

DIGITHÈQUE

Université libre de Bruxelles

ALALUF Matéo, *Le temps du labeur : formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Editions de l'Université de Bruxelles, 1986.

Cette œuvre littéraire est soumise à la législation belge en matière de droit d'auteur.

Elle a été publiée par les
Editions de l'Université de Bruxelles
<http://www.editions-universite-bruxelles.be/>

Les règles d'utilisation de la présente copie numérique de cette œuvre sont visibles sur la dernière page de ce document.

L'ensemble des documents numérisés mis à disposition par les bibliothèques de l'ULB sont accessibles à partir du site
<http://digitheque.ulb.ac.be/>

Matéo Alaluf

LE TEMPS DU LABEUR

**Formation, emploi et qualification
en sociologie du travail**



Institut de Sociologie

Sociologie du travail et des organisations

Editions de l'Université de Bruxelles

A Marcel Liebman

LE TEMPS DU LABEUR

Directeurs de la collection
«Sociologie du travail et des organisations»
Matéo Alaluf et Marcel Bolle De Bal

Matéo Alaluf

**LE TEMPS
DU LABEUR**

**Formation, emploi et qualification
en sociologie du travail**

Prix Louis de Brouckère



**Institut de Sociologie
Sociologie du travail et des organisations
Editions de l'Université de Bruxelles**

Dans la même collection

Le jeu de la décision. Pouvoirs, cultures et stratégies
dans l'entreprise, N. Lemaitre-Rozencweig, 1986

Conformément aux statuts des Editions de l'Université de Bruxelles,
le manuscrit de la présente étude a été soumis
à un comité de lecture qui en a recommandé la publication

I.S.B.N. 2-8004-0902-9
D/1986/0171/5

© 1986 by Editions de l'Université de Bruxelles
Avenue Paul Héger 26 - 1050 Bruxelles (Belgique)

Imprimé en Belgique

« Si le ver à soie filait pour prolonger sa vie
de ver, ce serait un vrai salarié ».
Bertolt Brecht, *Me-ti. Livre des retournements*.

Chacun sait d'emblée ce qu'est la qualification. Sa définition est donnée à priori comme une évidence. Un médecin est plus qualifié qu'un maçon, et un maçon qualifié vaut mieux qu'un débutant. Si l'un gagne plus que l'autre, c'est en raison de sa qualification. Avec la qualification, on aborde donc une question bien circonscrite: celle de la hiérarchisation des individus en fonction des tâches qu'ils sont amenés à accomplir dans leur travail. Pourtant, on se perd vite dans les méandres de cette évidence. Le médecin est plus qualifié que le maçon parce qu'il a étudié plus longtemps des matières complexes. La qualification ne serait donc pas liée seulement au travail, mais aussi à l'école. Que le nombre de médecins augmente considérablement, leur revenu tend alors à baisser. C'est aussi la rareté d'une compétence qui fait sa valeur; c'est donc une affaire de marché. Le médecin est plus qualifié dans la mesure où son activité est principalement intellectuelle, alors que celle du maçon est manuelle. La différence relève donc également des formes de la division du travail et de l'appréciation que chacun se fait des travaux intellectuels et manuels. Le médecin, comme le maçon, se tient d'ailleurs pour ce qu'il est non seulement dans son métier, mais aussi dans la manière de se loger, de se vêtir, de circuler, de vivre ses loisirs et ses vacances, de se comporter en société. Paraphrasant Jacques Rancière, on pourrait dire « qu'un vrai maçon n'est pas quelqu'un qui construit de bons murs, c'est quelqu'un qui ne se donne pas pour autre chose que maçon ». Si bien que la qualification c'est aussi le mode de vie.

Evidence admise qui se ramène toujours au principe suivant lequel la difficulté des tâches effectuées justifierait le salaire de l'ouvrier. Celui-ci serait donc payé au temps et à la qualification de ses prestations pour le compte de son employeur.

La qualification, dès lors, est aussi le fondement des classifications qui sont négociées entre syndicats et patrons et de ce fait, tout à la fois élément de négociation, incitant à la mobilisation ouvrière, et facteur de légitimation des accords conclus. La qualification apparaît donc comme centrale dans la cohésion d'une société puisqu'on la trouve à la base du principe même d'équité qui permet à chacun de se situer par rapport aux autres. Si bien que cette évidence qui entoure la qualification n'est rien d'autre qu'un nombre indéfini de désignations à priori qui se déroberont chaque fois qu'on les précise.

Dès lors, dans quelle dimension peut-on chercher les déterminants d'une notion aux manifestations innombrables? Cette définition ne se trouve pas là où on l'attend et singulièrement dans les seules situations de travail. Si la qualification se dissimule chaque fois qu'on veut l'identifier à un de ses termes, c'est qu'il faut la chercher justement dans le rapport qui, d'une certaine manière, constitue ses différents pôles. C'est dans cet espace très mouvant que nous tenterons de la définir. Si bien que l'évidence de départ se présente, en fait, comme une question ardue.

Précisons d'abord les termes. Par qualification, on désigne en général trois niveaux d'analyse. Le premier concerne les qualifications professionnelles, le deuxième les classifications et le troisième la structure des qualifications¹.

La qualification se rapporte aux capacités nécessaires pour occuper un poste ou un emploi, alors que la classification implique leur classement en un ordre relatif. Les classifications professionnelles sont donc un système de classement et de hiérarchisation des différentes capacités de travail, appelées qualifications, qui peuvent déterminer la hiérarchie des salaires.

La qualification du travailleur sera considérée comme sa capacité à occuper un poste ou un emploi. Elle se compose de l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis depuis l'enfance: par la formation, le travail et en dehors du travail. Le travailleur investit donc sa personnalité et son savoir dans son activité professionnelle, ce qui contribue d'ailleurs à donner à celle-ci une si grande importance.

Du point de vue des techniques de gestion de la main-d'œuvre dans l'entreprise, la qualification désigne le travail et le poste. Ce sont alors les emplois qui sont évalués, classés et ordonnés suivant la qualification « exigée » par les postes. Cette « exigence » étant très largement dépendante de la politique des employeurs en matière d'organisation et de gestion du travail et du niveau qu'ils fixent pour le recrutement de leur personnel, les employeurs concentreront tous leurs efforts pour que ce critère de qualification « exigé » par le poste soit retenu dans les négociations collectives et serve de base à la fixation des salaires. Ainsi des options de gestion définies par la direction peuvent se dissimuler sous un déterminisme

apparent résultant d'un outillage qui circonscrirait la définition précise des postes de travail.

Les syndicats au contraire voudront faire reconnaître la qualification comme attribut du travailleur. En effet, même si globalement celle-ci est déterminée par les mécanismes sociaux de production de la qualification (école, mode de vie), les familles des travailleurs, ainsi que les travailleurs eux-mêmes, disposent d'un certain pouvoir sur leur niveau de qualification.

Un travailleur peut ainsi posséder un savoir supérieur à celui « exigé » par un poste de travail déterminé. On serait dès lors en présence de deux réalités : la qualification requise par un poste et la qualification du travailleur. Nous discernerons en fait derrière cette dualité, une tendance profonde qui accompagne l'extension des relations salariales, à savoir la disjonction entre la classification des travailleurs et la classification des emplois ou des postes.

Comment définir la seule qualification du poste, alors que celui-ci ne peut présenter isolément ni des qualités ni des capacités de travail ? Ce n'est pas le poste (qui ne dépense aucun travail) qui est rémunéré mais le travailleur. De même, la qualification du travailleur n'est pas saisissable comme savoir ou savoir-faire « abstraitement pur », mais seulement dans la mesure où celui-ci est mis en rapport avec un poste de travail. Alors seulement, il peut se traduire en capacité effective de travail. En d'autres termes, selon le point de vue que nous développerons dans ce livre, la qualification ne peut être saisie que dans le rapport du travailleur au travail, elle ne se réalise donc que dans la situation de travail, même si ses déterminations sont extérieures au travail.

On ne peut cependant confondre qualification et situation concrète de travail. Un travailleur peut occuper plusieurs postes ou emplois, exercer un travail « au noir », si bien que le travailleur est bien distinct de son emploi particulier. De plus, un même poste pourra être occupé par des travailleurs dont le niveau et le type de formation sont différents ; des personnes dont la formation professionnelle est identique, seront affectées par contre à des travaux diversifiés. La séparation du travailleur de son travail constitue ainsi le rapport salarial.

Dans la mesure où avec le salariat, le travailleur cède sa force de travail et le produit de son travail en contrepartie d'un salaire et que l'affectation des travailleurs suivant les secteurs et les postes se fait par l'intermédiaire d'un marché du travail, on ne peut plus identifier le travail effectué par un travailleur particulier à un produit déterminé dont on connaîtrait la valeur marchande. C'est pourquoi, il est nécessaire de dépasser l'analyse particulière en termes de qualifications ou de classifications professionnelles et d'examiner un troisième niveau : celui des structures de qualification. Cette forme d'analyse nous permettra de comparer les branches d'activité différentes et d'étudier des évolutions dans

le temps. L'étude des structures de qualification permettra aussi d'explorer les mécanismes de production de la qualification. En effet, si l'on pense que le travail et les structures de production ne sont pas des réalités naturelles mais des produits sociaux, on doit admettre qu'ils ne peuvent être compris à partir d'eux-mêmes. Aussi, nous ne limiterons pas notre recherche à la seule sphère du travail; les activités hors travail seront considérées comme tout aussi pertinentes pour définir la qualification.

De ce point de vue, une activité s'impose immédiatement : il s'agit de l'activité scolaire. Celle-ci n'apparaît-elle pas, entre autres, comme instance de préparation au travail et de reproduction sociale? Bien que distincte du travail rémunéré, l'école ne peut d'ailleurs jamais être analysée en faisant abstraction de ses finalités professionnelles. Elle est nécessairement reliée au travail, par le salarié qui, dans notre société, est formé à l'école. C'est pourquoi la formation scolaire et professionnelle constituera dans notre recherche le champ de détermination privilégié des structures de qualification.

Le terme de qualification, par ses acceptions multiples, se révèle si équivoque qu'il résiste aux assertions générales. Celles-ci, lorsqu'elles sont formulées, revêtent plusieurs sens et échappent de ce fait à toute épreuve empirique. Nous développerons dans ce livre une toute autre démarche : la multiplicité des contenus attribués à la qualification, l'hétérogénéité des mesures qu'on lui impose, ne seront pas considérées comme autant d'obstacles à la recherche mais comme son contenu même. Aussi, serons-nous amenés à déborder les limites classiques de la sociologie du travail. Notre propos, effectuant des va-et-vient entre théorie et pratique, formation et emploi, traversant des domaines de recherche disparates, pourrait parfois donner une impression de dispersion. La multiplicité des perspectives que nous avons tenté de développer ainsi, nous semblait pourtant la condition de mobilisation des diverses acceptions de la qualification qui constituent en définitive l'objet de cette recherche.

Partant de l'entreprise, notre analyse s'élargit donc nécessairement à la totalité du système social. L'examen des relations entre formation et emploi que nous considérerons comme déterminantes pour l'approche de la qualification lui donneront sa cohérence. Cette conception de la qualification engage bien celle du système social dans son ensemble.

Les paradigmes de la sociologie du travail

Si cette approche des multiples acceptions de la qualification pose d'emblée les mêmes difficultés d'articulation entre le spécifique et le général, entre l'« intérieur » et l'« extérieur » d'un champ de recherche que celles que l'on retrouve

dans l'ensemble des disciplines scientifiques, nous les appréhenderons du point de vue de la sociologie du travail.

Cette sociologie « spécifique » trouvera dans les années vingt son acte de naissance à l'Université de Harvard dans les expériences de la Western Electric et le « mouvement des relations humaines dans l'industrie ». Sa branche européenne (et plus particulièrement française) s'est affirmée dans les années cinquante en réaction contre les théories tayloriennes préconisant une forme de rationalisation du travail comme le « one best way », et en rupture avec le courant anglo-saxon des relations humaines par la prise en compte de la facette conflictuelle du travail et de la sociologie du mouvement ouvrier. La publication du *Traité de Sociologie du Travail* de G. Friedmann et P. Naville en 1962 marquera une étape importante dans le développement de la tradition française de cette discipline.

Georges Friedmann considérera l'étude de la « situation de travail » comme le lieu d'analyse privilégié de l'évolution du travail, des qualifications, des attitudes et de l'action ouvrières. Le « progrès technique » sera dès lors désigné comme principe explicatif de ces évolutions. Aussi, les débats essentiels se porteront-ils à cette époque vers les effets quantitatifs du progrès technique sur la qualification du travail. En introduisant dans l'analyse des « situations de travail » la notion de « conscience ouvrière », Alain Touraine, pour sa part, tente de détacher le « système de travail » de ses déterminations techniques et dégage la perspective d'une « sociologie de l'action », à savoir celle d'un système historique d'action considéré comme constitutif d'un système social.

Selon Touraine, « la conscience ouvrière » se construit comme système d'exigence des travailleurs vis-à-vis de leur travail, et en particulier, leur exigence de « contrôle » donne un sens à la relation d'emploi conçue comme le rapport du « travailleur à ses œuvres ». Cette conception, dans la mesure où elle constitue une ouverture de l'analyse du travail au champ social, prend en compte un ensemble très vaste de relations sociales. Du même coup, elle ne privilégie cependant pas la relation salariale comme mode d'analyse principale.

Pierre Naville, au contraire, distingue dans l'évolution du travail un rapport et un mouvement qui lui paraissent fondamentaux. Il s'agit, d'une part, du rapport salarial qui sépare et relie apprentissage et exercice d'une activité professionnelle; il observe, d'autre part, l'évolution du travail salarié comme celle du détachement du travailleur de son travail.

Dès lors que la qualification est comprise comme un rapport social, dans lequel la formation et l'emploi sont mis en évidence, l'analyse en termes de rapport salarial implique une référence particulière aux logiques intermédiaires. Aussi tenterons-nous dans ce domaine spécifique de la qualification d'éviter les

lieux communs qui mettent en avant soit la trop grande soumission de l'appareil scolaire aux demandes des entreprises, soit l'inadéquation qui existe entre la formation et l'emploi. L'entreprise n'apparaît plus alors comme un lieu neutre, mais comme l'instance qui sanctionne les qualifications par delà les correspondances mécaniques entre titre scolaire et poste de travail. Le travailleur est classé selon un rapport contradictoire qui le situe entre ce qu'il fait et son origine scolaire.

Proudhon et Marx

Pour comprendre la sociologie du travail européenne, il ne suffit pas de remonter à l'école de Harvard. Les débats qui ont animé cette tradition, se réfèrent à l'œuvre de Marx, mais aussi à celle de Proudhon. La discussion entre Friedmann et Naville, la thèse développée récemment par P. Rolle² plaident incontestablement en faveur d'un tel détour.

Remarquons aussi combien à l'origine des conceptions les plus actuelles de la sociologie du travail, on retrouve un rapport intime avec la pratique sociale. Que ce soit pour l'école de Harvard à la recherche de méthodes de gestion efficaces, ou chez des auteurs comme Marx et Proudhon qui rivalisaient pour exercer une influence déterminante au sein de la classe ouvrière et réaliser leur projet de transformation sociale, théorie et pratique se trouvent en effet inextricablement mêlées.

Dans ce livre, contrairement à cette mode qui prétend faire table rase des idéologies et, ce faisant, adopte un dogmatisme qui n'a pourtant rien de nouveau, nous serons amenés à évoquer Proudhon et Marx. Il ne s'agira toutefois pas de rechercher dans des citations quelque orthodoxie que ce soit, de débusquer des erreurs ou démontrer le caractère prémonitoire des idées développées, encore moins d'arbitrer le débat qui a opposé ces grands penseurs. Nous n'essayerons pas non plus de présenter leur œuvre, mais seulement de les confronter, de situer nos hypothèses par rapport à leurs différentes démarches qui marquent d'ailleurs profondément la pensée sociale contemporaine.

