange est même caractérisé par cette abstraction. Comme valeur d'échange, les marchandises ne peuvent être que de différentes quantités. De quelle quantité sont-elles différentes?

De la quantité de travail humain qui s'y trouve cristallisée. En effet, les particularités des marchandises étant mises de côté, il ne leur reste qu'une seule qualité commune, celle d'être des produits du travail. L'étalon de leur valeur d'échange va donc être la quantité de travail humain qui a été socialement nécessaire pour les produire, c'est-à-dire le temps nécessaire compte tenu d'un degré d'habileté et d'intensité et de la technologie la plus répandue au moment considéré.

Par ailleurs, et quel que soit le mode de production, le temps nécessaire à la production des moyens indispensables de « subsistances » des travailleurs est inférieur au temps de travail effectué par eux. La force de travail est en effet douée d'élasticité qui lui permet de produire plus que ce qui lui est nécessaire pour se reproduire. Un «surtravail» est donc dégagé. Il est d'autant plus important que se développent les puissances productives de travail (machines, etc.). Ce surtravail dégagé peut être consacré à la production de nouvelles valeurs d'usage, ou il peut être remplacé par un temps de repos plus important.

Au stade de la petite production indépendante, où les travailleurs possèdent leurs moyens de production, les marchandises s'échangent tendanciellement à leur valeur : c'est-à-dire à la quantité totale de travail nécessaire à leur production. Le petit producteur touchera, par exemple en argent, non seulement l'équivalent de son temps de « travail nécessaire » pour vivre, mais aussi, l'équivalent argent de son surtravail.

Au stade du mode de production capitaliste, qui se caractérise par la non-possession des moyens de production par les travailleurs productifs, c'est-à-dire par la séparation du capital et du travail, le travailleur doit vendre sa force de travail pour vivre, et le propriétaire des moyens de production doit acheter la force de travail pour que son capital soit mis en valeur. Dès lors, la force de travail, comme toute marchandise, sera vendue à sa valeur, c'est-à-dire au temps nécessaire à sa production et reproduction, temps qui sera différent selon le type de travail effectué et le niveau de « civilisation » auquel la société sera parvenue.

Le surtravail que fournit le travailleur est donc accaparé par le détenteur des moyens de production. Dans l'hypothèse de marchandises vendues à leur valeur, c'est en effet la totalité du temps de travail qu'exige leur production, « travail nécessaire » et « surtravail », qui va régler le prix des marchandises. Dans le mode de production capitaliste, le surtravail prend la forme argent, appelée plus-value, dont une partie sera ajoutée au capital initial, sous forme de machines nouvelles plus productives, de matières premières plus abondantes et de travailleurs supplémentaires ; et le reste servira de fonds de consommation des détenteurs des moyens de production et des travailleurs improductifs.

La plus-value, forme argent du surtravail dans le mode de production capitaliste, est donc à rapporter à la fraction du capital nécessaire à l'achat de la force de travail : c'est-à-dire la partie appelée variable du capital. Mais, dans les faits, les détenteurs du capital rapportent la masse de plus-value produite à l'ensemble du capital qu'ils engagent dans une production : c'est-à-dire à la fois à sa partie constante (prix des machines, bâtiments, matières premières et auxiliaires, etc.), et à sa partie variable (rémunération de la force de travail). Ce qui les intéresse, c'est le taux de profit, c'est-à-dire la rémunération du capital total.

L'objectif des capitalistes sera donc de chercher à accroître la masse et le taux de plus-value en avançant le moins possible de capital. Il existe deux moyens pour y parvenir. Le premier consiste à accroître la plus-value absolue. Le surtravail est augmenté sans que ne soit réduit le temps de « travail nécessaire ». Concrètement, le temps de travail est allongé, les cadences accrues, sans que la valeur et le prix de la force de travail n'augmentent en proportion. Ce moyen a des limites irrémédiables : la résistance physique des travailleurs, dans l'hypothèse où ils n'ont pas eu la possibilité de s'opposer avant à un tel degré d'exploitation. Le deuxième moyen consiste à accroître la plus-value relative. Le surtravail est augmenté en réduisant le temps de « travail nécessaire », sans que le temps de travail total ne soit allongé. Réduire le temps de « travail nécessaire », cela veut dire qu'il faut moins de temps à un travailleur pour produire l'équivalent en valeur de ce qui est nécessaire pour la reproduction de sa force de travail, cela veut dire baisser la valeur de la force de travail.

Comment baisser cette valeur ? Il y a deux voies, qui sont le plus souvent utilisées en même temps. La première vise à réduire le temps d'apprentissage nécessaire pour produire une marchandise. En effet, pour qu'une force de travail soit exploitable par ce capital, encore faut-il qu'elle ait les qualités requises (savoir tisser, savoir souder, etc.).

Ces qualités ne lui sont pas données par la nature, mais par un apprentissage pendant lequel le futur travailleur ne produit pas l'équivalent de ce qu'il consomme. Le temps d'apprentissage est d'autant plus réduit que la tâche à effectuer est plus simple, qu'elle est toujours la même, qu'elle exige le moins possible de capacités intellectuelles et physiques (qui les unes et les autres demandent du temps pour être acquises, d'autant plus si elles sont indissolublement liées) et qu'elle soit rendue obligatoire dans sa simplicité et sa répétitivité. C'est la division capitaliste du travail.

La deuxième voie pour réduire ce temps de «travail nécessaire » est d'abaisser la valeur des biens nécessaires à l'entretien et à la reproduction de la force de travail. Un capitaliste individuel pourra extraire une plus-value relative, sans pour autant accroître la division du travail dans son entreprise, si une division capitaliste du travail plus poussée a été imposée aux travailleurs produisant les marchandises entrant directement dans la reproduction de la force de travail : agriculture, industries alimentaires, le textile et l'habillement, l'industrie du bâtiment, etc. Le capitaliste individuel a intérêt à l'élévation de la productivité générale. La plus-value relative s'accroît d'autant plus vite que la division du travail est imposée dans toutes les sphères de production.

À la plus-value relative s'ajoute une plus-value extra pour le ou les capitalistes qui « modernisent » les premiers. En effet, une marchandise est tendanciellement vendue à sa valeur sociale, déterminée par le temps de travail moyen nécessaire pour la produire dans toutes les entreprises qui le fabriquent. Si tel capitaliste, grâce à une division du travail plus poussée, peut la faire produire en moins de temps que les autres, il va cependant continuer à la vendre à la valeur sociale, ou à un prix légèrement inférieur à la valeur sociale, et non à sa valeur individuelle. Il réalise une plus-value extra. De plus, il concurrence directement les capitalistes qui continuent à faire produire la même marchandise avec les 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. Alors il dispose de conditions favorables à une nouvelle extension de sa production au détriment des autres capitalistes, qui, s'ils ne réussissent pas à rassembler les capitaux nécessaires à la mise en oeuvre d'une division du travail plus poussée, vont voir leur difficulté s'accroître. Le capitaliste individuel se doit donc, s'il veut conserver la maîtrise de son capital, d'imposer à son tour aux travailleurs dont il achète la force de travail, la nouvelle organisation du travail.

Mais le mode capitaliste de division du travail recèle une contradiction fondamentale. Le capital parvient à réduire le travail à du travail simple en matérialisant dans des machines le découpage en tâches élémentaires du procès de travail. Il n'y parvient donc qu'en accroissant considérablement la part de son capital consacré à acheter des moyens de production (machines, bâtiments, matières premières, etc.), cette part qui précisément n'est pas source de plus-value. Donc, par la division du travail, la plus-value s'accroît, mais rapportée à la masse totale de capital mis en oeuvre, elle donne un taux de profit inférieur dès que disparaît la plus-value extra, c'est-à-dire dès que la majorité des capitalistes ont imposé la nouvelle base productive, donc dès que la valeur sociale des marchandises se rapproche de la valeur individuelle des marchandises vendues par le capital le plus exploiteur du travail. Le capital doit à nouveau, pour rétablir son taux de profit, repartir dans sa course à l'exploitation accrue des travailleurs. Ce sont les capitaux qui sauront été le plus centralisés qui seront en mesure de faire avant les autres de nouveaux investissements divisant encore plus le travail, et qui obtiendront la plus-value extra, rétablissant leur taux de profit.

La division du travail est le moyen pour le capital de poursuivre son accumulation. Elle est le terrain premier et fondamental de la lutte du capital et du travail. Elle est le moment où se joue la survie du capital, ou bien l'exploitation accrue des travailleurs. Elle est l'histoire du rapport antagonique du capital et du travail.

ANNEXE

Liste des principales grèves ouvrières contre les formes les plus modernes d'organisation du travail

1969

Mars. 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. Première grève des agents de la RATP 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. Grèves surprises pendant deux mois à la SOLLAC, Société Lorraine de Laminage Continu (Moselle), contre le système de rémunération.

Octobre. Peugeot (Saint-Étienne). La grève part de l'atelier qui vient d'être équipé d'une nouvelle « chaîne » pour le montage de la 304.

Décembre. 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).

1970

Juillet. 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. Grève des mineurs de Merlebach contre l'intensification du travail provoqué par la mécanisation de la taille et les horaires en 4,8.

Décembre. Grève, séquestration à FERODO (Condé-sur-Noireau, Calvados), à la suite de la tentative de licenciement d'un ouvrier spécialisé qui avait injurié son chef d'atelier, à cause des cadences.

1971

Janvier Mars. Grève des métallos des Batignolles (Nantes).

Février. Grève des ouvriers spécialisés de l'atelier F.F. de l'usine du Mans de la Régie Renault contre la cotation par poste.

Juin. Grève des cheminots contre le plan de « modernisation-rentabilisation ».

Octobre. Grève des conducteurs du métro contre une des conséquences de l'automatisation de la conduite des trains: déclassement dans la grille hiérarchique.

1972

Mars-avril. Grève des ouvriers spécialisés du Joint français à Saint-Brieuc, contre les bas salaires et le travail déqualifié qui leur est donné.

Décembre. Grève des ouvriers spécialisés immigrés du département 38 de Renault-Billancourt pour l'attribution de la classification P1 F à tous.

1973

Avril. Grève des ouvriers spécialisés immigrés du département 12 de Renault-Billancourt pour la classe P1 F pour tous, «à travail égal, salaire égal ».

Mai. Grève, occupation, remise en route de la production contre la liquidation de l'usine Lip dans le cadre de la restructuration du groupe Ébauche S.A. sur la base d'une production automatisée.

Juillet. Grève, occupation à Salamander à Romans (Drôme) contre la liquidation de l'usine. Même cas que Lip.

Juillet. Grève, occupation à Péchiney-Noguères, contre les conditions de travail.

Octobre-Décembre. 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 ».

I

Mise en évidence du processus de « déqualification-surqualification » de la force de travail

1

La division du travail s'effectue
dans le mode de production capitaliste
par la séparation croissante de la partie manuelle
et de la partie intellectuelle du travail

1.1. Ce que nous voulons montrer dans ce premier chapitre

Un mouvement contradictoire de déqualification de la grande masse des travailleurs et de « surqualification » d'un petit nombre est à l'œuvre. La déqualification s'opère par une réduction de l'activité intellectuelle nécessaire pour effectuer la tâche attribuée. La surqualification s'opère 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 ¹. 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 dans toutes les tâches.

1.2. On peut distinguer à l'heure actuelle quatre stades dans la division du travail

La mise en oeuvre capitaliste du principe coopératif a consisté à réaliser la mise en coopération des forces de travail sous l'autorité du détenteur du capital et non pas par la libre association des producteurs. Une fraction de l'activité intellectuelle des producteurs indépendants, avant leur dépossession des moyens de production, leur est enlevée lorsqu'ils en perdent la possession, au profit du détenteur du capital. En résumé on peut dire qu'au stade de la coopération, le travailleur perd la maîtrise du procès de production.

La mise en oeuvre capitaliste de la spécialisation (la manufacture) a consisté à fixer chaque travailleur sur une partie du procès de travail, à lui enlever progressivement la possibilité d'organiser lui-même son travail, de faire même oeuvre personnelle, pour confier à une catégorie nouvelle de salariés, peu nombreuse, d'une part l'organisation

¹ C'est pour bien marquer ce mouvement de centralisation de l'activité intellectuelle par réduction de l'autonomie ouvrière dans le travail, que nous utilisons ce terme de « surqualification ». En effet celui de qualification, désignant dans le langage courant un état et non pas un mouvement, ne nous a pas paru pouvoir traduire le fait que l'existence des ingénieurs, des cadres, a pour origine la déqualification des producteurs directs et non le développement des connaissances.

des lignes de tâches parcellaires et de leur surveillance, et d'autre part la mise au point des outils spécialisés pour l'exécution de chaque tâche parcellaire. En résumé on peut dire que le travailleur perd, au stade de la spécialisation, la maîtrise du procès de travail.

La mise en oeuvre capitaliste du principe mécanique a historiquement consisté à faire actionner par un moteur et une transmission, l'outil parcellaire mis au point durant la période manufacturière. À la juxtaposition de procès partiels de travail accomplis par autant de travailleurs distincts va se substituer la combinaison de machines effectuant ces procès partiels à la place des travailleurs. Dès lors, la spécialisation 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 commencer à faire appel à une force de travail plus simple et à confier à un tout petit nombre de salariés un travail très qualifié (né de la déqualification des ouvriers de fabrication) d'entretien, de réparation, de mise au point, de fabrication, et de conception des machines (bureau d'études, bureau des méthodes, industrie de la machine outil, service d'outillage et d'entretien). En résumé, au stade du machinisme, le travailleur perd la maîtrise de son travail lui-même et devient le serviteur d'une machine qui lui impose rythme et gestes. Le machinisme 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.

La mise en oeuvre capitaliste du principe automatique consiste à enlever à l'ouvrier le travail d'alimentation de la machine qui exigeait encore de lui une petite activité intellectuelle pour en faire un surveillant devant réagir d'une manière purement réflexe à des signaux optiques ou sonores. Cette déqualification a pour contrepartie une concentration de l'activité intellectuelle jamais égalée, non seulement dans les bureaux d'études des entreprises, mais surtout dans des grands bureaux d'études et de conseils privés dépendant de grandes entreprises ou de banques. Ces derniers concentrent sur eux l'expérience et le savoir communs à plusieurs branches d'industries et deviennent des instruments de contrôle plus ou moins direct sur les petites et moyennes entreprises, pour les banques et grands groupes industriels dont ils dépendent. En résumé, l'automatisation enlève à l'ouvrier tout contact direct avec la machine et la matière, source encore d'un savoir, et le réduit à être un surveillant d'automate, et à l'opposé, permet la centralisation des informations et des décisions, même les plus petites, sur les détenteurs réels du capital.

1.3. C'est le mode capitaliste de rassemblement des travailleurs qui donne naissance à la séparation de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail

1.3.1. Le principe coopératif

Le rassemblement de plusieurs forces de travail, en vue d'un même objectif, permet d'obtenir un effet plus rapide et plus grand, que le travail de forces isolées. Ce rassemblement peut se faire de deux manières: soit par conjugaison de plusieurs forces pour effectuer un même travail, soit par délégation à une des forces de travail d'une tâche utile à tous. Dans le premier cas, il est nécessaire de se rassembler en un même lieu. Dans l'autre, une entente suffit. Dans les deux cas, la productivité du travail s'accroît. Comment?

Le rassemblement de plusieurs forces de travail permet tout d'abord que les inégalités d'habileté et de rapidité se compensent. On parvient ainsi plus facilement à une productivité moyenne et constante. Par contre, dans un petit atelier, les variations de pro-

ductivité peuvent être importantes. Le rassemblement dans un même espace d'un grand nombre d'ouvriers permet ensuite des économies de matériel. L'usage des bâtiments et de certains outils devient commun. La juxtaposition d'ouvriers fabriquant les mêmes biens provoquent aussi entre eux une émulation qui élève la quantité produite, dans le même laps de temps. Enfin, il devient possible de combiner les forces individuelles: soit en les utilisant en même temps pour un même travail, irréalisable par des forces isolées, tel 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, sans quoi il y a 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.

Quant à la délégation à une des forces de travail d'une tâche utile à tous, elle permet aux autres de se consacrer à la tâche qu'il privilégie. Au lieu par exemple que chaque producteur indépendant soit contraint d'apporter au lieu d'échange sa production, l'entente entre producteurs permet de confier à l'un d'entre eux cette tâche et de libérer les autres pour effectuer d'autres activités. D'autres exemples peuvent être pris : l'approvisionnement, une activité nouvelle, etc.

1.3.2. La mise en oeuvre capitaliste du principe coopératif

La mise en coopération des forces de travail n'a pas été réalisée historiquement par la libre association des producteurs, mais par décision des détenteurs du capital. La coopération s'est développée et généralisée sur la base de la séparation du capital et du travail. Il en a été ainsi en Europe occidentale parce que d'une part des producteurs ou des 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, et parce que d'autre part 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 par les 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 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.

Pour faire contraste, et mettre ainsi plus nettement en lumière cet enchaînement, on peut essayer d'imaginer ce qu'aurait produit la libre association de travailleurs. La réflexion et la décision sur les valeurs d'usage à produire, sur la façon de les produire et d'en améliorer la qualité et la quantité, sur le temps à y consacrer, sur le mode de répartition des biens produits et sur les règles d'échanges avec d'autres associations libres de travailleurs auraient appartenus aux travailleurs directs. La science, la technique et la

politique restent dès lors entre leurs mains. La condition du développement de ce type de rapports sociaux de production est que les travailleurs directs conservent durablement la maîtrise effective et collective des moyens de production.

Historiquement, les biens produits sur le mode capitaliste ont rapidement concurrencés 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 fait pas partager la totalité de son travail à d'autres travailleurs, puisqu'il ne peut qu'être l'unité et la volonté du travailleur collectif. Il remet à autant de catégories nouvelles de salariés quelques parties seulement de son travail : contremaîtres, inspecteurs, directeurs administratifs, etc. La partie intellectuelle du travail qu'il a précédemment concentré sur lui, il la répartit, mais en la fractionnant, tout en conservant la maîtrise de cette répartition et de l'ensemble.

De la même façon, il promeut 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 parvient 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 spécialisant les travailleurs 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 ¹ 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'oeuvre 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 capitaliste 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 effrénée 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

¹ La séparation du capital et du travail n'a donc pas seulement provoqué une utilisation capitaliste de la coopération elle a affecté la forme même de la coopération, au point qu'il est difficile d'imaginer une autre forme possible. Ce ne sont pas des producteurs libres qui ont décidé, sur la base de leurs expériences et de leur réflexion collective, comment ils associeraient leur force de travail et leurs moyens de production pour en accroître la force productive, et dégager ainsi soit des valeurs d'usage supplémentaires ou nouvelles soit du temps libre. Mais c'est le détenteur du capital qui a imaginé comment il pouvait combiner des forces de travail, contraintes de se vendre, pour dégager un surtravail qu'il s'approprie et pour valoriser ainsi son capital.

force de travail ne peut plus être satisfaite. Dès lors, les salaires s'élèvent et diminuent les profits ¹. Ils s'élèvent d'autant plus que la qualification de la main-d'oeuvre 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'oeuvre simple (donc moins chère, immédiatement mobilisable et facilement reproductible) pour obtenir les biens les plus complexes, et à une main-d'oeuvre relativement moins nombreuse par rapport à la masse de capital en fonctionnement. Ce résultat est obtenu en élevant la productivité du travail par une séparation 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. Le détenteur du capital est en butte constante avec 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 nécessite un long apprentissage pour pouvoir être effectué correctement. Nombre de patrons doivent en passer par leurs exigences, en particulier par les exigences des ouvriers les plus qualifiés. La mise en oeuvre capitaliste de la spécialisation, puis du principe mécanique et du principe automatique, va permettre de briser ce « despotisme du travail », sous couvert de progrès technique.

En résumé, le 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, la nécessité absolue pour le capital de faire rendre au travail la masse de plus-value nécessaire pour obtenir un taux de profit suffisant va provoquer la nécessité d'enlever au travailleur l'autonomie intellectuelle qu'il a encore dans son travail et qui lui confère un pouvoir important. Le capital va parvenir à briser l'autonomie du travail en créant des « nécessités techniques », en matérialisant son ordre dans des machines, et en modelant la force de travail même 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.

¹ 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 : quand la base technique d'une production ne subit pas de modifications importantes, et que la catégorie de main-d'oeuvre dont on a besoin fait progressivement défaut, toutes choses étant égales par ailleurs ; quand 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. (Voir les § 2.4.5 et 3.3.)

1.3.3. Les deux processus de mise en oeuvre capitaliste du principe coopératif

Nous avons vu précédemment que la coopération peut 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 concentré par le détenteur du capital.

Le deuxième mode coopératif est mis en oeuvre dans le mode de production capitaliste sous la forme d'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 est le maître de la rémunération du travail car il fait constamment peser la menace de ne plus sous-traiter. Il tend de plus en plus à s'immiscer dans l'organisation de la production elle-même, sous couvert d'impératifs commerciaux. Dans un contexte de rapports sociaux de type « libre association de travailleurs », le travail d'échange aurait été confié, pour un temps donné, à l'un des travailleurs. Dans ce mode, la maîtrise de la production sociale reste entre les mains des producteurs directs.

La mise en oeuvre capitaliste des deux modes coopératifs que nous avons distingués s'observe historiquement par exemple dans la production horlogère ¹. Dans la région de Besançon, fin XVIIIe-début XIXe 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, grâce aux subventions accordées par le gouvernement français sur intervention de Boissy d'Anglas, 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). 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'apportent le rassemblement dans un même atelier sont peu importants si la spécialisation et le machinisme ne sont pas introduits rapidement. De plus, la mise en sous-traitance exige au départ un capital moins grand, et permet une extraction plus forte de plus-value. 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 mon-

¹ Viviane Isambert-Jamati, *L'industrie horlogère dans la région de Besançon*. P.U.F., 1955, p. 7.

tagne, 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. À 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 »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 oeuvre, et si le capital nécessaire pour l'instaurer d'emblée peut être centralisé.

À 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. À 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 oeufs nécessaires à leur fabrication.

1.4. Après avoir perdu la maîtrise du procès de production au stade de la coopération, le travailleur perd la maîtrise du procès de travail au stade de la manufacture, au profit du détenteur du capital ou de son représentant qui se charge de l'étudier, de le décomposer et de le réorganiser

1.4.1. Le principe de spécialisation

Il découle de deux constatations. La première est que certaines personnes sont, en raison de particularités morphologiques, physiologiques et mentales, dues à des circonstances historiques antérieures, plus « performantes » à un moment donné pour certains travaux que d'autres personnes, et que pour d'autres travaux. La deuxième constatation est qu'à force de répéter le même type de tâche l'habileté et la rapidité augmentent.

1.4.2. La mise en oeuvre capitaliste 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 est fixé, sa vie durant, à une tâche élémentaire. Les rapports sociaux de production com-

¹ Viviane Isambert-Jamati, op. cit., p. 18.

mencent, 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.

Le passage de la phase de la coopération à celle de la manufacture a pu être le résultat de circonstances. La nécessité par exemple de livrer une quantité de marchandises très rapidement conduit 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 parcellarisation 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 plus vite les ficelles du métier. En permettant de définir avec précision chaque opération, elle rend possible la sélection des travailleurs suivant leurs aptitudes pour qu'au poste qu'ils occuperont ils soient le plus efficace possible. Elle consacre et développe les inégalités physiques et intellectuelles entre les travailleurs.

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, pour qu'un travailleur soit en mesure de produire efficacement, diminue. Ces deux facteurs font que le coût de reproduction de la force de travail baisse. La part de travail nécessaire diminue au profit du surtravail. Le taux de la plus-value s'élève.

Pour les travailleurs, il en résulte le début de la déqualification du travail du plus grand nombre. Elle s'opère tout d'abord par la réduction du champ dans lequel 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 qui exige une grande connaissance de la matière traitée, de l'outil utilisé, des procédés physiques et chimiques mis en oeuvre... Le champ d'activité de l'ouvrier 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 elles se développent, de fait, au détriment d'autres aptitudes. La « déqualification » s'opère ensuite par 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. Enfin l'ouvrier « complet » devenu « de métier » perd la compréhension de l'ensemble du procès de travail, en perdant la maîtrise concrète.

Simultanément apparaît la « surqualification » d'un petit nombre. À ce stade, ce qui est enlevé à l'ouvrier, dans l'extension de son champ d'activité, dans l'organisation immédiate de son travail, est confié par le capitaliste à un petit nombre de salariés, qui sont eux-mêmes divisés en catégorie et qui lui sont soumis. Aux uns de systématiser la parcellarisation du travail. Les salariés chargés de cette tâche vont être dispensés du travail manuel pour ne s'occuper que 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. Nous voyons ici que, 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.

La nature et le mode de développement des forces productives sont également affectés. Avec la manufacture, les puissances intellectuelles de la production se développent d'un seul côté parce qu'elles disparaissent sur tous les autres. Ce que les ouvriers parcelaires perdent se concentre en face d'eux dans le capital. La division manufacturière leur oppose les puissances intellectuelles de la production comme la propriété d'autrui et comme pouvoir qui les domine. L'enrichissement du travailleur collectif et par suite du capital, en forces productives sociales, a pour condition l'appauvrissement en forces productives individuelles ¹.

En effet, 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 s'use plus vite, et elle sera rejetée par le capital 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 ². L'esprit créateur du plus grand nombre de travailleurs va être mutilé et stérilisé. Mutilé parce que limité à une parcelle du procès de travail. Stérilisé parce que toute innovation n'étant utilisée que pour élever le taux de la plus-value, c'est-à-dire accroître le surtravail que s'approprie le capital, le travailleur refuse toute coopération.

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 éparpillée, 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. Pour mieux faire rendre à la force de travail ce que l'on attend d'elle, c'est-à-dire, un surtravail accru, non seulement on lui enlève la possibilité de systématiser son savoir né de sa pratique mais aussi progressivement on réduit sa possibilité d'acquérir un savoir réel en réduisant sa pratique.

On confie à un nombre restreint de travailleurs la charge de développer les connaissances, en particulier les connaissances utiles à la valorisation du capital. Les connaissances ainsi produites vont être réduites, sectorielles, en partie inutilisées, parfois difficilement applicables. Réduites, 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) et de leur faible pratique concrète et sociale en raison de leur spécialisation intellectuelle. Sectorielles parce que 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 autres sec-

¹ Karl Marx, *Le Capital*, Les Éditions Sociales. Tome 2, p. 50.

² On redécouvre par exemple, en ce moment, les connaissances paysannes très fines en matière écologique, médicale, psychanalytique, etc. La plus grande partie de ces connaissances sont maintenant perdues.

teurs de recherches. On commence à redécouvrir la nécessité d'une démarche globalisante dans la recherche. En partie inutilisées, parce que ne sont utilisées réellement que les connaissances qui permettent soit une élévation de la productivité, soit un abaissement du coût de reproduction de la force de travail. Difficilement applicables, parce qu'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.

1.4.3. Quelles sont les conditions à remplir par le capital pour organiser le travail sur le mode manufacturier?

Les détenteurs de capitaux doivent tout d'abord avoir accumulé un capital plus important qu'il n'en faut au stade de la coopération. En effet au stade de la coopération, 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 multiples. Pour produire plus, il faut d'un coup le capital nécessaire à l'embauche du nombre d'ouvriers qu'il faut dorénavant pour fabriquer une seule marchandise, à l'achat des multiples outils spécialisés et des matières premières plus abondantes que l'on peut traiter, à l'extension des bâtiments, etc. C'est pourquoi Karl Marx a pu écrire: « *L'emploi plus ou moins développé de la division du travail dépend de la grandeur de la bourse, et non de la grandeur du génie* ¹ ».

Les capitalistes doivent ensuite accroître la part relative du capital constant par rapport au capital variable, 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.

1.4.4. Illustration de l'organisation du travail au stade de la manufacture: l'industrie horlogère

Nous pouvons en effet continuer avec l'exemple pris précédemment. Les deux modes observés au stade de la coopération, rassemblement dans un atelier ou sous-traitance, se retrouvent également au stade manufacturier. Viviane Isambert-Jamati décrit ce stade pour le montage et la terminaison de la montre.

« *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:*

1. 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 tour-nage et du polissage des axes et des pivots (souvent des femmes), et les acheveurs, qui établissaient les pièces de l'échappement entre elles.

¹ Karl Marx. *Le capital*. Les Éditions Sociales. Tome 2, p. 53, note.

2. Le régleur effectuait la « mise en équilibre » du balancier, puis choisissait le spiral, comptait ses oscillations et le fixait.
3. Le pierriste-sertisseur retouchait les pierres du rouage et les mettait en place.
4. Le repasseur posait le cadran et les aiguilles.
5. L'emboîteur modifiait la boîte en fonction du mouvement et ajustait la poussette de mise à l'heure.
6. Le démonteur vérifiait tous les engrenages, numérotait et emballait toutes les pièces en vue du dorage.
7. Le réparateur formait les angles des ponts, et ébavait les pièces mal finies.
8. Le doreur-nickeleur se chargeait de mettre la couche protectrice sur les platines, ponts et roues.
9. Le pousseur donnait le dernier poli aux pièces d'acier.
10. 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 rectifier¹ »

Par l'exemple ci-dessus, nous pouvons noter que 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 du travail exigeant le plus d'expérience : la vérification de tous les engrenages, la mise en état de marche de la montre, et les retouches.

1.5. Le mode capitaliste de mise en oeuvre du principe mécanique matérialise dans les machines elles-mêmes la séparation de la partie intellectuelle et de la partie manuelle du travail

1.5.1. Le principe mécanique

Il 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, peut par contre actionner un mécanisme qui, lui, peut en manier plusieurs. Sa seconde limite est dépassée à partir du moment où sa force motrice est remplacée par un moteur capable d'engendrer sa propre force motrice. Le moteur a de plus l'avantage de produire un mouvement plus continu et plus uniforme que celui de l'homme. Enfin, en développant sa puissance, il permet de mettre en mouvement plusieurs machines à la fois.

¹ Viviane Isambert-Jamati, *L'industrie horlogère dans la région de Besançon*, P.U.F., 1955, p. 21-23.

1.5.2. La mise en oeuvre capitaliste 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. Ce que nous voudrions montrer au contraire, c'est que la conception même des machines est dictée par l'utilisation capitaliste qui en sera faite, c'est-à-dire 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 oeuvre se fait sur la base de la division du travail de la manufacture. La mise en oeuvre capitaliste du principe mécanique a historiquement consisté à faire actionner par un moteur et une transmission l'outil parcellaire conçu et mis au point durant la période manufacturière dans le but d'accroître la plus-value relative. Les outils spéciaux du batteur, du cardeur, du tordeur, du fileur, etc. de la manufacture de laine, par exemple, se transforment en autant de machines spéciales.

À la juxtaposition de procès partiels de travail accomplis par autant de travailleurs distincts, se substitue 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 à 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 capitaliste 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 produit par les rapports sociaux capitalistes, c'est-à-dire la séparation du capital et du travail ¹.

À 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'études 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... et d'un travail d'entretien, de réparation, et de réglage des machines.

¹ Oublier l'origine sociale des techniques, c'est autonomiser leur conception et leur essor par rapport aux rapports sociaux. C'est précisément ce que le capital tente d'affirmer pour mieux en imposer sa loi aux travailleurs, au nom du progrès des sciences et des techniques. 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.

1.5. 3. La déqualification du travail ouvrier au stade du machinisme : perte de la maîtrise du travail lui-même

Le machinisme a pris deux formes. L'une est constituée par des lignes de machines, assistées chacune d'un ouvrier : 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 du machinisme: la pièce à usiner ou l'ensemble à monter se déplace grâce à un convoyeur sur lequel il est fixé. Dans ce cas, l'ouvrier peut continuer à travailler avec un outil (tournevis, clef, fer à souder, etc.). Mais le convoyage des pièces suppose un travail extrêmement décomposé. Rapidement, ces deux formes de machinismes se rapprochent. L'ouvrier sur la chaîne est également affecté à une machine: perceuse, machine à souder, etc.

Les degrés dans la mécanisation et la spécialisation des machines sont très variés et s'élèvent, jetant les bases de l'automatisation. Le machinisme n'a pas été 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. Ce qui est important de noter, c'est que les seconds ont été considérés à l'époque comme des travailleurs déqualifiés par rapport aux premiers. Parlant des premiers ouvriers affectés à des machines, tourneurs et usineurs, aux usines Renault, Alain Touraine ¹ 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 étai 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 connaissances, son habileté sont inférieures à celles du monteur ou de l'outilleur. Même lorsque l'usineur, pavé aux pièces, gagne 0,10 Fou 0,20 F de plus que l'outilleur, pavé 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 ² ».*

Les ouvriers sur machine étaient à ce point considérés comme déqualifiés que leur classification dans l'échelle hiérarchique était celle de manoeuvre sur machine. Pourtant leurs machines étaient encore très peu spécialisées. Aujourd'hui on qualifie les machines qu'ils utilisaient d'universelles ! Comme le note Alain Touraine, le professionnel auquel songent les vieux ouvriers qualifiés d'aujourd'hui lorsqu'ils déplorent la baisse actuelle

¹ Alain Touraine, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, C.N.R.S. 1955, p. 58-59.

² E. Riche, *La situation des ouvriers dans l'industrie automobile*. Paris, 1909, p. 54-58. Cité par Alain Touraine.

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 manoeuvre autrefois est aujourd'hui P2 ou P3! 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.

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 ». 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 [...]. À 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 modelleur-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, modulaient 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*² ».

L'augmentation de la productivité grâce aux premières machines provoque l'accroissement du nombre des « manoeuvres pour la manoeuvre », c'est-à-dire des manoeuvres 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 manoeuvres s'accroît proportionnellement à la production.

Malgré des machines encore peu spécialisées, les détenteurs du capital cherchent encore à réduire l'autonomie intellectuelle du travail ouvrier à ce stade en ne faisant pas usiner toute la pièce par le même ouvrier. Avant que les machines deviennent elles-mêmes spécialisées, 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 taylorisme³. 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 produisît deux fois et demie autant de voitures que Renault*⁴ ». Louis Renault envoie des ingénieurs aux États-Unis. Il s'y rend lui-même. Il réforme l'outillage en accroissant considérablement le nombre de machines-outils, et il introduit le chronométrage et le salaire aux pièces. « *À partir de 1907, l'accroissement du nombre des machines va de pair avec l'accroissement, aussi bien absolu que relatif, du nombre des manoeuvres, qui se poursuit avec beaucoup de régularité*⁵ ».

¹ Alain Touraine, op. cit., p. 60.

² Alain Touraine, op. cit., p. 60.

³ L'essentiel des informations historiques concernant les usines Renault jusqu'en 1939 est extrait de l'ouvrage de Patrick Fridenson : *Histoire des usines Renault 1898-1939*. Le Seuil, 1972.

⁴ Patrick Fridenson, op. cité, p. 65.

⁵ Patrick Fridenson, op. cit., p. 71.

De 1905 à 1914, le nombre de machines-outils passe de 400 à 2.250 : le nombre de manoeuvres 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 manoeuvre sur tour gagnait 0,95 F de l'heure alors qu'un chef compagnon recevait 1,50 F. L'accroissement de la proportion de manoeuvres représentait un avantage évident pour le capital.

La réaction des travailleurs a été d'abord 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 mis en grève pour obtenir la suppression du taylorisme. 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 CGT 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. Louis Renault avait fermé ses ateliers et licencié tous les ouvriers. Il rouvrit progressivement les ateliers, mais réembauchant seulement les ouvriers soumis et en engageant de nouveaux ouvriers nouveaux au Havre et au Creusot ¹.

Ce grave échec des ouvriers, puis la guerre de 14-18, 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 sont « 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 Louis Renault doit acheter à l'étranger en l'absence d'une industrie française dédiée à leur construction, il décide de créer une division machine-outil (que nous étudierons dans le paragraphe suivant). Le personnel sans qualification augmente, ainsi que le nombre de travailleurs immigrés et de 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.

¹ Patrick Fridenson, op. cit., p. 72.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MACHINES-OUTILS UTILISÉES DANS LES USINES RENAULT

<i>Années</i>	<i>Nombre de machines</i>
1905	400
1911	1.496
1912	1.608
1913	2.026
1914	2.250

ÉVOLUTION DU NOMBRE ET DU POURCENTAGE DE MANOEUVRES PARMI LES OUVRIERS DES USINES RENAULT

<i>Années</i>	<i>Nombre de manoeuvres</i>	<i>Effectifs ouvriers</i>	<i>% de manoeuvres</i>
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, p.69 et 71.

C'est entre les deux guerres que Louis Renault introduit 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 ¹. 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.

Une étude de 1929 du Crédit lyonnais confirme que chez Renault « *l'agencement général et l'outillage sont moins bien adaptés à la production en grande série, mais laissent une souplesse de marche plus grande* » que chez Citroën ². Le parc de machines-outils de ce constructeur passe de 3.450 en 1919 à 12.260 en 1927.

¹ Selon Patrick 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* », op. cit., p. 170). Mais il faut l'attribuer surtout, dit-il, au manque de moyens financiers. Toute mécanisation suppose en effet une mobilisation importante de capital.

² Cité par P. Fridenson, op. cit., p. 180.

Concurrencé, subissant même des pertes sur la fabrication automobile en 1928 et 1929, Renault décide, après un nouveau voyage aux États-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. Une note de Louis Renault du 9 juillet 1931, c'est-à-dire un an après la fin de la construction des nouveaux ateliers dans l'île Seguin, confirme « *que depuis la création de l'île Seguin, le nombre de professionnels employés a considérablement diminué* ¹ ».

Depuis cette époque, le travail à la chaîne a été considérablement « raffiné » dans la division du travail. Jean-Pierre Dumont, dans son ouvrage *La fin des O.S.?* rapporte ces 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 4 CV, une équipe de deux OS 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* ² ».

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. Il est l'occasion d'une nouvelle déqualification touchant y compris 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* ³ ».

¹ Ibid., p. 209.

² Jean-Pierre Dumont, *La fin des O.S. ?* Mercure de France 1973. p. 13-14.

³ Viviane Isambert-Jamati, op. cit., p. 23.

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'oeuvre bon marché des tâches jusque-là confiées à des ouvriers qualifiés, dont le travail est plus coûteux*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. Et 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 *Les problèmes humains du machinisme industriel*, Georges Friedmann rend compte de ses observations sur le mouvement de déqualification-surqualification dans le textile.

« *Pour la filature du coton, par exemple, le battage, le cardage, le peignage, l'étrépage ont été mécanisés : plusieurs machines, peigneuses ou étireuses sont confiées à une ouvrière et celle-ci n'a qu'à les alimenter et à les remettre en marche. Un mois d'apprentissage suffit pour ces tâches. Dans la « filature » proprement dite (les opérations précédentes n'en étant que la « préparation ») le fileur, travaillant sur les « renvideurs » self-acting et sur les métiers continus, a beaucoup moins de responsabilité que le vieux fileur, mais aussi, un métier beaucoup moins pénible*². Après avoir été apprenti, deuxième puis premier rattacheur, il devient fileur. Souvent, vers l'âge de 55 ans, l'ouvrier vieilli a les yeux usés et on le fait rétrograder comme rattacheur. Le métier de fileur implique encore quelques connaissances de la matière, l'expérience de la température, de l'humidité dont l'action est si considérable sur les fibres textiles. Mais il n'exige plus d'initiative.

De l'opinion moyenne des techniciens de la filature (coton) dans la région de Lille-Roubaix, il ressort que la qualification professionnelle des cadres s'est développée et enrichie. En même temps, on a pu, sur des machines toujours plus précises et automatiques, mettre une main-d'oeuvre moins qualifiée. Le remplacement de la self-acting par les métiers continus a permis l'emploi d'ouvrières spécialisées, les « continues ». L'espèce des anciens fileurs disparaît. L'apprentie, ou « gamine », après quelques années dans l'atelier, devient une bonne continueuse. En fait disent les ouvriers, un an suffirait largement pour cette formation qui est plutôt faite de quelques routines, car tout ce qui est entretien et réglage du métier (jadis effectué par le fileur) est aujourd'hui monopolisé par les « régleurs ». L'ouvrière se contente de surveiller la machine, de l'alimenter en matière première, de rattacher les fils cassés. Quelques « numéros » très fins du fil

¹ Viviane Isambert-Jamati, op. cit., p. 24.

² A notre avis, cela n'est pas démontré. Que la fatigue musculaire ait diminué, c'est certain. La fatigue en général, et en particulier nerveuse, a vraisemblablement augmenté considérablement en raison du caractère répétitif de la tâche et en raison des cadences.

échappent encore, dans certaines usines, aux métiers continus, mais cette absorption par les techniques nouvelles n'est qu'une question de mise au point et d'adaptation ¹ »

Dans le bâtiment et les travaux publics, Georges Friedmann observe également: « *les excavateurs, les grues à godets, les grues pelleuses, les marteaux pneumatiques ont mécanisé les travaux de terrassement, le terrassier qui, contrairement aux apparences, est un professionnel (ayant à creuser des tranchées fixes, à taluter, à couper droit, etc.) se trouve peu à peu éliminé des travaux pénibles qu'il est heureux, sans doute, de voir disparaître ; mais si quelques mécaniciens ont fait leur apparition sur les chantiers, des manoeuvres, bien plus nombreux, les accompagnent, sans aucune qualification précise ²* ». Dans l'industrie de la chaussure: « *Autrefois, il y avait ici une tradition de cordonnier, on faisait une chaussure de A à Z. Dans l'atelier des chaussures en cuir, il n'y a plus qu'un ou deux cordonniers de métier; la fabrication est divisée entre coupeurs, piqueuses et monteuses, et colleuses de semelles. Depuis le rachat par le groupe André, la plus grande partie de la production est faite de chaussures de ski en plastique. Le travail se limite à placer un modèle sur la machine qui injecte automatiquement le plastique liquide. La production de cet atelier est assurée uniquement par des O.S. ³* »

Les exemples pourraient être multipliés à l'infini. Georges Friedmann tire des observations qu'il a pu faire, 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 ⁴* »

C'est cette concentration des connaissances sur d'autres catégories de travailleurs (aux effectifs beaucoup plus réduits bien qu'augmentant en raison de la déqualification du plus grand nombre) qu'il nous faut analyser maintenant.

1.5.4. La « surqualification » d'un petit nombre de travailleurs

Au stade du machinisme, l'activité intellectuelle qui est enlevée aux ouvriers de fabrication est attribuée, avons-nous dit, 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.

Le secteur de l'entretien a, pour l'essentiel, la charge de l'entretien, du dépannage et parfois de la réparation 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 ⁵, exigeant de l'initiative et une longue expérience.

¹ Georges Friedmann, *Les problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, 1963, p. 201-202

² Ibid., p. 202-203.

³ *Cahiers de Mai*, n° 34.

⁴ Georges Friedmann, op. cité, p. 214.

⁵ Au stade de division du travail que nous considérons ici. Nous verrons, dans un chapitre suivant, qu'ils sont eux aussi soumis à un processus de déqualification.

À la Régie Nationale des Usines Renault (RNUR), 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 %¹. Selon une note de février 1931 présentant les effectifs de 1930², on constate qu'à cette date, 2.600 ouvriers environ sont affectés à l'entretien et à la réparation pour 24.865 ouvriers à la fabrication. Le rapport entre entretien-réparation et fabrication ne fera qu'augmenter par la suite, comme nous le verrons.

L'outillage et la fabrication des machines-outils sont aujourd'hui des secteurs distincts. Le secteur machines-outils est même devenu une division autonome (Renault Machines-Outils), dont la production n'est pas uniquement 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'AOC (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 »*³.

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 ayons 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'outillage⁴, 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 %. À 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'automatisation⁵.

¹ Alain Touraine, op. cité, p. 87-90.

² Patrick Fridenson, op. cité, p. 326.

³ Alain Touraine, op. cit., 1955, P. 125-126.

⁴ Avant qu'ils ne subissent à leur tour un processus de déqualification.

⁵ Les données statistiques que nous présentons ici sont extraits pour 1930-1939 de Patrick Fridenson, op. cité ; pour 1948-1952 d'Alain Touraine, op. cité ; pour 1953-1965 de D. L. Limon, « Évolution des effectifs ouvriers de la direction générale des fabrications: 1953-1960-1965 ». Direction centrale du personnel et des relations sociales. R.N.U.R., déc. 1965, Ronéo ; pour 1965-1969: P. Naville, J. P. Bardou, Ph. Brachet, C. Levy, L'État entrepreneur: le cas de la Régie Renault, Ed. Anthropos. 1971, p. 189.

**ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'OUVRIERS PROFESSIONNELS
PARMI LES OUVRIERS DE RENAULT-BILLANCOURT
SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ**

	Effectifs												$\frac{\text{O.P.}}{\text{O.P.} \times \text{O.S.}} \times 100$		
	1953			1960			1965								
	O.P.	O.S.	Total	O.P.	O.S.	Total	O.P.	O.S.	Total	1953	1960	1965			
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. usine	2 419	1 105	3 524	2 890	1 206	4 096	3 004	781	3 785	68,6	70,5	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	76	372	266	76	342	81,9	79,6	77,7			
Outil-fonderie	302	23	325	310	34	344	317	17	334	92,9	90,1	94,9			
Outil-embou.	484	80	564	616	92	708	614	78	692	85,8	87,0	88,7			

Sources : D. L. Limon : « Évolution 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.

N.D.L.A. : Nous avons tenté une comparaison des résultats de D. L. Limon concernant 1953, 1960, 1965, avec ceux que nous avons trouvés nous-mêmes pour 1971. Nous n'avons pu le faire que pour certains secteurs, car le découpage opéré par la R.N.U.R. après 1965 ne permet pas de reconstituer, dans chaque cas, des unités comparables.

Carr. montage : 6,3 %. Fonderie : 4,3 %. Usinage : 11,4 %. Forges : 47,3 %. Décolletage : 30,6 %. Outillage forge : 88,5 %.

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 machines-outils a été créé et séparé de l'outillage. En 1953, le secteur machines-outils rassemblait 3.000 ouvriers dont 66,7 % de professionnels. Ce pourcentage est monté à 71,8 % en 1965.

Nous disposons de très peu d'informations sur l'activité des bureaux d'études et des méthodes durant la phase qui nous intéresse, aux usines Renault. Nous savons simplement 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 ». Une note de janvier 1932 ¹ nous indique que les services de direction des fabrications comprennent 531 personnes et que 86 mensuels sont affectés au chronométrage. Mais 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 avant 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* » ². Louis Renault est très impressionné par l'organisation des bureaux de la Ford. Dans une note sur l'organisation des nouveaux bureaux du 12 décembre 1928, il écrit : « *Ford a fait un immense hall (le 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, Louis 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 évidemment le cerveau de l'usine* » ³. Louis 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 pré-déterminé.

Le cerveau de l'usine, tel qu'il le conçoit, est lui-même très compartimenté. Dans la note précédemment citée, il prévoit la disposition du bâtiment ainsi. Au rez-de-chaussée : documentation commerciale relative à la clientèle, réception des fournisseurs, centres de pointage, archives, service d'imprimerie. Au premier étage : les divers services commerciaux, le service achats, les services de fabrication, une dépendance du service des études pour l'étude des prototypes. Au second étage : études diverses, services techniques d'études, chronométrage, étude des outillages, machines-outils et étude de divers matériels. Au troisième étage : laboratoire, documentation (publicité notamment) ; sur le toit : salle de réception des agents, et dans un bâtiment annexe : la comptabilité. Quelques données chiffrées partielles nous indiquent l'évolution de la centralisation de l'activité intellectuelle pour la période correspondant au stade du machinisme à la RNUR. En 1914, les dessinateurs étaient au nombre de 200. Ils sont 351 en 1946, 412 en 1949, 449 en 1954, 689 en 1965, 909 en 1970. Les techniciens passent de 1.131 en 1946, à 1.646 en 1954, à 2.925 en 1965, à 5.256 en 1970.

¹ P. Fridenson, op. cit., p. 323.

² P. Fridenson, op. cit., p. 175.

³ Souligné par nous

1.5.5. L'évolution d'ensemble

Il est clair qu'en valeur relative les travailleurs « surqualifiés » du stade du machinisme: ouvriers d'entretien, d'outillage, dessinateurs, techniciens, ingénieurs, etc. ne compensent pas les « ouvriers de métier », dont l'emploi est supprimé, dans l'ensemble des travailleurs productifs. C'est pourquoi le pourcentage d'ouvriers déqualifiés (les O.S.) n'a fait que croître. Les statistiques de qualification, qui sont pourtant systématiquement biaisées, comme nous le verrons au § 2.5., confirment ce point.

Si l'on considère une période où le glissement hiérarchique (vers le haut alors que les postes de travail sont déqualifiés) a été faible, par exemple de 1955 à 1970, le pourcentage d'O.S. parmi les ouvriers est de 62,1 % en 1955 et de 75,1 % en 1969; et parmi l'ensemble des travailleurs productifs (ouvriers, dessinateurs, techniciens, ingénieurs) de 58 % en 1955, à 69,3 % en 1969.

Au stade de la coopération, les travailleurs ont donc perdu la maîtrise du procès de production et au stade de la manufacture la maîtrise du procès de travail. Au stade du machinisme, ils perdent la maîtrise de leur travail lui-même. 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, l'automatisation des transferts entre machines, et l'automatisation 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.

1.6. La mise en oeuvre capitaliste du principe automatique enlève au travailleur la petite parcelle d'activité intellectuelle qui lui restait et réduit son travail à une tâche de surveillance purement réflexe

1.6.1. Le principe automatique

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. Des moyens très divers sont utilisés pour automatiser: moyens mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, électriques, magnétiques, etc. Mais c'est à partir du moment où il a été possible de convertir un phénomène physique en signal électrique que 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 ¹.

¹ Jean Pages, « Les perspectives de développement de l'automatisation industrielle en France », *Journal Officiel*, du 12 février 1970. Avis et rapport du Conseil Économique et Social, n° 2, p. 166.

1.6.2. La mise en oeuvre capitaliste de l'automatisation

Le principe automatique est utilisé par le capital 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. Il devra tenir compte alors 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'oeil rapide à vérifier la bonne conformité du produit avant de l'envoyer vers l'opération suivante. Dans certains cas, il a à changer l'outil actionné par la machine. Donc à le mettre convenablement en place. L'automatisation, tout en supprimant de nombreux emplois, réduit en même temps le travail du plus grand nombre à une surveillance purement réflexe.

1.6.3. La déqualification au stade de l'automatisation

L'automatisation est progressive. C'est telle fonction qui 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 ». Celui-ci, souvent déqualifié, 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 minimale et son arrêt n'aura nécessité l'intervention que 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, par exemple, 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.* de Ph. Bernoux, D. Motte et J. Saglio (Ed. Ouvrières, 1973). 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: prises 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 contraint à une cadence par le déplacement d'un convoyeur.

La tâche des 15 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 étant terminée, à arrêter 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 pièces à usiner. Leur tâche consiste donc à régler les machines selon le modèle de pièces, 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 manoeuvres 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 contremaître se charge de l'approvisionnement régulier de la ligne ainsi que de l'approvisionnement des lignes de montage situées en aval. Les pièces loupées 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 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. Quand les ouvriers affectés à ces postes d'O.S. n'ont d'autre perspective que d'y rester ¹, les conclusions qu'ils tirent de leurs expériences sont sans ambiguïtés : « *C'est fatigant, c'est pas intéressant, et on nous prend pour des c...* », « *Sils m'avaient remis O. S., je prenais mon compte et je partais. Sept ans*

¹ Et plus la déqualification augmente, plus les stades intermédiaires de qualification disparaissent, plus la perspective de ne plus rester O.S. devient illusoire.

O.S., on devient fou », « Ici, c'est pas un boulot et c'est trop fatigant. Sur la ligne tu feras pas de vieux os », « O.S., c'est le dernier des métiers ¹ ».

Les bureaux des méthodes 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 le taux de profit) et le temps de travailleur qualifié.

La « technologie de groupe » permet de réduire ce temps ². Elle a plusieurs aspects. Tout d'abord 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 de réglages) il faut que le bureau des méthodes fasse au préalable une étude de la morphologie des pièces. Ensuite la réorganisation des ateliers. Au lieu d'organiser les ateliers selon le type de machines-outils et la nature des opérations (taraudage, décolletage, etc.), on les organise selon les opérations nécessaires à l'usinage d'une famille de pièces. La notion de machine-outil « indivisible » est également remise en cause: « *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.* ³ ». Enfin la simplification de la préparation du travail en établissant des gammes types, adaptables aux différents modèles de pièces.

L'auteur de l'article, auquel nous empruntons les informations ci-dessus, conclut: « *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* »

1.6.4. La parcelle d'activité intellectuelle de l'ouvrier déqualifié avant l'automatisation généralisée

Bien qu'à ce stade de décomposition du travail tous les gestes de l'ouvrier sont théoriquement pré-déterminés, nous ne sommes pas parvenus encore au stade ultime de déqualification. Trois éléments font que le travailleur conserve 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 reste 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.

¹ Ph. Bernoux, D. Motte, J. Saglio, *Trois ateliers d'O.S.*, Éditions Ouvrières, 1973.

² *L'Usine nouvelle*, déc. 1973. Edmond Degrange. L'usinage ou l'art de réduire le coût de la matière retirée.

³ *L'Usine nouvelle*, art. cit., p. 191.

Une fatigue plus grande ou différente 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. L'organisation du travail à ce stade 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.* de P. Bernoux, D. Motte et J. Saglio, on trouve cette observation: « *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 que c'est chaud ou froid* ¹ ». À 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 répétés 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, permettant la circulation de 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 montre 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, et ne peuvent pas acquérir ce savoir. Toute l'organisation capitaliste 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: multiplication des mesures, décomposition, expérimentation parcellaire... Ils n'ont généralement pas une pratique préalable faite d'utilisation du produit ou de la machine en vue d'un effet précis.