Nous verrons en effet dans la conception que Proudhon se fait du travail, une forme « nécessaire et normale » du travail qui est sa forme artisanale. Selon Rolle, Proudhon est bien le « père fondateur » de la sociologie du travail³. Puisque le travail a une forme normale, le sociologue étudie de quelle manière il est transformé et influencé de l'extérieur. « Quand cette forme nécessaire n'est pas satisfaite dans la réalité, alors on a des émeutes, des grèves, des coalitions (...), toutes formes fâcheuses qui peuvent disparaître à partir du moment où le travail retrouve sa normalité »⁴.

Aussi faudra-t-il être, d'après Proudhon, contre la machine qui divise le travail, et aussi pour, puisque son développement entraînera l'automatisme et la recomposition des tâches. Il y a donc d'abord division du travail et machine. Mais la machine est aussi l'antithèse de la division du travail, c'est ce qui reconstitue le travail. Si le problème naît du mauvais côté de la machine, c'est la machine qui pourra aussi le résoudre par ses bons côtés.

Comme Proudhon parle du travail observable, du travail concret, il ne peut distinguer le travailleur de son travail. D'ailleurs, cette distinction n'était guère pertinente dans l'atelier artisanal où l'ouvrier possédait des outils qui prolongeaient en quelque sorte son corps, ses facultés physiques et naturelles, tandis que le machinisme introduit la séparation du travailleur de son travail. Le travailleur ne vend pas son travail mais, suivant la distinction introduite par Marx, sa force de travail. Partant, la notion de « travail abstrait » qu'il développe et qui ne se confond évidemment pas avec le travail concret, revêt en conséquence une grande importance. En effet, cette distinction opère une séparation fondamentale entre le travailleur d'un côté et le travail de l'autre de telle sorte qu'on ne peut comprendre leur relation qu'en acceptant leur séparation. Si, pour Proudhon, la séparation entre le travailleur et son travail est simplement un mauvais moment à passer, lié au machinisme, et qui sera surmonté grâce à l'éducation complète de l'apprenti et à l'automation qui entraîneront la reconstitution du travail complet, pour Marx, au contraire, cette séparation traduit un mouvement fondamental qui seul créera les conditions de libération du travailleur de son travail. Cette distinction apparaîtra en filigrane derrière les différentes théories de la qualification que nous évoquerons, puisqu'elle porte sur les formes de socialisation du travail et sur son contenu.

Alors même que « l'air du temps » est à la méfiance vis-à-vis des théories, et en particulier vis-à-vis de celles qui développent des conceptions fondées sur le travail, il nous a semblé indispensable d'opérer un retour à la théorie. Cerner une notion complexe comme la « qualification » et étudier des relations entre formation et emploi nécessitent non seulement de rassembler des données, mais d'élaborer un ensemble de conditions d'enquête et de traitement de données théoriquement fondées. Cette théorie ne peut, à son tour, servir la démarche empirique sans la figer, que dans la mesure où elle est également mise en cause par celle-ci.

Cette forme de retour en arrière caractérise aussi notre démarche empirique. Comme l'écrivait en effet Lucien Goldmann, « tout fait social est un fait historique et inversement »⁵. Sans prétendre faire ici œuvre d'historien, nous avons toutefois tenté de replacer, tout au long de cette recherche, dans une même perspective historique les relations entre éducation, emploi et qualification. Aussi avons-

nous jugé nécessaire de mettre en avant des « vieilles problématiques » qui nous ont paru souvent étonnamment jeunes et pertinentes.

Schéma de présentation

Ainsi envisagé, le schéma de ce travail évoque une spirale. Dès le premier chapitre, nous avons tenté de préciser l'ensemble du champ couvert par cette étude. Théorie de la valeur fondée sur le temps de travail, organisation du travail et vie hors travail définissent bien le cadre général de cette recherche. Les chapitres suivants ne feront que l'approfondir. Ils concernent l'évolution du travail, du système d'enseignement, et l'articulation entre vie de travail et hors travail que l'on considérera comme reliées par le rapport salarial.

Ainsi, en tentant de préciser les modes de détermination entre formation et emploi et d'ébaucher une théorie de la qualification comme valeur de la force de travail qui se reconstitue dans le mode de vie, nous tenterons de comprendre les transformations du travail à partir des rapports sociaux concrets qui le définissent et qui se caractérisent dans nos sociétés par le salariat.

On voit bien dans les détours de cet itinéraire que l'étude de la qualification demeure tout à la fois un obstacle et une étape nécessaire pour la sociologie du travail. Elle forme une voie de passage obligée pour comprendre la différenciation du travail, ses modes de socialisation et ses processus de légitimation, et son enjeu devient donc celui des transformations de la classe ouvrière et de la société salariale dans son ensemble.

A un moment où les recherches récentes donnent l'impression d'une perte de mémoire, d'un recul de l'analyse, comme en témoigne la méfiance à l'égard des théories et en particulier des théories de la valeur fondées sur le travail, nous avons pris le parti de considérer qu'une discipline doit prioritairement intégrer son histoire. Notre démarche n'ambitionne pas en ce sens d'élaborer une théorie supplémentaire de la qualification mais seulement de formuler des hypothèses et renouer de manière critique avec la tradition sociologique.

Enfin, le « nous » que j'emploie dans ce livre n'est pas seulement exigé par les convenances. Il reflète des recherches menées dans le cadre de l'Institut de Sociologie de l'Université libre de Bruxelles. Qu'il me soit permis de remercier ici plus particulièrement Arthur Doucy, Marcel Bolle de Bal et Nicole Delruelle-Vosswinkel pour leurs conseils; Pierre Desmarez, Annick Messiaen, Marcelle Stroobants et Adinda Vanheerswyngiels pour leurs remarques lors de la relecture du texte; Marcel Liebman pour sa lecture critique de certaines parties de cet ouvrage; et Pierre Rolle qui, par ses recherches, l'a en quelque sorte suscité. C'est Annie Siot qui a assuré la dactylographie de ce travail. Leurs encouragements, leurs critiques et leur amitié ont été et sont pour moi inestimables.

NOTES

¹ Dadoy M., *Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail et politiques du personnel*, C.N.R.S., Paris, 1976.

² Rolle P., « A l'origine de la sociologie du travail, proudhonisme et marxisme », in *Le travail et sa sociologie*, L'Harmattan, Paris, 1985.

³ *Ibidem*, p. 14.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Goldmann L., *Sciences humaines et philosophie*, Gonthier, Paris, 1966, p. 19.

PREMIERE PARTIE

ORGANISATION DU TRAVAIL,
FORMATION SCOLAIRE ET
PROFESSIONNELLE
ET RAPPORT SALARIAL

« Comme il est clair que, pendant les heures de travail, le temps des personnes employées dans l'usine doit être au service des propriétaires, personne n'a le droit d'apporter du travail de quelque sorte que ce soit dans l'usine. »

*Règlement de l'usine de la Brunswick Company,
Maine, U.S.A., 1840.*

Chapitre I

Le travail et le temps

Le travail salarié n'est pas la forme naturelle ou universelle du travail: il est salarié. Le travail se réfère donc toujours à des rapports sociaux concrets. En conséquence, la notion du travail que nous développons revêt un contenu ethnocentrique. Tout travail dépend des conditions techniques. Mais l'outillage et l'équipement sont eux-mêmes des produits sociaux. Le travailleur est rémunéré en fonction du temps qu'il passe dans l'entreprise et la revendication ouvrière prend alors comme contenu le temps libre. Travail et temps libre sont intimement liés et se définissent l'un par rapport à l'autre. Dès lors, l'analyse du travail ne peut, en aucun cas, se borner à la seule sphère du travail.

A. Le travail: une économie du temps

Du moment où l'on s'attache à l'explication des mécanismes qui se trouvent à la base du choix des activités ou, si l'on préfère, de l'utilisation du temps, il importe de poser clairement le cadre théorique dans lequel on se situe et les hypothèses qui fondent la recherche. Sans cela, le risque est de se limiter à une sorte d'étude de marché de la demande de temps et d'activités, présentant les faits dans une neutralité apparente mais se

refusant à les expliquer et, de ce fait, traitant le contexte social dans lequel se déroule l'enquête comme « naturel » et, à ce titre, porteur d'exigences immuables préexistant aux individus.

Michel Serres souligne que « notre savoir à priori ne nous instruit jamais du temps » et que « tout le corpus mathématique en est indépendant »¹. Dans la même contribution, mais cette fois en note en bas de page, Michel Serres définit ainsi le travail : « Le travail au sens mécanique, est le déplacement d'une masse. Au sens humain du terme, il correspond aux travaux précédant la révolution industrielle : treuils, poulies, cordes, poids, voiles à vent et machines à eau. Il correspond aussi au monde créé *pondere, mensura, numero*. Après ladite révolution, la transformation des choses n'est plus un travail, en ce sens. En remontant sur la chaîne des unités mécaniques, on parvient aux concepts de force, de production de forces, d'énergie et de puissance. Il est dommage qu'on ait continué à nommer travail ce qui ne l'était plus, mais qui était un ensemble de productions qui conditionnaient un travail éventuel. On risquait ainsi de *perpétuer le mécanisme classique* bien au-delà de sa disparition. Ce qui est arrivé dans bien des cas »². Ainsi donc, cette définition renverse bien le postulat selon lequel le travail salarié serait la forme universelle ou naturelle du travail, sans discerner justement que celui-ci, à un moment donné, est salarié. M. Serres, au contraire, ne voit le travail dans ce qu'il a d'humain qu'au temps pré-industriel. Après ? Il est simplement « dommage qu'on ait continué à nommer travail ce qui ne l'était plus ». En d'autres termes, Serres ne voit plus le travail là où il soupçonne le salariat. Si bien que malgré la triple distinction qu'il opère dans la temporalité : le temps réversible de la physique newtonienne, qui comprend d'ailleurs « les trois huit de l'usine »³; le temps irréversible de la thermodynamique; et enfin celui de l'évolution qui est le temps des vivants, le travail reste une catégorie non temporelle et le salariat inexistant.

Aussi, la remarque de Pierre Naville suivant laquelle l'analyse temporelle du présent a été longtemps négligée au profit des structures considérées dans leur agencement simultané plutôt que dans leur mouvement, convient bien au propos de M. Serres et pour lui « le temps conserve sa connotation kantienne de 'forme à priori de la sensibilité' »⁴.

Si l'on pose pourtant les problèmes du temps sous l'angle des activités économiques, on ne peut ignorer que les opérations sociales dans lesquelles nous nous trouvons imbriqués et l'ensemble des rapports sociaux qui nous lient ou nous opposent, trouvent leur origine dans les activités de production⁵. C'est à partir de ces activités que nous assurons notre

subsistance, et ce sont elles qui, pour une très large part, conditionnent le monde dans lequel nous vivons. Le travail se situe donc au centre du problème et sa définition comme ses modalités constituent des enjeux majeurs. Comme l'écrit Pierre Rolle, on peut donc caractériser les théories sociales par la réponse qu'elles donnent à la question : « Aboutira-t-on à un aménagement du système salarial, ou à sa socialisation ou à sa suppression ? »⁶.

La recherche sociale actuelle nous inonde souvent d'une multitude d'informations concernant les faits, les attitudes et les opinions qu'elle amasse empiriquement. Mais il est parfois important d'explicitier quelques éléments fondamentaux qui paraissent tellement évidents, qu'on n'en tient plus compte. Il en est ainsi de la place des activités de travail et de la conception du temps qu'elles sous-tendent.

Moins il faut de temps pour produire ce qui est strictement nécessaire, plus une société en gagne pour d'autres activités. En ce sens, la notion de temps occupe vraiment une place centrale dans toute réflexion sociale. Si cette référence suppose beaucoup de raisonnements élaborés, elle n'apparaît que rarement de manière explicite dans les textes. Chez Marx, par exemple, on la retrouve plus dans des lettres ou des manuscrits que dans des textes arrivés à maturité, bien que cette notion se trouve finalement à la base de toute sa pensée économique. Ainsi, dans les *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, (manuscrits traduits en français sous le titre *Fondements de la critique de l'économie politique*), Marx écrit : « chez un individu, l'universalité de son développement de sa jouissance et de son activité dépend de l'économie de son temps. En dernière analyse, c'est à quoi se réduisent toutes les économies ». Il ajoute un peu plus loin : « la première loi économique demeure donc l'économie du temps, ainsi que la distribution rationnelle du temps de travail entre les différentes branches de la production »⁷.

C'est le livre 1 du *Capital* paru en 1867 qui systématise une vision du temps qui forme la base même de la pensée marxiste. Ainsi, l'exploitation de l'ouvrier résulte de l'obligation qui lui est faite, de travailler au-delà du temps nécessaire à la production de ses propres moyens de subsistance traduits sous forme de salaire. C'est, par l'appropriation de ce surtravail⁸ impayé, que le capitaliste s'assure la plus-value, moteur essentiel du système d'accumulation capitaliste.

Cette plus-value peut s'accroître de deux façons : soit par la prolongation de la journée de travail (= plus-value absolue), soit par la diminution du « temps de travail nécessaire » qui résulte de l'accroissement de la productivité du travail (= plus-value relative)⁹.

C'est le travail qui assure les conditions matérielles de la vie sociale. Le travail est, en ce sens, une activité humaine et temporelle, à travers laquelle les hommes nouent entre eux des relations déterminées en transformant les conditions matérielles de la vie sociale. C'est bien là le point de vue de la démarche marxiste puisque la théorie de la plus-value repose sur le temps de travail qui devient pivot de la transformation des valeurs d'usage en valeur d'échange et mesure de toutes les valeurs d'échange. En ce sens, le temps prend dans cette analyse une importance décisive dans la compréhension des structures sociales.

B. Anthropologie du travail

Le travail, dans son sens contemporain et industriel, désigne, en général, toutes les activités qui permettent, sous des formes diverses, d'arracher à la nature des moyens matériels d'existence. Mais les définitions du travail ne peuvent pas être générales, note cependant Georges Friedmann, et doivent toujours se référer aux rapports sociaux concrets¹⁰. Le travail désigne, en ce sens, de manière implicite des activités donnant lieu à la rémunération, à un « salaire ».

Mais Maurice Godelier le montre bien : le concept de travail a un contenu parfaitement ethnocentrique que le vocabulaire utilisé illustre d'ailleurs parfaitement¹¹. Ainsi peut-on prendre, par exemple, la description du travail dans une économie tribale faite par Marshall Sahlins : « Le travail tribal est intermittent, sporadique, discontinu, suspendu dès qu'il n'est plus nécessaire... Le travail tribal n'est pas non plus un travail aliéné de l'homme lui-même, détachable de son être social et négociable en autant d'unités de force de travail dépersonnalisée. L'homme travaille, produit, en sa qualité de personne sociale, d'époux et de père, de frère et de parent lignager, de membre d'un clan, d'un village... Etre un « travailleur » n'est pas un statut en lui-même et le « travail » n'est pas une catégorie réelle de l'économie tribale. En d'autres termes, le travail est organisé d'après des rapports « non économiques » au sens conventionnel du terme... Il est l'expression de liens de parenté et de rapports communautaires qui lui préexistent. Il est l'exercice de ces rapports. »¹²

Dès lors, ce que l'on qualifie en Occident de « travail » ou « travailleur » devrait être représenté de façon très différente dans d'autres sociétés et à d'autres époques. Cela permet sans doute de saisir l'extraordinaire perturbation qu'ont entraînée la relation coloniale et l'extension des rapports marchands caractéristiques de nos sociétés. Comment le paysan

africain pouvait-il prendre conscience d'être « exploité » dans une forme radicalement différente d'activité sociale et productive prenant la forme du travail salarié, à partir des représentations de l'activité agricole traditionnelle ?