Ce savoir de l'ouvrier n'est bien sûr pas reconnu comme tel. On s'en moque même. Il est même parfois considéré comme relevant de la superstition. La suffisance de l'ingénieur, la confiance qu'il a dans ses instruments, la certitude qu'il est le seul à pouvoir donner des indications valables ne font qu'exaspérer la coupure. Le mode ouvrier de connaissance a bien sûr l'inconvénient du manque de précision (la précision est à la mesure de ce que nos sens peuvent distinguer), mais à 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 acquis 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 d'acquérir « un tour de main » fait d'intelligence et de nombreuses

¹ Bernoux, D. Motte, J. Saglio, *Trois ateliers d'OS*, Éditions ouvrières, 1973, p. 65.

connaissances pratiques. Mais, il conserve la proximité avec la matière et les machines, qui 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. C'est ce qui amène à dire à de nombreux travailleurs que « la prétendue organisation rationnelle de travail, c'est une plaisanterie ». Les postes de travail ne sont pas rationnels car ils ne tiennent aucun compte des caractéristiques particulières des travailleurs ¹.

Il existe aussi toujours des incidents perturbateurs non prévus par le système automatique. Des micro-variations rendent nécessaire une activité manuelle différente de celle prévue ². Dans une phase de mise en oeuvre du système automatique, les lacunes du système peuvent être importantes et nombreuses. Les travailleurs qui ont en définitive à assurer la production, sont contraints de combler ces lacunes et doivent faire preuve d'initiative. Ils constatent que le mépris de leur savoir et de leur expérience conduit à des aberrations, y compris du point de vue du profit de l'entreprise. Ils constatent aussi que dans la phase de mise au point, on apprécie particulièrement leur esprit d'invention et d'adaptation, sans pour autant leur reconnaître une qualification qu'ils ont de lait.

La volonté de rationalité que manifeste l'organisation capitaliste 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, par ailleurs, 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 dysfonctions, les ouvriers se débrouillent et constatent que c'est grâce à leur « système D » que 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 niais dont l'usure est généralement rapide. Les compagnons - les OS - 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.

¹ CFTD aujourd'hui, juillet-août 1973.

² Laville, 25e journées d'étude des services sociaux du travail. Marseille. 28-30 mai 1973. Revue française du service social.

[...]

« Pour faire fonctionner l'atelier, ce sont les compagnons qui mettent en oeuvre une logique de l'efficacité ¹ »

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.

1.6.5. L'automatisation rapide et généralisée par l'utilisation des techniques informatiques: de la commande numérique « classique » à la commande numérique intégrée dans un système informatique

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. ²

Le fonctionnement de ce type de machine suppose d'abord 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: il n'est pas besoin d'un programmeur. Il faut ensuite perforer sur la bande du « directeur de commande » des instructions à la machine à partir du bordereau de programmation. Cela se fait sur simple perforatrice. Après il faut procéder au montage et au 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 ³ ».

¹ Ph. Bernoux, D. Motte, J. Saglio, op. cité.

² *Usine nouvelle*, art. cité, p. 191.

³ *Cahiers de Mai*, n° 38, nov. 1972, p. 15. « Un exemple de division entre travail manuel et travail intellectuel : les machines à commande numérique. »

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 « loupées », 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 économiques 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. À 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.¹* »

Thilliez, l'ingénieur qui a introduit les machines à commande numérique dans les usines Renault, note dans un livre technique *La commande numérique des machines* paru en 1967: « *La technique de la commande numérique a par elle-même un rayonnement si l'on peut dire assez extraordinaire, 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* ».

¹ *L'Usine nouvelle*, art. cité, p. 195-196.

1.6.6. La « surqualification » au stade de l'automatisation

La contrepartie de la déqualification que nous venons d'observer est constituée par la concentration de l'activité intellectuelle dans les bureaux de méthodes, 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'observe 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, spécialisé dans l'automatisme ¹.

Par exemple, Technip a créé un département d'informatique industrielle en liaison avec le département Procédés et Instrumentation. Heurtey du groupe Paribas a créé une filiale: la Sirma. Sodeteg, contrôlée 99 % par Thomson-CSF, a créé une filiale à 100 %: 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 CGE a pour sa part créé la Compagnie Générale d'Automatisme (la CGA). Saint-Gobain-Pont-à-Mousson a constitué en 1972 une filiale, le Groupement industriel pour l'automatisation (GIA) avec sa société d'ingénierie nucléaire (SGN) et avec Saunier-Duval. Le groupe Schneider a depuis 1962 la Compagnie d'études et de réalisation de cybernétique industrielle : la Cerci. 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. À 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. Aussi 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.

L'important à noter ici est que, depuis une dizaine d'années en France, ce sont les Banques et les grands groupes industriels qui 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.

1.6.7. La concentration de l'activité intellectuelle se fait au rythme de la centralisation du capital

Le nombre de grandes sociétés d'ingénierie réellement indépendantes se réduirait en 1973 selon Jacques Perrin à trois : la Sodeteg, l'OCCR Inter G, et le groupe Opera' Krebs. 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

¹ Les informations suivantes sont extraites de l'étude Jacques Perrin « Place et fonction de l'ingénierie dans le système industriel français », IREP, Université des sciences sociales de Grenoble, mars 1973.

informations industrielles (SCSII) 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 ¹. 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 SCSII du Ministère de l'industrie n'est indépendante à l'heure actuelle ².

La concentration de l'activité d'ingénierie s'est effectuée autour de 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 grands groupes industriels, y compris des sociétés nationales, d'autre part. Ces derniers ont des ressources financières très importantes qui les dispensent d'être dépendantes des banques.

« On sait, écrit l'Usine nouvelle ³, que certains très grands groupes tels que Pechiney ou Renault, tirent un bénéfice de leurs activités financières qui avoisine celui (le leur activité industrielle. Ils commencent en outre à jouer le banquier eux-mêmes ». 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 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. À partir de cette date, les banques ont multiplié les formules nouvelles de financement : le crédit-bail, le « factoring », la création de sociétés de financement spécialisé, les crédits à terme en euro-dollars, etc.

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, des fusions, etc. Enfin la concurrence s'accroissant et par conséquent les taux d'intérêt offerts s'égalisant, les banques cherchent aussi à emporter la décision du client par les services qu'elles offrent :

¹ *Économie et statistiques*, I.N.S.E.E., n° 35, juin 1972, p. 45.

² Bertin et Cie, CAP (Centre d'Analyse et de Programmation), Centre expérimental de recherches et d'études du bâtiment et des travaux publics, Foster Wherler française, groupement Cegos, société Heurtey, OTH., SCET international, Sema, Serete SA., Société d'études techniques et d'entreprises générales Sodeteg, Sofresid, Technip.

³ *L'Usine nouvelle*, édition mensuelle. mai 1973 « La banque risque les services ».

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 BFCE (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 Seratin, 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* ¹ ».

PART DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES ET DE CONSEILS ET DE BUREAUX D'INGÉNIEURS CONSEILS SELON LEUR TAILLE *

Secteur « études techniques »

	de 0 à 5	de 6 à 99	100 et plus
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 »

	de 0 à 5	de 6 à 99	100 et plus
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: *Économie et statistique*, n° 35, juin 1972. p. 45.

* 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.

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 BNP, l'Algemene Bank Vederland, 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 regroupe-

¹ *L'Usine nouvelle*, mai 1973,

ment et de développement d'entreprises en France et à l'étranger ¹. 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 restructurations, de rationalisation, d'investissements dans des secteurs nouveaux, etc. Jacques de Fouchier, PDG de Paribas disait de ces hommes, en septembre 1971 ², 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 (SIA). 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 télétraitement ». La BNP a créé la Nationale de service informatique, etc. ³

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 ⁴. 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 puisqu'elle a été 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.

Jacques de Fouchier déclarait encore, dans la même interview de *L'Expansion*, 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 (Vif 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.

¹ *L'Expansion*, septembre 1971.

² *L'Expansion*, septembre 1971.

³ *L'Usine nouvelle*, mai 1973, art. cité.

⁴ J. Perrin, op. cité.

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. *L'Usine nouvelle* écrit : « *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* ¹ ».

Nous ne possédons pas, non plus, d'enquêtes systématiques 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 Jacques Perrin, déjà citée, donner quelques exemples significatifs. La compagnie française d'étude 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 0/0) Seichims du groupe Pechiney (11 %), la SCC (8 %), le CEA (3 %). Les principaux actionnaires de CG Doris, société d'études en matière d'équipement pétrolier, marin en particulier, sont la Compagnie Générale Transatlantique, la CGE, Saint-Gobain-Pont-à-Mousson, CFP, ELF, BNP, GTM et IFP. Ugine 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'USSI, société de Construction d'usines de séparation isotopique. Thomson détient la Sodeteg à 99 % spécialisée dans les automatiseurs. Saint-Gobain a autonomisé son équipe de chimie nucléaire en créant en 1961, Saint-Gobain Nucléaire, la SGN, qui est devenu en 1965 Saint-Gobain Techniques Nouvelles, intégrant le service des études d'automation. Creusot-Loire (groupe Empain-Schneider) a créé la Socia (Société pour l'Industrie Atomique), la Senta (Société d'Études Nucléaires et de Techniques Avancées), Creusot-Loire-Entreprise (1100 personnes dont 275 ingénieurs et 300 techniciens) pour la réalisation d'ensembles industriels sidérurgiques et autres. Le GAAA (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 CGEE-Alsthom (ensemblier), la Sogreah, la Sogerca, la Sogelerg, CGA et la Générale des services informatiques.

La Régie Renault a créé la Seri (Société d'études 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

¹ *L'Usine nouvelle*, mai 1973, art. cité, p. 191.

maintenant des opérations « usine clé en main ». Au 31.12.72, 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'études et de réalisations de machines et d'outillage) est également une société d'ingénierie filiale de la RNUR. Par ailleurs, la Régie a une direction recherche 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.

1.7. La dépossession du travailleur

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 de 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. Le contrepoint 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 par le modelage des forces de travail.

Si le passage d'un stade à un autre constitue bel et bien une défaite du mouvement ouvrier et une étape de plus dans l'exploitation, dans le même temps le capital accroît et élargit la force qui s'oppose à lui. Le nombre de travailleurs qui doivent vendre leur force de travail et qui sont dépossédés de leurs capacités et de tout pouvoir de maîtriser leur propre vie s'accroît par bond. Des catégories nouvelles de population basculent dans « l'histoire moderne ». Déqualifiés, les travailleurs deviennent parfaitement interchangeables d'un secteur à un autre, et vérifient à chaque fois l'entreprise de dépossession à laquelle ils sont soumis.

Les nouvelles catégories de travailleurs surqualifiés connaissent à leur tour un processus de « déqualification-surqualification »

2.1. Société sans ouvrier? Nouvelle classe ouvrière?

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, le processus de « déqualification-surqualification » 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 décisive 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 et le travail manuel seraient éliminés 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, comme le montre l'étude de l'évolution du travail d'entretien dans le textile et la sidérurgie, du travail des informaticiens et du travail de conception et de mise au point.

2.2. La déqualification des ouvriers d'entretien

Le machinisme, en même temps qu'il réduisait l'ouvrier de métier maniant l'outil à 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 possibles, rapidité et efficacité de l'intervention en cas d'incident; travail varié, supposant initiative et parfois invention : les pannes ne sont pas toujours les mêmes, certaines sont exceptionnelles et supposent de trouver des solutions originales.

Les voies pour déqualifier le travail d'entretien sont multiples. Tout d'abord la réduction du champ d'intervention à une partie de l'usine ou à un type de machine, ou bien encore à un type d'activité. Mais dans ce cas, le travail d'entretien n'est pas encore morcelé. L'ouvrier doit toujours, bien que dans un secteur limité, prévenir la panne, et, si elle a lieu, la repérer, procéder à la réparation, etc. La deuxième voie est précisément le morcellement du procès de travail d'entretien. 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 à la place et qui fait réparer éventuellement la pièce en atelier par un ouvrier qualifié. La troisième voie consiste à faire appel au service après-vente des fabricants de machines. Le travail d'entretien est alors réduit dans l'entreprise à des tâches élémentaires. Voici quelques exemples de ces différentes voies.

La déqualification des ouvriers d'entretien d'une filature de La Lainière à Roubaix est représentative de ce qui se passe dans le textile. Les ouvriers d'entretien travaillent maintenant en deux équipes et n'exécutent plus que des tâches spécialisées. C'est le contremaître de l'atelier de mécanique qui 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 de la réparation à effectuer, son lieu, le 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. Dans cette entreprise, les enquêteurs du centre confédéral des études économiques et sociales de la CGT ont recueilli, au cours d'une enquête sur les conditions de travail ¹, les appréciations suivantes : « *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 spécialisé* », « *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 qualifications* », « *Au bout de 10 ans, on est déqualifié* ». Le rapport d'enquête conclut : « *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* ».

¹ Enquêtes confédérales sur les conditions de travail, Mars 1972. Centre Confédéral des Études Économiques et sociales de la CGT.

Dans le cas étudié, le processus de déqualification a consisté à enlever à l'ouvrier d'entretien la détection des pannes et la décision des travaux à effectuer, pour les remettre aux contremaîtres d'atelier, ensuite le choix des travaux prioritaires, pour le confier à un contremaître du service entretien, enfin 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 commencer, comme à la SAFE (Société des Aciers Fins de l'Est) à Hagondange (Moselle), filiale de la Régie Nationale des Usines Renault. L'usine d'Hagondange, 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 faisait 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 leur faire démonter entièrement les installations pour une sorte de révision générale. Cette pratique faisait qu'en cours d'année, il y avait rarement des incidents entraînant l'arrêt de la production. Elle donnait en plus aux ouvriers d'entretien une très grande connaissance du fonctionnement de l'usine.

Une première tentative de déqualification a consisté à répartir les professionnels de chaque catégorie en trois ou quatre types de réparations ou d'activités d'entretien. Elle a rencontré une forte opposition au point 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.

2. 3. La déqualification des travailleurs de l'informatique

Dans leur étude *Les incidences de l'informatique sur les conditions de travail et d'emploi*, Alain Gaulé et Ingmar Granstedt ¹ analysent l'évolution de la division du travail dans les services d'informatique, en fonction de leur taille. Ils 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 prépara-

¹ Alain Gaulé et Ingmar Granstedt, *Les incidences de l'informatique sur les conditions de travail et d'emploi*, I.R.E.P., mai 1971, p. 120.

tion 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 intellectuel, 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 aide-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, le responsable 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 ordigrammes sont préparés par l'aide-analyste, suivant des instructions données par l'analyste confirmé, etc. On peut trouver la même démultiplication entre les quatre niveaux de programmation ou entre les cinq niveaux d'opération du matériel*¹ ».

Les auteurs de l'étude constatent qu'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 au cas où il est encore 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 d'établir des programmes de formation donnant les connaissances justes nécessaires et instituant définitivement les coupures entre catégories de travailleurs, rendant presque impossible la « promotion ». Une perforatrice-vérificatrice est formée en 18 jours. Un programmeur l'est en cinq ou six mois. La formation de base qu'on lui donne 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* »².

Un théoricien de l'informatique de gestion, Bauvin, 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'ex-*

¹ Alain Gaulé et Ingmar Granstedt, op. cité, p. 121.

² Ibidem, p 122

*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*¹ ». À 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 très qualifiés, n'aura duré que quelques années. La grève du service informatique d'Usinor Dunkerque en 1970, de la RNUR 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.

2.4. 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. Non seulement en raison de la qualification et de la rareté des travailleurs nécessaires dans cette phase du procès général, mais aussi en raison de la longueur des études et des vérifications, avant de parvenir à l'industrialisation et à la fabrication. Une 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 vue des résultats, des déficiences et des 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. Le nombre plus grand 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, certaines tâches ont été mécanisées. Avec 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 également 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.

Mais c'est dans les toutes dernières années que 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 son rapport des 13-14 janvier 1970, présenté au nom du Conseil Économique et Social, sur les perspectives de développement de l'automatisation industrielle en France, Jean Pages écrit : « *Les méthodes nouvelles appelées 'conceptions assistées par ordinateur' permettent maintenant, à partir de données techniques de base, de déterminer les*

¹ Bauvin, *L'informatique de gestion*, Edition Hommes et Techniques. Paris 1968, p. 320.

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. Quels sont les avantages et les conséquences de cette automatisation?

Pierre Lhermitte, rapporteur au Conseil Économique 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 »².*

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, le chercheur 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 ouvrent 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 : pupitreux, ouvrier sur machine automatique, ouvrier d'entretien déqualifié (voir le paragraphe sur la déqualification des ouvriers d'entretien), etc. Les postes de qualification intermédiaires ont disparu. L'écart entre les deux catégories de travailleurs a augmenté.

¹ Jean Pages, « Les perspectives de développement de l'automatisation industrielle en France » ; Rapport présenté au nom du Conseil Économique et Social, J.O. du 1^{er} février 1970. Avis du Conseil Économique et Social, n°2.

² Pierre Lhermitte: « Conséquences prévisibles du développement de l'automatisation de la gestion des entreprises », Rapport du 14 décembre 1967 au Conseil Économique et Social. *Journal Officiel* du 14 mars 1968. Avis et rapport du Conseil Économique et Social, n° 6, p. 350.

Pour être complet, il faudrait montrer comment les ingénieurs de conception et de mise au point sont eux-mêmes progressivement spécialisés, puis déqualifiés. Mais cela suffit pour montrer à l'oeuvre le processus que nous étudions.

2.5. L'automatisation généralisée ne supprime pas le travail déqualifié

Une des meilleures présentations de la thèse inverse à celle qui est affirmée dans le titre de ce paragraphe est celle que Jean Pages a faite dans son rapport au Conseil Économique et Social ¹.

« 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 soit, 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

¹ Jean Pagès, op cité, 1970

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 du 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 ».

S'il est vrai que, le nombre de tâches automatisées allant en augmentant, l'ouvrier se voie 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 *L'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 Caravelle¹ : « 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 Pages 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 qu'a fait apparaître la grève d'octobre 1971 des conducteurs du métro contre leur déclassement dans la grille hiérarchique. Les conducteurs du métro disaient : «[...] 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 une 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

¹ *L'Expansion*, septembre 1974, n° 77, p. 113.

de 50 % des dépressions nerveuses, depuis la mise en service du pilotage automatique¹».

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 élevant 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 ² »

L'agent, baptisé « inspecteur, surveillant l'automate », n'est en fait qu'un « presse-bouton » qui n'a à intervenir qu'exceptionnellement. Et lorsqu'il a à intervenir, 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. Ainsi cet ingénieur en chef au service du matériel roulant de la RATP « 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 ³ ».

Que les emplois supprimés ne soient pas de ceux qui « élèvent l'homme », ils n'en sont pas moins des emplois, dont la rémunération permet de vivre. Dans la mesure où l'entreprise concernée n'offre pas d'emplois de remplacement à qualification et salaire égaux et même pas d'emplois du tout, c'est bel et bien une perte pour le salarié.

¹ *Les Cahiers de Mai*, n°34, décembre 1971, p. 6.

² L. Guieysse, « L'automatisation du métropolitain de Paris: Buts et perspectives d'avenir », *Revue générale d'électricité*, février 1969, tome 78, n° 2, p. 146-147.

³ Jean Leroy, ingénieur en chef au service du matériel roulant de la RATP, « Télécommandes et automatismes sur les rames du métropolitain de Paris », *Revue générale de l'électricité*, février 1969, tome 78, n° 2, p. 134.

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 capitalistes peut éventuellement satisfaire la recherche d'emplois qualifiés des jeunes générations. Mais il faut constater que cela ne se fait 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.

Enfin, les nouveaux postes qualifiés subissent à leur tour un processus de déqualification, comme nous l'avons vu précédemment. 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 partie pour reproduire sa force de travail. Il porte atteinte aux relations familiales et sociales.

On peut résumer ainsi la réponse que nous faisons à la question: l'automatisation généralisée peut-elle supprimer le travail déqualifié? Non, pour deux raisons. D'une part 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. D'autre part, les postes de travail « surqualifiés » connaissent à leur tour un processus de déqualification comme nous l'avons vu tout au long de ce chapitre.

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. Sa généralisation va dépendre du prix de la force de travail. Tant qu'il sera possible de trouver de la main-d'oeuvre suffisamment bon marché pour pouvoir lui faire faire à moindre coût des travaux qui pourraient être automatisés, l'automatisation ne sera que partielle.

Or, l'automatisation partielle a des effets inattendus qu'ont bien mis en évidence 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'oeuvre non qualifiée pour appeler, en moins grand nombre d'ailleurs, une main-d'oeuvre 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'oeuvre 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'oeuvre non qualifiée est nettement perceptible dans l'industrie automobile ¹ ».

L'usine de Cléon (Seine-Maritime) qui est une des usines les plus automatisées de la RNUR était composée au 31-12-71 de 88,3 % d'ouvriers dont 82,3 d'O.S.

¹ ACADI, « Malaise des exécutants », *Bulletin de l'ACADI*, n° 276, juillet-août 1972, p. 303-304.

La division croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail s'étend aux travailleurs improductifs

3.1. Les travaux improductifs

Ce n'est pas le lieu d'expliquer théoriquement la distinction productif-improductif que nous opérons ici, ni la liste des types d'activités que nous rangeons sous le vocable « improductif ». Des détours théoriques assez longs seraient nécessaires. Nous renvoyons le lecteur à une étude précédente *Les Rapports de production : travail productif et travail improductif*¹.

Contentons-nous ici de justifier la présente distinction par l'observation des différences, généralement reconnues, de comportements et d'attitudes des ouvriers et des employés, même si, comme nous le montrerons dans ce chapitre, l'évolution de la division du travail tend à rendre similaire (mais non identique) la situation concrète de ces deux catégories sociales.

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.) et le travail de direction et de surveillance des travailleurs, et d'autre part le travail rémunéré qui n'a pas pour but de valoriser un capital et dont le produit n'est pas vendu (essentiellement les salariés des administrations publiques, 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.

3.2. Pourquoi la division capitaliste du travail s'étend aux travailleurs improductifs

L'accroissement de la productivité dans la sphère de la production a entraîné une augmentation considérable du nombre de produits à vendre. Par voie de conséquence, la quantité de transactions commerciales a augmenté dans des proportions voisines, nécessitant toujours plus de travailleurs improductifs pour réaliser la circulation de l'argent. La rémunération du travail improductif étant une dépense nette d'argent, c'est-à-dire 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 l'augmentation de la producti-

¹ Freyssenet M., «Les rapports de production: travail productif et travail improductif», Paris, CSU, 1971, 59 p. Édition numérique, freyssenet.com, 2006, 504 Ko.

vité 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, nous avons 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 (éducation 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 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 ». Elle constitue un prélèvement « exagéré » et par là même diminue le taux de profit que pourrait réaliser le capital en fonctionnement. C'est pourquoi, on assiste 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'État 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, commerce...). Dans le cas de l'État, il faut une décision politique qui est toujours le résultat d'une appréciation du rapport des forces sociales en présence. Montrer comment la division capitaliste du travail s'effectue dans l'appareil d'État est important. On pourrait en effet objecter à notre argumentation que la division du travail manuel et du travail intellectuel n'est pas propre au capitalisme et est imposée par l'évolution technique, puisque dans les administrations, qui ne peuvent être considérées comme des entreprises capitalistes visant à valoriser un capital, on observe la généralisation et l'approfondissement du même type de division. Un des aspects de la domination d'un mode de production particulier au sein d'une formation sociale est qu'il impose aux autres secteurs de l'activité sociale de concourir à son développement, en s'organisant sur le même mode.

Le travail de direction et de surveillance des travailleurs est lui aussi, pris dans le mouvement de « déqualification-surqualification ». Disons brièvement qu'à 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'oeuvre aux tâches complexes à effectuer. Le contremaître, le chef d'équipe, l'agent de maîtrise perdent leur fonction de dirigeant subalterne du pro-

cès 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, il ne leur reste que l'autorité qui leur est déléguée par la hiérarchie et qui est 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. C'est là l'origine des incidents avec les « petits chefs » et la source du malaise de la maîtrise.

Dans ce chapitre, nous n'allons pas étudier en détail le développement de la division du travail dans toutes les activités improductives. 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 que celle de nombreuses Administrations publiques, et d'autre part d'être en cours de réorganisation par l'introduction de systèmes informatiques.

3.3. 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.

3.3.1. Au départ, le comptable a une activité très variée requerrant 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 même 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 fait sont acquises souvent après de longues années d'apprentissage et de fidélité à une entreprise. Il aura été d'abord, si l'entreprise 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 constituent à l'époque une « qualification » élevée, et la condition pour avoir un emploi de bureau.

3.3.2. L'introduction des machines de bureau, en élevant sensiblement la productivité du travail de comptabilité crée des coupures entre ces catégories spécialisées qui ne cesseront de s'approfondir

À ce stade, les machines de bureau sont principalement d'abord la machine à écrire, la machine à calculer et le duplicateur, ensuite les machines comptables et les machines mécanographiques ¹. 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 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 mettent parfois un point d'honneur à 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 aide-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.

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 a donc un champ d'intervention réduit, et ils perdent la vision 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 plus complexes: la variété de type de fournisseurs ou de clients s'accroît par exemple... Mais leur horizon est définitivement limité.

¹ 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'oeuvre après la deuxième guerre mondiale en généralisa l'utilisation.

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, sur machines comptables, etc. : les uns ne traitent que les chèques, les autres que les factures clients, d'autres encore que 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 ¹. De même, la duplication est réservée à un service nouveau de tirage ², 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 oeuvre utile, d'une part, et, de l'autre, ils souffrent*

¹ 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.

² Le service de tirage connaît lui aussi rapidement une division du travail entre mécanicien, conducteur de machines, manoeuvres, chef du 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 locatrice du matériel de duplication.

fréquemment de se sentir « bloqués » dans leur petit emploi, sans grandes chances d'avancement ¹ ».

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, des 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, des transactions diverses, etc. La « productivité » du travail de comptabilité, mais aussi de vente et d'achat, etc., étant limitée, le nombre de travailleurs improductifs a augmenté considérablement, à des taux beaucoup plus élevés que celui des travailleurs productifs. Ce fait a beaucoup frappé certains statisticiens et économistes qui ont annoncé bruyamment la naissance de la société « tertiaire ». Outre l'incompréhension de ce que sont les activités improductives, c'était également méconnaître les mécanismes réels de répartition de la force de travail entre les différentes activités. 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.

Dans son rapport du 14 décembre 1967 au Conseil Économique et Social sur les conséquences prévisibles du développement de l'automatisation de la gestion des entreprises, M. Pierre Lhermitte écrit : « À l'heure actuelle, la machine industrielle s'essouffle 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 mécanographie classique) ² ». Il ajoute plus loin « 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 ³ ».

L'automatisation de la comptabilité et plus largement de la gestion par l'utilisation de systèmes informatiques permet à la fois 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 RNUR a augmenté de 78 % entre 1966 et 1973, le nombre d'employés de bureau de l'ensemble de la Régie ne s'est accru que de 45 % au cours de la même période. Entre 1967 et 1970, les effectifs de la BNP 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 francs de dépôts est tombé de 1,40 à 1,06.

¹ « Effets de la mécanisation et de l'automation dans les bureaux », *Revue internationale du travail du BIT*, n° 3, mars 1960, p. 290.

² *Journal officiel*, Avis et rapport du Conseil Économique et Social, n° 6, 14 mars 1968, p. 318

³ *Ibidem*, p. 342.

3.3.3. L'automatisation de la gestion des entreprises

L'ordinateur automatise le calcul et les opérations logiques (tri, comparaison, etc.). À l'heure actuelle, il effectue à une vitesse considérable, sur une masse d'informations jamais rassemblées et dans les conditions de sécurité maximale, les calculs et les opérations logiques même les plus complexes. Il faut lui transmettre directement ou à distance d'une part 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 ¹...; d'autre part les ordres de traitement sous forme d'un « programme ». 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'applications 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 paie 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, production, 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... gestion et manipulation des fichiers: clients, personnel, abonnés, etc. pour envoi de documents par exemple selon certains critères..., 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 que nous avons énumérées précédemment dans l'espace et dans le temps, c'est-à-dire la « gestion intégrée » ². 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 l'intégration complète: à partir des commandes (voire même des enquêtes de marchés), des capacités de production et des

¹ 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 va être prochainement reliée à l'ordinateur central de gestion.

² On trouvera en annexe à ce chapitre, un exemple de « gestion intégrée », celle de la RNUR.

approvisionnement 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 ¹.

La question terre à terre que nous devons nous poser est: 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 »? Nous verrons alors selon quelle logique est mise en oeuvre l'automatisation du travail de bureau. Pour répondre à cette précédente, il nous faut distinguer avec netteté deux périodes: la période d'étude et de mise en oeuvre du système informatique, la période de « croisière ». C'est la confusion de ces deux périodes qui a provoqué des réponses fausses.

Dans son rapport au Conseil Économique et Social déjà cité, 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 1. 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, 2. une liaison efficace entre analystes et responsables de services pour limiter les réunions trop nombreuses et très coûteuses, au surplus rarement efficaces* ² ».

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: puisque les anciens cadres continuent d'assurer la direction, le contrôle et la surveillance du fonctionnement de l'entreprise pendant que les analystes, nouvelles recrues, centralisent leur savoir pour mieux les rendre inutiles dans la phase suivante. Par conséquent cette phrase 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 nécessaires au fonctionnement optimal de l'entreprise, suppose une collaboration étroite entre analystes et programmeurs dans cette phase de conception

¹ On peut continuer à imaginer les développements possibles de l'intégration: entre sociétés différentes, entre sociétés et administrations publiques (impôts, SS, 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 ou d'indépendance. Ce n'est d'ailleurs pas tout à fait 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* ».

² *Journal Officiel*. Avis et rapport du Conseil Économique et Social, op. cit., p. 352, « 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. »

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 ¹.

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 au cours de 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 dans le porte-monnaie ².

La 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 la 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 ou à une « rupture de charge » (s'il est permis d'utiliser cette image), 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.

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, des coûts 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.

Lors de la mise en place du système, les anciens employés de bureau sont maintenus à leur poste 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 augmente fortement. Or l'opération de constitution des fichiers peut être très longue, en particulier si les fichiers doivent contenir des rétrospectives. On imagine aussi aisément que les opérations de contrôle et de test sont très importantes en raison du caractère largement exploratoire d'une telle tentative d'intégration de toutes les activités, en raison de l'énorme difficulté à centraliser tout le savoir éparpillé sur le fonctionnement d'une entreprise, en raison de l'absence de souplesse du système, en raison

¹ Cette tâche est tellement dévolue à de la main-d'oeuvre féminine sans qualification, que l'on ne peut même pas dire perforateur. Perforateur-vérificateur est déjà moins « mal-sonnant »!

² 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.

des simplismes intellectuels des concepteurs, en raison des défaillances humaines (collecte, codage, manipulation des informations, conduite des machines) et des défaillances du matériel (défectuosités des supports, des machines, des dispositifs d'alimentation en énergie, du conditionnement d'air, etc.). Mais cette description du processus d'implantation du système montre avec force les deux mouvements contradictoires de surqualification des uns et de déqualification des autres.

La période de «croisière » 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 : téléphonistes, service courrier, chronomètres, représentants de commerce, vendeurs, etc.

Enfin, les nombreux programmeurs et analystes ne sont plus aussi nécessaires que dans la période précédente. Pierre Lhermitte indique dans son rapport que *« l'automatisation de la comptabilité permet de réduire de 20 à 30 % le personnel comptable de chaque centre comptable, mais la télégestion permet de réduire sensiblement le 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 permet non seulement de réduire les « en cours », mais de 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 ¹ »*. Il souligne ailleurs la « banalisation » de ces activités.

Comme le notent Manuel Janco et Daniel Furjot dans leur ouvrage *Informatique et capitalisme* ² : *« À 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 remise 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 ». Mais le plus grand nombre constate une déqualification de leur travail. Certains sont mis en chômage. *« C'est la première fois que cette catégorie socio-professionnelle est victime du progrès*

¹ *Journal Officiel*, op. cité, p. 360.

² Manuel Janco, Daniel Furjot, *Informatique et capitalisme*, Maspero, collection « Économie et socialisme », 1972, p. 29.

*technique*¹ ». 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'appréciations. Comme on le lira ci-dessous dans l'exemple du service courrier d'une entreprise de vente par correspondance, il apparaît un petit nombre d'employés qualifiés à qui sont transmis les cas particuliers qui ne rentrent pas dans le code élaboré. 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 significatif 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, concentrent 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 ».

Pour bien faire apparaître comment la division du travail est actuellement à l'œuvre, 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 oeuvre du système informatique, la division du travail continue. On a lu dans le chapitre précédent concernant la déqualification des travailleurs surqualifiés nés de la déqualification d'autres travailleurs, comment la division entre la partie manuelle et la partie intellectuelle du travail dans un service informatique est réalisée.

¹ Manuel Janco, Daniel Furjot, op. cité, p. 47.

Au terme de l'analyse du processus de déqualification-surqualification du travail de comptabilité, nous pouvons reprendre entièrement à notre compte la conclusion qui était tirée dès 1960 dans un article de la *Revue internationale du travail* du BIT sur les effets de la mécanisation et de l'automation dans les bureaux: « *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'oeuvre 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 ».

3.4. La déqualification du travail d'enregistrement des commandes dans une société de vente par correspondance, et dans une compagnie de téléphone

Nous avons retenu ces exemples pour montrer comment le travail de contact direct ou indirect avec les clients ou le public est déqualifié à partir du moment où il s'insère dans un système informatique, alors qu'on pourrait supposer qu'il n'est en rien affecté. Ce sont des exemples de dominance d'un mode concret d'organisation du travail sur les travaux qui ne lui sont pas encore soumis.

Les commandes dans une société de vente par correspondance sont reçues soit par courrier, soit par téléphone. 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 remis (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 donc le travail des employées du service « courrier » qualifié, leur a été enlevé, par l'intermédiaire du système informatique, pour être confié à quelques-uns: d'une part à des cadres et des 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 à des employées du service des « réponses personnalisées » qui ont à régler les cas non prévus.

¹ *Revue internationale du travail*, n°4, avril 1960 p. 403.

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 exemple, 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 Pm imdt chcouch ». Vous faites une commande et vous la placez à droite de votre dossier ou un petit employé vient la ramasser de quart d'heure en quart d'heure* ¹ »

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 représentantes est 'programmé'. Il est évident que la Compagnie de téléphone a dépensé des millions de dollars à consulter les 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 pouvait 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 où 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* ² ».

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'assurances, etc.

3.5. Les conséquences du rapprochement des conditions de 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'employées 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 au-

¹ Eleonor Langer, « Employée des téléphones à New York », *New York Review*, 12 et 16 mars 1970. Traduction française parue dans *Les Temps modernes*, n° 296, mars 1971, p. 1543.

² *Ibidem*, p. 1541.

tres sont pris dans un mouvement similaire de « déqualification-surqualification » confirme aux yeux de tous la communauté de destin des uns et des autres.

Si des origines sociales différentes, le prestige d'un niveau scolaire plus élevé, des « privilèges » plus importants (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 voulant enlever 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'alliance des travailleurs contre lui, contre le fait qu'il échappe à leur contrôle.

Comment le capital peut-il gérer cette contradiction ou essayer de la dépasser? Certains diront: en automatisant encore plus vite. Ce qui permettrait, selon eux, de supprimer tout le travail répétitif. Nous avons déjà montré précédemment qu'il n'en est rien. Des solutions réelles, mais momentanées, existent : par exemple, reporter dans les régions ou pays à main-d'oeuvre 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. Elle n'existera pas pour deux raisons. D'abord, parce qu'on a classé parmi les activités tertiaires des activités qui n'ont rien d'improductives bien que s'effectuant dans des bureaux: travail de conception et de mise au point, bureau d'études et de conseils... (mais ce n'est pas le lieu de développer ce point). Ensuite, parce que 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 Économique et Social, 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 États-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* ¹ ».

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 %.

¹ *Journal officiel*, op. cit., p 373.

ANNEXE

L'organisation de la production à la Régie nationale des usines Renault ¹.

Dans l'organisation de la production à la RNUR, 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.

1. *Les prévisions globales.* Une conférence programme, qui réunit autour du président-directeur général la direction générale des fabrications (DGF), 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 des organes.* 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.

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

¹ *ibidem*, p.388.

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.

Le passage d'un stade à un autre de la division du travail est un moment décisif de la lutte des classes

4.1. Lorsqu'un stade de division du travail s'est imposé, plusieurs processus sont observables. Ils peuvent se produire tous, ou seulement certains d'entre eux. Ils ont pour effet de réduire le taux de profit. Le capital utilise des palliatifs pour contre-carrer cette tendance

4.1.1. Une tendance à l'augmentation réelle des salaires

Si le capital s'accumulait sans que le rapport « travail nécessaire-surtravail » se modifie, le nombre des travailleurs enrôlés par le capital ne cesserait d'augmenter, et à partir d'un certain stade les salaires de monter.

En effet si le rapport du travail payé au travail gratuit, en d'autres termes le taux de la plus-value, reste constant, la partie du capital consacrée aux salaires, c'est-à-dire sa partie variable, croît au même rythme que l'accumulation du capital. Les forces de travail plus nombreuses que le capital peut alors acheter produisent à leur tour une masse de plus-value plus importante, qui, en s'adjoignant au capital initial, permet d'enrôler un plus grand nombre de travailleurs.

Pour peu que de nouveaux marchés apparaissent, le capital n'a de cesse d'être mis en valeur par le travail, au point que la demande du capital en force de travail ne peut plus être satisfaite. Dès lors, les salaires s'élèvent. Ils s'élèvent d'autant plus que la qualification requise de la force de travail exige plus de temps pour être acquise que le capital n'en prend habituellement pour être mis en valeur.

Ce mouvement tend à faire croire qu'il y a un lien direct entre niveau de salaires et « expansion économique ». Il est observable toutes les fois que la base technique d'une production ne subit pas de modifications importantes et que la catégorie de main-d'oeuvre dont on a besoin fait progressivement défaut. Ne pouvant, par exemple, remplacer des hommes par des machines, c'est-à-dire élever la productivité du travail, tout nouveau capital enrôle autant de travailleurs qu'un capital ancien de même importance. À une époque où le travail n'était pas massivement déqualifié, où il fallait plusieurs années pour acquérir un métier, on a pu constater une élévation progressive des salaires dans toutes les sphères de production se faisant sur le mode capitaliste. De nos jours, on peut observer ce phénomène pour des périodes assez courtes dans certaines branches et pour certaines catégories de travailleurs.

L'augmentation effective des salaires veut dire que la part du travail payée par rapport au travail gratuit augmente, et que par conséquent, le taux et la masse de plus-value diminuent. La part de plus-value qui peut être capitalisée est moindre. Donc l'accumulation progresse moins vite. En l'absence d'élévation de la productivité de travail, l'accroissement de la production de capital engendre son propre ralentissement.

4.1.2. Une « rigidification » des conditions d'emploi et de travail imposée par le mouvement ouvrier

Lorsqu'une base technique de la production est généralisée, la composition de la classe ouvrière, les filières de recrutement, les règles de formation, etc., se stabilisent. Cette situation est favorable à un nouveau développement des organisations ouvrières et de leur capacité de négociation. Même les plus réformistes de ces organisations cherchent à obtenir des règles d'embauche, de formation, de rémunérations, de progression des salaires, de licenciements (etc.) précises, sous la forme de contrat ou de conventions collectives. Cela se traduit pour le capital par une restriction de sa liberté dans l'utilisation de la main-d'œuvre et par l'accroissement des charges et des salaires indirects.

Par contre, une période de bouleversements dans les qualifications, les types d'emploi, les localisations, entraînent la modification de la composition de la classe ouvrière par l'appel à d'autres types de main-d'œuvre concurrençant ou ayant des intérêts différents de ceux des catégories traditionnelles. C'est une phase beaucoup plus difficile pour le mouvement ouvrier et pour son organisation. S'il ne parvient pas à bloquer le passage à un autre stade de division du travail, ou à avoir une stratégie claire faite de concessions et de gains de droits et pouvoirs nouveaux, le mouvement ouvrier peut perdre des acquis et se diviser.

4.1.3. Une baisse du taux de profit, malgré l'augmentation de sa masse, due à l'élévation de la composition organique du capital

Si les autres processus ne sont pas toujours observés lorsqu'un stade de division du travail est bien établi, la baisse du taux de profit s'enclenche en revanche nécessairement. La division capitaliste du travail se traduit par la substitution de capital au travail, par le remplacement de travailleurs par des machines. La fraction constante du capital (machines, bâtiments, matières premières, etc.) augmente au détriment de la partie variable. Cela permet d'accroître le taux et la masse de plus-value, et dans un premier temps, le taux et la masse de profit. En effet, les taux de profits supérieurs obtenus par les premiers capitalistes qui ont « modernisé » leur entreprise sont dus à la différence momentanée entre « la valeur individuelle » de la valeur d'échange qu'ils font fabriquer, et la « valeur sociale » de cette même valeur d'échange qui est supérieure, étant donné que continue à dominer l'ancienne base technique de la production. Leur taux de profit supérieur est également dû à la part croissante du marché qu'ils conquièrent rapidement par la concurrence qu'ils exercent.

Mais sitôt que la nouvelle division du travail se généralise, les valeurs individuelles des produits s'égalisent, et les profits extra disparaissent. On assiste alors à une baisse des taux de profits, si des mesures nouvelles ne sont pas prises. En effet, pour accroître le taux et la masse de plus-value, c'est-à-dire la quantité de surtravail fournie par les travailleurs, il a fallu augmenter le capital total et surtout sa partie constante. Si la masse

de plus-value augmente, elle diminue relativement au total du capital investi. Le caractère antagonique du rapport capital-travail conduit à cette contradiction fondamentale : la diminution de la rémunération du capital total au fur et à mesure qu'il s'accumule.

4.2. Le passage d'une phase à une autre de la division du travail est pour le capital une opération très difficile

Il doit attaquer de front la classe ouvrière en remettant en cause le système des qualifications, les avantages accordés, etc., tout ce qui a été durement fixé par les travailleurs et qui constitue un compromis avec le capital. Le risque politique est énorme. Une fraction du capital peut être dévalorisée. Une bataille aura lieu entre fractions de la bourgeoisie. Le capital doit être centralisé encore plus, pour réaliser les investissements nécessaires. Cette centralisation s'accompagne d'une lutte pour le pouvoir dans les grands groupes industriels qui se constituent. D'autres couches de la population sont également déstabilisées, les couches de la population vivant de la présence des ouvriers maintenant disqualifiés : petits commerçants, professions libérales, artisans, etc.

4.3. Aussi, avant de s'engager dans le passage à un stade supérieur de division du travail, le capital utilise des palliatifs pour contrecarrer pendant un temps la baisse des taux de profits dont nous venons de voir le processus qui l'engendre

Détendre le marché de l'emploi en faisant venir de nouveaux travailleurs dépossédés de leurs moyens de production, et faire pression sur les salaires. Ce moyen a des limites. Moins la division du travail est poussée, plus il est difficile de trouver de la main-d'oeuvre équivalente à celle dont on veut réduire les revendications. Dans le cas considéré il faut, en effet, de la main-d'oeuvre en majorité qualifiée. Les travailleurs venant du secteur de réserve de main-d'oeuvre, l'agriculture, ne peuvent remplacer rapidement les ouvriers. Pour que des travailleurs soient « libérés » de l'agriculture, encore faut-il que la division du travail y ait été développée sans trop mécontenter les petits paysans et les paysans moyens. Enfin la contradiction signalée plus haut est simplement déplacée et non résolue. Car, tant qu'il faut toujours le même nombre de travailleurs pour mettre en valeur la même masse de capital, le nombre de travailleurs enrôlés par le capital augmentera toujours dans les mêmes proportions que ce dernier. Comme le capital se reproduit beaucoup plus vite que la force de travail, celle-ci se raréfie nécessairement dans le cas considéré. Et surtout, la plus-value dégagée en recourant à une main-d'oeuvre un peu moins chère n'est pas suffisante par rapport à la masse de capital.

Allonger la durée du travail. C'est un moyen très difficile à utiliser pour le capital, à un moment où le mouvement ouvrier a eu le temps et les moyens de se structurer et de fixer des règles avec le patronat. De toute façon, il y a une limite à l'extension de la journée de travail. Elle doit laisser le temps à une reproduction suffisante de la force de travail.

Intensifier le travail. Nous plaçant dans l'hypothèse de la stabilité de la base technique de la production, l'intensification du travail ne peut se faire qu'en imposant à chaque travailleur une « production » plus importante. Ce résultat peut être obtenu en modifiant le système de rémunération: en adoptant par exemple le salaire au rendement. Mais

lorsque l'on est à un stade plus avancé de division du travail, le salaire au rendement n'a plus d'intérêt, puisque c'est la machine qui impose la cadence. Dans ce cas, il suffit d'augmenter le rythme de la machine. Mais là aussi, l'élévation de la cadence, sans modification technique, rencontre les limites physiques et nerveuses du travailleur et son opposition, ainsi que les limites de la machine.

Une autre solution est de mettre en sommeil une partie du capital, ou bien de faire en sorte qu'une moindre partie du revenu se transforme en capital. Dès lors, il y a diminution de la demande de force de travail, dont le prix diminue en raison de la concurrence que sont contraints de se faire les travailleurs entre eux. Mais que se passe-t-il exactement? Dans le premier cas, la question est de savoir quelle fraction du capital sera mise en sommeil. Quelle est la fraction de la bourgeoisie qui va faire les frais de l'opération? Cela ne peut se faire très facilement, même par la concurrence dans une période où avec les augmentations de salaires, la demande de biens s'accroît fortement. Un moyen plus facile est d'obtenir de l'État qu'il mette en sommeil une partie de son propre capital qui n'est rien d'autre qu'une fraction de la plus-value produite, ou qu'il prenne en charge certaines dépenses. Dans le deuxième cas, la moindre capitalisation de revenu accroît fortement la demande en biens de la classe bourgeoise. Il va donc y avoir un appel de capital dans les industries de luxe, ainsi que de main-d'œuvre qualifiée qui va faire rapidement défaut, parce qu'il faut du temps pour former ce type de force de travail. Les salaires vont alors s'élever fortement dans la sphère de la production de luxe.

La mise en sommeil d'une fraction du capital ou la moindre capitalisation de revenu a donc des effets complexes et perturbe d'une manière trop évidente le marché du travail. Enfin et surtout, la baisse du prix de la force de travail n'entraîne pas une plus-value en rapport avec la masse de capital telle que le taux de profit puisse durablement se rétablir.

Économiser du capital constant. Un autre moyen est de diminuer la part constante du capital sans pour autant modifier la base technique de la production. Comment s'y prendre? Première solution : économiser sur les matières premières et les conditions de travail. La grande quantité de déchets, la mauvaise qualité des matières premières qui peut entraîner des arrêts de production, les pannes de machines, etc., sont autant d'éléments qui accroissent la part du capital constant dans l'ensemble du capital, et, qui, par conséquent, tendent à diminuer le taux de profit. Aussi, les entrepreneurs s'acharnent-ils à économiser les moyens de production. Telle mesure pourra apparaître comme une « économie de bout de chandelle ». En fait, ces économies peuvent faire varier le taux de profit. De la même façon, à la condition que cela n'entraîne pas une diminution des cadences de travail des ouvriers, l'entrepreneur a intérêt à économiser au maximum sur les conditions de travail: aération, éclairage, vestiaire, douche, habit de protection, etc. Ces dépenses accroissent, elles aussi, la part constante du capital.

Les économies en capital constant deviennent urgentes, si par ailleurs la concurrence est forte. Les employeurs y parviennent d'autant plus facilement qu'il existe une population surnuméraire. Les travailleurs sont contraints d'accepter de mauvaises conditions de travail. Le recours aux travailleurs immigrés sur contrat est encore un moyen pour réaliser ces économies, sans grave réaction, au moins pour les postes de travail n'exigeant pas de qualification. Toutefois, il y a des limites. Il ne faut pas que les frais provoqués par les accidents soient supérieurs aux économies faites. Or, souvent, non seulement il y

a accident de travailleurs, mais aussi détérioration des installations. Cette pratique d'économie sur les conditions de travail est celle surtout de capitalistes aux abois qui n'ont pas les moyens financiers et politiques de transformer l'organisation du travail dans leur entreprise.

Une deuxième solution est d'utiliser en continu les installations. Un des moyens les plus puissants pour contrecarrer la baisse du taux de profit est d'utiliser en continu machines et bâtiments. Le travail en continu par des équipes successives d'ouvriers permet de faire travailler plus d'ouvriers, donc d'accroître la production, sans pour autant augmenter le nombre de machines et de bâtiments, c'est-à-dire sans accroître une partie du capital constant (la quantité de matières premières nécessaires augmente, par contre). Non seulement la plus-value augmente, mais il faut moins de capital constant pour l'obtenir. Par conséquent, le taux de profit s'élève. La mise en place des 2x8, 3x8 et 4x8 s'impose tout particulièrement, lorsque de gros investissements sont réalisés. Cette organisation du travail se généralise, en particulier dans les secteurs où les immobilisations sont très importantes.

Troisième solution : faire baisser le prix des matières premières. Encore faut-il qu'il soit possible d'imposer cela aux fournisseurs et aux travailleurs employés par ces fournisseurs. La domination économique et politique des pays riches en matières premières et dont l'économie traditionnelle a été préalablement détruite, permet une telle opération. Là aussi, il y a des limites. La baisse ne peut descendre en dessous d'un seuil tolérable politiquement. La baisse est limitée, voire arrêtée, une hausse a même lieu parfois, lorsque ces pays, après des luttes d'indépendance nationale, se groupent, harmonisent leurs revendications et profitent de division entre métropoles capitalistes, ou même font le jeu d'une métropole capitaliste au détriment des autres.

Diminuer la valeur de la force de travail. Là aussi plusieurs moyens. Le premier consiste à faire baisser les prix des produits rentrant dans la reproduction de la force de travail, et fournis par la petite production indépendante, en faisant rentrer par exemple, sur le marché national des produits équivalents étrangers moins chers. Le pouvoir d'achat des travailleurs augmente sans qu'il soit besoin d'augmenter leur salaire. Ce sont les petits producteurs qui font les frais de l'opération. Comme ils sont électoralement le soutien du pouvoir bourgeois, de telles pratiques sont délicates, d'autant plus que progressivement ils perdent inexorablement leurs moyens de production. Deuxième moyen : supprimer certaines parties du salaire indirect, entraînant une moindre « protection sociale » des travailleurs. L'incidence de telles mesures est moins visible directement. Parfois elles ne touchent qu'une fraction des travailleurs. Mais là aussi les gains ne sont pas à la hauteur de ce qui est nécessaire.

Diminuer les impôts payés par le patronat. Mais le budget de l'État n'est pas compressible à loisir, d'autant que les dépenses publiques constituent une source d'activité pour de nombreux secteurs.

Diminuer les charges de remboursement d'emprunt par l'inflation. Dans ce cas, c'est la petite bourgeoisie qui fait les frais de l'opération.

Abandonner les secteurs où les taux de profit ont trop baissé, et investir dans des secteurs où la division capitaliste du travail n'est pas encore à développer, ou en est à ses

débuts. Mais tous les capitaux ne peuvent se déplacer en même temps vers les mêmes secteurs. De plus, dans une telle hypothèse, le taux de profit avantageux aurait vite fait de rejoindre le taux de profit moyen. Il faut bien enfin que du capital reste dans certains secteurs essentiels au fonctionnement d'autres: la sidérurgie, par exemple. Une solution possible est de confier les secteurs les moins rémunérateurs à l'État. Celui-ci acceptant que son capital ne soit pas rémunéré, il peut faire vendre les produits fabriqués dans les entreprises publiques à des prix intéressants pour les autres entreprises et diminuer ainsi leur avance de capital constant circulant, c'est-à-dire leur avance d'argent pour acheter les matières premières nécessaires.

3.4. L'ensemble de ces mesures ne sont que des palliatifs. Elles peuvent redresser momentanément le taux de profit. Elles ne permettent pas de jeter les bases d'une nouvelle expansion de l'accumulation

Il n'y a pas d'autres voies pour le capital que de rechercher et d'imposer une organisation du travail permettant de dégager une plus-value relative, c'est-à-dire de passer à un autre stade de la division du travail. D'ailleurs, même si le passage au stade supérieur pouvait être encore retardé en soutenant le taux de profit par des expédients, il se trouve toujours des capitalistes, pour « moderniser » avant tout le monde et ainsi contraindre les autres à s'engager dans la même voie.

C'est alors la crise ouverte, après avoir été larvée, avec rationalisation, restructuration, fermeture d'usines, chômage, faillites, attaque de front du mouvement ouvrier et centralisation du capital.

Quel sens donner aux statistiques de qualification et comment les utiliser?

La connaissance du processus de « déqualification-surqualification » nous donne le point de vue qui permet de critiquer la notion de qualification telle qu'elle est utilisée dans l'élaboration des classifications de la main-d'oeuvre, et par là même de savoir comment interpréter et tirer parti des indicateurs statistiques officiels de qualification.

5.1. Qu'est-ce qu'un « travail qualifié »?

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 fréquence de l'activité intellectuelle se prêtent pourtant à la mesure. Le degré de l'activité intellectuelle que nécessite une tâche se mesure au temps strictement nécessaire d'apprentissage et d'instruction pour pouvoir effectuer cette tâche. Cette mesure a l'avantage d'être universelle : c'est-à-dire que des travaux extrêmement divers dans leurs formes, dans leurs effets, dans le temps, 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 conversation 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.