On peut, bien sûr, constater à présent que le rapport salarial caractérise dans leur généralité l'ensemble des relations de travail. Lors d'une mission socio-économique réalisée dans la région de l'Equateur au Zaïre, nous avons été frappés par l'extraordinaire engouement que suscitait l'école parmi les populations rurales apparemment coupées de toute civilisation urbaine et industrielle. Des villageois, souvent dans un dénuement extrême, n'hésitaient pas à faire des sacrifices importants pour rémunérer un instituteur ou construire des huttes scolaires lorsque le pouvoir central ou l'Eglise étaient défaillants. Des enfants âgés de 6 ou 7 ans, sous-alimentés, parcouraient parfois plus de 10 km pour se rendre à l'école. Les classes calmes et laborieuses contrastaient nettement avec les chahuts caractéristiques de nos écoles. Pourtant les manuels, hérités de la période coloniale, paraissaient totalement coupés de la vie réelle. L'instituteur débitait sa matière en français, langue qu'il comprenait à peine, à des enfants qui ne la comprenaient pas, mais la récitaient inlassablement. Et tout le monde était présent le matin lorsque les coups frappés sur une vieille jante de voiture annonçaient la rentrée. Chaque heure, ainsi que les récréations, étaient inlassablement rythmées par le même bâton tapant sur la même jante, qui marquait aussi la sortie de l'école. Comment ne pas voir dans ces faits la préfiguration du salariat ? Distinction entre école et travail, coupure de l'élève avec le contenu de son travail et, enfin et surtout, substitution du temps mécanique de l'école au rythme naturel de la vie. Apparemment aberrante, cette école est parfaitement adéquate à la préparation de populations rurales au salariat urbain et témoigne bien du caractère généralisé à une époque donnée de ces relations.

Lorsqu'on rapproche ces quelques observations faites dans des sociétés africaines de l'analyse minutieuse que fait Marianne Debouzy de l'organisation et de la codification du temps industriel aux Etats-Unis au début du XIX^e siècle¹³, on se rend compte que cet apprentissage du temps industriel et cette manière de vivre la discipline du travail, parfaitement nouveaux dans l'histoire de l'humanité, et qui se sont réalisés pendant une transition de plusieurs siècles en Europe, est en train de s'accomplir en quelques dizaines d'années dans des sociétés qu'on a coutume de qualifier de traditionnelles.

Avant l'industrialisation, avec le travail agricole et l'artisanat, le travail faisait partie d'un rythme naturel. Au Moyen Age, les cellules familiale

et professionnelle étaient liées. L'Église imposait ses règles : travail et loisirs avaient une connotation religieuse. Mais on se plaignait du trop grand nombre de fêtes imposées par l'Église et dont la conséquence était le chômage forcé et non rémunéré qui aggravait encore les conditions de vie¹⁴.

Avec l'industrie, le travail apparaît comme un temps retranché de la vie. L'usage libre de son temps ne peut se faire qu'en dehors des périodes de travail. Aussi, comme le fait remarquer William Grossin, « le travail (prend) un nouveau sens, tout à fait extérieur à sa finalité propre, celui d'un moyen de jouir des temps de loisir » et la vie des travailleurs se partage ainsi entre le « temps de travail, impôt social en contrepartie duquel la société concède à l'individu son temps personnel »¹⁵. Le système des relations salariales a imprégné de plus en plus notre type de société, jusqu'à en devenir une caractéristique essentielle. La scission, dans la vie des individus entre une période de préparation au travail, constituée par un temps d'apprentissage non rémunéré et une période d'exercice effectif du travail formant l'emploi rémunéré, porte la marque des relations salariales.

Relier le travail à l'une de ses formes sociales — à savoir le salariat — n'en fait pas pour autant une catégorie homogène dans cette forme de socialisation. D'abord le travail salarié est imbriqué dans des rapports économiques très divers, voire opposés. Ensuite, même différentes formes de travail salarié ne peuvent être ramenées à des temps de travail interchangeable.

Voyons comment la théorie marxiste que nous avons présentée comme fournissant cette systématisation d'une « économie de temps », permet d'ordonner ces observations. Marx désigne en effet « la mesure du temps de travail comme pivot de toutes les valeurs d'échange »¹⁶. Par conséquent, « lorsque des temps inégaux s'échangent sous forme des produits du travail, il en découle des inégalités, des frustrations et des profits générateurs de conflits sociaux inévitables »¹⁷. Mais les temps de travail réels ne sont pas ainsi interchangeables. Marx distingue le « travail abstrait » du « temps de travail socialement nécessaire ».

La notion de travail abstrait¹⁸ établit une équivalence dans laquelle le travail privé n'apparaît que comme la fraction du travail global de la société. Il a donc un caractère parfaitement uniforme et consiste simplement à former une fraction du travail global. Les produits du travail peuvent donc être comparés de ce point de vue. Le travail abstrait est bien ici le rapport social qui donne aux produits du travail leur caractère de marchandises en leur attribuant une valeur. Le travail abstrait constitue

donc cet espace homogène sur lequel peut être définie une mesure appelée valeur. Comme le note alors M. Aglietta, « il est donc correct de dire que les marchandises ont une valeur comme il est correct de dire que les corps matériels soumis à l'attraction universelle ont un poids. L'utilité n'a pas plus de relation avec la valeur que la couleur d'un objet avec son poids. Enfin, il est aussi absurde de parler de la valeur du travail que de parler du poids de la pesanteur »¹⁹.

Le « temps de travail socialement nécessaire »²⁰ souligne la prépondérance des conditions actuelles de la division du travail. La distinction de la production et de l'échange dans le processus de socialisation des activités privées entraîne le problème de la validation sociale des travaux privés. Il n'existe donc pas de correspondance nécessaire entre le travail passé et le travail abstrait actuel. Cette non-correspondance résulte bien sûr de la transformation des conditions de production.

Cette conception du temps de travail s'oppose, comme le souligne M. Aglietta²¹, à la conception classique où l'existence des marchandises et du capital sont des constatations d'évidence, où l'espace est homogène puisqu'aucun changement qualitatif ne rythme la temporalité qui est alors parfaitement réversible. Le travail s'échange contre des marchandises et contre du capital et réciproquement. Par contre, le temps de travail socialement nécessaire postule l'irréversibilité du temps puisqu'il implique une dévalorisation plus ou moins grande du travail passé dont les moyens de production sont les supports²².

« Cela revient à reconnaître, note alors P. Naville, que la mesure par le travail est sociale, qu'elle se résout en termes de consommation, car le temps horaire ne suffit pas à mesurer également le travail et l'activité hors travail »²³.

Cette dernière remarque indique toute une zone importante, souvent voilée par la centralité du travail dans l'analyse. En effet, les différentes activités, agriculture, élevage, transformation, commerce, artisanat, travail domestique, loisirs, réflexion,... reposent sur des formes diverses de division du travail. L'analyse du travail ne peut, en aucun cas, se borner à prendre uniquement en compte ce qui se passe à l'intérieur de la sphère productive.

Des individus qui ne travaillent pas, peuvent avoir des droits sur ce qui est produit parce qu'ils ont, par exemple, des droits sur certaines ressources, le territoire, ou les conditions de production. Il peut même exister une séparation totale entre la propriété des ressources et du produit du travail et le travailleur. En conséquence, écrit M. Godelier, on ne peut

confondre « procès de travail et procès de production (...). S'il existe entre les sexes, les ordres, les castes, les classes, des relations de subordination, de domination, et éventuellement d'exploitation, celles-ci ne peuvent apparaître seulement dans la manière dont s'organisent, se déroulent et se représentent les activités que nous appelons « travail », mais sont présentes avant et après que se déroulent ces activités, dans les rapports des « acteurs » aux conditions et aux résultats de leurs activités »²⁴.

C. Des théories d'organisation du temps

Aussi, le temps industriel caractérise-t-il une forme très particulière de rapports sociaux et les différentes formes de gestion de la main-d'œuvre désignent-elles des modes variés d'organisation du travail. Or, le taylorisme, qui apparaît comme la chasse aux temps morts, le chronométrage, l'étude des temps et des mouvements, constitue bien l'incarnation du « time is money » du temps industriel.

La conception taylorienne correspond à la définition classique du salariat qui postule que l'ouvrier est propriétaire de sa force de travail qu'il vend sur le marché et pour laquelle il obtient, en contrepartie, un salaire²⁵. Cette optique se fonde à un double titre sur l'usage du temps :

- d'abord, comme méthode d'organisation, elle repose sur l'étude des temps élémentaires²⁶;
- ensuite, par sa compréhension du salariat : l'ouvrier est au service de son employeur pour un temps donné. Il se dépossède donc de sa force de travail pendant une certaine durée et reçoit en échange un salaire. Dans la mesure même où ces relations deviennent dominantes, William Grossin peut dire : « Les artisans eux-mêmes ne font plus payer un « travail » mais tant de pièces fournies et tel temps presté »²⁷.

Le temps défini ainsi par « l'organisation scientifique du travail » préside donc à la fois à la division, au découpage et à l'organisation du travail, et prévaut sur la tâche elle-même.

La conception d'*homo economicus*, sur laquelle repose l'O.S.T. et qui suppose le travailleur uniquement sensible aux incitations économiques, c'est-à-dire à la « maximisation de ses gains », sera remise en cause par les théories plus récentes de l'organisation du travail. Que ce soit l'école des relations humaines qui observe les comportements « irrationnels » des ouvriers les conduisant à se coaliser, à organiser du « coulage » dans la production, à s'absenter... ou encore, les méthodes qui visent à recompo-

ser et à enrichir les tâches, elles tendront toutes, à certains égards, à vouloir modifier, au-delà de leur environnement et de leur agencement, les tâches elles-mêmes.

Tout comme ces différentes théories d'organisation du travail, la sociologie du travail se donnera comme adversaire le taylorisme. Qu'elle développe une vision de l'entreprise regroupant des partenaires associés dans la production (travailleurs et employeurs) dont il s'agirait seulement de mieux harmoniser les rapports, ou au contraire une vision du conflit qui divise travailleurs et employeurs autour du salaire et du pouvoir de décision, elle postule toujours l'existence d'une forme naturelle de travailler qui se différencie de ses formes observées. Le travail fragmenté, cadencé par le rythme artificiel de la montre, s'éloigne de ses formes normales. Ainsi le taylorisme a bien présenté comme « scientifique » les découpages de temps fixés par les ingénieurs des méthodes; à l'opposé, les théories d'enrichissement du travail conduisent à éliminer la notion du temps de la problématique du travail par la réhabilitation de la tâche elle-même. Les deux négligent l'aspect contradictoire de l'entreprise formée à la fois d'éléments associés et antagonistes. Friedmann et Naville se démarquent des chercheurs anglo-saxons qui se comportent comme si l'entreprise était caractérisée de relations égalitaires alors qu'on peut affirmer, sans émettre en cela de jugement de valeur, que toutes les situations de propriété, de décision, de hiérarchie et de revenu y sont inégalement réparties. Selon Pierre Naville, le progrès technique se caractérise pour l'essentiel, dans nos pays, par une économie de temps, à savoir la diminution du temps consacré au travail, il consiste à rechercher une production croissante pour un temps de travail décroissant. Cependant, écrit-il, « cette tendance ne résulte pas du mouvement propre du système économique, ni de sa structure technologique proprement dite, mais au contraire d'un rapport de forces, d'un déséquilibre entre éléments associés et antagonistes de la production, c'est-à-dire essentiellement entre entrepreneurs propriétaires des grands moyens de production et travailleurs associés »²⁸.

D. Le travail « sérié »

Dès lors que l'on discerne derrière les relations de travail et le rapport salarial²⁹ des rapports de forces entre « éléments associés et antagonistes de la production », on est ramené à un vieux débat où l'on retrouve des soubassements proudhoniens et marxistes. Les écrits de ces deux auteurs délimitent d'ailleurs d'emblée le clivage qui va dominer toute l'histoire

du mouvement ouvrier : d'une part, les partisans d'une transformation révolutionnaire de la société, de l'autre, les partisans de sa rénovation progressive à travers le mouvement coopératif. Si la polémique entre Marx et Proudhon, et, par après, entre marxistes et proudhoniens est continue, elle est aussi à sens unique. Ainsi, si le *Système des contradictions économiques ou philosophie de la misère* de Proudhon appelle immédiatement la réplique cinglante de la *Misère de la philosophie* de Marx, jamais Proudhon ne répond à Marx. Pourtant, Proudhon hante d'un bout à l'autre les *Grundrisse* de Marx, ainsi que la *Question du logement* de Engels, et il est qualifié de tenant du « socialisme bourgeois et conservateur » dans le *Manifeste du Parti Communiste*.

Aussi, pour ses analystes, le silence de Proudhon face aux virulentes attaques de Marx reste-t-il un mystère, jonché d'hypothèses, mais jamais éclairci³⁰. Pourtant l'enjeu de la critique de Proudhon est fondamental pour les marxistes, puisqu'à travers lui, il s'agit de combattre les principaux concurrents du marxisme dans le mouvement ouvrier, à savoir l'anarchisme et certaines formes de réformisme. Si bien que, derrière toutes les divisions du mouvement ouvrier, on est amené à discerner l'influence de ces formes de pensée. Rien d'étonnant à ce que, dans ces conditions, le proudhonisme soit vu par les marxistes, suivant la formule consacrée, comme porteur de la « ligne de masse de la bourgeoisie au sein même du prolétariat ». Dans ce contexte, l'interprétation que nous sommes tentés de donner sur base du seul échange de correspondance connu entre Proudhon et Marx³¹, et pour utiliser cette fois une expression actuelle, serait la « force tranquille » de Proudhon. Il se comporte dans cette polémique comme étant en quelque sorte au-dessus de la mêlée³² et comme sûr, en fin de compte, de sa victoire, non pas tant dans la rigueur de ses thèses, mais surtout auprès de la « classe des prolétaires ». Proudhon répond ainsi à Marx : « Peut-être conservez-vous encore l'opinion qu'aucune réforme n'est actuellement possible sans un coup de main, sans ce qu'on appelait jadis une révolution, et qui n'est tout bonnement qu'une secousse. Cette opinion, que je conçois, que j'excuse, que je discuterais volontiers, l'ayant moi-même longtemps partagée, je vous avoue que mes dernières études m'en ont fait complètement revenir (...) nous ne devons pas poser l'action révolutionnaire comme moyen de réforme sociale ... », et Proudhon ajoute surtout plus loin dans sa lettre : « Je dois vous dire en passant que telles me semblent être aussi les dispositions de la classe ouvrière de France; nos prolétaires ont si grande soif de science, qu'on serait fort mal accueilli d'eux, si on n'avait à leur présenter à boire que du sang »³³. Alors même que Marx demandait amicalement à Proudhon d'être son correspondant parisien et ne faisait

aucune référence à la révolution violente, Proudhon très sûr de lui, et en quelque sorte sans en avoir l'air, définit clairement les camps et l'enjeu du débat, à savoir l'influence à acquérir au sein même du prolétariat.

De la même manière que nous avons présenté la théorie de Marx comme une systématisation d'une conception du temps, à l'opposé, la notion de temps est absente de celle développée par Proudhon. D'abord, la notion du temps n'est presque jamais explicitement mentionnée dans l'œuvre de P.J. Proudhon, et quand, par hasard, elle l'est, c'est très marginalement et comme une catégorie parmi d'autres.

La conception du temps de Proudhon se ramène, à l'opposé de Marx, à des « lois éternelles et immuables » de la nature et de la société. Ainsi, « dans la civilisation comme dans l'univers, tout existe, tout agit depuis toujours »³⁴ et, « rien n'advient, rien ne se produit »³⁵, en conséquence pour arriver à l'« organisation définitive de la société, il reste à effectuer l'équation générale de toutes nos contradictions »³⁶.

Sur la question du travail, à première vue, sa conception pourrait être conciliée avec celle de Marx. Celui-ci a d'ailleurs témoigné de l'admiration à l'égard du premier ouvrage économique de P.J. Proudhon, *Qu'est-ce que la propriété? ou recherches sur le principe du droit et du gouvernement* qui parut en juin 1840. Mais si l'ouvrage fut très lu, « on s'intéressa moins à la pensée profonde de l'auteur » et on ne retint que ses formules incendiaires, fait remarquer Georges Lefranc³⁷. Selon Proudhon, l'individu n'a pas droit au produit intégral de son travail. Reprenons ici les deux passages, souvent cités d'ailleurs, du « 1^{er} mémoire sur la propriété » :

« Le capitaliste dit-on a payé les journées des ouvriers; pour être exact, il faut dire que le capitaliste a payé autant de fois une journée qu'il a employé d'ouvrier chaque jour, ce qui n'est point du tout la même chose. Car cette force immense qui résulte de l'union et de l'harmonie des travailleurs, de la convergence et de la simultanéité de leurs efforts, il ne l'a point payée. Deux cents grenadiers ont en quelques heures dressé l'obélisque de Louqsor sur sa base; suppose-t-on qu'un seul homme, en deux cents jours, en serait venu à bout? Cependant, au compte du capitaliste, la somme des salaires eut été la même (...). Faisons donc la balance de ce que le capitaliste a reçu et de ce qu'il a payé. »

« Une force de mille hommes agissant pendant vingt jours a été payée comme la force d'un seul homme pendant cinquante-cinq années; mais cette force de mille a fait en vingt jours ce que la force d'un seul, répétant son effort pendant un million de siècles, n'accomplirait pas: le marché est-il équitable? Encore une fois, non: lorsque vous avez payé toutes les

forces individuelles, vous n'avez pas payé la force collective; par conséquent, il reste toujours un droit de propriété collective que vous n'avez point acquis, et dont vous jouissez injustement. »³⁸

C'est donc d'une partie bien précise de son travail que l'ouvrier est frustré, à savoir sa « force collective » et c'est en ce sens bien précis que la « propriété c'est le vol ».

Or, même si l'on peut trouver dans l'œuvre de Marx des passages qui reprennent l'idée de force collective de Proudhon³⁹, celle-ci est tout à fait distincte de la définition de la plus-value de Marx qui se rattache directement à sa conception de la valeur. Et si la « plus-value » découle d'une théorie du temps, la « force collective » en fait justement abstraction. C'est par l'organisation du travail que le travail se mesure⁴⁰.

Cette notion de « force collective », Proudhon l'étend à d'autres domaines que celui du travail et en fait un thème central de sa sociologie en termes de « force de collectivité »⁴¹, qui alors peut se rapporter à sa « méthode universelle », à savoir la « dialectique sérielle ». « Tout dans le monde, nous dit Proudhon, est sérié, c'est-à-dire échelonné, divisé, et d'autre part, coordonné, composé, articulé, membré, groupé, pouvant être mis en rapports, en un mot, réductible à une certaine raison ou unité »⁴². Ainsi, « la division du travail est la série elle-même se manifestant aux yeux, et, qu'on me pardonne cette expression théologique, s'incarnant dans la société »⁴³.

« La mesure du travail a été provisoirement prise du temps », constate Proudhon⁴⁴. Cependant décrivant la diversité des tâches accomplies par chacun et les différences de salaires qui y sont liées, il conclut : « le temps pris pour mesure de travail est un mode artificiel de comparaison »⁴⁵. La solution pour Proudhon se trouve bien sûr dans l'organisation puisque : « la question des salaires restera donc insoluble aussi longtemps que la loi d'organisation ne sera pas connue »⁴⁵.

« La division du travail suppose la diversité des talents et amène les échanges : la collection des forces individuelles n'est autre que la série générale des travailleurs considérée dans son unité »⁴⁶. Proudhon pose aussi la question de savoir : « Quel est ce travail ? Ici honneur et joie, doux loisir, large rétribution; là, exercice monotone, rebutant, payé de mépris : accaparement d'un côté, fériation de l'autre; partout besogne mal faite ... ce n'est pas là un travail organisé »⁴⁷.

Proudhon veut étudier les antinomies des séries et en dégager les inconvénients et les avantages. Ainsi « le travail est la superposition et la substitution, dans les corps de séries artificielles aux séries naturelles »⁴⁸.

En conséquence, la réalisation de la « société progressive » prônée par Proudhon implique le retour aux « séries naturelles ».

E. « La joie au travail »

Proudhon prend l'exemple célèbre d'Adam Smith : « la confection d'une épingle embrasse, dit-on, dix-huit opérations successives, confiées à pareil nombre d'ouvriers distincts, et qui jamais ne se rechargent. (...) On m'accordera, je pense, que le même homme peut apprendre à confectionner une épingle, je veux dire à exécuter les dix-huit opérations. (...) Dans un pareil système, sans que rien fut perdu des avantages du travail parcellaire, chaque ouvrier pourrait, devrait même, dans son intérêt personnel et dans celui de la société, passer (...) d'une opération à l'autre et parcourir le cercle entier de la fabrication. Par ce moyen, l'œuvre commune deviendrait pour chaque producteur œuvre compensée et sériée; bien plus, cette combinaison produirait une surveillance infatigable (...), fraternelle et sévère »⁴⁹. Ainsi donc précise Proudhon, « le travail parcellaire usité dans les groupes et séries suppose préalablement une éducation complète et une capacité entière de la part de l'ouvrier (...); la participation aux travaux de plusieurs groupes (...); la variété des occupations combinée de manière à former un tout synthétique (...); le principe électif appliqué à la nomination des directeurs et contremaîtres; alors. (...) la série industrielle (peut) devenir la forme idéale de la société »⁵⁰. Voilà donc énoncés, il y a déjà un siècle et demi, les termes des débats les plus actuels sur l'enrichissement du travail.

Pour un conseiller moderne en organisation du travail comme Herzberg, il s'agit d'emblée, d'une part, d'accentuer les « mobiles valorisants » du travail, et d'autre part, de diminuer les facteurs nocifs du milieu du travail en améliorant les conditions, d'augmenter ainsi les « satisfactions par ambiance »⁵¹. Cela revient à considérer, tout comme Proudhon, que le travail est composé de bons et de mauvais côtés. Il s'agit, en conséquence, d'éliminer les mauvais côtés et de conserver les bons. Il postule, ainsi finalement, et c'est en cela que la filiation avec la pensée réformiste nous semble présente, que la succession des réformes, suppression des mauvais côtés des choses, aboutira à un changement de société.

Le rapprochement entre les théories d'enrichissement du travail et la pensée d'Henri de Man est susceptible par ailleurs d'éclairer davantage notre propos. Dans son livre *La joie au travail*, de Man pose ainsi le problème : « comment l'être humain peut-il trouver le bonheur, non

seulement *par* le travail, mais encore *dans* le travail »⁵². Pour lui, l'ouvrier tend naturellement vers la joie au travail. Il suffirait d'éliminer certains obstacles créés par la mauvaise organisation des usines pour le voir s'épanouir. Cette conception, tout comme celle de Herzberg, s'appuie sur une structure des besoins. Coexisteraient, en effet, d'une part, un certain nombre de mobiles instinctifs qui fondent le besoin de joie au travail et, d'autre part, un certain nombre de facteurs qui constituent les obstacles à la joie au travail⁵³. Mais, pour de Man, « Il n'y a pas à proprement parler, de facteurs favorables à la joie au travail. Il n'y a que des facteurs défavorables »⁵⁴. Il faut donc progressivement essayer de les éliminer pour que le travail devienne épanouissant.

Cette idée du travail s'accompagne logiquement d'un esprit très productiviste. Selon l'auteur, l'ouvrier souhaite « pour un maximum de satisfactions un minimum de sacrifices. C'est chez l'ouvrier que l'on trouvera le mobile essentiel de la rationalisation et de la productivité »⁵⁵.

Puisqu'il s'agit de trouver la joie dans le travail, il est normal que de Man élimine complètement la notion de temps dans sa conception du travail. Il écrit simplement : « les conditions sociales du travail (taux de salaire, durée du travail, vacances, etc.) ne nous intéressent que dans la mesure où elles provoquent en fait chez le sujet un mécontentement qui engendre à son tour la peine au travail »⁵⁶.

En fait, de Man ignore dans son analyse le contexte social sur lequel elle porte : les relations de propriété, de pouvoir et les rapports sociaux réels lorsqu'ils dépassent le cadre de l'entreprise. En conséquence, il assimile le travail salarié au travail et le travail à une activité qui serait création libre, quel que soit le type de société dans lequel il se place. Le salariat ne forme donc pas un élément central de son système⁵⁷.

Aussi, est-il possible de réaliser la joie au travail sans modifier les structures de la société ? On pourrait dire comme Pierre Rolle, « que Proudhon attend la fin de l'aliénation du travailleur dans la reconstitution du travail et que de Man la suppose réalisée »⁵⁸. Nous dirions plutôt qu'elle serait réalisable dès aujourd'hui, selon de Man, pour autant que l'homme transforme sa propre mentalité⁵⁹.

En tout cas, le parallélisme entre de Man et les théories modernes de l'enrichissement des tâches semble évident. Dans les deux cas, on recherche un changement dans le contenu même du travail ; les deux postulent une tendance naturelle à la joie au travail au départ d'une structure des besoins considérés comme universels ; les deux visent à éliminer les mauvais côtés du travail tout en restant productivistes ; enfin, ces deux concep-

tions rejettent la notion de temps de la problématique du travail et situent leur analyse en dehors du système salarial.

F. Le travail et son contraire

Le problème se pose dans des termes tout autres si l'on envisage le travail du point de vue des rapports sociaux qui le constituent dans la réalité, c'est-à-dire dans nos sociétés, à partir des relations salariales.

Dans ce cadre, le travailleur est rémunéré en fonction du temps qu'il passe dans l'entreprise, pour sa subordination à celle-ci. Pour résister à ce système, la revendication ouvrière a pris comme contenu le temps libre.

L'ensemble des revendications ouvrières peut être compris à travers cette grille de lecture. En effet, la diminution de la journée et de la semaine de travail, l'augmentation des vacances, la diminution de l'âge de retraite, l'augmentation de la scolarité obligatoire visent à amputer la vie de travail par ses deux bouts : à retarder l'entrée et avancer la sortie — comme à créer du temps libre au sein de celle-ci —, journées plus courtes et vacances plus longues. Les revendications salariales visent quant à elles à permettre une plus grande jouissance du temps libre. Les revendications portant sur les cadences et les rythmes de travail se situent aussi dans ce même cadre : c'est la signification et le contenu même de l'heure de travail de l'ouvrier qui devient l'enjeu du conflit. En même temps, compte tenu des formes d'organisation du travail et de leur caractère social, c'est la collectivité des travailleurs qui s'affirme comme sujet de la production et non l'individu isolé.

Ces revendications ont toutefois leur pendant au sein même du mouvement ouvrier : la lutte pour le temps libre s'accompagne de la revendication du plein emploi et d'une véritable glorification du travail. Cette contradiction n'est toutefois qu'apparente puisqu'elle s'inscrit dans des relations salariales elles-mêmes contradictoires. Ainsi, le travailleur est défini comme propriétaire de sa force de travail. Il est dès lors normal qu'il veuille la défendre puisqu'elle lui permet de vivre et de valoriser son temps libre. De ce point de vue, la qualification est un peu au travailleur ce qu'est le capital à l'entrepreneur. Il est donc amené à défendre le travail et à se prémunir du chômage qui, du coup, le prive paradoxalement de la jouissance du temps libre. La lutte du mouvement ouvrier pour l'emploi n'est donc pas contradictoire à celle qu'il mène pour le temps libre et se comprend bien dans le cadre du salariat.

L'examen des conflits sociaux nous permet d'aller plus au fond de la question. En effet, derrière ce qui est négocié (conditions de travail, temps de travail, salaires, avantages sociaux) apparaît finalement un contentieux à la fois plus confus et plus profond qui se situe dans la sphère du non-négociable. Richard Hoggart dit que l'on perçoit cet arrière-plan des luttes sociales en accordant parfois davantage d'attention aux intonations qu'à ce qui est dit ⁶⁰.

Tout ce domaine de la condition ouvrière, difficile à préciser, a trait à l'autoritarisme des entreprises, au droit absolu d'embauche et de licenciement, aux horaires de travail, à l'impossibilité de s'absenter lorsque l'enfant est malade et, enfin, aussi bien aux talents gâchés, aux espoirs déçus et à l'ensemble des tracasseries de la vie quotidienne. L'ensemble de ce contentieux non négociable qui forme la toile de fond de ce que certains appellent la crise de civilisation, ne se trouve-t-il pas au centre des rapports salariaux qui modèlent le temps de travail et de loisir ?

Certes, Proudhon et Marx critiquent tous deux le travail, mais de manière très différente. Proudhon vise à supprimer les mauvais côtés du salariat mais en en maintenant les bons qui sont la recomposition du travail et la reconstitution de l'« ouvrier complet ». Dans ce cadre, la société se maintient dans sa forme actuelle. Par contre, pour Marx, il s'agit de supprimer la contradiction même qui oppose le capital au travail en vue d'un ordre social qui abolira le salariat. A ses yeux, grâce à la haute productivité rendue possible par l'automatisation ⁶¹, il s'agit d'arriver à une réduction du temps de travail. Cette réduction entraînera l'accroissement du temps disponible en dehors des tâches et permettra le développement complet de l'homme.

Resituer le problème dans le cadre des relations salariales donne au concept de temps une importance centrale. Ce faisant, le travail salarié est défini comme une contrainte. D'emblée son antithèse n'est plus le travail amélioré, mais le non-travail. Le rapport du travail au non-travail reste, en conséquence, l'axe autour duquel s'articule la sociologie du travail.

NOTES

¹ Serres M., « Espace et temps », in *Sur l'aménagement du temps, Essais de chronogénie*, Ed. Denoël Gonthier, Coll. Médiations, Paris 1981, p. 13.

² *Ibid.*, p. 259.

³ *Ibid.*, p. 23.

⁴ Naville P., « Temps, travail et loisir », in *Sociologie du Travail*, décembre 1980, n° 4, p. 432.

⁵ C'est, du moins, le point de départ de la structuration en discipline de la sociologie du travail. « Le travail est un commun dénominateur et une condition de toute vie humaine en société » écrit Georges Friedmann en entamant le *Traité de Sociologie du Travail*, tome 1, Paris, Armand Colin, 1970, (1^{er} éd. 1962), p. 11.

⁶ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, Larousse, Paris, 1971, p. VII.

⁷ Marx K., *Fondements de la critique de l'économie politique*, Anthropos, Paris, 1968, tome 1, pp. 110 et 111.

⁸ Bekerman G., prend la définition suivante du surtravail donnée par Marx au vol. XXIII, p. 231, de l'édition allemande Dietz de l'oeuvre de K. Marx et F. Engels : « La période d'activité qui dépasse les bornes du travail nécessaire coûte, il est vrai, du travail à l'ouvrier, une dépense de force, mais ne forme aucune valeur pour lui. Elle forme une plus-value qui a pour le capitaliste tous les charmes d'une création *ex nihilo*. Je nomme cette part de la journée de travail, temps extra, et le travail dépensé en elle : surtravail ». *Vocabulaire du marxisme*, P.U.F., Paris, 1981, p. 141.

⁹ A ce sujet, Gérard Bekerman établit ainsi, d'après les termes mêmes de Marx, la relation entre plus-value absolue et relative : « La plus-value relative est absolue car elle implique la prolongation absolue de la journée de travail au-delà du temps de travail nécessaire pour faire vivre le travailleur lui-même; la plus-value absolue est relative car elle implique un développement de la productivité du travail qui permet de limiter le temps de travail à une partie de la journée de travail. Mais si l'on considère le mouvement de la plus-value, cette apparence d'identité disparaît ». *Vocabulaire du Marxisme*, *op. cit.*, p. 111.

¹⁰ Friedmann G., « L'objet de la sociologie du travail », in Friedmann G., et Naville P., *Traité de sociologie du travail*, tome 1, Armand Colin, Paris, 1970 (1^{ère} éd. 1962), p. 14.

¹¹ Godelier M., *L'idéal et le matériel*, Fayard, Paris, 1984. Voir en particulier pp. 173 à 189.

¹² Sahlins M., *Tribesman*, 1968, p. 80.

¹³ Debouzy M., « Aspects du temps industriel aux Etats-Unis au début du XIX^e siècle in *Cahiers internationaux de sociologie*, juillet-décembre 1979, vol. LXVII, pp. 197 à 220.

¹⁴ Caceres B., *Loisirs et travail du Moyen Age à nos jours*, Seuil, Paris, 1973.

¹⁵ Grossin W., *Le travail et le temps*, Anthropos, Paris, 1969, pp. 163 et 165.

¹⁶ Naville P., « Temps, travail et loisir », *op. cit.*, p. 432.

¹⁷ *Ibid.*, P. Naville ajoute que cette « analyse s'applique aussi bien aux rapports capitalistes qu'à ceux du socialisme d'Etat ».