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 d'autre chose: c'est l'expression du rapport de force à un moment donné existant entre le capital et le travail.

5.2. La « qualification » officielle est l'expression à un moment donné du rapport de force entre le capital et le travail

Nous en avons eu l'indication au moment de l'étude de l'évolution du travail d'usinage aux usines Renault. Lors de l'introduction des premières machines-outils, les tours universels, les ouvriers qui y ont été affectés ont été classés: « manoeuvres sur machine-outil ». Et effectivement, par rapport aux ouvriers de métier (ajusteurs-mains...), 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 métiers en tant que catégorie de travailleurs de fabrication. Dans le même temps, des tours spécialisés ont été construits. Ils ont pu 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 « manoeuvres ».

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, Départ, 12 Renault-Billancourt...), aux luttes contre la déqualification (conducteurs SNCF, conducteurs du métro, Salamander-Romans, Lip, Rateau ¹...), nous assistons à des modifications importantes de classement hiérarchique et de répartition des travailleurs entre les différentes « qualifications ».

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 2e collège, le collège E.T.A.M. À Renault-Billancourt, le pourcentage d'O.S. parmi les ouvriers est brusquement tombé de 68,5 % à 59,3 % entre le 31/12/71 et le 31/12/72. Il

¹ Les luttes de Salamander, Lip, Rateau, sont apparues exclusivement comme des luttes contre les 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.

31/12/72. Il en est de même dans les autres usines: de 75,9 % à 64,0 % au Mans, de 85,5 % à 67,2 % au 30/06/74 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 ait changée. Cette substitution est motivée par la nécessaire harmonisation des appellations, précise la Direction de la RNUR, car les O.S. mensualisés étaient appelés depuis les accords de mensualisation «agents de production Renault », (APR). 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. C'est ainsi que des O.S. ayant un travail un peu moins routinier que les autres, et ayant plus de responsabilité, peuvent devenir AP1A, première classe des « professionnels ». Pendant la seule année 1973, 1.063 OS. sont devenus AP1A 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 observe le passage de nombreux professionnels à la catégorie des agents techniques. Le pourcentage d'ouvriers à Billancourt est brusquement tombé de 69,1 % au 31/12/71 à 61,4 % au 31/12/1973. La catégorie des agents techniques professionnels (collège ETAM) a été créée en 1969. L'évolution de leur nombre est donnée dans le tableau suivant.

<i>Date, 31.12</i>	<i>Billancourt</i>	<i>Le Mans</i>	<i>Flins</i>	<i>Sandouville</i>
1969	55	19	4	1
1970	69	22	7	1
1971	113	22	6	1
1972	173	24	19	2
1973	952	276	131	18
1974	1008	299	154	23
1975	1126	338	206	35

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 manoeuvres deviennent O.S., des O.S.1 et O.S.2 deviennent P1, et les P3 passent dans la catégorie ETAM.

Le processus surprenant que font apparaître les exemples précédents 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 relativement aux classifications, et ça réintroduit des divisions entre travailleurs au moment même où la division du travail tend à rendre identique tout travail d'exécution. Il est clair qu'il s'agit d'un compromis pour les uns et pour les autres. Chacun n'accepte le compromis que parce qu'il offre aux uns et aux autres des possibilités de poursuivre son objectif.

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

<i>Années</i>	<i>1962</i>	<i>1965</i>	<i>1970</i>	<i>1971</i>	<i>1972</i>	<i>1973</i>
Manoeuvres	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
ETAM	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 résulte aussi des exemples précédents que les comparaisons historiques de qualification de la main-d'oeuvre sur la base des mêmes catégorisations: manoeuvre, 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 bien 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 de force entre le capital et le travail.

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.

5.3. La « qualification » attribuée à un poste de travail est supérieure à la qualification qu'il devrait avoir relativement à d'autres postes de travail et compte tenu de la gamme des qualifications officielles

5.3.1. La « qualification », comme prime à la « responsabilité »

Si les machines automatiques déqualifient le travail ouvrier, elles accroissent, on l'a vu, 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. Il s'agit donc 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 que plus la tâche est limitée, plus le non-respect des consignes pour l'effectuer a des conséquences sur le processus 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 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 sont également réduites. Autrefois on ne fabriquait que six à sept 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.

C'est pourquoi les postes de ce type sont classés comme très « qualifiés », alors qu'ils sont monotones. C'est pourquoi le respect des consignes, l'esprit de sécurité, le respect du matériel, la conscience de son prix deviennent déterminants dans les grilles d'appréciation individuelle des travailleurs. À 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. Chacun d'eux reçoit un coefficient selon la nature du poste. Il y a 5 coefficients : 1. Très faible - 2. Faible - 3. Moyen - 4. Fort - 5. Très fort. Le poste au tour automatique est coté 5 pour le critère responsabilité, alors qu'il est de 4 sur les tours semi-automatiques. Dans le manuel de chronométreur, on peut lire que 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, parce que plus souples d'utilisation.

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 celle-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 de tous 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, c'était donc les travailleurs qui avaient la tâche (relativement) la

moins déqualifiée qui étaient 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) non pas parce qu'ils considèrent qu'ils font un travail vraiment qualifié, mais, d'une part parce que ça leur permettait de supprimer la division entre eux (voir le paragraphe suivant) provoquée par les classements différents (et l'égalisation ne pouvait se faire que par le haut), et d'autre part parce que cela entraînait une élévation généralisée de salaire.

5.3.2. La « qualification » comme prime à la cadence

C'est un autre aspect qu'a révélé au grand jour la même grève. En effet, l'ouvrier qui était situé en début de ligne de presses avait la qualification PIF alors que son travail était identique à celui des autres, classés O.S. 1 ou O.S.2. Mais sa cadence de travail dicte la cadence de travail de la ligne. Et ne sont placés en début de ligne, donc classés P1 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 P1 F, avait en fait 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.

Dans leur ouvrage *Trois ateliers d'O.S.*, Ph. Bernoux, D. Motte et J. Saglio font la même observation dans un atelier d'usinage d'une entreprise de construction de poids-lourds ¹. Ils se sont livrés à une étude sociométrique pour établir le profil relationnel de l'ouvrier qui est choisi pour occuper le poste de tête de ligne. « *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): âge, 25 ans (moyenne générale : 29 ans) ; ancienneté: 12 mois (moyenne: 7 mois), une certaine habitude de l'entreprise; d'origine ouvrière; intérêt technique fort, mais sans compétence forte (donc peu d'autonomie professionnelle); vis-à-vis de l'autorité: «mouton »; vis-à-vis des camarades: « individualiste »; vis-à-vis de l'avenir, veut monter dans l'entreprise; vis-à-vis du syndicalisme: un des deux seuls qui ne sont pas à la CGT (sur 12 ouvriers que comprend la ligne) ² ».*

5.3.3. 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 tra-

¹ Ph. Bernoux, D. Motte, J. Saglio, op.cité, p. 86.

² *Ibidem*, p. 92.

vail 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.

5.3.4. La « qualification » comme prime à 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'ils obtenaient par leur situation monopoliste, 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 carburant ». En 1971, le personnel de la Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine comprenait 22,6 % d'ouvriers, 58,2 % d'ETAM et 19,2 % d'ingénieurs.

5.4. La « qualification » attribuée à un poste de travail est inférieure à la qualification qu'il devrait avoir, relativement à d'autres postes de travail et compte tenu de la gamme de qualifications officielles

5.4.1. Le travail de manoeuvre plus qualifié que le travail d'O.S.

De nombreuses tâches de manoeuvre sont en fait plus qualifiées que celles que doivent effectuer les OS. Elles requièrent plus d'expérience, plus de calculs, 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 R6, sans jamais à avoir à les visser, tâche réservée à l'O.S. suivant, comme c'est le cas sur des chaînes de montage de la RNUR. L'invraisemblable mépris dans lequel est tenue l'activité manuelle et l'effort physique a amené à considérer le travail de manoeuvre comme encore moins qualifié que celui de l'O.S. De plus, le travail de manoeuvre est plus difficilement chronométrable. En le rémunérant moins, on fait payer au manoeuvre un manque de productivité possible. À l'heure actuelle, le travail de manoeuvre est le résidu du travail qu'il n'est pas encore rentable de mécaniser ou d'automatiser.

5.4. 2. Les discriminations de « qualifications »

Le fait n'est plus à démontrer. À 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 victorieuses de travailleurs immigrés, celle des ouvriers de l'usine Penarroya de Lyon (9 février-13 mars 1972) a été motivée, entre autres choses, par la non-reconnaissance de la qualification du travail effectué.

5.5. Le travail dans une entreprise (une branche, une région, un pays...) peut apparaître plus qualifié qu'il n'est en réalité, parce que le travail déqualifié qui lui correspond est localisé ailleurs: dans une autre entreprise, une autre branche, une autre région, ou un autre 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.

5.5.1. Le travail déqualifié est reporté dans des entreprises sous-traitantes ou dans d'autres branches d'activité

Lors de l'implantation d'une usine à Montpellier, IBM s'est glorifié de créer 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'oeuvre 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 pré-établie par IBM, qui par ailleurs forme les quelques cadres techniques nécessaires.

De même, les services publics, tels que les P et T, la SNCF et la 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'oeuvre 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 reportée dans ces usines de fabrications de matériel électrique et électronique. L'autre part reste dans ces services publics sous forme de surveillants, contrôleurs, codeurs, perforatrices, etc. Les statistiques par branches, 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.

5.5.2. Le travail déqualifié est reporté dans des pays à main-d'oeuvre très peu coûteuse

Il s'agit d'une évolution récente que nous analyserons beaucoup plus en détail dans la 2e partie, au chapitre des nouvelles tendances de localisation des établissements industriels. Elle donne même naissance à une nouvelle forme d'impérialisme fondée non plus sur l'exploitation des richesses naturelles mais sur l'exploitation de la seule main-d'oeuvre. 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'oeuvre 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'oeuvre sous-employée coûte de sept à dix fois moins chère 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. On lira dans la deuxième partie, l'exemple très éclairant de l'entreprise allemande Rollei.

Il existe un autre processus de concentration de l'activité intellectuelle dans les métropoles capitalistes: c'est la commande d'usines « clés-en-mains » ou d'études par des pays sous-industrialisés mais disposant de capitaux suffisants, aux sociétés d'ingénierie des métropoles capitalistes bénéficiant de l'antériorité du développement industriel. À 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 États-Unis pour développer certains secteurs industriels accusant des retards préjudiciables. Au même moment, certains pays paupérisés, 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 clé-en-main, de grands travaux, ou de mise en exploitation de nouveaux périmètres agricoles ¹.

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 et 6 en 1968. En 1969, les sociétés d'ingénierie rassemblées dans Abetex ² 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 a été 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 clé-en-main. Des entreprises publiques, des sociétés

¹ Jacques Perrin, « Place et fonction de l'ingénierie dans le système industriel français », I.R.E.P., Université des sciences sociales de Grenoble, mars 1973.

² Les membres d'Abetex sont: Bceom, Bdpa, Cocei, Cogne et Sellier, Eurequip, Heurtey, Ingerout, Integ, Oth, Otp, Scet-Internationale, Sei, Sen, Sestig, Sgte, Sofrelec, Sofrerail, Sofresid, Sogelerg, Sogreah, Technip.

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, Sofretransport, Sofretur, Sofrerail. Récemment, la commande à la France par l'Iran de six centrales nucléaires à un 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 ¹.

La vente d'études et d'équipements à l'étranger, et particulièrement dans les pays de l'Est et les pays paupérisés, n'a pas pour seul but le but immédiat de contribuer à la poursuite de la croissance de sociétés capitalistes et pour conséquence d'accroître le nombre et le pourcentage d'ingénieurs et de techniciens dans les métropoles capitalistes. Elle est une des conditions pour le maintien et le développement de la domination économique de ces pays sur les autres, et 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 9 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 des 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* » ².

Il existe aussi une division internationale du travail entre métropoles capitalistes. 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 du secteur des machines-outils. Nous avons vu précédemment qu'une fraction de la partie qualifiée du travail qui est enlevée dans le secteur de production directe est reportée dans le secteur de production des moyens de productions. 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 ³. 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'oeuvre 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 et immédiatement, et pour cela à 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'auto-satisfait 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 une fois que le terrain est occupé il est difficile de le reprendre.

¹ *L'Usine nouvelle*, n° 30 du 25 juillet 1974. « Ingénierie: le nucléaire a le mors aux dents. »

² Cité par J. Perrin in « Place et fonction de l'ingénierie dans le système industriel français », mars 1973, IREP, Université des sciences sociales de Grenoble.

³ Philippe Labarde, « Machine-outil. Les industriels espèrent l'aide de l'Etat pour «reconquérir le marché intérieur », *Le Monde* du 28-29 avril 1974, page 38.

II

Le processus de « déqualification-surqualification » de la force de travail, et le marché du travail

L'analyse du processus de « déqualification-surqualification » de la force de travail a laissé entrevoir les implications de ce processus sur les rapports sociaux. Trois domaines seulement seront explorés ici : l'évolution de l'emploi et des types de main-d'oeuvre, l'évolution de la division spatiale du travail, la contradiction entre l'évolution de la division du travail et la formation de la force de travail. Mais il existe de nombreuses autres implications qu'à titre indicatif on peut évoquer dans cette introduction, à défaut de les traiter.

Les rapports entre les ouvriers et la maîtrise, au lieu d'être régulés par la reconnaissance réciproque de la compétence de l'autre, tendent à être des rapports de contrainte. 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 dépendant des uns et des autres. 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.

Les différences de salaires, la multiplication des indices et des catégories sont de moins en moins acceptés par les travailleurs. Les critères « scientifiques » de classification leur apparaissent, à un moment où les emplois d'exécution se vident de leur qualification et deviennent de plus en plus du même type, comme un moyen pour les diviser, et non comme un critère pour rémunérer le travail fait. Dès lors, les revendications salariales prennent de plus en plus fréquemment la forme de demande d'augmentations uniformes, pour toutes les catégories.

Le processus de « déqualification-surqualification » entraîne pour les travailleurs exécutant les tâches déqualifiées l'usure prématurée de leur force de travail. L'intensification du travail grâce aux machines, les conditions nouvelles du travail plaçant constamment le travailleur dans un milieu artificiel 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. Ne présentant plus les caractéristiques du travailleur standard, ils sont confinés dans des postes dits d'handicapés : gardiens, veilleurs de nuit, coursiers, etc., ou à 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, et que seul son âge lui avait permis d'acquérir.

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. Le loisir célébration d'un travail commun ou d'un événement de la vie de la période pré-capitaliste et du début du capitalisme tend à être remplacé par le loisir-compensation.

Le processus de « déqualification-surqualification » bouleverse aussi le temps et l'espace des travailleurs. Il implique des 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 est l'immobilisation considérable de capital. Elle conduit à l'utilisation permanente des ensembles intégrés pour éviter la baisse du taux de rotation du capital chute et partant du taux de profit. Aussi, voit-on le travail en continu se généraliser, entraînant des bouleversements, dont on mesure encore mal les effets sur 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'oeuvre dans un vaste périmètre, et la production rapide de logements et de services pour cette main-d'oeuvre (Dunkerque, Caen, Le Havre, Fos, etc.).

6

L'évolution de l'emploi et des types de main-d'oeuvre

6.1. Les deux conséquences sur l'emploi du processus de «déqualification-surqualification» du travail

Le chef d'entreprise, en accroissant la séparation de la partie intellectuelle et de la partie manuelle du travail valorise 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 de nouveaux emplois. Simultanément les emplois sont modifiés dans leur contenu intellectuel: les uns 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'oeuvre. Et s'il est vrai que la division intellectuelle du travail se généralise et augmente, le marché de l'emploi et la composition de la main-d'oeuvre devraient connaître des bouleversements profonds et rapides. Le présent chapitre est consacré à l'analyse de ces bouleversements.

6.2. Suppressions et créations d'emplois

Il faut une masse toujours croissante de capital pour maintenir le plein emploi d'une population 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 par l'État et le Capital sous peine de graves réactions sociales.

6.2.1. Si la masse de capital reste la même, le machinisme et l'automatisation suppriment purement et simplement des emplois

Soit une entreprise. Deux cas sont possibles. Premier cas: le capital nécessaire à l'achat des nouvelles machines et des matières premières supplémentaires que ces machines 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. La suppression d'emplois libère une fraction du capital qui n'est dégagé que pour être en totalité engagé sous une

forme où il n'est plus échangeable contre de la force de travail. Deuxième cas: 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. 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 ce n'est qu'une partie du capital, s'échangeant précédemment en totalité contre de la force de travail, qui 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, convertible 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 chère que les travailleurs précédents. Or le recours à une main-d'oeuvre moins qualifiée, donc moins chère, est permise précisément par l'introduction de machines nouvelles et de nouveaux automatismes. 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 qu'avant, bien qu'une part plus grande du capital soit transformée en machines et matières premières.

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, à la force de travail moins coûteuse. La deuxième est que c'est une partie moindre du capital qui 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 tout à fait exceptionnel. Il faudrait en effet que la force de travail des travailleurs embauchés après « modernisation » soit d'un prix très inférieur à celui de la force de travail utilisée antérieurement, pour que la différence permette l'achat en nombre suffisant des machines nécessaires pour le même nombre de travailleurs. On peut donc dire que l'introduction de machines plus « perfectionnées », à capital de même grandeur, se traduit toujours, pour les travailleurs, par des compressions d'effectifs.

6.2.2. Si la masse de capital en fonctionnement augmente, le machinisme ou l'automatisation entraîne 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. On peut prendre l'exemple du textile du Nord.

De 1951 à 1962, on estime que les effectifs ont diminué de 30 % alors que la production augmentait de 35 % ¹. De 1962 à 1971, la production a augmenté de 13,0 % alors que les effectifs diminuaient de 22,1 %. Pour certaines productions les gains de productivité ont été plus considérables encore. Par exemple la production de filés de laine peignée a augmenté de + 14,6 % alors que l'effectif ouvrier diminuait de 30,7 % entre les

¹ Roland Nistri et Claude Precheur, *La région du Nord/Nord-Est*, Paris, PUF, 1965, p. 97.

mêmes dates. Au total, de 1954 à 1970, 80 000 emplois ont été supprimés dans le textile du Nord. Exactement: 51.666 de 1954 à 1968, 11.007 de 1968 à 1970 ¹.

Autre exemple : la RATP. Malgré l'accroissement considérable du nombre 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 ²

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. Guieysse, chef de service des études techniques de la RATP, écrivait en 1969 dans la *Revue générale de l'électricité* : « *L'augmentation escomptée de la capacité de transport [grâce à l'automatisation] permettra de mieux valoriser les investissements déjà faits dans les installations fixes et équivaldra 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* ³ ».

De fait, la « modernisation » en cours du réseau ferré de la RATP va supprimer officiellement 5.400 emplois en cinq ans sur un total de 29.000 environ. L'automatisation de la conduite du métro fait que 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 RATP, considérant que le travail de conduite est devenu très simplifié, a décidé que le conducteur pouvait faire 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.

¹ Échelon régional de l'emploi de Lille, « L'industrie textile dans le Nord de la France », juin 1972.

² La diminution sensible du nombre de voyageurs transportés cette année là est due, en partie, à la longue grève des conducteurs du mois d'octobre, contre l'automatisation de la conduite des rames.

³ L. Guieysse, chef du service des études techniques de la RATP, « L'automatisation du métropolitain de Paris: but et perspectives d'avenir », *Revue générale de l'électricité*, février 1969, tome 78, n° 2, p. 146-147.

Les chefs de quais, 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 et 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 déjà supprimé les poinçonneurs.

Enfin, le personnel de bureau et d'encadrement subit une réduction importante. L'ensemble des entrées du métropolitain vont être reliées à un ordinateur central. Les entrées, les sorties, les billets délivrés, les recettes vont être connus en permanence. Une bonne partie du travail de comptabilité sera dès lors supprimée. À 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 ». Le personnel de maîtrise pourra être réduit dans chaque terminus.

La direction de la RATP dit 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 encore, en 1969, le chef du service des études techniques de la RATP dans la *Revue générale de l'électricité*.

Pour opérer la compression des effectifs, la direction de la RATP prévoit qu'elle pourra le faire sans licenciement d'agents titulaires et auxiliaires, grâce aux départs « naturels » (retraites, préretraites, « départs volontaires »). Mais on exclue 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 RATP. Mais il leur faudra passer un examen pour retrouver un poste au moins équivalent en salaire et en intérêt du travail. Si l'agent ne réussit pas à 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, suite à 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 faite 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.

6.2.3. La « modernisation » de certaines entreprises ou branches d'activité provoque des suppressions d'emplois dans d'autres entreprises, voire même dans d'autres branches d'activités

De deux manières. La première, en exerçant une concurrence accrue sur les entreprises fabriquant le même type de marchandises qui n'ont pas élevé à temps leur productivité. Ces entreprises disparaissent purement et simplement ou sont rachetées avantageusement par d'autres, après que le capital a été dévalorisé. Les capitaux à forte composition organique ¹ 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 précapitaliste.

À 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 États-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 pré-capitaliste. Ces pays sont devenus alors à la fois un champ d'extraction de matières premières et un réservoir inépuisable de main-d'oeuvre. Ils n'ont depuis d'autres solutions que de se fermer totalement ou avec une extrême rigueur au commerce extérieur, ou bien d'opérer un chantage constant sur les matières premières stratégiques, voire sur la main-d'oeuvre, ou bien encore 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 « modernisation » des entreprises intervient aussi sur le volume de l'emploi à travers la diminution de la consommation des salariés licenciés et de ceux qui restent ou qui les remplacent. L'accroissement du chômage, limitant 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 a été dépendant des marchés des matières premières, en amont, et de la demande très fluctuante tant en quantité qu'en variété de produits textiles, en aval. Cette double dépendance a renforcé les mouvements brutaux du capital et accentué les crises périodiques (1953-1955, 1959-1960, 1964-1965, 1967-1968). 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. En revanche, toute augmentation de la production n'induit qu'une faible élévation des effectifs. Chaque crise est en effet l'occasion d'une centralisation accrue du capital et d'une élévation de sa composition organique, donc de la productivité du travail. De plus,

¹ Ceux des capitaux qui ont accru leur part constante (machines, bâtiments, matières premières...) par rapport à leur part variable (salaires...). Les entreprises qui se modernisent ont le capital à plus forte composition organique.

l'augmentation de la durée de travail, après chaque crise, permet de limiter l'accroissement des effectifs. Par exemple en 1969, une augmentation de 9,5 % de la production textile dans le Nord n'a entraîné qu'une augmentation de 537 salariés après la crise de 1967-1968.

6.2.4. Mais dans le même temps, l'élévation de la composition organique du capital dans certaines entreprises provoque dans d'autres branches la création d'emplois

D'une part la masse de capital accumulé augmente plus vite. Par conséquent une plus grande quantité de capital additionnel est disponible pour être mis en valeur. D'autre part, l'élévation de la productivité dans certaines branches entraîne un surcroît de demande de produits dans d'autres branches. Il faut tout d'abord construire les machines. Des travailleurs exclusivement vouée à leur construction sont recrutés. Mais en nombre moindre, bien sûr, que les emplois supprimés ailleurs. 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 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 terme de prix de force de travail, il y a donc moins de travailleurs qu'il n'en paraît. L'autre contient en revanche 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. À 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 5-10-20 ans.

Enfin très rapidement les procédés techniques les plus productifs s'introduisent aussi dans la sphère de production des machines. En effet si la production restait artisanale dans cette sphère, soumise à la formation lente de spécialistes..., la productivité générale ne s'élèverait que très lentement avec tous les risques qui en découleraient pour le capital: raréfaction et renchérissement de la main-d'oeuvre, concurrence du capital d'autres pays, par exemple, etc.

L'élévation de la composition organique du capital des entreprises modernisées entraîne également une augmentation de la demande de matières premières à transformer. Combien d'ouvriers supplémentaires devront-ils être embauchés? 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 dépend 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 provoquait l'accroissement considérable du nombre d'ouvriers dans les mines de char-

bon, de fer, dans la sidérurgie, il n'en va plus de même aujourd'hui, 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 oeuvre.

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 est amplifié et nécessite donc 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 augmenter jusqu'à saturation. 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, une augmentation absolue du nombre de salariés dans l'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.

L'élévation de la composition organique a pour conséquence d'accroître la production de luxe. En effet, elle fait augmenter considérablement la masse de plus-value. Dès lors, la classe capitaliste va pouvoir en prélever quantitativement beaucoup plus qu'autrefois sous forme de revenus, même si proportionnellement elle en prend moins qu'avant (ce qui reste à vérifier). L'augmentation de la richesse de la classe capitaliste fait naître avec les nouveaux besoins de luxe de nouveaux moyens de les satisfaire.

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...

6.2.5. Le résultat des deux mouvements de suppressions et de création d'emplois

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 qui sert à acheter la force de travail se réduit proportionnellement tout en augmentant absolument. C'est pourquoi, malgré le formidable accroissement du capital en fonctionnement sur le territoire métropolitain depuis le début du siècle, la population active n'a que faiblement augmenté. Les travailleurs remplacés par les machines sont renvoyés sur le marché du travail, et ne trouvent à être employés 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 qui est la leur. Or, en dehors de leur ancienne activité, ces hommes 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. En un an, 14,7 % des ouvriers ont changé d'employeurs.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DES ACTIFS

1901	19.118.000
1906	20.127.000
1911	20.313.000
1921	21.295.000
1926	21.043.000
1931	21.201.000
1936	19.751.000
1946	20.083.000
1954	18.907.000
1962	18.894.000
1968	20.059.000
1976	21.756.000

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR C.S.P.
SELON LE NOMBRE D'EMPLOYEURS AU COURS DE L'ANNÉE 1969

	Nombre d'employeurs				
	1	2	3	4 et +	Total
Cadres supérieurs	96,3	3,4	0,2	0,1	100,0
Cadres moyens	94,0	5,4	0,5	0,1	100,0
Employés	91,8	7,0	1,0	0,2	100,0
Ouvriers	85,3	11,4	2,4	0,9	100,0
Personnel de service	90,4	7,6	1,5	0,5	100,0
Ensemble	88,2	9,5	1,8	0,5	100,0

Source: *Économie et statistiques*, n° 42, fév. 1973, p. 45.

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. 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 6e 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'oeuvre 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 ¹ ».

C'est la raison pour laquelle aussi les entreprises, qui exaltaient la fidélité par des remises de médailles, des discours et des primes diverses, insistent aujourd'hui sur d'autres vertus: la mobilité de poste de travail, d'emploi, de lieu de travail, et sur la formation permanente, etc. C'est la raison pour laquelle enfin, 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 Noguères, 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.