¹⁸ « Source de la valeur d'échange », Bekerman G., *op. cit.*, p. 149.

¹⁹ Aglietta M., *Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des Etats-Unis*, Calmann-Lévy, Paris, 1976, p. 149. Par la suite, Aglietta révisera cette théorie et prônera l'abandon des « postulats connus sous le nom de théorie de la valeur ». Nous y reviendrons dans notre troisième partie. Aglietta M., et Orlean A., *La violence de la monnaie*, Paris, P.U.F., 1982, p. 12.

²⁰ « Le temps socialement nécessaire à la production des marchandises est celui qu'exige tout travail exécuté avec le degré moyen d'habileté et d'intensité et dans des conditions qui, par rapport au milieu social donné, sont normales », Bekerman G., *op. cit.*, p. 147.

²¹ Aglietta M., *op. cit.*, Ch. I, La production du capital, pp. 27 à 90.

²² Sans vouloir faire d'assimilations grossières aux sciences de la nature, un rappel des théories développées par Ilya Prigogine et Isabelle Stengers, (*La Nouvelle Alliance*, Paris, Gallimard, 1979), nous paraît utile ici. En effet, le nouveau type d'objet physique introduit par la thermodynamique des structures dissipatives possède des propriétés qui le rapproche des systèmes étudiés en biologie et en sociologie où les notions d'instabilité, seuil, bifurcation et d'amplification sont utilisées. Aussi, cette problématique des structures dissipatives devient-elle une mise en résonance par la physique d'un ensemble de préoccupations de la sociologie. Les auteurs montrent du point de vue de la physique que les théories « réversibles » de la démarche « classique » étaient limitées à des problèmes simples et devenaient inopérantes dès que des trajectoires de trois corps en interaction étaient envisagées. Aussi le statut de l'irréversibilité physique proposé par Prigogine et Stengers ne résulte pas d'une démonstration théorique, mais de l'évidence empirique. Le concept d'irréversibilité prend corps à partir de la difficulté d'appliquer celui de trajectoire réversible à des systèmes complexes.

²³ Naville P., « Temps, travail et loisir », *op. cit.*, p. 436.

²⁴ Godelier M., « Le travail et ses représentations », in *Non! repères pour le socialisme*, n° 4, 1980, pp. 34 à 47, p. 39.

²⁵ Nagels J. fait une analyse d'une grande rigueur du salariat à travers l'examen des concepts de travail collectif et de travail productif. Il distingue, en fait, deux moments dans l'échange entre le travail et le capital. Le premier moment est bien celui que privilégie l'économie classique. Le second moment, analysé par Marx, est celui qui définit la particularité de la force de travail qui consiste finalement à produire plus de valeur qu'elle n'en coûte à l'entrepreneur. Voir à ce sujet: Jacques Nagels, *Travail collectif et travail productif dans l'évolution de la pensée marxiste*, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1974, et plus particulièrement le chapitre IV: L'échange entre le capital et le travail et l'échange entre le travail et le revenu, pp. 211 à 234.

²⁶ Man H. (de), dans son livre *Au pays du taylorisme*, Ed. Le Peuple, Bruxelles, 1919, définit ainsi ce système d'organisation du travail: l'O.S.T. correspond à « la fixation dite scientifique des tâches par l'étude des temps élémentaires et l'introduction de méthodes de salaires impliquant des primes pour récompenser l'accomplissement d'une tâche fixée en un minimum de temps » (p. 31).

²⁷ Grossin W., *op. cit.*, p. 188.

²⁸ Naville P., *Temps et technique; les structures de la vie de travail*, librairie Droz, Genève, 1972, pp. 14-15.

²⁹ Nous tenterons de préciser progressivement une conception du « rapport salarial » susceptible d'intégrer les rapports entre formation et emploi. Contentons-nous au stade actuel de reprendre la définition de Robert Boyer qui entend par cette expression « l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail, qu'il s'agisse de l'organisation du travail, de la hiérarchie des qualifications, de la modalité de la force de travail ou encore de la formation ou de l'utilisation du revenu salarial », R. Boyer, « Les transformations du rapport salarial dans la crise », *L'emploi, enjeux économiques et sociaux, Colloque de Dourdan*, pp. 8 à 102, p. 80, Paris, Maspéro, 1982.

³⁰ La troisième partie du livre de Pierre Hautmann, *Proudhon, Marx et la pensée allemande*, Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, 1981, est toute entière consacrée à ce « silence de Proudhon ».

³¹ Hautmann P., *ibidem*, donne dans son livre le texte intégral de cette correspondance, pp. 106 à 112.

³² Même si Marx est pris à partie par Proudhon dans son *Carnet* avec tous les juifs de la création et dans une envolée antisémite d'une violence extrême. Pierre Hauptmann, *ibid.*, pp. 192 à 202.

³³ Lettre citée du 17 mai 1846.

³⁴ Proudhon P.J., *De la création de l'ordre dans l'humanité*, (1^{ère} éd., 1843), Librairie internationale A. Lacroix et Cie, Paris, 1873, p. 128.

³⁵ *Ibid.*, p. 284.

³⁶ *Ibid.*, p. 135.

³⁷ Lefranc G., *Histoire des doctrines sociales dans l'Europe contemporaine*, tome 1, Aubier-Montaigne, Paris, 1966, p. 60.

³⁸ Cité par Hauptmann P., *op. cit.*, p. 267. (1^{er} mémoire...).

³⁹ Voir à ce sujet Hauptmann P., *op. cit.*, pp. 73 à 76.

⁴⁰ « Puisque le travail est divisible, susceptible de genres et d'espèces, en un mot de série, il résulte nécessairement que le travail est mesurable; et puisque la mesure du travail ne se trouve pas dans l'objet, il faut qu'elle se rencontre dans le sujet, c'est-à-dire le travailleur (...) par conséquent le problème des salaires ne peut se résoudre qu'avec celui de l'organisation », Proudhon. *De la création de l'ordre*, *op. cit.*, p. 265.

⁴¹ *Ibid.*, p. 286.

⁴² Cité par Hauptmann, p. 32.

⁴³ Cité par Hauptmann, p. 253.

⁴⁴ Proudhon, *De la création de l'ordre*, *op. cit.*, p. 265.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 266.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 245.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 268.

⁴⁸ *Ibid.*, p. 265.

⁴⁹ *Ibid.*, pp. 276-277.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 242. On se souviendra à ce propos de la boutade de Marx: « Proudhon propose à l'ouvrier de faire non seulement la dix-huitième partie d'une épingle, mais successivement toutes les dix-huit parties ».

⁵¹ Herzberg F., *Work and the nature of man*, World publishing Co., Cleveland, 1966.

⁵² Man H. (de), *La joie au travail*, Librairie Félix Alcan, Paris, 1935.

⁵³ de Man schématise ainsi les éléments positifs et négatifs du travail (*ibid* p. 137).

« Schéma des éléments positifs et négatifs dont la tension conditionne l'attitude de l'ouvrier à l'égard de son travail :

 Besoin de joie au travail (+) :

- I. Mobiles instinctifs élémentaires.
1. Instinct d'activité.
2. Instinct de jeu.
3. Instinct constructif.
4. Instinct de curiosité.
5. Instinct d'importance.
6. Instinct de propriété.
7. Instinct de combativité.

 Obstacles à la joie au travail (-) :

- I. Obstacles d'ordre technique.
1. Travail parcellaire.
2. Travail répété:
 - a. répétition du même mouvement.
 - b. restriction de l'initiative.
 - c. diminution de l'attention.
 - d. état d'hypnose provoqué par le rythme.
3. Fatigue.
4. Mauvaise organisation technique de l'atelier.

II. Mobiles occasionnellement favorables.

1. Instinct grégaire.
2. Besoin de commander et besoin d'obéir.
3. Satisfaction esthétique.
4. Considérations d'intérêt privé.
5. Considérations d'utilité sociale

III. Sentiment de devoir social.

II. Obstacles d'ordre social intérieurs à l'entreprise.

1. Mécontentement provoqué par les conditions du travail.
2. Systèmes de salaires injustes.
3. Hiérarchie autocratique de l'entreprise.

III. Obstacles d'ordre social extérieurs à l'entreprise.

1. Sentiment d'appartenir définitivement à une classe inférieure.
2. Insécurité de l'existence.
3. Médiocre estime de l'opinion pour le travail manuel.»

La ressemblance entre la vision des « besoins » et des « obstacles » de *de Man* avec celle qui sert de base aux conceptions des organisateurs modernes comme Herzberg, *op. cit.*, est saisissante.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 134.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 211.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 254. Henri de Man systématisera encore cette vision en écrivant plus tard dans *Après coup*, Ed. de la Toison d'Or, Bruxelles, 1941, p. 118, « Les mobiles inhérents à la nature humaine, basés sur l'instinct mais légèrement modifiables par l'habitude et l'éducation, couvrent un champ autrement étendu que ne le croit la philosophie marxiste. Parmi ces mobiles, ceux que l'on appelle moraux, parce qu'ils ne portent pas sur un objet matériel, m'apparaissent comme les plus puissants, avec l'amour-propre en tête ».

⁵⁷ Desolre G., « Henri de Man et le marxisme, critique critique de la critique », in *Revue européenne des sciences sociales et Cahiers Vilfredo Pareto*, tome XII, 1974, n° 31, pp. 36 à 62. Nous envisageons ici la pensée de de Man dans le même sens que Pierre Naville, *Psychologie, marxisme matérialisme*, Ed. Marcel Rivière, Paris, 1948, pp. 43 à 104.

⁵⁸ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, *op. cit.*, p. 96.

⁵⁹ Dans *Après coup*, *op. cit.*, de Man décrit ainsi ce que devrait être le mobile du socialisme : « viser avant tout à la 'socialisation des hommes', selon des revendications morales qu'ils se poseraient à eux-mêmes », p. 197. Cette thèse constitue finalement la trame de son livre *Au delà du marxisme*, Paris, Seuil, 1974, (1^{ère} éd. allemande, 1926).

⁶⁰ Hoggart R., *La culture du pauvre*, Ed. de Minuit, Paris, 1970.

⁶¹ Marx parle du « système automatique de machines » comme l'ultime développement de l'instrument du travail. Cf. *Fondements de la critique de l'économie politique*, *op. cit.*, Vol. II, pp. 211 sqq.

Chapitre II

Les systèmes d'organisation et de classement du travail

La division technique et sociale du travail est l'expression de rapports faits à la fois d'antagonisme et de coopération. Le travailleur est-il dépossédé de son savoir par la parcellisation des tâches ou peut-il maîtriser son travail? C'est par le recours au salariat comme mode d'interprétation du système social, que la division du travail prend un sens concret. Le « taylorisme » a conduit à un point extrême la division entre conception et exécution des tâches. Ce mouvement de parcellisation a été prolongé par le « fordisme » qui lie les modes de production, de consommation et d'apprentissage. Ces formes de division du travail ont été prises pour cible par les théoriciens des « relations humaines » et de la « recomposition des tâches ». Ces conceptions représentent pourtant aussi un approfondissement des formes de socialisation mises en œuvre par le « taylorisme ». Les différentes méthodes d'organisation du travail constituent des techniques d'uniformisation de la gestion de la main-d'œuvre. Mais la diversité même de ces méthodes montre qu'il n'y a pas un mode d'organisation qui puisse être considéré

d'emblée comme plus efficace ou plus souhaitable qu'un autre.

A. La division du travail

Adam Smith, en 1776, dans *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*¹, considère la productivité résultant de la division du travail comme étant le moyen d'améliorer le sort des ouvriers. La division du travail, en augmentant la capacité productive de l'industrie, devient source de croissance économique et de progrès social.

Près d'un siècle plus tard, Proudhon relève les effets contradictoires de la division du travail. Il se range au point de vue de Smith², considère le travail comme source de richesse et pense que « la division du travail suppose la diversité des talents et amène les échanges », mais, en même temps, elle rend « l'ouvrier subalterne, l'intelligence inutile et la richesse nuisible »³.

Dès lors, ce n'est que par la réappropriation par les ouvriers de leur propre travail à travers la coopération que peut se réaliser leur émancipation⁴. A nouveau, les positions respectives de Marx et Proudhon sont de nature à éclairer les termes actuels du débat sur la division du travail.

Marx établit les distinctions suivantes dans la division du travail :

- Division de la production sociale en différentes branches d'activité (agriculture, industrie, ...).
- Division technique du travail, à l'intérieur d'un même procès de production.
- Division sociale du travail ou répartition des tâches dans la société (économiques, politiques, idéologiques).

Le principal effet de la division du travail dans une société capitaliste demeure, pour Marx, la mutilation de l'individu; il appartiendra donc au socialisme de créer les conditions de son abolition.

Actuellement, on voit, à travers les conflits sociaux qui ont pour objet les conditions de travail, les tentatives de restructuration des tâches, les initiatives des pouvoirs publics d'« humaniser » le travail, autant d'indices de la crise de la division du travail. Si bien que la division du travail est à présent « dénoncée non seulement comme cause d'aliénation (ce que Marx et Proudhon ont fait de longue date), mais comme facteur de

régression de l'organisation sociale »⁵. Aussi, le débat autour de la division du travail s'organise-t-il autour des aspects suivants :

- La distinction des secteurs d'activité dans l'économie.
- La distinction et les formes d'articulation entre division technique et sociale du travail.

Mais, en fin de compte, l'opposition demeure entre les perspectives d'aménagement ou d'abolition de la division du travail.

Observant les tendances croissantes à la concentration économique et à la constitution de grands groupes industriels, certains auteurs font référence à un « processus d'usinification sociale, où s'opérerait la fusion de la double expérience sociale de l'usine et de la ville »⁶. En conséquence, il n'est pas aisé de différencier division technique et division sociale du travail. En effet, les formes techniques du travail, tout comme les rapports de gestion et de décision dans lesquels elles s'insèrent, résultent de la division sociale du travail tout entier. Cependant, comme le fait remarquer P. Naville, division sociale et division technique doivent toujours être clairement distinguées. « La division du travail quel que soit son domaine d'analyse n'est que l'expression d'un rapport fait à la fois d'antagonisme et de coopération. Ce n'est pas l'antagonisme qui lui imprime surtout ses formes; c'est plutôt la coopération. Dans l'entreprise, la division des tâches est avant tout la forme d'une coopération techniquement efficace, tandis que dans la société entière, cette coopération est soumise à des oppositions qui sont mal dominées par la finalité pratique du système: l'entreprise productive doit, sous peine de fermer, obtenir un certain rendement. Pour la société, il en va autrement: prise en bloc, elle se survit toujours, même en ruines »⁷.

Ainsi, lorsque A. Smith décrivait la division du travail, il n'opérait pas de distinction entre les opérations effectuées par les ouvriers, leur répartition en métiers, professions et secteurs et les grandes fonctions sociales. Proudhon et Marx ont mis en évidence les différences entre l'aspect technique (horizontal) où les exigences de l'efficacité technique, du rendement l'emportent, et l'aspect social (vertical) de la division où les rapports de domination et de hiérarchie prédominent.

Traditionnellement, aidée sans doute par l'orientation de la demande sociale en la matière, la sociologie du travail semble ne tenir compte que de la division technique du travail, notamment lorsque sa problématique se réduit à celle de l'organisation du travail. C'est pour cette raison vraisemblablement que toutes les théories de l'organisation du travail mettent l'accent sur la coopération que suppose une activité de production et considèrent finalement l'entreprise comme une famille dont il s'agirait,

par des techniques psycho-sociologiques par exemple, d'apaiser d'inévitables tensions qui pourraient entraver la coopération harmonieuse des membres associés.

Certains auteurs, par contre, ne voient dans la division du travail qu'une tendance au contrôle social des propriétaires des moyens de production sur les ouvriers, les raisons techniques ne constituant qu'une justification à posteriori d'un projet de domination sociale⁸.

Ainsi la division du travail est-elle considérée comme impératif technique ou, à l'opposé, comme instrument de hiérarchisation sociale ou, encore, suivant une double dimension tendant à articuler ses aspects techniques et sociaux, tout en les distinguant.

Schématiquement, cette attitude à l'égard de l'importance respective de la division technique et sociale du travail recouvre aussi celle qui concerne le déterminisme technologique. En première approximation, on pourrait distinguer des auteurs comme Georges Friedmann et Pierre Naville qui s'interrogent sur la « dialectique du progrès » et tentent d'appréhender l'histoire sociale dans sa complexité et sa spécificité et comme, en tout état de cause, irréductible à une histoire naturelle des machines. Par ailleurs, beaucoup de recherches empiriques menées pendant les années 1950 et 1960 portent sur l'adaptation des travailleurs au changement ou traitent des répercussions du progrès technique sur l'emploi et les qualifications. Cette recherche de terrain semble donc, à bien des égards, dominée par le déterminisme technologique. La demande sociale provenant des grandes entreprises renforce cette orientation qui est en accord parfait avec une conception du progrès technique, générateur de progrès économique et social, dont les étapes seraient clairement repérables à travers les modifications sociales et professionnelles.

Cette considération doit cependant être nuancée. Beaucoup d'auteurs intégrant l'action des acteurs dans l'explication du changement technique, ne se contentaient bien sûr pas du seul « paradigme techniciste » dans leur recherche⁹.

Dans les années 60, et plus particulièrement après 1968, cette différence d'approche entre la sociologie du travail théorique et empirique tend à s'estomper. La technique est présentée comme un instrument de domination sociale; la critique du déterminisme technologique devient la nouvelle norme, et les notions de division du travail et de rapports de production se trouvent au centre de la réflexion¹⁰. La demande sociale se renouvelle également. Les recherches portent sur la recomposition et l'enrichissement du travail¹¹. Même la sociologie du travail allemande, considérée jusque-

là comme « orthopédique » c'est-à-dire se contentant de répondre aux demandes des entreprises, sans trop s'interroger sur le sens de ses démarches suit aussi cette évolution. Dans les débats qui la traversent, il s'agit de contester la conception du progrès technique « exogène » qui avait prévalu jusqu'alors, au profit d'une conception « endogène » de la technique ¹².

Bien sûr, ces conceptions se développent dans un environnement particulier, caractérisé dans les années 70 par la crise économique, qui se traduit par un mouvement de désindustrialisation, du moins en Europe occidentale, ainsi que par un chômage massif et un recul du pouvoir d'achat des travailleurs. Les attitudes vis-à-vis du progrès technique s'en trouvent en conséquence profondément modifiées. A cet égard, l'enquête réitérée à vingt ans d'intervalle par la revue *Sociologie du Travail* ¹³ est significative. Alors qu'il y a vingt ans, un consensus très large existait sur les bienfaits de ce progrès et que les inquiétudes des travailleurs portaient seulement sur la répartition du bien-être, aujourd'hui les conséquences du progrès technique sont jugées elles-mêmes de plus en plus souvent comme sources de chômage et de misère.

B. La « laminage de l'ouvrier »

Implicitement, la division du travail est lue comme la désagrégation, avec l'industrie, d'une unité antérieure. L'entreprise déterminerait de son propre mouvement « des gestes et des fonctions qui répondent à la logique d'un système mécanique, mais ne s'intègrent plus nécessairement à l'organisme humain (...). L'homme voit son unité propre mise en danger » ¹⁴.

A ce sujet, l'analyse de Proudhon reste d'une grande richesse et préfigure bien tous les débats futurs. D'abord, Proudhon reconnaît l'importance exceptionnelle de la découverte de Smith ¹⁵, ce qui contredit les descriptions sommaires de son œuvre que l'on réduit à la seule vision passiste et artisanale. Proudhon voit dans la division du travail la cause de la « célérité dans la production, abondance et meilleure qualité des produits; ultérieurement, commerce et association », et la base de « la force collective » du travail ¹⁶. La division suppose « la diversité des talents et amène les échanges ». Par ce fait, les travailleurs se trouvent « en rapport d'association naturelle » et « solidaires »; cette qualité d'« associés co-responsables » fait disparaître entre eux la possibilité même de la concurrence; « les plus beaux talents étant, soit dans leur développement, soit dans

leur exercice, des effets de la force collective, soumis (...) à la loi de solidarité, (... et) plus redevables envers la société (... que) toutes prétentions à des appointements exagérés se (... trouvent) réduites »¹⁷. Aussi Proudhon affirme-t-il qu'« il faut organiser le travail » et « organiser le travail, c'est trouver la série naturelle des travailleurs »¹⁸.

Cependant, lorsque Proudhon observe la société de son époque, il se fait accusateur : « ce n'est pas là un travail organisé : c'est la confusion d'un incendie »¹⁹. En effet, selon sa description, d'une part, l'employeur s'approprie indûment la force collective du travailleur, et, d'autre part, « les moralistes ont eu raison de s'élever contre la division du travail portée à ses extrêmes limites : qu'est-ce qu'un homme qui sait pour tout secret tourner la manivelle, porter la hotte (...), faire (...) un dix-huitième d'épingle ?²⁰. Alors que « notre fin sur la terre » consiste à « apprendre à travailler », par la division, le travail se réduit « à une manipulation mécanique, uniforme, monotone, élémentaire, sans génie, sans idéal ! Sans division dans le travail (...), le talent et l'habileté ne peuvent se reproduire, l'industriel croupit dans une perpétuelle enfance : et maintenant le même principe de division nous ramènerait à cette imbécillité originelle ! Comment, se demande Proudhon, des résultats si contraires pourraient-ils surgir d'une commune loi »²⁰.

Proudhon soutient que « fractionné en parcelles infinitésimales ou réduit à ses derniers éléments, le travail est, pour celui qui l'exécute, chose inintelligible, abrutissante, stupide »²¹. Le mal vient donc bien du « travail parcellaire ». Celui-ci « multiplie les incapacités » et rend « plus précieux les contre-maîtres, chefs d'atelier, directeurs, et ingénieurs, et crée à leur profit un droit de suzeraineté et de privilège »²². La parcellisation des tâches rend donc l'ouvrier irresponsable. Or la « responsabilité de l'ouvrier est une condition essentielle de travail, de commerce et de bonne police »²³. D'autant plus que lui étant imposée de l'extérieur, on ne peut même pas « imputer au travailleur parcellaire cette infériorité qui ne vient pas de lui »²³. Proudhon décrit alors la détresse et l'extrême dénuement des ouvriers des manufactures en Angleterre et constate : « ce sont eux qui jeûnent pour les lords millionnaires ; eux qui vont tout nus ; eux qui ne se chauffent pas ; eux que les hôpitaux, la prison, la force armée déciment ; eux que l'on s'apprête à traquer comme des bêtes fauves, dès que la propriété et l'aristocratie se croiront menacées. Hélas ! ne craignons pas qu'ils révolutionnent l'Angleterre : ils n'en savent pas assez pour faire rendre à leurs sangsues »²⁴. Ainsi, voilà énoncée il y a plus d'un siècle et demi, cette idée professée à présent comme neuve à travers tant d'analyses sociales : la parcellisation des tâches a mutilé l'ouvrier à

tel point que celui-ci ne peut plus être porteur de projet de transformation sociale.

Ce que Proudhon propose, c'est d'abord la « spécialisation du travailleur »²⁵. Cependant, « le travail régulièrement divisé doit offrir toujours, dans chacune de ses divisions, unité, variété et synthèse, c'est-à-dire série ». Le travail « ne se divise pas (...) en ses parcelles intégrantes, il se dédouble en ses espèces constituantes »²⁶. On ne peut arriver à reconstituer ainsi le travail que par l'éducation de l'apprenti, l'instauration de la « polytechnie », de la polyvalence.

Cette lecture de Proudhon éclaire singulièrement les débats récents sur les rapports entre technologie et emploi. Tout comme l'avait fait ce grand prédécesseur, les sociologues critiquent le déterminisme technologique, considérant que le travail mort (les machines) prend le dessus sur le travail vivant (les ouvriers). Le travailleur s'en trouverait alors subordonné aux machines et dépossédé de son savoir-faire et de sa qualification. Du fait même que son nouveau statut endogène enlève à la technique sa toute puissance, la technique se trouve intégrée à un processus social, et notamment au processus de déqualification et de dévalorisation du travailleur. Ce dernier ne pourrait être dans ces conditions que dominé²⁷.

L'accent mis ainsi sur les rapports de production au détriment des forces productives aboutirait, selon certains auteurs comme Alain Touraine et André Gorz, au « laminage » des travailleurs par le processus productif, ceux-ci ne pouvant lui opposer ni alternative, ni résistance, si bien que seule la rationalité technique dicterait l'orientation et la conduite de l'ensemble du processus. Partant donc de sa négation, nous voici revenu au déterminisme technologique initial²⁸.

D'autres auteurs par contre, comme Pierre Naville et Pierre Rolle, suivant en cela Marx, estiment qu'il existe un mouvement fondamental et continu de détachement du travailleur de son travail, et discernent dans ce processus, à travers les contradictions du mouvement ouvrier, des conduites d'émancipation des travailleurs.

Quelles qu'en soient les conditions, les différentes problématiques du travail évoquées ici ont un point commun. Chaque fois le salarié est identifié à sa tâche et on se propose de modifier sa situation de telle sorte qu'il obtienne la maîtrise de son travail. Qu'il s'agisse de le diviser, de mettre en place des procédés d'information susceptibles de réaliser une conversion psychologique de l'ouvrier en l'intégrant dans l'organisation par la reconstitution des tâches, ou encore d'abolir la relation salariale,

on est conduit à une analyse du salariat qui devient un mode d'interprétation du système social dans son ensemble.

C. L'organisation du travail

Nous avons effectué déjà au chapitre précédent un premier survol des différentes conceptions qui président aux modes d'organisation du travail. Il s'agissait alors principalement de les situer par rapport au statut que ces méthodes d'organisation réservent à la notion de temps. Nous tenterons à présent, partant de la division du travail, de les examiner d'une manière plus systématique. Car s'il n'y a pas une forme d'organisation du travail bien déterminée qui corresponde à une technologie donnée, le rapport du travailleur à son travail acquiert une distance dont il s'agira d'analyser toutes les conséquences du point de vue des structures de qualification.

a. *Le taylorisme*

Quelles que soient les considérations auxquelles la division du travail ait donné lieu, il n'en reste pas moins vrai que la pénétration et la généralisation du taylorisme et de la rationalisation des tâches dans l'industrie ont posé à un niveau extrême la parcellisation du travail, son caractère répétitif et la division entre conception et exécution. Si bien que beaucoup d'auteurs n'hésitent pas à ramener l'« organisation scientifique du travail » toute entière aux formes de division du travail que Durkheim dénonçait comme « pathologiques » ou « anomiques »²⁹, alors même qu'il y voyait une conséquence naturelle de l'accroissement du volume et de la densité des sociétés.

Dans son analyse du rapport salarial, présenté dans sa forme keynésienne comme mode de régulation des systèmes d'économie capitaliste, M. Aglietta attache une grande importance au rôle des formes d'organisation du travail. Son examen du rapport salarial et des formes d'organisation du travail a inspiré beaucoup d'analyses récentes. La mécanisation des activités de production qui accapare en quelque sorte les caractéristiques qualitatives du travail assumé auparavant par les ouvriers constitue, suivant Aglietta, le fondement du taylorisme. Le travail ouvrier se trouve réduit en conséquence à des gestes répétitifs; il est caractérisé exclusivement par sa durée et sa norme devient le rendement. Toutes les modifications ultérieures intervenues dans l'organisation du travail sont comprises par l'auteur suivant ce principe. Le taylorisme apparaît donc comme un

ensemble de moyens tendant « à accélérer la cadence des cycles et des gestes sur les postes de travail et à diminuer la porosité de la journée de travail »³⁰. Cette parcellisation des tâches trouve son aboutissement logique dans la généralisation du travail posté en équipes successives.

L'extension de la standardisation du travail en Europe occidentale au lendemain de la seconde guerre mondiale correspond aussi à la création d'un vaste réservoir de main-d'œuvre homogène et mobile formé par des vagues d'immigrations successives provenant principalement du bassin méditerranéen.

Suivant Aglietta, le fordisme constitue un dépassement du taylorisme dans la mesure où il désigne une série de transformations majeures qui, à partir d'une forme d'organisation du travail, d'une amélioration des salaires permettant un certain niveau de consommation, du maintien de ce pouvoir d'achat grâce à un système de sécurité sociale généralisé et d'indexation des revenus, engendrent une norme sociale de consommation et tendent « à institutionnaliser la lutte économique de classe sous la forme de la négociation collective (...). Le fordisme est donc, écrit Aglietta, le principe d'une articulation du *procès de production et du mode de consommation* constituant la production de masse qui est le contenu de l'universalisation du salariat »³¹. La chaîne de montage semi-automatique caractérise ce mode d'organisation du travail qui permet le développement de la mécanisation, accroît l'intensité du travail, et approfondit encore la séparation du travail manuel et intellectuel.

Le fordisme, par le « travail à la chaîne », transforme un réseau de communication bi- ou multilatéral entre postes de travail, avec des aller et retour des produits intermédiaires, des essais et erreurs éventuels dans le cas de l'assemblage, en un flux linéaire orienté des matières en cours de transformation. La « chaîne » implique aussi une forme d'intégration des postes, et la fixation des ouvriers à des postes de travail dont l'emplacement se trouve strictement délimité par les machines.

L'analyse que fait Benjamin Coriat³² du taylorisme et du fordisme est dans ses grandes lignes semblable à celle d'Aglietta, sinon que les contours sont davantage « aiguisés ». Ainsi pour Coriat, le taylorisme consiste encore plus explicitement dans « l'expropriation des ouvriers d'avec leur savoir »³³.

Il résume lui-même son point de vue de la manière suivante :

- a. tout ce que le machinisme n'a pas encore réalisé en matière d'expropriation technique des ouvriers, le taylorisme le réalise par le moyen de l'organisation du travail,

- b. par là même, il vient relayer le machinisme et lui imprimer un nouvel essor. »³⁴

b. Limites du taylorisme

Cependant, lorsque la parcellisation des tâches est ainsi systématisée et poussée jusqu'à ses propres limites, le système même d'organisation du travail voit son efficacité économique diminuer, voire même produire les effets contraires de ceux qui étaient escomptés. Aglietta détaille trois raisons qui constituent « les limites internes au procès de travail »³⁵ :

- L'impossibilité réelle de distribuer également le temps des opérations à effectuer entre les ouvriers compte tenu de l'ordonnancement des séries de tâches partielles à effectuer et du fait que les ouvriers ne peuvent jamais avoir un cycle de gestes d'une durée absolument égale. Le déséquilibre inévitable de la chaîne entraîne une perte de temps qui correspond à la somme des temps d'attente des travailleurs³⁶.
- L'uniformité du rythme de travail, les cadences accrues, la surveillance continuelle perturbent l'équilibre psycho-physiologique des travailleurs. Il en résulte notamment des taux d'absentéisme élevés, incapacités temporaires de travail, accidents du travail, accroissement de produits défectueux entraînant la nécessité d'exercer un contrôle constant de la qualité.
- La chaîne de production entraîne une collectivisation du travail qui tend à unifier les ouvriers pour améliorer leurs conditions de travail et de rémunération. Les directions d'entreprise tendent à créer des différences individuelles en instaurant des systèmes de cotation de postes. Mais ces systèmes n'améliorent pas l'équilibre des chaînes et gênent la mobilité et la permutabilité des travailleurs entre les différents postes. De plus en plus, la stabilisation du climat social ne peut être obtenue qu'avec la collaboration des syndicats.

Les distinctions que certains auteurs opèrent entre « savoir théorique » et « savoir pratique » indiquent aussi les limites des systèmes formels d'organisation du travail, non seulement dans les productions en chaîne, mais également dans les productions en continu de type « process »³⁷. Nous prendrons deux cas pour illustrer ce point de vue.

En se basant sur des recherches menées dans les grandes unités de raffinage pétrolier et de production pétrochimique de base, Robert Linhart distingue un double système de savoir³⁸.