6.2.6. Comment le capital et l'État peuvent gérer la contradiction?

Le capital et l'État ont donc à gérer un mouvement contradictoire de suppressions et de créations d'emplois. Ils devront avoir, de plus en plus, la préoccupation de le gérer avec beaucoup d'attention, sous peine de graves réactions sociales. Dans la gestion de cette, contradiction, ils font 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 était expliqué comment Wendel-Sideler utilise la main-d'oeuvre 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'oeuvre, seront réservées désormais aux salariés de Wendel-Sideler; 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. Wen-*

¹ Commissariat Général au Plan, *Emploi 6e Plan*, tome I, p. 21.

del-Sidelor considère cette force de frappe comme une main-d'oeuvre '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 ».

Les femmes peuvent aussi, dans une certaine mesure, jouer le même rôle de volant de main-d'oeuvre 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.

6.3. La répartition des travailleurs entre nouveaux emplois surqualifiés et nouveaux emplois déqualifiés

6.3.1. Comment opérer cette répartition sans déqualifier en apparence les travailleurs qualifiés ?

Le chef d'entreprise qui accentue la division du travail s'expose à la réaction des travailleurs qui sont concernés. À travers plusieurs conflits sociaux importants (Les Houillères 1961, Sidérurgie lorraine 1967), une procédure a été progressivement établie. La « modernisation » des équipements entraîne, nous avons vu, 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 accélérer les départs à la retraite par la création de la pré-retraite, offrir des postes équivalents dans d'autres secteurs qui ne sont pas encore touchés par la modernisation, faire accéder certains ouvriers qualifiés à certains emplois « surqualifiés » nouveaux, ou confier les postes déqualifiés à de la main-d'oeuvre 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 RNUR 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 ci-dessus ne résolvait que partiellement le problème.

6.3.2. Le travail déqualifié et l'appel à de nouvelles catégories de main-d'oeuvre

La mise en oeuvre 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

¹ *L'Expansion*, décembre 1971, p. 50 et 51. « Les hors-la-loi du travail. »

et dans une certaine mesure, et dans certains cas, la force musculaire. Par contre, il est demandé de la rapidité, une bonne résistance nerveuse, une attention diffuse, mais permanente, de la passivité, c'est-à-dire l'acceptation, sans trouble psychologique ou psychosomatique 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 sensible de la composition de la classe ouvrière.

Le pourcentage de travailleurs immigrés parmi les ouvriers est passé de 8,7 % en 1954 à 11,6 % en 1968. Cependant les taux nationaux ne sont pas les plus significatifs. Les travailleurs immigrés sont nombreux dans deux types de branches d'activités: les branches peu mécanisées nécessitant de nombreux manoeuvres (ils constituent 32,2 % des ouvriers du Bâtiment et des Travaux publics), les branches hautement mécanisées et automatisées nécessitant de nombreux O.S (à Renault-Billancourt ils constituent 62,0 % des O.S. au 31-12-71, contre 9,5 % des ouvriers professionnels ¹.

Ils sont employés en grand nombre lorsque l'entreprise ne dispose pas de main-d'oeuvre 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'oeuvre les taux d'étrangers sont beaucoup moins élevés. Il en est ainsi dans les usines décentralisées de Renault. Les immigrés représentent 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: « *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* » ².

Les « avantages » de la main-d'oeuvre 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 paupérisé des populations considérables, privées de tout moyen de production. Comme les paysans européens du XIXe 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 nationa-

¹ Depuis le changement des classifications intervenu en 1972, les pourcentages sont respectivement, 69,8 % et 22,5 % au 31-12-73.

² *Business Week*, « Europe's imported labor force begins to cost more », 31 mars 1973. Reproduit et traduit par *Problèmes économiques*, La Documentation Française, n° 1336, 5 septembre 1973.

les 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.

ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'ÉTRANGERS PARMI LES OUVRIERS NON PROFESSIONNELS SELON LES ÉTABLISSEMENTS DE LA R.N.U.R.				
<i>Établissements</i>	<i>1971</i>	<i>1972</i>	<i>1973</i>	<i>1976</i>
Rueil D.R.D.	7,7	9,7	9,3	10,9
Billancourt	62,0	66,2	69,8	72,9
Choisy-le-Roi	43,3	45,7	47,5	50,0
Flins	49,3	55,5	58,1	61,9
Dreux	2,2	1,0	1,1	1,2
Orléans	3,0	3,3	2,9	2,0
Cléon	9,2	8,7	10,5	11,5
Sandouville	7,6	11,7	14,1	13,2
Le Mans	0,5	0,4	0,4	0,4
Douai	3,6	5,0	5,7	5,6
Réseau	8,8	8,2	11,0	9,2
Total Régie	36,0	37,4	39,8	39,2

ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'ÉTRANGERS PARMI LES OUVRIERS PROFESSIONNELS SELON LES ÉTABLISSEMENTS DE LA R.N.U.R.				
<i>Établissements</i>	<i>1971</i>	<i>1972</i>	<i>1973</i>	<i>1976</i>
Rueil D.R.D.	2,4	2,1	1,8	2,8
Billancourt	9,5	16,7	22,5	27,1
Choisy-le-Roi	2,7	4,7	8,6	12,1
Flins	3,0	9,4	14,9	18,0
Dreux	0,0	0,0	0,0	1,0
Orléans	1,4	1,4	0,9	0,4
Cléon	1,5	2,3	2,3	2,4
Sandouville	1,0	1,5	1,6	0,0
Le Mans	0,2	0,2	0,2	0,0
Douai	2,8	1,4	4,3	3,6
Réseau	6,6	6,2	6,0	6,4
Total Régie	5,8	9,2	11,8	13,0

Sources : R.N.U.R.

De plus, ils peuvent d'autant mieux accepter des bas salaires que le coût de reproduction de leur force de travail est effectivement 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 États respectifs. Quant à l'entretien des vieux, il est supporté par la famille élargie.

C'est une main-d'oeuvre 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. Peu sont âgés: car, soit ils ont réalisé leur espoir de retourner avec un petit capital, soit ils ont été contraints de revenir dans leur pays d'origine ne trouvant plus d'emploi, ou malades, ou handicapés. Ils sont très mobiles. Pour plusieurs raisons. D'abord parce qu'ils doivent trouver du travail coûte que coûte, même s'il est irrégulier. Ensuite parce qu'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 possibles. 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'oeuvre 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'oeuvre 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 d'autres 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'oeuvre, en particulier, dans les travaux saisonniers ou les secteurs à « crise ». 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, et cela amène le patronat à reconsidérer le problème, comme nous le verrons.

Les « avantages », pour le capital, de la main-d'oeuvre étrangère ont été maintenus, jusqu'à présent, de différentes manières. En recourant à de nouvelles nationalités, le capital conserve un marché du travail « souple » malgré l'extension de l'échelle de la production, et rend encore plus difficile les possibilités d'organisation de ces travailleurs. Étant donné le bas niveau de salaire, le travailleur immigré et sa famille ne peuvent vivre que si la famille reste au pays. L'absence d'une politique sérieuse de logement pour les travailleurs immigrés les empêche de se fixer et de faire venir éventuellement leur

famille. Le maintien du sous-développement, voire son développement, entretient une réserve formidable de main-d'oeuvre peu coûteuse.

Mais, la main-d'oeuvre étrangère commence à présenter un certain nombre d'inconvénients. Il arrive un moment où, 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 (Pernarroya, 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 sont les travailleurs immigrés 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. 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'oeuvre.

Pour toutes ces raisons, la question est ouvertement posée au sein du patronat de savoir s'il faut continuer à faire appel à de nouveaux travailleurs étrangers. « *Considérés autrefois comme les bienvenus - main-d'oeuvre 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 cen-*

¹ *Economie et statistique*, I.N.S.E.E., n° 48, septembre 1973, p. 54-55.

tral 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 ».

Outre ces deux autres réserves de main-d'oeuvre, il existe encore, dans certaines régions, de la main-d'oeuvre 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'oeuvre sans formation et moins coûteuse. C'est ce mouvement qui est étudié au chapitre 7.

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 RENAULT-BILLANCOURT

30/04/66	21,07
31/12/68	28,03
31/03/69	29,75
31/12/71	31,77
31/12/72	31,11
30/04/73	31,83
31/12/74	31,86
31/12/75	31,70

Il est une autre réserve de main-d'oeuvre pour les postes de travail déqualifiés : les femmes. La revue *Économie et statistique* de l'INSEE remarque dans son bilan annuel 1973 de l'emploi ²: « [...] *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 5 ans, leur part dans l'emploi salarié total est passée de 34,0 % à 36,8 % alors que de 1954 à 1968, soit pendant 14 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'oeuvre féminine est traditionnellement peu représentée sont parmi celles qui comptent 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.

¹ *Business Week*, « Europe's imported labor force begins to cost more », 31 mars 1973. Reproduit et traduit par *Problèmes économiques*, la Documentation française, n° 1336, 5 septembre 1973, p. 12-17.

² Bruno Durieux « Bilan de l'emploi en 1973, année médiane du VI^e Plan », *Économie et statistique*, n° 57, juin 1974, p. 17.

« 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 ».

Selon l'enquête « emploi » de 1972 de l'INSEE, les femmes constitueraient 26,5 % des O.S., 41,2 % des manoeuvres. 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 manoeuvres à 59 %. Les objectifs du 6e Plan semblent donc se réaliser.

La main-d'oeuvre féminine présente pour la valorisation du capital au stade actuel d'accumulation de précieux avantages. Elle est déjà scolarisée. Elle est logée et équipée, donc moins coûteuse. 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 disponible: son travail domestique n'est plus fondamentalement indispensable à la reproduction et 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. Enfin la mise au travail des femmes tend également à « détendre » le marché du travail, à diminuer la pression sur les salaires et à accentuer la concurrence entre salariés.

Si le capital a trouvé dans cette main-d'oeuvre 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 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.

**POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS IMMIGRÉS ET DE FEMMES
DANS CHAQUE CATÉGORIE DE PERSONNEL
A BILLANCOURT ET DANS L'ENSEMBLE DE LA R.N.U.R.
AU 1/1/74**

	<i>Immigrés</i>		<i>Femmes</i>	
	Billancourt	Régie	Billancourt	Régie
Manœuvres-gardiens	73,8	26,4	2,0	16,0
Ouvriers non professionnels	69,8	39,8	4,0	7,5
Ouvriers professionnels	22,5	11,8	1,7	2,2
Apprentis	—	3,0	—	0,0
Employés	4,5	2,4	47,1	42,8
Techniciens	1,8	1,4	1,2	1,2
Maîtrise	1,3	0,8	2,9	2,9
Cadres	2,9	2,1	1,8	1,7
Total	31,9	21,5	7,9	8,7

**POURCENTAGE DE FEMMES PARMI LES OUVRIERS
PROFESSIONNELS, NON PROFESSIONNELS
ET L'ENSEMBLE DU PERSONNEL,
SELON L'ÉTABLISSEMENT R.N.U.R. AU 1/1/74**

<i>Établissement</i>	<i>Ouvriers professionnels</i>	<i>Ouvriers non professionnels</i>	<i>Ensemble personnel</i>
Rueil D.R.D.	0,0	0,0	6,9
Billancourt	1,7	4,0	7,9
Choisy-le-Roi	0,0	5,7	5,5
Flins	5,2	10,6	10,3
Dreux	5,0	56,5	43,2
Orléans	0,0	0,0	1,7
Cléon	0,0	0,2	1,5
Sandouville	5,1	15,9	13,4
Le Mans	0,0	0,3	1,8
Douai	0,0	10,4	7,5
Réseau	0,0	0,0	14,7
Total Régie	2,2	7,5	8,7

Source : R.N.U.R.

L'évolution de la division spatiale du travail

6.1. 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, d'une façon générale, et d'une désindustrialisation de la région parisienne et par une augmentation importante des emplois industriels dans les régions jusque-là 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 inquiétant 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, bien que 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 politique de liquidation des Charbonnages et de la «modernisation» 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 ont été accompagnés par une urbanisation désordonnée de l'agglomération parisienne et de certaines autres villes, et par une crise du logement en certains points et une désertification en d'autres.

Devant ces phénomènes, 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 pensait-on, des régions qui avaient trop fondé leur industrialisation sur la présence dans leur sol de « richesses naturelles » épuisables, tel le Nord. À l'inverse, les régions rurales, avec la disparition « inéluctable » de la petite et moyenne propriété ne pouvaient que voir leur population diminuer encore au 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. Tout 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 États-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 des enclaves appelées « réserves naturelles » ou « poumons » (selon les analogies physiologiques très prisées à l'époque par les urbanistes et les 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 importantes loin en province s'expliquaient, disait-on, par l'intervention décisive de l'Etat, pour des raisons politiques, sur des entreprises nationalisées, Renault en particulier. On ne peut pas dire en effet que les incitations des pouvoirs publics à la décentralisation recueillaient un écho immédiat.

TAUX DE VARIATION ANNUELLE MOYEN					
	Dates	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
	1968-1975	+ 0,53			+ 0,81
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		+ 13,40	- 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	+ 0,25
Emplois industriels salariés	1954-1962		+ 1,32	+ 1,13	+ 1,13
	1962-1968		- 1,03	+ 0,98	+ 0,44

Sources : Recensements INSEE.
 * La province s'entend ici France entière moins la région parisienne.

Toutefois une analyse plus fine et plus systématique des résultats du recensement de 1962 aurait pu amener à des conclusions moins tranchées que celles qui faisaient loi à l'époque. Elle aurait pu porter sur les emplois industriels et en particulier les emplois industriels salariés. Une telle analyse montre qu'entre 1954 et 1962, les emplois industriels ont augmenté 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'oeuvre ont été modifiés. Le taux de croissance annuel 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 est devenu positif (+ 0,70 %) et s'est rapproché 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 augmente 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-Charente... À 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 supérieurs à la moyenne nationale. Mais il n'en va 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. 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 a augmenté : 22,6 % en 1971 et 25,4 % en 1973.

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
	1975	16,2	18,8
Population active	1954	17,2	19,1
	1962	18,8	21,0
	1968	19,3	21,6
	1972		20,6
Population ayant un emploi	1954		19,0
	1962		21,0
	1968		21,5
	1972		20,5
Emplois industriels	1954		25,3
	1962		25,8
	1968		23,7
	1972		22,9
	1975		22,4
Emplois industriels salariés	1954		25,9
	1962		26,3
	1968		24,0
	1972		23,2

Sources : Recensements et enquêtes « Emploi ».

7.2. Comment expliquer les modifications de localisation du capital ?

Il ne fait pas de doute que les aides et avantages directs et indirects consentis par l'État et les collectivités locales aux industriels créant des emplois dans certaines régions ont été utiles pour l'industrialisation de ces dernières. À l'inverse, la procédure d'agrément et la redevance instituée en région parisienne a 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 cités 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'exploitation 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'oeuvre ouvrière qualifiée. Les « avantages » de la Province que les industriels découvrent maintenant existaient alors: main-d'oeuvre 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'oeuvre locale des compétences nécessaires. Une telle contrainte était difficilement supportable pour un chef d'entreprise. Si malgré tout il tentait une implantation en province, les « ennuis » n'étaient pas terminés. Le personnel qu'il avait dû former devenait apprécié sur le marché du travail et d'autres industriels étaient tentés de le débaucher par des salaires plus élevés. Le niveau général des salaires ayant alors tendance à monter, pourquoi se décentraliser si c'est pour retrouver de la main-d'oeuvre 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.

Il était également impossible de « déplacer » massivement des ouvriers qualifiés habitant des régions ou villes industrielles vers des régions à industrialiser. La période étant à une forte augmentation de l'emploi dans l'industrie (entre 1954 et 1962 il a augmenté au rythme annuel moyen de + 0,70 % sur l'ensemble de la France, contre + 0,25 % entre 1962 et 1968) et à un manque de main-d'oeuvre (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.

7.3. C'est à partir du moment où tout ou partie de certaines productions a pu être réalisé par de la main-d'oeuvre 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 « modernisé » leurs installations à partir des années 1954-1955, opération facilitée par l'expansion de la production. Ces entreprises appartiennent en général à des branches dont le marché est en plein développement, devient rapidement international et fortement concurrentiel: comme l'industrie automobile, exemple typique, mais aussi comme la construction électrique, l'électro-ménager, etc. La « modernisation » de leurs installations a été rendue nécessaire, non seulement en raison de la concurrence, mais aussi en raison de la pression de plus en plus vive des ouvriers professionnels. La pénurie de main-d'oeuvre qualifiée contraignait à des augmentations de salaire. La relative autonomie des professionnels dans l'organisation de leur travail, leur forte syndicalisation, leur tradition de lutte rendaient hasardeuse toute épreuve de force sur le contenu du travail ou les salaires. For-

tement concentrées en Région parisienne ¹, les entreprises, voulant se moderniser et changer de méthodes de production, ont été confrontées à deux séries de problèmes: trouver de la main-d'oeuvre sans qualification, maintenir leur taux de profit sur longue période.

7.3.1. Trouver de la main-d'oeuvre sans qualification

Il n'était pas possible de réduire brutalement les ouvriers professionnels à des O.S. 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. Les postes de travail déqualifié à la fabrication pouvaient être occupés par des ouvriers sans qualification, à condition de pouvoir les trouver. Or ils faisaient défaut en région parisienne.

Les jeunes arrivant sur le marché du travail avaient généralement un diplôme et cherchaient un emploi correspondant. Les provinciaux venant à Paris ne grossissaient que faiblement la masse des travailleurs sans qualification. Ils avaient le plus souvent un métier ou une qualification. Les femmes qui cherchaient un travail salarié occupaient en grande majorité des emplois de bureaux ou du commerce. Il n'y avait donc comme source abondante et aisément utilisable que les travailleurs immigrés. Et les industriels parisiens n'ont pas manqué d'y recourir. En 1968, 36,5 % des actifs étrangers immigrés en France travaillaient dans la région parisienne. Au 31/12/71, 62,0 % des O.S. de Renault-Billancourt sont des immigrés.

Mais, nous avons vu, dans le chapitre précédent, que l'accroissement de leur nombre a fini par poser des problèmes, limitant les « avantages » que présente cette main-d'oeuvre. 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 (cf. la grève du département 12 à Renault-Billancourt), 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'oeuvre 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. Il n'y a pas d'organisation syndicale au départ. Plusieurs années de tranquillité sont presque garanties. Il a fallu plus de huit années pour qu'éclate une grève au Joint-Français à St-Brieuc, alors que les salaires y ont toujours été particulièrement bas.

La main-d'oeuvre est dispersée, donc a plus de difficultés à s'organiser. Les ouvriers de la Saviem de Caen habitent dans un rayon de 50 km. Ils sont répartis dans plus de 260 communes. Le prix de la force de travail, payé sous forme directe ou indirecte, est nettement moins élevé dans les régions à dominante rurale qu'en région parisienne.

¹ 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'ÉLECTRONIQUE DEPUIS 1955



Source : « Industrie et régions », de P. Durand, *La Documentation française*, 1974 (2^e éd.).

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 cadres y voient une possibilité de «donner plus aisément leur mesure » et d'accroître leur chance de promotion. Les cadres techniques et ingénieurs dont la présence continue n'est pas indispensable, font de fréquents allers et retours 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. Dès lors, il suffit de concentrer dans la région parisienne le travail ouvrier qui n'a pu être encore déqualifié, ainsi que toutes les activités de conception ou presque.

7.3.2. 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 et la baisse tendancielle du taux de profit.

Une marchandise est tendanciellement vendue à sa valeur sociale, déterminée par le temps de travail moyen nécessaire pour la produire dans toutes les entreprises qui la fabriquent. Si un 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 est devenu plus large. Il réalise donc une plus-value extra. 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 continuent à fabriquer la même marchandise avec d'anciens procédés. Il vend, non seulement avec une marge plus grande, mais il vend plus et plus vite. En réalisant plus rapidement la valeur de sa production croissante, il reconstitue son capital argent plus vite et sur une base plus large qu'avant. Le taux et la masse de plus-value augmentent. 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, ont des difficultés croissantes pour vendre. Cette situation privilégiée pour l'entrepreneur « modernisateur » se perpétue tant qu'un autre chef d'entreprise ne réalise pas des gains de productivité égaux ou supérieurs.

Mais 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 augmente, 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. Si la quantité de surtravail fournie par les travailleurs grâce à la mécanisation ou l'automatisation est plus importante, elle diminue cependant relativement au capital nécessaire pour l'obtenir. La part du capital constant augmente par rapport au capital variable.

**PRINCIPALES IMPLANTATIONS
OU EXTENSIONS IMPORTANTES
DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE DEPUIS 1960
(hors région parisienne)**



Source : *Industrie et régions*, de P. Durand.

La rentabilité d'un capital, son taux de profit, se calcule, bien sûr, par rapport à l'ensemble du capital engagé. La plus-value produite est rapportée au capital total: comme la part relative du capital utilisé pour acheter la force de travail, qui, elle, va fournir le surtravail, diminue au profit du capital consacré à l'achat de machines, le rapport de la plus-value produite au capital total engagé, c'est-à-dire le taux de profit, tend à baisser.

Le développement de la productivité du travail sur le mode capitaliste a pour conséquence d'élever le taux et la masse de la plus-value, mais d'abaisser le taux de profit, bien que la masse des profits augmente en raison de la masse croissante de capital qui cherche à être mis en valeur. L'immobilisation de capital est en effet 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, donc en réduisant le taux de profit tendanciuellement.

La plus-value extra n'ayant qu'un temps, le capital doit constamment trouver des moyens nouveaux pour lutter contre la baisse tendancielle du taux de profit inhérente au procès de division capitaliste du travail. L'hypothèse que nous formulons est que la localisation en province du travail déqualifié pouvant être effectué par la main-d'oeuvre 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.

7.4. L'exemple de la Régie Nationale des Usines Renault

7.4.1. L'extension décentralisée de la RNUR

En 1948, 84,0 % des emplois de la RNUR étaient localisés dans l'agglomération parisienne, et plus précisément à Boulogne-Billancourt. En juin 1974, ce pourcentage est tombé à 37,7 %. Le pourcentage d'emplois en région parisienne est de 58,4 %, car l'usine de Flins en fait partie.

Avant la dernière guerre, Louis 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 ¹.

¹ P. Naville, J.-P. Bardou, Ph. Brachet, C. Lévy: *L'État entrepreneur: le cas de la Régie Renault*, Anthropos, Paris, 1971, page 158.

**ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA R.N.U.R.
ET DU POURCENTAGE DES EMPLOIS LOCALISÉS
DANS L'AGGLOMÉRATION ET LA RÉGION PARISIENNE**

<i>31/12</i>	<i>% dans agglomération*</i>	<i>% dans région parisienne**</i>	<i>Effectif total en poste Régie</i>
1945	—	—	23 250
1946	—	—	29 050
1947	84,9	84,9	36 471
1948	85,6	85,6	39 770
1949	84,2	84,2	44 233
1950	85,4	85,4	48 519
1951	82,9	83,1	52 470
1952	77,4	81,7	52 138
1953	74,1	78,5	50 337
1954	73,1	78,4	50 400
1955	69,3	75,7	52 241
1956	66,2	75,1	57 467
1957	64,4	74,7	58 981
1958	62,3	74,9	62 010
1959	61,2	74,6	65 657
1960	59,5	72,2	61 435
1961	59,0	72,0	58 311
1962	56,0	71,7	65 036
1963	55,3	69,4	63 603
1964	53,6	68,0	58 930
1965	49,7	65,4	62 902
1966	49,0	63,5	66 171
1967	47,6	62,2	66 882
1968	48,2	63,3	76 060
1969	45,7	64,5	86 345
1970	43,4	63,3	93 672
1971	41,0	61,6	94 335
1972	38,1	59,8	95 660
1973	37,7	58,5	97 518
1974 juin	37,7	58,4	97 014
1975	35,2	55,7	100 147
1976 avril	34,2	54,2	103 346

Sources : R.N.U.R.

* Agglomération parisienne : Billancourt, Choisy-le-Roi (à partir de 1950) et Rueil.

** Région parisienne : à la liste précédente il faut ajouter l'Île-de-France, à partir de 1951.

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, François Lehideux, lui proposa le maintien des activités de direction dans l'agglomération parisienne et la décentralisation en province des fabrications ¹. Mais la décentralisation envisagée restait étroitement soumise aux capacités de la main-d'oeuvre locale. Par exemple les forges et les fonderies devaient être installées dans le bassin sidérurgique lorrain où se trouvaient déjà l'usine sidérurgique de la SAFE, filiale de Renault, et la main-d'oeuvre 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 François Lehideux, dans une interview réalisée en octobre 1970 par Patrick Fridenson, Louis Renault prévoyait 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* » ².

Ce n'est qu'après la 2e Guerre mondiale, que Renault devenu la RNUR décide d'arrêter de s'étendre dans l'agglomération parisienne et de reporter sa croissance dans la région parisienne, puis au-delà. En 1948, elle crée l'usine de St-Jean de la Ruelle près d'Orléans, puis l'usine de Flins en 1951, de Cléon (en Seine-Maritime) en 1958, de Sandouville (près du Havre) en 1964, de Dreux (dans l'Eure-et-Loir) en 1970, de Douai en 1971. Cette énumération ne tient pas compte de la multitude de filiales créées ou développées depuis 1945 et qui, pour la quasi-totalité d'entre elles, sont localisées hors de l'agglomération parisienne. Alors que l'effectif total des salariés en poste de la R.N.U.R. passait de 49.585 en 1948 à 97.014 en juin 1974, l'effectif de Billancourt restait quasiment stable : 34.028 en 1948, 32.429 en 1974.

7.4.2. La 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 RNUR a été accompagnée 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, ont continué à être développées quasi exclusivement dans l'agglomération parisienne. Par contre, les activités de production automobile proprement dites (usinage et assemblage) ont été étendues 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 le tableau suivant.

¹ Patrick Fridenson, op. cit., p. 282.

² Ibidem p. 282.

	Pourcentage de chaque catégorie de salariés de la R.N.U.R. travaillant dans l'agglomération parisienne (Billancourt, Rueil, Choisy-le-Roi) au 31/12/71	Pourcentage de chaque catégorie dans l'ensemble des salariés de la R.N.U.R.
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 développements », la DRD, est localisée à Rueil-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. Au 31/12/71 ¹, 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, à 67,6 % en 1971, et 60,8 % en juin 1974, au profit des cadres et collaborateurs. Le site de Billancourt comprend à l'heure actuelle trois ensembles d'activités : toutes les activités qui ont trait à la direction et à l'organisation de la production, des ventes, et à la gestion de la RNUR, toutes les activités 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), et deux usines, l'une de mécanique (forges, fonderie, usinage) et 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 31/12/73, 5.688 personnes composées au 4/5 de cadres et collaborateurs. À 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

¹ 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'OS. 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.

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 classé 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 relais prévus* » pour l'ensemble des ateliers et usines de la RNUR. 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 31/12/73, dont 135 cadres et 754 collaborateurs¹.

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.