Le savoir théorique réside dans l'application de la chimie à un certain nombre de réactions qu'on déclenche à une échelle industrielle. Ce sont les ingénieurs qui en sont en principe dépositaires dans l'unité de production. Le savoir pratique est acquis sur le tas par les ouvriers de fabrication. Ce savoir transmis oralement n'exclut pas les particularismes de poste à poste. « On pourrait imaginer, écrit R. Linhart, que ce savoir pratique se ramène à une pure et simple application sectorielle du savoir théorique. Or ce n'est pas le cas : il y a une marge de divergence. Constitués à partir de bases différentes et entretenus par des pratiques parfaitement distinctes, les deux savoirs ne coïncident pas. D'où un *dédoublement entre le fonctionnement officiel de l'unité de production et son fonctionnement effectif*. En théorie, il faudrait procéder de telle façon qui découle de la théorie chimique de la réaction. En pratique, on procède de telle autre qui correspond le mieux au fonctionnement « commode » mis au point par un certain tâtonnement des ouvriers de fabrication. »³⁹

Le deuxième « cas » nous est suggéré par les observations de Gilbert De Terssac⁴⁰ dans des tâches répétitives sans contraintes de temps, et dans l'activité des contrôleurs du trafic aérien. Il conclut de son examen que les zones d'incertitude des systèmes techniques même très sophistiqués sont grandes, et qu'il existe des « microvariations dans les paramètres du système »⁴¹.

Dans ce cadre, plus la division du travail est importante, moins la régulation des incertitudes et des incidents devient possible.

c. *Psycho-sociologie de l'entreprise*

L'école dite des « relations humaines » s'est développée autour d'Elton Mayo⁴². Elle proposait des réponses aux limitations du taylorisme, et ses théories étaient en conséquence portées par la vague dite « d'accroissement de la productivité ». La grande attraction exercée par le mouvement des relations humaines résidait aussi dans l'étroite liaison entre ses contenus théoriques et pratiques. Suivant les chercheurs que l'on peut rattacher à ce courant, l'analyse cohérente de l'entreprise doit l'emporter sur celle des facteurs de production. Elle peut être considérée comme l'investigation des interrelations d'ordre psychologique et social qui se produisent au cours des activités de travail menées en commun. L'atelier constitue une collectivité quelles que soient les relations internes qui existent et les buts qui lui sont assignés. A ce sujet, Pierre Rolle fait remarquer que « l'entreprise est ainsi considérée en dehors du système qui la constitue et la rassemble, le système économique »⁴³. Bien que partant des « dysfonc-

tionnements » dans les relations sociales au sein de l'entreprise, l'accent est moins mis, en fin de compte, sur les conflits dans les relations industrielles que sur une présentation de l'entreprise à la manière d'un lieu où les rapports sociaux apparaîtraient comme dans une grande unité dont il conviendrait seulement d'harmoniser le fonctionnement.

Les constatations d'Elton Mayo et de ses collaborateurs restent pour une grande part toujours pertinentes. En effet, la vie de travail fournit aux individus l'occasion d'une vie collective et les efforts pour isoler les travailleurs les uns des autres ne rencontrent que des succès très partiels. En ce sens, l'école des relations humaines reconnaît l'impossibilité où se trouve l'industrie de réduire la tendance des salariés à la coalition.

Les phénomènes de groupe inhérents aux activités de travail découlent cependant, suivant l'école des relations humaines, des besoins de sociabilité spontanés et irrépessibles des individus, c'est-à-dire d'une analyse, précise P. Rolle, « si totalement chargée de sens psychologique, qu'(elle) n'en a aucun sociologique »⁴⁴. En termes de « relations humaines », la tendance ouvrière à l'action syndicale ne traduit pas une contestation de la structure de l'entreprise mais constitue en fait un mode naturel de sociabilité. Cependant, si l'organisation industrielle devait continuer à contrarier ce besoin social, celui-ci pourrait alors revêtir un sens hostile à l'organisation industrielle. En conséquence, les psycho-sociologues ont justement pour tâche de canaliser ces besoins à l'aide notamment des techniques de groupe et en même temps de réformer l'entreprise pour en faire une collectivité fonctionnelle à même d'assumer ses propres aspects contradictoires. « La pratique des relations humaines conservera ainsi, conclut P. Rolle, l'essentiel des principes illustrés par le taylorisme, même si elle lui impose la considération des phénomènes négligés par Taylor et une autre philosophie: elle prétend à son tour être une organisation scientifique du travail »⁴⁵.

d) La recomposition des tâches

Pour remédier au caractère rigide du travail à la chaîne rendant coûteux les rééquilibrages indispensables, des méthodes nouvelles d'organisation du travail ont été progressivement proposées. Leur principe de base réside dans la « recomposition des tâches ». Elles se veulent mieux adaptées à l'évolution d'une technologie axée vers le contrôle automatique de la production.

S'il est vrai que « chaque théorie peut se connaître par les ennemis qu'elle se choisit »⁴⁶, tout comme l'Ecole des Relations Humaines, les

théories se réclamant de la recomposition des tâches se choisissent Taylor comme ennemi nécessaire. Pourtant ici aussi, la critique du taylorisme servira en fait à éviter l'analyse du système industriel, dans son ensemble, ce qui nous permet de déceler une continuité entre ces trois tendances de l'organisation du travail.

La critique du taylorisme étant commune, les promoteurs de la « recomposition des tâches »⁴⁷ se différencient cependant de l'Ecole des relations humaines.

En effet, cette dernière prétend permettre le développement de la sociabilité des travailleurs et réformer l'environnement du travail (conditions de sécurité et d'hygiène, ambiance du milieu etc.), alors que les théoriciens de la recomposition des tâches veulent modifier le contenu même du travail, précisément en le « recomposant », l'« humanisant » et l'« enrichissant ». C'est d'ailleurs cet aspect des choses qui a donné lieu à toute une propagande sur la libération de l'homme par le travail rendue désormais possible par ces nouvelles modalités.

Aglietta décrit l'organisation du travail fondée sur la recomposition des tâches comme un approfondissement du fordisme et la qualifie de « néo-fordisme ». « Le nouveau principe d'organisation du travail est celui d'un système totalement intégré où opérations productives proprement dites, mesures et traitement d'information réagissent les unes sur les autres comme moments d'un même processus préalablement conçu et organisé dans sa totalité et non comme des étapes successives et séparées d'un processus empirique dont les différentes phases sont hétérogènes »⁴⁸. Ainsi la contrainte de discipline n'est plus individuelle mais devient une contrainte collective de production, voire même de consommation.

Cette orientation dans le réaménagement des tâches doit cependant s'appuyer sur leur parcellisation qui rend les ouvriers indifférents aux postes particuliers. C'est justement la rupture ainsi opérée avec la définition artisanale des métiers qui permet le développement d'une nouvelle forme de polyvalence des opérateurs. Ceux-ci sont polyvalents par rapport à des « tâches recomposées » non pas parce qu'ils maîtrisent une activité professionnelle spécifique mais dans la mesure même où la division des tâches a dépouillé le travail de toute spécificité. La recomposition des tâches, loin de s'apparenter à un retour au métier artisanal, représente donc bien une nouvelle étape de la socialisation du travail. C'est ainsi que l'on peut effectivement comprendre la rotation des postes et l'élargissement des tâches comme les prolongements avancés du taylorisme.

On peut reconnaître dans les pratiques industrielles récentes quatre formes distinctes des « nouvelles formes d'organisation du travail ».

1°) Nous avons déjà fait écho à l'enrichissement des tâches (« job enrichment ») dont Herzberg est un des principaux promoteurs. Compte tenu des critiques principales qui sont émises à l'égard de cette méthode ⁴⁹, l'objet réel de « l'enrichissement des tâches » peut se ramener suivant Pierre Tripier à une tentative de débureaucratization ⁵⁰ des entreprises de manière à rendre plus flexibles les systèmes impersonnels qui refoulent la créativité de ses propres agents. En fait, suivant P. Tripier, les théories de « job enrichment » rencontrent très vite leurs propres limites. La première se trouve dans les machines utilisées et la deuxième dans la difficulté des dirigeants d'entreprise à concevoir d'autres méthodes d'analyse du travail que celles de l'OST.

Herzberg considère toujours l'entreprise comme un tout et ne prend jamais en compte les relations de celle-ci avec son environnement. Ce seul trait permet de situer le mouvement d'enrichissement des tâches dans la continuation du taylorisme et des relations humaines.

2°) Les travaux de L.E. Davis ⁵¹ ont été diffusés sous le vocable de méthodes de « job design ». Cet auteur pense que dans l'étude de la situation de l'homme au travail, la technologie constitue un facteur déterminant et que ce facteur n'est précisément pas pris en compte par les psycho-sociologues. Or, on peut fonder sur un même type de technologie des formes différentes d'organisation du travail. Dès lors, il essaie de saisir « l'unité d'organisation » que constitue le couple « technologie-organisation » dans toute usine et tout atelier, et tente de déterminer en conséquence des modèles d'organisation alternatifs qui puissent être opérationnels. De façon à ce que le travail permette une certaine autonomie et l'accomplissement des individus, il propose l'établissement de travaux variés et de difficulté croissante réalisant l'évolution et l'adaptation des individus.

3°) La notion de « démocratie industrielle » est largement répandue dans les pays scandinaves. Il s'agit, en réalité, de la détermination commune (direction, travailleurs) d'une division du travail par laquelle les travailleurs contrôlèrent l'aire même de leur travail sans contrôler pour autant le reste de l'entreprise. Les théoriciens scandinaves de la démocratie industrielle ⁵² se sont largement basés sur les travaux de Davis et du Tavistock Institute of Human Relations.

4°) Les « cercles de qualité » largement développés au Japon constituent une pratique de management qui se répand en Europe. Il s'agit de mobiliser des volontaires, si possible sans distinction hiérarchique, pour trouver des solutions communes aux problèmes de production. On assiste

ici moins à des modifications réelles dans l'organisation du travail qu'à l'application d'un présupposé aussi ancien que contestable suivant lequel le travailleur s'intègre à une entreprise dès lors qu'il en connaît les buts.

D. Organisation du travail et autonomie des travailleurs

Ce bref aperçu des principaux courants de l'organisation du travail ne visait pas à les décrire mais à en dégager quelques caractéristiques utiles à notre propos. Il y a, en premier lieu, le fait que notre lecture distingue moins une rupture entre ces différents courants qu'un même approfondissement de la socialisation du travail qui prend donc un aspect de plus en plus collectif. De ce point de vue, chacune de ces méthodes joue un rôle important comme technique d'uniformisation de la gestion de la main-d'œuvre.

Par rapport au taylorisme, l'apport le plus important des nouvelles formes d'organisation du travail consiste à montrer qu'il n'y a pas une manière d'organiser le travail (« one best way »), ni une structure optimum de l'emploi pour un objectif de production donné, mais plusieurs manières correspondant à des choix différents et que rien ne nous permet de dire que les méthodes actuellement en vigueur soient les plus souhaitables ni les plus efficaces. Ces constatations permettent également de poser dans des termes nouveaux la question de la technologie et du progrès technique. Ces courants sont les premiers produits des stratégies de flexibilité qui seront développés bientôt par les entreprises pour rendre l'emploi plus sensible aux mécanismes de marché.

La critique du taylorisme par l'Ecole des relations humaines, par des courants prônant la recomposition des tâches ou encore par certains auteurs se revendiquant du marxisme⁵³ suppose que l'organisateur taylorien traque systématiquement l'autonomie ouvrière. Cette vision est bien sûr utile pour la littérature de type « managériale » puisqu'elle tire en partie sa légitimité de la « responsabilisation » du travailleur et de l'« humanisation du travail » par opposition au taylorisme.

En réalité le taylorisme tente d'aménager l'entreprise de manière à réaliser la meilleure économie du temps possible. C'est pourquoi la « flânerie » sera continuellement traquée mais cette organisation ne se préoccupe pas de l'autonomie des ouvriers, sauf lorsqu'elle entraîne une perte de temps. Au contraire, l'entreprise peut fort bien s'accommoder d'une autonomie de ses ouvriers et de ses employés. Ce sera d'ailleurs la tâche des techniques psycho-sociologiques et des méthodes de recomposi-

tion des tâches que de canaliser l'initiative et l'autonomie des travailleurs dans le sens d'une économie du temps. On ne peut d'ailleurs présenter l'autonomie des travailleurs comme un principe contraire à l'organisation du travail que si l'on reconnaît que le travail en tant que tel porte des exigences politiques intrinsèques opposées à celles de l'entrepreneur. La critique du taylorisme le réduit finalement à une sorte de principe abstrait d'organisation patronale luttant contre l'ouvrier qui serait par nature maître de son activité. « L'organisation scientifique du travail, écrit P. Rolle, veut réformer l'usine non pour renforcer le pouvoir patronal, dont l'origine est ailleurs, mais pour le rendre plus efficace économiquement; non pas pour diminuer la puissance des travailleurs, mais pour qu'ils n'aient pas intérêt à l'utiliser contre les employeurs »⁵⁴. L'importance déterminante du taylorisme réside dans le fait que la gestion de la main-d'œuvre qu'il implique, enlève à l'ouvrier la possibilité de régler comme pour l'artisanat, l'apparition de ses propres concurrents en dispensant lui-même l'apprentissage du métier. L'organisation, en rendant les ouvriers interchangeables, les définit aussi du même coup comme une communauté de rivaux.

Aussi, taylorisme, psycho-sociologie de l'entreprise et recomposition des tâches se présentent-ils comme des étapes de l'approfondissement et de l'extension des formes d'organisation du travail qui sous-tendent l'évolution du rapport salarial. Ces méthodes tendent, de ce point de vue, à apporter des solutions partielles à une situation caractérisée, d'une part, par la généralisation de la scolarité et, d'autre part, par « l'appauvrissement » et la simplification des tâches. « Une contradiction, écrit P. Tripier, qui se creuse chaque jour entre la valeur d'échange de la force de travail et sa valeur d'usage, donc entre les forces de production potentielles et les rapports de production qui les utilisent »⁵⁵.

NOTES

¹ Smith A., *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, 1^{re} édition anglaise, 1776, traduction de Garnier de 1843, Ed. Dalloz, Paris, 1950.

² « Vers le milieu du dix-huitième siècle vivait en Angleterre un philosophe, plus remarquable par la sagacité de ses vues et la justesse de son jugement que par l'éclat et la sublimité de son style: ce philosophe avait nom Adam Smith », Proudhon, *op. cit.*, p. 238.

³ *Ibidem*, p. 245.

⁴ L'analyse de la division du travail faite plus tard par Durkheim ne s'attaque pas, tout comme celle de Proudhon, à son principe. La division du travail est, pour Durkheim, un principe constitutif de la solidarité organique des sociétés modernes et, en ce sens, elle est une loi naturelle. Les sociétés modernes par leur volume et leur complexité induisent la spécialisation des tâches et des fonctions. Cette division revêt des formes « pathologiques » ou « anomiques » qui résultent du fait que les organes solidaires ne sont pas suffisamment en contact. Il n'en reste pas moins que la division du travail crée la « solidarité organique » et assure en ce sens une fonction d'intégration et d'unification du corps social. Emile Durkheim, *De la division du travail social*, P.U.F., Paris, 1973, (1^{re} éd. 1930).

⁵ Durand C., « Avant-propos », in *La division du travail, colloque de Dourdan*, Galilée, Paris, 1978, p. 13.

⁶ Gaudemar J.P. (de), « Le troisième âge de l'usine », in *Usines et ouvriers, figures du nouvel ordre productif*, Maspéro, Paris, 1980, p. 9.

⁷ Naville P., « Division du travail et répartition des tâches », in Friedmann G., et Naville P., *op.cit.*, vol. 1, p. 372.

⁸ « Les techniques extensives de production n'on pas été la cause de la division du travail (...) ce serait plutôt l'inverse: dès le départ, les patrons capitalistes ont d'abord recherché le maximum de pouvoir et de contrôle sur le travail salarié; le processus de travail a été organisé dans ce but et les techniques de production ont été déterminées et façonnées en conséquence », Stephen A. Marglin, « Origines et fonctions de la parcellisation des tâches, à quoi servent les patrons », in Gorz A., *Critique de la division du travail*, Seuil, Paris, 1973, pp. 41 p 81.