D. L. Limon, dans son étude sur « L'évolution des effectifs ouvriers de la direction générale des fabrications de la RNUR: 1953-1960-1965 »², 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 dit. Etant dépendant 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 d'une part par leur localisation dominante à Billancourt et d'autre part par une proportion élevée d'ouvriers qualifiés. 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 % 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. 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. 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%.

¹ Le siège social de la RNUR 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).

² Rapport ronéoté de la direction centrale du personnel et des relations sociales, Régie nationale des usines Renault, décembre 1965.

**ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'OUVRIERS AFFECTÉS
A LA PRODUCTION ET A L'ENTRETIEN
DES MOYENS DE PRODUCTION,
SELON LES USINES DE LA R.N.U.R.**

Années	Billancourt	Le Mans	Orléans*	Choisy-le-Roi	Flins	Cléon
1953	38,2	36,7	35,5	9,7	23,5	—
1960	38,0	39,8	31,3	29,0	27,3	36,3
1965	43,4	38,4	33,2	28,8	30,3	33,8

* Saint-Jean de la Ruelle.

**ÉVOLUTION DE LA PART D'OUVRIERS
DES SECTEURS « A » ET « B » TRAVAILLANT A BILLANCOURT**

	Secteur « A »*	Secteur « B »**
1953	78,4	84,2
1960	58,7	63,7
1965	48,4	58,6

* Secteur « A » : carrosserie-montage, fonderie, usinage, forge, décolletage.

** Secteur « B » : entretiens, machines-outils, outillage, manutention, transport.

**ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'O.P. DANS CHAQUE SECTEUR,
SELON LES USINES DE LA R.N.U.R.**

	Années	Billancourt	Le Mans	Orléans	Choisy-le-Roi	Flins	Cléon
« A »	1953	23,4	11,9	10,8	53,6	9,7	—
	1960	21,4	13,3	5,9	51,6	4,1	13,0
	1965	23,1	11,6	5,4	27,2	4,4	7,9
« B »	1953	50,3	46,7	45,7	3,6	23,0	—
	1960	51,0	36,8	39,6	3,5	28,9	38,4
	1965	53,5	40,6	44,0	38,7	32,8	41,0

Sources : D.L. Limon.

Le troisième ensemble d'activités de Billancourt est constitué par les deux usines: l'UFMB (Usine Fabrication-Mécanique Billancourt) et l'UCMB (Usine Carrosserie-Montage Billancourt). La première compte, au 31/12/73, 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'UCMB contre 4,4 % dans les ateliers de carrosserie montage de l'usine Pierre Lefauchaux de Flins. La même année, l'UFMB comprend 32,0 % d'O.P., et son équivalent en province, l'usine de Cléon, 7,9 % dans les ateliers de même fabrication.

La nature des activités localisées à Billancourt explique que 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 RNUR. De même, la moindre déqualification du travail ouvrier explique la proportion d'O.P. parmi les ouvriers, nettement supérieure à celle des usines de province: 31,5 % au 31/12/71, 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, ne comprend que 1.219 salariés en juin 1974. Elle est parmi les plus petites des usines de la Régie, juste avant Saint-Jean de la Ruelle (903) et Dreux (656). Les activités en sont la fabrication de ressorts, de tuyauteries, de pièces en plastique stratifié et la remise à neuf des moteurs en échange standard. Le profil professionnel du personnel est celui d'une usine de province de Renault: 88,5 % d'ouvriers dont 80,9 % de non-professionnels ¹, 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 30/06/74), 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 30/06/74 (elle n'en comprenait que 9.826 au 31/12/67). Il s'agit d'une usine de carrosserie, avec ateliers de tôlerie (R12 et R5), de peinture, de sellerie, de câblage et de montage (R5, R12, R16, Break R12, RI 2 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 RNUR qui a la plus forte proportion d'ouvriers (89,8 %) et parmi eux la plus forte proportion de « non professionnels » (85,5 %) ², 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'UFMB. 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'UFMB: 92,1 % contre 68,0 %. Sur l'ensemble de l'usine (secteur «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 30/06/74), construite en 1964, est, comme Flins, une usine de carrosserie et de montage (R15, R16, R17) pour l'essentiel de son activité. 90,9 % du personnel est ouvrier, dont 89,1 % d'O.S. (31/12/71). 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 %.

¹ 43,3 % des non-professionnels sont des travailleurs immigrés au 31/12/71, 47,5 % au 31/12/73.

² Le changement de politique de classification, intervenue en 1972, a eu pour conséquence à Flins une diminution sensible du pourcentage de « non professionnels » parmi les ouvriers: 67,2 % au 30/06/74. Par contre, à la différence de Billancourt, la proportion d'ouvriers dans l'ensemble du personnel n'a pas baissé: 87,8 %.

L'usine de Dreux date de 1970. Elle compte au 30/06/74 656 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'oeuvre féminine. Les travailleurs immigrés y sont inexistant. On y produit des pièces en plastique stratifié moulées sous presse (pare-chocs de la R5) et des pièces en mousse de plastique injectée.

La dernière en date des usines, 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 31/12/72, et 84,0 % des ouvriers sont des O.S. Parmi eux on compte 10,4 % de femmes.

7.5. L'exemple de l'usine du Joint-Français à Saint-Brieuc ¹

Pour illustrer le processus de décentralisation, on peut prendre aussi l'exemple de l'entreprise Le Joint-Français, appartenant au groupe CGE. En 1962, dans la première vague d'industrialisation de la Bretagne qui a vu la CSF installer une unité à Brest et le CNET 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 premier atelier fonctionne. En dix ans, l'usine atteint les mille emplois (contre 1.500 prévus). Comme l'écrit Michel Philipponneau, 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'oeuvre 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'oeuvre 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 15 jours à l'usine, 34,4 % entre 15 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. La moitié des femmes étaient inactives ou femmes de ménage. Ils résident dans un rayon de 15 km et viennent à l'usine par leurs propres moyens. Le Joint-Français a pu se permettre de pratiquer pendant longtemps une politique de bas salaires (y compris par rapport aux entreprises de Saint-Brieuc) en raison des caractéristiques de cette main-d'oeuvre et des difficultés

¹ Les données ci-dessous sont extraites de l'ouvrage de Michel Philipponneau, *Au Joint-Français*, Presse Universitaire de Bretagne, 1972.

pour que les organisations syndicales s'y développent. Les 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 est venu de Bezons. Il « *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 à Bezons. « *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'oeuvre 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 dons à 1.4400.000 F, soit à 14.400 F par emploi créé. Ce qui est considérable. Ces dons se décomposent en :

<i>État (estimation).</i>	
— Prime d'équipement (15 à 20 % des investissements)	7 000 000
— Prime pour frais de formation du personnel (!) (1 000 F par ouvrier).	3 000 000
<i>Collectivités locales (chiffres exacts).</i>	
— Cadeau sur le prix de vente du terrain industriel équipé (différence avec le prix de revient de 14 ha).	2 636 100
— Cadeau sur le prix de vente de l'eau pendant 5 ans.	100 000
— Prime de 700 F par emploi créé pendant les premières années.	580 000
— Aménagement des espaces verts de l'usine pris en charge par la municipalité.	95 000
— Dégrèvement total de la patente pendant 5 ans.	1 000 000
	14 411 100 F

Mais nous voyons qu'aussi importants que sont ces cadeaux, ce « capital dévalorisé », c'est dans la surexploitation de la main-d'oeuvre briochine que l'on trouve les raisons de « l'extension décentralisée » du Joint-Français. Tout se passe comme si les travailleurs de Saint-Brieuc travaillent un tiers de temps de plus que ceux de Bezons avec en plus

une productivité supérieure. La masse supplémentaire de plus-value extraite est bien plus importante que le « capital dévalorisé » reçu en dons. Il semble que la CGE et la direction du Joint-Français aient tiré des leçons du conflit de 1972. Depuis, 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*, sept. 1974).

Les développements précédents n'impliquent cependant 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 politiques visant à attirer des capitaux dans des régions d'émigration ne manquent pas. D'autres facteurs peuvent leur enlever de l'intérêt. De même, les activités administratives et les activités de conception et de décision ne se concentreront pas nécessairement de plus en 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 et de gestion 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.

7.6. L'exemple du Sud des États-Unis

Le processus que nous venons d'observer en France ne lui est pas propre. On l'observe aussi dans la plus grande métropole capitaliste : les États-Unis. Dans son numéro du 2 septembre 1972, la revue *Business Week* a publié une étude intitulée : « The new rich South: Frontier to Growth »¹, montrant comment le Sud des États-Unis connaît depuis quelques années une industrialisation et une urbanisation rapides.

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 et de la pâte à papier... Le revenu par tête au Sud y était très inférieur au revenu moyen par tête de l'ensemble des États-Unis : de 50 % en 1930. Ce chiffre masque d'ailleurs des inégalités locales considérables, plus importantes encore que dans d'autres régions.

À partir des années soixante, un renversement complet de tendance est observé. 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 onze États du Sud, alors que le taux d'urbanisation de l'ensemble des États-Unis n'augmente 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.

¹ Traduction *Problèmes économiques*, La Documentation Française », 24 janvier 1973.

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 d'usines nouvelles par des sociétés du Nord. La part des emplois des secteurs du caoutchouc, des plastiques, du matériel de transport, des composants électriques localisés au Sud par rapport à l'emploi total de ces secteurs est passée de 11 % à 20 %.

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'oeuvre 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 États, la moyenne est bien plus basse. En Caroline du Nord, l'un des États du Sud les plus industrialisés, les salaires hebdomadaires sont les plus bas de tous les États-Unis. En Arkansas, Dan Reback, administrateur de la commission de développement de l'État, 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 États 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'oeuvre 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 États-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 États 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 par 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'oeuvre 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'Uni-

versité 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 États-Unis), et augmentent, bien que les revenus soient en croissance. 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 à \$ 3.776.

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'oeuvre, 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 États-Unis (Japon, Allemagne fédérale, Grande-Bretagne, Canada, France) choisissent également les États 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; Rhône-Poulenc au Texas; Pechiney-Ugine-Kuhlmann (PUK) au Maryland; Poclain en Virginie ¹. 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 États du Sud, là où précisément, la protection sociale est la plus faible.

7.7. Une nouvelle phase de l'impérialisme

7.7.1. Les études sur l'impérialisme

Il est apparu, en effet, très vite que les avantages qui pouvaient être tirés de la force de travail des régions rurales paupérisées, 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 sur-exploitation de sa main-d'oeuvre, au pillage de 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.

¹ Jay Mc Culley « Inquiétude des syndicats américains. Les investissements étrangers s'orientent vers les régions à faible protection sociale », *Le Monde*, 23 juillet 1974, p. 11.

Mais ces pressions, toujours délicates à manier, ne peuvent durablement résoudre les difficultés grandissantes du capital monopoliste occidental pour être mis en valeur. Il lui faut rechercher de nouvelles conditions de valorisation. Or, de nombreux pays paupérisés se trouvent dans la situation de devoir attirer rapidement des capitaux étrangers à n'importe quel prix. Ces pays ont pour caractéristiques d'avoir une population dans un état de grande pauvreté, en raison de la destruction de l'économie traditionnelle par la colonisation et la concurrence des produits capitalistes, et en augmentation rapide, sans que cette tendance puisse être à court et moyen terme. Il en résulte un grave problème d'emplois. La faiblesse des richesses naturelles de ces pays ou bien le manque de disposition effective des revenus de l'exploitation de ces richesses lorsqu'ils en sont dotés, ne permet pas à l'Etat ou au capital privé national d'avoir une relative autonomie dans l'orientation du développement économique. Les gouvernements locaux défendent une politique économique capitaliste, ou de capitalisme d'Etat. Dans bien des cas, leur sécurité militaire dépend directement ou indirectement (par l'approvisionnement en armement) des métropoles capitalistes. Leur seule richesse est d'offrir une main-d'oeuvre abondante, jeune et contrainte de se vendre à un prix très bas.

Aussi 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'oeuvre docile et peu coûteuse. Le placement direct de capitaux dans les pays paupérisés méritent d'être suivi et analysé.

7.7.2. « 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'oeuvre est abondante, les prix de revient sont les plus 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'oeuvre 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'auto-satisfaction 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'oeuvre. Plusieurs fabricants allemand ont baissé pavillon: Zeiss-Ikon, Voigtlander par exemple. D'autres ont répliqué en déplaçant leurs capitaux dans des pays où la main-d'oeuvre 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'oeuvre très qualifiée.

La société Rollei a fait mieux. Elle tente, seule, 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 ¹. Outre les avantages offerts 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 1 à 10 (!), 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 OS. Le Dr Westphal insiste même sur la formation de 500 Singapouriens en Allemagne. Mais, il nous apprend aussi qu'à Braunschweig, maison mère de Rollei, 250 à 300 collaborateurs ont été 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 était entièrement restructurée. Les unités localisées en Allemagne ont été dédiées aux 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 ont été développées 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 la main-d'oeuvre allemande. 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.

¹ Un dollar-Singapour = 1,85 F (avril 1974).

Depuis plusieurs mois, le CNPF multiplie les rencontres pouvant favoriser le développement du commerce extérieur français et des investissements français à l'étranger. Les assises nationales 1974 ont pour thème « Portes ouvertes sur le monde ». Chaque numéro de la revue mensuelle *Patronat* consacre plusieurs articles à la préparation de ces assises et livre des documents montrant tout le parti que l'on peut tirer d'implantations industrielles dans les « pays sous-développés ». Le numéro d'avril 1974 relate différentes expériences dans le Sud-Est asiatique.

La société des tricots Montagut (3.000 salariés en 1973), après être allée au Portugal, en Espagne et en Corée du Sud, a créé une nouvelle société dans l'Etat de Singapour (580 km², 2.000.000 habitants), où 75 % de la population a moins de trente ans. Cette société comprend 60 % de capitaux européens, 30 % de capitaux chinois (Taiwan), 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, M. Léo Gros, loue l'habileté et l'ardeur de la main-d'oeuvre 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'oeuvre s'adapte facilement à différents travaux* ».

Le turn-over de la main-d'oeuvre est toutefois 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. Les réserves de main-d'oeuvre 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. Le turn-over très élevé devient néanmoins 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 à faire au 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. Un premier bilan 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 établissements 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 ¹.

Singapour devient une tête de pont pour l'Asie, de toutes les sociétés multinationales: British Petroleum, Mobil, Shell, Hitachi, Mitsuishi, General Electric, Hewlett-Packard, Philips, Sanyo, Siemens, Ford, Rollei, Timex, Mc Graw-Hill, Dunlop, Unilever, Nestlé, 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 nom-

¹ Éléments extraits de la fiche technique sur Hong Kong publiée par la revue *Patronat* d'avril 1974 « Sous-traiter à Hong Kong: île du libre échange ».

bre d'usines est passé de 548 occupant 27.416 personnes en 1960, à 1.958 faisant travailler 178.875 ouvriers en 1972 ¹. Formose (Taïwan) a accueilli pour un milliard de dollars d'investissements étrangers en 1973 (Singapour, 580 millions en 1971).

En Corée du Sud, l'industrie manufacturière a été 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 États-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 bien sûr inférieurs à ceux des pays industrialisés. Si le salaire horaire moyen est dans le secteur industriel de 0,27 US \$ en Corée, il est de 1,01 US \$ en France, 1,31 US \$ au Japon, 2,29 US \$ en Allemagne, et 3,69 US \$ aux États-Unis ².

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.

7.7.3. La Tunisie, l'Égypte, le Sénégal,... se lancent dans la course

La Tunisie rejetant les orientations socialisantes de son ancien ministre de l'économie, M. Ben Salah, 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 4e plan (1973-1976), la population en âge d'activité (15 à 64 ans) doit s'accroître de 384.000 individus. Escomptant que 46.000 d'entre eux poursuivront leurs études et que 20 % seulement des femmes chercheront 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 118.700 demandes seront satisfaites et que l'on enregistrera un déficit de 79.000 emplois. D'ici à 198, 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, fut-ce en abdiquant toute souveraineté. Il 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 matières et machines 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

¹ *Neue Zürcher Zeitung*, 5 et 13 août 1973.

² Selon l'Economic Planning Board de la République de Corée.

distribués sont imposés au taux réduit de 6 à 8 %. Les résultats ne se sont pas fait attendre. Aux dires du ministre du Plan, Mansour Moalla, lors des trois journées d'information organisées pour le patronat français les 6, 7 et 8 mars 1974 ¹, 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? Les raisons en sont, selon lui, les suivantes : les salaires sont six à sept fois moins élevés qu'en Europe ; la paix sociale y règne et le gouvernement « politiquement sûr » s'en fait le garant ; les avantages fiscaux sont considérables ; les Japonais, les Hollandais, les Allemands et les Italiens, plus rapides que les industriels français, s'installent en Tunisie et vont concurrencer efficacement leurs produits s'ils ne font rien, la France est d'ores et déjà tombée au 5e rang des investisseurs, avec moins de 10 % du montant total des investissements étrangers ; la Tunisie peut à terme devenir un point de départ pour conquérir le futur marché de 200.000 millions de maghrebins sortis d'une économie d'auto-subsistance.

Les efforts d'information, tant du gouvernement tunisien que du CNPF, font qu'à l'heure actuelle 29 projets d'implantations industrielles françaises 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'oeuvre. Il se trouve qu'il existe en Tunisie, dans ces domaines, un artisanat développé et une main-d'oeuvre 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 décomposition du travail où ils sont parvenus, de la force de travail simple.

Le gouvernement sénégalais, conscient de la surenchère que se livrent les pays paupérisés 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 viable 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* » ². Les entreprises qui s'installeront jouiront d'une main-d'oeuvre 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 25 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'État! Les pays dont l'économie traditionnelle a été ruinée par le colonialisme et la concurrence des produits capitalistes sont amenés maintenant à faire des cadeaux royaux aux grandes sociétés capitalistes pour qu'elles leur offrent quelques emplois.

¹ *Le Patronat*, « Investir en Tunisie », n° 349, mai 1974, p. 52.

² Jacqueline Grapin « Pour attirer les investissements étrangers, le Sénégal s'apprête à instituer une zone franche industrielle », *Le Monde* le l'économie du 20 novembre 1973, p. 20.

7.7.4. ... et même des pays d'Europe...

Un des premiers pays à avoir été paupérisé par la concurrence du capitalisme naissant, l'Irlande en est à pratiquer la même politique que la Malaisie ou la Tunisie ¹. Elle offre aux investisseurs étrangers sa main-d'oeuvre abondante, sous-employée (elle a le taux de chômage le plus élevé de la CEE, et près de la moitié de sa population active est occupée par l'agriculture), la moins coûteuse et la plus pauvre de la CEE. À proximité des grands centres urbains et industriels de l'Europe, une telle force de travail est séduisante. L'Irlande consent des subventions à fonds perdus pouvant atteindre 50 % des coûts d'équipements, des subventions pour la formation de la main-d'oeuvre et pendant 15 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'oeuvre. Sur les 732 entreprises industrielles qui ont été 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'oeuvre* », 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 États-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 ² ! 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.

7.7.8. Les conséquences de la nouvelle phase de l'aménagement capitaliste de l'espace

Au vu des informations précédentes, il est permis d'affirmer que nous assistons bel et bien au développement d'une nouvelle phase de l'impérialisme et de la division internationale du travail. Nous n'avons retenu ici que l'implantation de capital dans les pays paupérisés. Il y a d'autres formes de division internationale du travail caractéristiques de cette phase nouvelle de l'impérialisme: la sous-traitance, la vente d'usines clés en main, le « drainage des cerveaux », etc. qu'il conviendrait d'étudier pour être complet. Après avoir paupérisé certaines régions et de nombreux pays, le capital les « investit » directement bouleversant la géographie et les rapports politiques et économiques.

¹ Nicole Bemheim, « Au-delà du drame Irlandais, un avenir prospère pour les gens de Dublin », *Le Monde* du 23 février 1974, p. 5. Remi Huppert, *Le Monde de l'économie*, 13 novembre 1973.

² Guy de Faramond, « L'industrie suédoise emploie le cinquième de ses effectifs en dehors du territoire national », *Le Monde de l'économie*, 20 novembre 1973.

De la même façon que la mise au travail des femmes introduit une fraction importante de la population dans le rapport antagonique du travail et du capital avec toutes ses conséquences idéologiques, politiques et économiques, de même l'industrialisation de régions rurales les fait basculer dans « l'histoire moderne ». C'est pourquoi il est étonnant que l'on ait été surpris par l'apparition et la multiplication de grèves d'un type nouveau dans l'Ouest de la France, par exemple. Une vie sociale et politique nouvelle se développe dans ces régions, dégagées progressivement de rapports sociaux pré-capitalistes.

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'oeuvre encore moins coûteuse que la main-d'oeuvre 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 paupérisés pour la transformation des produits a en germe, une redéfinition des rapports internationaux et un contrôle mutuel accru.

8.

La contradiction entre l'évolution de la division capitaliste du travail et la formation de la force de travail

8.1. La promotion sociale mise en échec

La bourgeoisie a constamment développé l'idée qu'en régime capitaliste tout travailleur intelligent, laborieux et économe pouvait lui aussi devenir patron et accéder à la notoriété publique et à l'honorabilité. 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 que d'être maintenue dans le même état d'infériorité et de dépendance.

Mais il est apparu 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 a constamment augmenté, au point de ne jamais pouvoir être rassemblé 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 de la bourgeoisie, le thème du progrès technique et de la science est alors devenu central. S'il est vrai, argumente-t-on, 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, disait le Général de Gaulle? 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 cer-

tes 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 de forte expansion de la production et de modernisation progressive qu'a connue la France de la dernière guerre jusqu'aux années 65-66 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 se développer et à être 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 (mécanographes, 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 leurs attraits, 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.

C'est dans cette période de crise de confiance vis-à-vis de l'enseignement, du progrès, et d'incertitude face à l'avenir que nous nous trouvons. 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. Cette crise larvée peut être analysée à travers l'évolution de l'efficacité sociale des diplômes, la critique du contenu de l'enseignement, et la fonction effective de la formation professionnelle continue.

8.2. L'efficacité sociale des diplômes

Une contradiction est en cours de formation entre d'une part la généralisation et la prolongation de la scolarisation et 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.

8.2.1. La prolongation de la scolarité et l'élévation du niveau scolaire

La prolongation de la scolarité obligatoire 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 de plus de 14 ans, en 1962, 1968, 1972. La scolarisation obligatoire des jeunes jusqu'à 16 ans est entrée en vigueur à la rentrée scolaire 1968-1969 conformément à l'ordonnance n° 5945 du 6 janvier 1959.

TAUX DE SCOLARISATION DES FILS D'OUVRIERS
SELON LEUR TRANCHE D'ÂGE ET L'ANNÉE ¹

	<i>15-16 ans</i>	<i>17-19 ans</i>
1962	54,4	26,6
1968	71,2	33,4
1972	88,1	46,5

À la date d'entrée en vigueur de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, celle-ci était déjà réalisée pour plus des 2/3 des fils d'ouvriers. De même, aujourd'hui, la moitié des fils d'ouvriers de 17 à 19 ans est encore scolarisée. En l'espace de 10 ans, leur proportion a doublé. Les travaux de Debeauvais et Maes montrent que le même phénomène avait été observé lors de la prolongation de la scolarité à 13 ans, puis à 14 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 de la force de travail 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. Parmi les ouvriers de la même

¹ Sources: pour 1962 et 1968, les données proviennent des recensements de la population (cf. volume Formation 1968) et pour 1972 de l'enquête « emploi », dont la conception rend les résultats comparables à ceux des recensements (collection INSEE, D 33-34, juin 1974).

tranche d'âge, il était de 60,3 % 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, employées de bureau, de tous âges ont en 1972 un taux de non diplômés 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 a sensiblement augmenté: 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.

8.2.2. 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

Pour 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 tout d'abord prendre une population ayant tel niveau de diplôme à un moment donné et voir comment elle est ventilée au bout d'une période donnée entre les différentes qualifications auxquelles le diplôme considéré permet normalement d'accéder. Il faudrait ensuite prendre, par exemple dix ans plus tard, une population ayant les mêmes caractéristiques que la précédente (diplôme, âge, sexe, etc.) et voir comment elle est ventilée à son tour entre les mêmes qualifications que dans le premier cas au bout d'une période de même durée. Pour procéder ainsi, il faudrait donc 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 peuvent les donner. 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.

À 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, 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 C.A.P. 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). Nous comparons ensuite 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'accès 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 « X ».

En 1968, un jeune ouvrier de 15-24 ans, titulaire d'un CAP avait trois chances sur cinq d'être ouvrier qualifié ou contremaître (62,5 % exactement). Un jeune ouvrier, de la même tranche d'âge, sans diplôme technique ou professionnel, avait en 1968 une chance sur trois d'être aux mêmes postes : 29,8 % exactement. Si l'on prend les jeunes ouvrières, l'écart de probabilité d'accéder à un poste qualifié entre diplômées et non diplômées est encore plus faible : 52,7 % pour les premières, 26,7 % pour les secondes.

Mais ce qui est encore plus important à observer est qu'entre 1962 et 1968 la probabilité des jeunes ouvriers et ouvrières 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. Dans le même temps, 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 et 26,0 points.

SUR 100 JEUNES OUVRIERS DE 15 A 24 ANS	
En 1962	En 1968
<i>Ayant un C.A.P. ou équivalent :</i>	
1 était contremaître	1 contremaître
70 ouvriers qualifiés	61 ouvriers qualifiés
26 O.S.	33 O.S.
3 manœuvres	5 manœuvres
<i>N'ayant aucun diplôme technique ou professionnel :</i>	
1 contremaître	1 contremaître
30 ouvriers qualifiés	29 ouvriers qualifiés
39 O.S.	40 O.S.
30 manœuvres	30 manœuvres

SUR 100 JEUNES OUVRIÈRES DE 15 A 24 ANS	
En 1962	En 1968
<i>Ayant un C.A.P. ou équivalent :</i>	
une était contremaîtresse	une contremaîtresse
58 ouvrières qualifiées	52 ouvrières qualifiées
32 O.S.	33 O.S.
9 manœuvres	14 manœuvres
<i>N'ayant aucun diplôme technique ou professionnel :</i>	
aucune contremaîtresse	aucune contremaîtresse
26 ouvrières qualifiées	27 ouvrières qualifiées
50 O.S.	44 O.S.
24 manœuvres	29 manœuvres

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

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 la probabilité d'accéder au niveau « ouvrier qualifié » ou « contremaître », puisque le délai pour y parvenir est allongé de dix ans par rapport aux tableaux précédents¹.

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 continue 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 quatre chances sur cinq en 1962 à deux chances sur trois en 1972.

Évolution de la probabilité pour un ouvrier de moins de 35 ans titulaire d'un C.A.P. ou d'un diplôme équivalent d'appartenir aux différentes catégories ouvrières

<i>Hommes seulement</i>	1962	1968	1972
Contremaître	4,1	3,3	4,4
Ouvrier qualifié	69,8	65,9	61,9
O.S.	23,0	27,1	30,0
Manœuvre	3,1	3,7	3,7
	100,0	100,0	100,0

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

Évolution de la probabilité pour un homme de moins de 35 ans, titulaire d'un C.A.P. ou d'un diplôme équivalent comme diplôme le plus élevé, d'être ingénieur, technicien, O.Q., O.S., etc.

	1962	1968	1972
Ingénieur	0,3	0,4	0,2
Technicien	8,7	8,0	7,9
Contremaître	3,7	3,0	4,0
Ouvrier qualifié	63,6	60,4	56,9
O.S.	20,9	24,8	27,5
Manœuvre	2,8	3,4	3,5
	100,0	100,0	100,0

Sources : *Ibid.*

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

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

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 10 ans plus tôt au recensement de 1962, ils étaient de 8,7 % et 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.

Quant à la probabilité d'un titulaire d'un brevet de l'enseignement professionnel et technique d'être technicien ou ingénieur, elle varie suivant le type de brevet. Parmi les hommes de moins de 35 ans en 1968, ayant comme diplôme le plus élevé un brevet professionnel, 3,1 % sont ingénieurs et 36,4 % techniciens. Ceux qui ont un brevet d'étude industrielle, 3,8 % sont ingénieurs et 50,1 % techniciens. Les titulaires d'un brevet technique ou un brevet technique supérieur sont à 14,6 % des ingénieurs et à 60,8 % des techniciens.

La première observation à faire est que 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 BTS. Est-ce que cela proviendrait de la tranche d'âge retenue: moins de 35 ans? On pourrait en effet supposer que l'accession à technicien et ingénieur de ceux qui ne le sont pas rapidement se fait après 35 ans. Mais il n'en est rien. La proportion de titulaires d'un brevet de l'enseignement professionnel ou technique de tous âges 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.

Est-ce que le phénomène noté à propos des titulaires de C.A.P. se retrouve parmi les titulaires d'un brevet technique? Est-ce que leur probabilité d'être techniciens ou ingénieurs diminue? La réponse est difficile à donner dans l'état actuel des informations. Nous ne disposons pas des résultats pour 1972. Donc, notre analyse est limitée à la période 1962-1968.

Si l'on considère les titulaires de tous âges, les titulaires de moins de 35 ans et les titulaires de 25 à 34 ans, la probabilité est quasiment la même en 1962 et 1968 pour les titulaires d'un brevet professionnel (BP), et augmente légèrement pour les autres (BEI, BT, BTS), entre 2 et 4 points. Par contre, on a la tendance inverse pour les 15-24 ans, sauf les titulaires d'un BT ou d'un BTS.

ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'INGÉNIEURS OU DE TECHNICIENS PARMI LES TITULAIRES D'UN DIPLÔME TECHNIQUE DE 15-24 ANS

	1962	1968
BP (brevet professionnel)	33,4	28,4
BEI (brevet d'étude industriel)	50,2	46,6
BT (brevet technique) et BTS (brevet de technicien supérieur)	68,3	71,2

Faut-il voir dans ces résultats un renversement de tendance? Est-ce simplement l'allongement du temps nécessaire pour être promu? Est-ce que l'évolution divergente des titulaires du BT-BTS est due à une modification de la composition de ce groupe, qui en 1968 comprendrait une plus forte proportion de titulaires d'un BTS? En l'état actuel des informations, il est difficile de répondre à ces questions. 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 est la plus forte et la plus inquiétante. En 1972, 67,5 % des femmes, ayant un emploi administratif et étant titulaires d'un bac, 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'employée 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.

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 d'un peu plus d'une chance sur trois à trois chances sur quatre 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					
	<i>Non diplômés</i>	<i>C.A.P. (équiv.)</i>	<i>B.P.</i>	<i>B.E.I.</i>	<i>B.T.-B.T.S.</i>
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
Ouvriers qualifiés	26,0	60,4	38,3	29,5	12,8
O.S.	40,0	24,8	11,0	8,3	3,8
Manœuvres	25,7	3,4	1,7	1,6	0,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Si l'on considère maintenant les emplois administratifs, la répartition entre les trois niveaux hiérarchiques (cadres administratifs supérieurs, cadres administratifs moyens, employés de bureau) des titulaires du CEP et des titulaires du BEPC âgés de moins de 35 ans ne varie guère entre 1968 et 1972: légère augmentation du niveau pour les hommes, légère baisse pour les femmes. Par contre les écarts entre sexe sont importants. En 1972, sont employés de bureau 74,7 % des hommes et 93,6 % des femmes titulaires du CEP, 62,9 % des hommes et 87,1 % des femmes titulaires du BEPC. Outre ces écarts hommes-femmes, il importe 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'ensei-

gnement 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).

8.2.4. Conséquences de la contradiction

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'oeuvre diplômée sur-numéraire 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 ce n'est pas voir que cette mauvaise orientation n'est que la traduction de la différence de rapidité entre le mouvement de « surqualification-déqualification » du travail, et les changements de l'institution scolaire, et que les seconds ne peuvent qu'être constamment en retard par rapport au premier. Les conséquences sociales du développement de la contradiction mise 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.

8.3. La crise du contenu de l'enseignement

S'il est vrai que le mouvement de « déqualification-surqualification » est à l'oeuvre, il ne peut pas ne pas provoquer une distorsion entre types de main-d'oeuvre nécessaire et les formations dispensées par l'appareil scolaire. Quelle formation donner aux futurs travailleurs sans qualification dont le capital a besoin? 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 Économique et Social « L'enseignement et les réalités économiques et sociales »¹. Plus personne depuis mai 1968 n'ose se déclarer satisfait de la formation dispensée. L'actuel ministre de l'éducation reconnaissait récemment dans un entretien avec *Le Monde*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*

¹ *Journal Officiel.*, 23 mars 1971, « Avis et rapports du CES », n° 4.

² *Le Monde*, 20 juin 1974, page 10.

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 dénoncée 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, à continuer à se développer.

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 et 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 à 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, 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 idéologique sur la promotion sociale, qui a joué un rôle dans le mouvement de prolongement spontané de la scolarisation, était contredit par les faits. Parents et enfants ont été pris, à leurs propres yeux, en flagrant délit d'avoir été bernés.

De fait, le chômage des jeunes, et en particulier des jeunes diplômés, a augmenté et n'a pas cessé depuis. De plus, comme nous l'avons vu, 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 effectivement éclaté ouvertement et successivement de l'enseignement supérieur aux établissements secondaires. Il va sans dire que d'autres facteurs ont été nécessaires pour que des luttes se déclenchent. Mais la base matérielle de la crise et de sa poursuite est, nous semble-t-il, 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 le capital a besoin de main-d'oeuvre non qualifiée. Le recours à de la main-d'oeuvre étrangère ayant des limites, l'utilisation de jeunes scolarisés jusqu'à 16 ans, à des postes d'O.S. devient nécessaire.

8.4. La fonction de la formation professionnelle continue

Reprenant une présentation de Claude Blondel (adjoint au secrétaire général du comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale), lors d'une conférence de l'OCDE en 1971, la revue *Liaisons sociales* résume ainsi les missions fondamentales assignées par le gouvernement à la politique de formation professionnelle continue: « *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* ¹ ».

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 pré-formation.

Compte tenu de l'évolution du travail telle que nous l'avons analysée, quelle fonction remplit la formation professionnelle continue? Comme nous l'avons vu, la division capitaliste du travail supprime certains postes de travail, certaines qualifications ou certains métiers. Prenons le cas d'une entreprise. De deux choses l'une, ou le salarié dont la qualification est devenue sans intérêt est affecté à un poste de travail déqualifié ou il est promu à une qualification supérieure, (ou se reconvertis à une « qualification » de même niveau, mais différente). Il est déqualifié ² si le capital dispose immédiatement de la main-d'oeuvre adéquate pour assumer les nouvelles tâches surqualifiées nées de la déqualification. Il est promu, si le capital ne dispose pas de la main-d'oeuvre « surqualifiée » adéquate immédiatement, et si par ailleurs il peut trouver facilement de la force de travail simple pour les travaux déqualifiés.

Pourquoi former des travailleurs qui sont promis à un travail plus simple? Dans le premier cas: une « formation » est-elle nécessaire? Éventuellement, mais elle est plus la préparation à une autre façon de travailler (analyse de gestes, coordinations avec les autres ouvriers sur la ligne ou la chaîne) que l'apprentissage d'un autre métier. C'est cette « pseudo formation » qu'ont dénoncé 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 le capital de former immédiatement la main-d'oeuvre « surqualifiée » dont il a besoin, que d'attendre que l'appareil scolaire s'adapte aux nouvelles demandes

¹ *Liaisons Sociales*, supplément au service quotidien n° 6477. La Formation professionnelle continue, p. 5, décembre 1972.

² 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 ».

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. Là, 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 limités, et tous les travailleurs déqualifiés ne peuvent y accéder, quand bien même ils seraient 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, pré-retraite, etc. Dans ce cas, le nombre de postes surqualifiés peuvent être en nombre 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 électronicien, surtout s'ils ont dépassé 40 ans. Et plus la division du travail manuel et du travail intellectuel s'approfondit, et plus les possibilités de se reconvertir sans de trop grandes difficultés diminuent.

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 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. À la RATP, des chefs de trains ont été reconvertis en chefs de station, mais quelques mois après, la « modernisation » affectait les chefs de station à leur tour.

On pourra nous reprocher de raisonner au niveau d'une entreprise seule. En effet, les entreprises ne se modernisent pas toutes en même temps, la sous-traitance se développe et nécessite souvent de la main-d'oeuvre qualifiée plus traditionnelle. C'est en effet, à cause de cela que la situation n'est pas complètement bloquée. Mais il faut considérer qu'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 » (il faut des jeunes pas des vieux, il faut être en déplacement constant - chantier etc.). Les travailleurs ne peuvent, dans les faits, réaliser les conversions possibles sur le

papier. De plus, si toutes les entreprises ne se modernisent pas en même temps, il y a des moments d'accélération et de généralisation de la modernisation: 1967-1972, par exemple. Enfin, comme nous l'avons vu, la sous-traitance est prise à son tour dans le processus de « déqualification ».

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 par les ouvriers et employés parfois à titre individuel, hors du temps de travail pour certains cadres. Dorénavant, cela se fera 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 formulons 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 paupérisés. Et encore cette solution n'est que temporaire puisqu'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 pré-formation. 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 pré-formation accepteront difficilement de ne trouver que des places d'O.S., comme l'acceptent fort mal les titulaires de CAP.

Les statistiques concernant l'usage fait par les employeurs du 1% affecté à la formation professionnelle continue 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 » ¹.

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 demande 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 CE, 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 » est disparu. Pour l'instant le « 1 % » est utilisé, en ce qui concerne les O.S., essentiellement pour alphabétiser les travailleurs immigrés.

8.5. Comment l'État et le Capital peuvent gérer la contradiction entre la déqualification du travail et l'élévation du niveau scolaire des travailleurs

Deux moyens semblent être utilisés. Un ralentissement provoqué de la scolarisation. Alors que les promoteurs de la prolongation à 16 ans de la scolarité obligatoire la concevait 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 lorsque l'on affirme par ailleurs que l'on cherche à égaliser les chances de tous.

Un autre moyen est, dans les faits, utilisé. Il s'agit du report et de l'extension du travail déqualifié dans les régions ou les pays paupérisés à main-d'oeuvre 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.

¹ *Le Management*, novembre 1972.

CONCLUSION

Depuis quelques années, certains sociologues et économistes, rejetant la démarche strictement empiriste ou bien la possibilité d'élaborer une théorie « régionale » propre à un domaine d'étude, tentent de rendre compte des évolutions récentes des conditions de travail et de vie des différentes classes sociales, des politiques urbaines, etc. par les mouvements du capital, les uns privilégiant l'intervention de l'État pour assurer le maintien des taux de profit et favoriser la concentration, les autres mettant en avant les formes nouvelles d'exploitation directe de la force de travail comme moyen fondamental pour le capital de résoudre ces contradictions.

Il existe cependant bien peu d'études qui parviennent à autre chose qu'à un exposé théorique introductif éclairant simplement les observations et statistiques présentées dans les différents chapitres. Rarement, il nous est donné de lire une argumentation dont les éléments sont vraiment articulés et qui constitue une démonstration. Il y a plusieurs raisons à cela. D'abord, le renouveau récent de la théorie de la valorisation du capital par le travail. Ensuite, la difficulté à rassembler les matériaux permettant de valider les différents moments de l'argumentation, en particulier, ceux concernant les mouvements du capital. Enfin, une erreur consistant de fait à autonomiser les mouvements du capital qui auraient leur propre logique, et les mouvements de main-d'oeuvre, alors que le mode de production capitaliste se caractérise par le rapport capital-travail et sa contradiction interne. En analysant dans cette étude le processus de « déqualification-surqualification » de la force de travail, nous avons essayé d'apporter des éléments permettant de surmonter les difficultés précédentes.

Nous ne savions pas au départ que l'étude de l'évolution de la division du travail allait nous permettre de formuler des hypothèses et d'en vérifier rapidement certaines dans des domaines aussi différents, à première vue, que les institutions scolaires ou le mouvement de décentralisation industrielle. Il convient, nous semble-t-il, de s'interroger sur la nature de la démarche adoptée et sur une fécondité qui nous a nous-mêmes surpris.

Cette démarche apporte plus, nous semble-t-il, dans la compréhension de certains phénomènes apparemment extérieurs au champ de réflexion initial, que la recherche directe sur chacun de ces phénomènes. Si, par exemple, les études sur la décentralisation industrielle n'ignorent pas le fait que les emplois créés sont fréquemment des emplois d'ouvriers spécialisés, elles le citent parmi de nombreux autres faits, sans en comprendre l'importance, et par là même sont incapables de montrer que la décentralisation est une des formes actuelles de la division du travail, moyen privilégié pour accroître la plus-value relative et lutter contre la baisse tendancielle du taux de profit.

L'apparent détour, que constitue l'analyse de la division capitaliste du travail, par rapport à l'étude directe des formes d'urbanisation ou de la crise de l'enseignement apparaît être en définitive un raccourci. La raison en est que, si effectivement la contradiction capital-travail est à la fois la caractéristique et le moteur du mode de production capitaliste, la division capitaliste du travail est logiquement le processus qui modèle les rapports concrets entre classes et fractions de classe.

Il est difficile, lorsque l'on analyse la division du travail, de ne pas s'interroger sur le mode de production de cette analyse et sur ce qu'il représente dans la division du travail, et plus largement de s'interroger sur la production des connaissances. Il est pour nous parfaitement clair qu'il existe un autre mode de production des connaissances et de systématisation des leçons de la pratique, infiniment plus efficace et plus juste. Dans le cas précis d'une analyse de la division du travail, il est évident que la réflexion collective de ceux qui vivent directement le processus de « déqualification-surqualification » apporterait immédiatement un matériau d'une richesse considérable, une justesse dans l'appréciation de l'importance du processus sur la vie sociale, et permettrait un bond théorique qu'aucune étude de chercheurs plus ou moins isolés et partiellement à l'écart de la division capitaliste du travail ne peut prétendre apporter. Mais ce processus de réflexion collective et de systématisation de l'expérience a une contrepartie. Il donne collectivement à ceux qui subissent la division capitaliste du travail les armes théoriques et pratiques pour la combattre.

ANNEXE

ANNEXE				
ÉVOLUTION DE LA PROPORTION D'ÉTRANGERS DANS LES DIFFÉRENTES C.S.P. DE 1954 A 1972				
	1954	1962	1968	1972
0. Agriculteurs exploitants	1,9	1,6	1,2	0,7
1. Salarisés agricoles	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. Patrons de l'industrie et du commerce	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 sup.		3,8	2,6	
3. Professions libérales et cadres supérieurs	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 adm. moyens		1,6	1,6	
4. Cadres moyens	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. Employés	1,3	1,6	1,7	1,4
- 60 Contremaîtres		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		1,0	1,3	
- 67 Apprentis ouvriers		2,9	3,7	
- 68 Manœuvres	17,2	17,5	22,7	17,8
6. Ouvriers	8,7	9,4	11,6	11,2
- 70 Gens de maison		11,5	12,7	
- 71 Femmes de ménage		6,6	12,6	
- 72 Autres personnes de service		4,0	4,8	
7. Personnel de service	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. Autres catégories	5,8	3,8	4,3	2,2
TOTAL	5,0	5,7	6,2	5,7

Sources : 1954, 1962, 1968 : Recensement de la population. 1972 : Enquête « emploi », 1972, INSEE.

**ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DES FEMMES
DANS LES DIFFÉRENTES C.S.P. DE 1954 A 1972**

	1954	1962	1968	1972	1976
0. Agriculteurs exploitants	41,7	39,1	38,1	39,8	37,5
1. Salariés agricoles	15,0	11,5	8,9	11,8	12,5
– 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	38,9
– 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 sup.		11,0	13,3		
3. Professions libérales et cadres supérieurs	13,7	15,8	19,0	21,5	22,1
– 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	44,1
– 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	66,2
– 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	23,0
– 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	77,7
– 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		7,0
TOTAL	34,8	34,4	34,8	38,0	38,5

Sources : Recensement et enquête « emploi ».

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES ÉTABLISSEMENTS DE LA R.N.U.R.													
31/12	Bilancourt	Le Mans	Saint-Jean de la Rueille (Orléans)	Choisy-le-Roi	Flins	Clichy	Sandouville (Le Havre)	D.R.D. Rueil	Deux	Donat	Succursales	D.C.Z. province C.R.M. en 73	Total Régie
1947	30 950	2 935	159								2 427		36 471
1948	34 028	3 342	244								2 156		39 770
1949	37 267	3 571	285								2 550		44 233
1950	40 608	3 568	361	843							2 881		48 519
1951	42 453	5 127	430	1 027	133						3 300		52 470
1952	39 222	5 230	411	1 146	2 236						3 893		52 138
1953	36 247	5 129	402	1 074	2 191						4 924		50 337
1954	35 785	5 364	430	1 038	2 712						5 071		50 400
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	374	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	97 518
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
1975	31 054	9 240	888	1 181	20 548	7 723	10 603	3 006	760	3 545	10 091	1 241	101 147
1976	31 091	9 340	934	1 241	20 631	8 105	11 408	3 073	829	4 647	10 151	1 235	103 356

— Les résultats de 1974 sont ceux du mois de juin. Ceux de 1976 sont du mois d'avril.
— Pour les établissements récents, les résultats sont donnés à partir de l'année de mise en route.
— Depuis 1975, la R.N.U.R. a créé un nouvel établissement à Grand-Couronne, près de Rouen. Au 31/12/75, l'effectif était de 267, au 30/4/76, de 671.

— Les résultats de 1974 sont ceux du mois de juin. Ceux de 1976 sont du mois d'avril.

— Pour les établissements récents, les résultats sont donnés à partir de l'année de mise en route.

— Depuis 1975, la R.N.U.R. a créé un nouvel établissement à Grand-Couronne, près de Rouen. Au 31/12/75, l'effectif était de 267; au 30/4/76, de 671.

**ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'OUVRIERS
PARMI LE PERSONNEL DE CHAQUE USINE DE LA R.N.U.R.**

31/12	Billancourt	Le Mans	St-Jean de la Ruelle (Orléans)	Choisy-le-Roi	Flins	Clichy	Sandouville (Le Havre)	D.R.D. Rueil	Dreux	Douai	Successales	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	83,6	84,8	48,9	31,7	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	31,0	71,3
1975	58,3	79,0	85,1	86,1	87,7	84,7	89,7	23,4	83,6	85,0	46,4		70,9

Sources : de 1945 à 1954 : Alain Touraine : « Évolution du travail ouvrier aux usines Renault », C.N.R.S.

1955-1974 : R.N.U.R.

— 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.

**ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'O.S.
PARMI LES OUVRIERS SELON LES USINES, A LA R.N.U.R.**

31/12	Billancourt	Le Mans	St-Jean de la Ruelle (Orléans)	Choisy-le-Roi	Flins	Cléon	Sandouville (Le Havre)	D.R.D. Rueil	Dreux	Donai	Succursales	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
1975	54,3	58,5	71,8	66,3	64,6	61,7	68,9	14,2	83,6	73,0	26,9		59,0

Sources : R.N.U.R.

— Les résultats de 1974 sont ceux du mois de juin.

**RÉPARTITION DE L'EFFECTIF DE CHAQUE CATÉGORIE DE SALARIÉS
DE LA R.N.U.R. ENTRE LES DIFFÉRENTS ÉTABLISSEMENTS
(A L'EXCLUSION DES SUCCURSALES COMMERCIALES) AU 31/12/71**

	<i>Ouv. non-prof.</i>	<i>Ouv. prof.</i>	<i>Total ouv.</i>	<i>Agt techn.</i>	<i>Agt maître.</i>	<i>Techn.</i>	<i>Dessin.</i>	<i>Empl.</i>	<i>Total collab.</i>	<i>Cadres</i>	<i>Total</i>
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
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	1,4	1,5
Total agglomération parisienne	34,0	64,8	38,7	91,8	48,7	71,2	90,2	73,5	68,3	87,9	45,8
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
Total province	66,0	35,2	61,3	8,2	51,3	28,8	9,8	26,5	31,7	12,1	54,2
Effectifs	51 523	14 873	66 396	364	3 688	5 116	900	5 395	15 455	2 791	84 690

Sources : R.N.U.R.

**RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SALARIÉ DE CHAQUE ÉTABLISSEMENT
DE LA R.N.U.R. ENTRE LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL
AU 31/12/71**

	<i>Ouv. non- prof.</i> %	<i>Ouv. prof.</i> %	<i>Total ouv.</i> %	<i>Agt techn.</i> %	<i>Agt maîtr.</i> %	<i>Techn.</i> %	<i>Dessin</i> %	<i>Empl.</i> %	<i>Total collab.</i> %	<i>Cadres</i> %	<i>Effect.</i>
Billancourt	46,8	20,8	67,6	0,9	4,8	8,8	1,3	10,4	26,2	6,2	35 124
Le Mans	64,7	20,5	85,2	0,2	4,3	4,6	0,6	4,2	13,9	0,9	9 994
Orléans	72,0	16,1	88,1	—	4,9	2,4	0,2	3,6	11,1	0,8	888
Choisy-le-Roi	71,6	16,9	88,5	—	3,9	2,7	0,6	3,4	10,6	0,9	1 266
Flins	76,8	13,0	89,8	—	4,2	2,3	—	3,1	9,6	0,6	19 442
Cléon	72,7	15,6	88,3	—	4,0	4,2	0,2	2,5	10,9	0,8	6 963
Sandouville	80,0	9,9	90,9	—	3,8	2,6	—	2,2	8,6	0,5	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	2 365
Dreux	67,6	14,4	82,0	—	4,2	5,7	—	6,0	15,9	2,1	334
Douai	51,5	17,6	79,1	—	6,1	7,2	0,5	5,4	19,2	1,7	403
Succursales	17,8	29,9	47,7	—	5,6	4,6	—	39,6	49,8	2,5	9 202
D.C.Z. prov.					2,5	14,2	—	52,6	69,3	30,7	443
Total Régie	56,4	18,6	75,0	0,4	4,5	5,9	0,9	9,9	21,6	3,4	94 335

Sources : R.N.U.R.

**ÉVOLUTION DU TAUX DE SCOLARISATION DES 15 ANS ET PLUS,
SELON LA C.S.P. DU CHEF DE FAMILLE**

<i>hommes</i>	15-16 ans			17-19 ans		
	1962	1968	1972	1962	1968	1972
0. Agriculteurs exploitants	44,5	65,6	88,8	19,9	32,9	43,6
1. Saliariés agricoles	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. Patrons de l'industrie et du commerce	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			100,0			96,1
- 34 Cadres administratifs supérieurs	94,3		99,1	85,3		88,2
3. Professions libérales et cadres supérieurs	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 administratifs moyens	87,7			64,9		
4. Cadres moyens	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. Employés	73,2	83,3	91,2	44,9	52,9	53,0
- 60 Contremaîtres	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		86,2	33,6		31,5
- 67 Apprentis ouvriers						
- 68 Manœuvres	42,2			17,1		
6. Ouvriers	54,6	71,2	88,1	26,7	33,4	46,5
- 70 Gens de maison				27,4		
- 71 Femmes de ménage						
- 72 Autres personnes de service	58,9			33,4		
7. Personnel de service	57,3	74,2	90,4	31,7	34,8	43,7
- 80 Artistes				64,0		
- 81 Clergé	85,0					
- 82 Armée, Police	78,8			51,0		
8. Autres catégories	79,1	89,9	91,0	52,0	62,5	62,2
9. Inactifs	55,7	69,4	92,8	29,8	33,8	40,4
TOTAL	61,6	75,9	90,5	36,7	43,9	50,2

Sources : Recensement et enquête « emploi ».

**ÉVOLUTION 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**

	<i>Brevet professionnel</i>				<i>B.E.I.-B.E.C.</i>				<i>B.T.-B.T.S.</i>			
	15-24		25-34		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

Sources : Volume Formation, recensement 1968. INSEE.

**ÉVOLUTION 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**

	<i>B.P.</i>		<i>B.E.I.</i>		<i>B.T.-B.T.S.</i>	
	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
Ouvriers qualifiés	45,1	38,3	32,8	29,5	15,8	12,8
Ouvriers spécialisés	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

Sources : Volume Formation, recensement 1968. INSEE.

ÉVOLUTION DE LA PROBABILITÉ POUR UN HOMME (TOUT ÂGE)
TITULAIRE D'UN BREVET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL
OU TECHNIQUE, D'ÊTRE AU NIVEAU D'EMPLOI CORRESPONDANT

	B.E.T.		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
Ouvriers qualifiés	30,9	26,9	15,5	11,8
Ouvriers spécialisés	6,7	7,7	1,9	3,1
Manœuvres	0,7	1,4	0,3	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Volume Formation, recensement 1968, INSEE.

ÉVOLUTION 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

	C.E.P.			B.E.P.C.			Baccalauréat			Diplômés sup.		
	1962	1968	1972	1962	1968	1972	1962	1968	1972	1962	1968	1972
Cadres administ. supérieurs	4,0	4,9	5,4	7,6	7,5	7,3	30,9	24,1	23,5	61,9	57,8	57,8
Cadres administ. moyens	18,0	23,8	19,9	27,8	28,0	29,8	39,0	42,1	42,1	25,2	30,2	29,2
Employés de 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

	C.E.P.			B.E.P.C.			Baccalauréat			Diplômés sup.		
	1962	1968	1972	1962	1968	1972	1962	1968	1972	1962	1968	1972
Cadres administ. supérieurs	0,5	0,4	0,5	1,1	0,9	1,2	5,4	3,4	2,4	30,6	25,6	22,7
Cadres administ. moyens	7,7	7,1	5,9	11,5	11,8	11,7	35,3	33,9	30,1	36,7	34,8	35,2
Employés de 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, INSEE.

— Pour 1972 : Enquête « Emploi ». Les actifs sont des actifs ayant un emploi.