Marglin soutient que la recherche de l'efficacité technique maximum n'a jamais été le souci premier du patron capitaliste. L'industrie ne s'est pas développée sur la base de techniques nouvelles et plus efficaces, au contraire, le progrès technique n'a pu se réaliser qu'à la suite de la concentration de la production artisanale dans de grandes manufactures. La raison de cette concentration ne résidait pas dans la supériorité technique des manufactures (les métiers à tisser étaient les mêmes), mais dans la volonté des patrons de contrôler la production, de contraindre les tisserands à travailler plus, de s'appropriier le savoir technique des ouvriers et surtout « d'organiser la production de manière que les producteurs immédiats ne puissent se passer du patron capitaliste ». Dans le même ordre d'idées, Serge Moscovici, citant Frankel, H., écrit qu'il y a erreur « de considérer les conséquences sociales du changement technique et non pas ce changement comme une conséquence sociale », « Reconversion industrielle et changements sociaux. Un exemple: la chapellerie dans l'Aude », in *Cahiers de la Fondation nationale des sciences politiques*, n° 112, Armand Colin, Paris, 1961, p. 128.

⁹ Citons à titre d'exemple:

— Dofny J., Durand C., Reynaud J.D. et Touraine A., *Les ouvriers et le progrès technique*, Armand Colin, Paris, 1966, (étude réalisée en 1955-1956).

— Durand C., Prestat C. et Willener A., *Travail, salaires, production*, Mouton, Paris, 1971 (étude réalisée en 1957-1958).

— Lutz B., Willener A., *Niveau de mécanisation et mode de rémunération*, C.E.C.A. Luxembourg, 1960.

- Barbichon G., Moscovici S., « Modernisation des mines, conversion des mineurs, étude sur les conséquences psychologiques et sociales de la modernisation des charbonnages du centre midi », in *Revue du travail*, juillet-septembre 1962.
- Bolle De Bal M., Dejean C., *Le salaire à la production. Formes nouvelles et fonctions sociologiques*, Ed. de l'institut de Sociologie de l'U.L.B., Bruxelles, 1966.
- ¹⁰ Voir notamment à ce sujet: Gorz A. *et alii*, *op. cit.*, Braverman H., *Travail et capitalisme monopoliste : la dégradation du travail au vingtième siècle*, Maspéro, Paris, 1976, et le Colloque de Dourdan, *La division du travail*, Galilée, Paris, 1978.
- ¹¹ En Belgique, la transformation de l'Office Belge pour l'Accroissement de la Productivité (O.B.A.P.) en Institut pour l'Amélioration des Conditions de Travail (I.A.C.T.), si elle garde un caractère dérisoire, n'en reste pas moins significative.
- ¹² « Sociologues industriels en R.F.A., questions et débats », in *Sociologie du travail*, n° 1, 1978.
- ¹³ Durand C., « Les ouvriers et le progrès technique: Mont-Saint-Martin vingt ans après », in *Sociologie du Travail*, n° 1, 1980, pp. 4 à 21.
- ¹⁴ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, *op. cit.*, p. 124.
- ¹⁵ « Cette observation si simple, le travail doit être divisé, à fait faire à la science sociale, depuis cinquante ans plus de progrès que n'en provoquerent en vingt siècles... (suit une longue énumération de doctrines philosophiques, sociales et économiques). Ce que renferment de meilleur les doctrines de Saint-Simon, de Fourier et des communistes découle de la loi de Smith (...) en un mot tout le problème de la transformation sociale est là », Proudhon, *op. cit.*, pp. 243 et 244.
- ¹⁶ *Ibidem*, p. 244.
- ¹⁷ *Ibidem*, p. 245.
- ¹⁸ *Ibidem*, pp. 266-267.
- ¹⁹ *Ibidem*, p. 268.
- ²⁰ *Ibidem*, p. 270.
- ²¹ *Ibidem*, p. 272.
- ²² *Ibidem*, pp. 274-275.
- ²³ *Ibidem*, p. 287.
- ²⁴ *Ibidem*, pp. 287-288.
- ²⁵ *Ibidem*, 270.
- ²⁶ *Ibidem*, pp. 270-271.
- ²⁷ Proudhon, *op. cit.*, écrit: « Dans cette situation, le travailleur pressuré cherche à s'affranchir des entraves du capitalisme en élevant son salaire et demandant des garanties; le capitalisme, que les prétentions du travailleur inquiètent, s'efforce de réduire la main-d'œuvre en remplaçant l'homme par la machine; tant qu'à la fin celui qui auparavant comptait dans la société comme travailleur, se trouve tout à coup exclu, de la production et de la consommation », p. 257.
- ²⁸ Un raisonnement analogue peut être tenu à propos des auteurs de l'Ecole de Francfort. Plus que Horkheimer, Adorno et Marcuse, c'est chez Habermas que l'on trouve une filiation plus nette avec la pensée marxiste. Cependant, Habermas considère aussi que ce sont les rapports sociaux et non l'infrastructure économique, qui fournissent les bases de l'analyse des sociétés contemporaines. Et de ce point de vue, c'est l'analyse de l'Etat qui est fondamentale et reflète la domination de certains groupes sociaux sur les autres. La technologie constitue l'instrument de domination par excellence de ces groupes. Elles s'impose aux individus qui n'ont plus de capacités de révolte. Cf. Jurgen Habermas, *La technique et la science comme idéologie*, Paris, Gonthier, 1973, (ed. allemande, 1968).
- ²⁹ Durkheim E., *op. cit.*
- ³⁰ Aglietta M., *op. cit.*, p. 93 et sqq.
- ³¹ *Ibidem*, p. 96.
- ³² Coriat B., *Science, technique et capital*, Seuil, Paris, 1976.

- ³³ Coriat B., *ibid.*, p. 110 et sqq.
- ³⁴ *Ibidem*, p. 132.
- ³⁵ Aglietta M., *op. cit.*, p. 99.
- ³⁶ Déjà Proudhon insistait sur le fait que bientôt « la somme des pertes occasionnées par le travail parcellaire surpasse infiniment celle des avantages qu'on lui attribue », *op. cit.*, p. 275.
- ³⁷ Productions de type « process » = celles où s'opère « un ensemble de réactions chimiques déclenchées à grande échelle et dirigées à partir de salles de contrôle ». Robert Linhart, « Procès de travail et division de la classe ouvrière », in *La division du travail, colloque de Dourdan*, *op. cit.*, pp. 21 à 32, p. 21.
- ³⁸ En ce qui concerne la manière dont coexistent ces deux types de savoir dans une chaîne de montage, on peut se référer à l'expérience personnelle de Robert Linhart, relatée dans *L'établi*, Ed. de Minuit, Paris, 1978.
- ³⁹ Linhart R., « Procès de travail et division de la classe ouvrière », *op. cit.*, p. 25. Cette observation nous permet de comprendre aussi l'efficacité et la portée de certaines grèves du zèle.
- ⁴⁰ De Terssac G., « La régulation opérée par les ouvriers dans les industries à processus continu », in *La division du travail, colloque de Dourdan*, *op. cit.*, pp. 33 à 46.
- ⁴¹ *Ibidem*, p. 43.
- ⁴² Mayo E., *The Human Problems of an Industrial Civilisation*, McMillan, New York, 1933.
- ⁴³ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, *op. cit.*, p. 33.
- ⁴⁴ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, *op. cit.*, p. 33.
- ⁴⁵ *Ibidem*, p. 34.
- ⁴⁶ *Ibidem*, p. 33.
- ⁴⁷ Nous envisageons sous cette appellation commune, les analyses du Tavistock Institute for Human Relations considérant l'entreprise comme un « système socio-technique », l'organisation du travail en équipes semi-autonomes développée principalement dans les pays scandinaves, les théories d'« enrichissement du travail » largement répandues aux Etats-Unis ou encore les « cercles de qualité » japonais, même si ces derniers ont une portée bien plus limitée que les précédents.
- ⁴⁸ Aglietta M., *op. cit.*, p. 103.
- ⁴⁹ Elle sous-estime la relation instrumentale de type économique du travailleur à son travail au profit de la réalisation autonome du travailleur dans son travail; elle commet une erreur en estimant que la « motivation » du travailleur par l'enrichissement du travail entraîne des effets à long terme alors que des études comme celles de Gotgrove S., *The nylon spinners*, Allen & Unwin, London, 1971, ont montré que l'engagement et l'enthousiasme étaient très passagers.
- ⁵⁰ Tripiet, P., « Job enrichment, job design et le mouvement de la démocratie industrielle », in *L'année sociologique*, 1972, volume 23, pp. 485-489. L'auteur note à ce propos « le caractère ambivalent de la règle bureaucratique qui est à la fois contrainte et protection contre l'arbitraire directorial ».
- ⁵¹ Davis L.E. et Taylor J.C., *Design of jobs*, Penguin Modern Management Readings, Harmondsworth, 1971.
- ⁵² Rhenman E., *Industrial democracy and industrial management*, Tavistock, London, 1968.
- ⁵³ « Il devient donc essentiel pour le capitaliste que le contrôle du processus de travail passe des mains des travailleurs dans les siennes. Cette transition se présente historiquement comme l'*aliénation progressive des processus de production* aux dépens des travailleurs; pour le capitaliste, c'est le problème de l'organisation du travail ». Braverman, H., *op. cit.*, p. 54.
- ⁵⁴ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, *op. cit.*, p. 37.
- ⁵⁵ Tripiet P., « Job enrichment, job design et le mouvement de la démocratie industrielle », *op. cit.*, p. 458.

Instruction de l'ouvrier et structuration de l'enseignement technique et professionnel

L'analphabétisme et le faible niveau d'instruction de la population ouvrière au XIX^e siècle se comprennent dans le cadre de la révolution industrielle qui entraîne une dégradation du niveau de vie de l'ouvrier en le privant notamment de son complément agricole. L'instauration de l'instruction obligatoire est liée à la réglementation du travail des enfants. La « question scolaire » sera toutefois plus marquée par le débat entre l'Eglise et l'Etat dans l'institutionnalisation des réseaux que par les aspects économiques et professionnels de la formation. Si bien que l'enseignement technique et professionnel est absent de l'histoire de l'éducation en Belgique. Pourtant, cet enseignement est issu d'une longue tradition d'écoles industrielles, professionnelles, dentellières, ménagères et d'ateliers d'apprentissage qui, selon des modalités diverses, combinaient théorie et pratique, enseignement général et professionnel, travail en atelier et étude en classe. Mais la qualification des travailleurs était davantage attribuée à l'apprentissage en usine qu'à la formation scolaire. Pourtant, tout au long de son développement, la formation technique et professionnelle tend à se détacher de l'usine et à se

structurer dans le cadre d'un système évoluant vers l'autonomie dans son organisation et ses décisions.

A. L'ouvrier sans instruction

Avec l'industrialisation, l'extension du salariat entraîne la précarisation d'une population déjà démunie. Jean Neuville, dans son étude des origines du mouvement ouvrier en Belgique, décrit, par exemple, les répercussions sur les tisserands indépendants du remplacement du fil à la main par le fil à la mécanique. Il apporte d'après l'enquête de 1840 la description suivante de la perte d'indépendance de l'artisan : « ce sont toujours les cultivateurs ou journaliers agricoles, indépendants, travaillant, à leurs risques et périls, sur leur unique métier, effectuant, seuls ou en famille, toutes les opérations, depuis la production ou l'achat du lin jusqu'à la vente du produit, qui composent encore la classe la plus nombreuse des producteurs de toiles. C'est l'ancienne et traditionnelle organisation du travail qui prédomine. Peu à peu, ces tisserands autonomes tombent dans la dépendance d'un marchand, d'un fabricant, d'un patron, qui leur fournit la matière première, qui dirige à sa guise le travail du tissage et qui se charge seul de la vente du tissu. Sous ces trois rapports l'indépendance du tisserand est entamée profondément. Parfois il reste propriétaire de son métier, quand on l'emploie chez lui, à son propre domicile; mais quand il travaille dans l'atelier du patron, il perd généralement la propriété du métier. Le tisserand devient un salarié »¹. Cette salarisation du tisserand résulte d'un double processus que Jean Neuville met en évidence : d'une part, le capitalisme industriel qui a conquis le secteur de la filature et, d'autre part, le capitalisme commercial qui a obtenu la maîtrise du marché des tissus.

La crise de l'industrie linière dans les années 1840 rejettera ensuite très massivement les fileuses vers la dentellerie, aussi les fameuses « écoles pour dentellières » connaîtront-elles une grande extension. Elles consistent en fait à mettre au travail les jeunes filles à un âge particulièrement précoce même pour l'époque. Jean Neuville rapporte que cet âge sera de 5 ans à Ypres. Ces « écoles » rassembleront 19 785 jeunes ouvrières en Flandre orientale en 1856. Les « écoles » utilisent aussi, suivant un rapport établi par le jury de l'exposition de l'industrie belge de 1847, « les mains délicates des jeunes enfants de sexe féminin qui dès l'âge de six à huit ans commencent à apprendre l'art de conduire ces fuseaux légers »². Ces « écoles », comme le reconnaît ce même rapport, citant l'école des filles

pauvres à Bruges, sont «de véritables ateliers travaillant en concurrence avec le commerce ordinaire et, souvent même, pour son compte»³.

Comme on le sait, au début du XIX^e siècle, l'âge de la mise au travail est précoce. «La première communion est parfois signalée comme l'événement marquant l'entrée au travail». On en trouve le motif dans le rapport de la Commission médicale de Liège parlant de la fabrique d'épingles de Francotte: «Les enfants sont admis, en général, après qu'ils ont fait leur première communion, mais on en rencontre quelques-uns de moins de six ans. Les fabricants préfèrent les premiers quand ils peuvent s'en procurer autant que l'exigent les besoins de l'industrie, parce qu'une fois entrés dans la fabrique, ils n'ont pas besoin de la quitter pour aller au catéchisme»⁴. Ces enfants, comme le signale notamment le Conseil de salubrité publique de Bruxelles «doivent alors travailler comme les ouvriers faits»⁵.

Nous avons voulu dégager, de cette très brève évocation d'un aspect de la condition ouvrière au XIX^e siècle, le niveau d'instruction extrêmement faible des travailleurs amenés dès le plus jeune âge sur les lieux de production.

Cette évocation a une portée bien plus générale mise en évidence par E. Dolleans et G. Dehove et qui consiste dans «le remplacement de la main-d'œuvre masculine adulte par une main-d'œuvre féminine et infantine, et la substitution de manœuvres non spécialisés à des ouvriers qualifiés»⁶, sous l'effet du machinisme. De plus, ajoutent ces auteurs, la parcellisation du travail devient telle, que désormais l'ouvrier «cesse d'apercevoir le lien entre l'activité qui lui est confiée et l'objet final de la production»⁷. Edouard Dolleans rapporte ce texte écrit en 1841 par l'ouvrier typographe A. Boyer: «Maintenant avec la division du travail, les procédés nouveaux et les machines (...), toutes les professions seront bientôt rejetées dans la classe des hommes propres à tout faire ... Bientôt on n'aura plus besoin des travailleurs que pour tourner des manivelles, porter les fardeaux et faire les courses; il est vrai qu'ils auront l'instruction primaire, c'est-à-dire que leur intelligence sera assez développée pour comprendre que la société les rejette comme des parias. Par la simplification dans les moyens de fabrication, l'homme n'a plus besoin ni de sa force physique, ni de son aptitude, et n'est pas plus nécessaire qu'un enfant...»⁸.

Nous retiendrons la situation de la Belgique pour montrer les conditions de structuration progressive d'un enseignement technique et professionnel. L'étude de P. Lebrun, M. Bruwier, J. D'Hondt et G. Hansotte, *Essai sur la révolution industrielle en Belgique 1770-1847*, fournit des

renseignements concordants concernant l'instruction des ouvriers. Les auteurs écrivent à propos de Gand :

« Il existait aussi, comme ailleurs, une masse flottante de main-d'œuvre non qualifiée, qui vivait au jour le jour d'emplois occasionnels, temporaires et mal rémunérés. C'est dans cette réserve que les nouveaux industriels trouvèrent des travailleurs susceptibles d'être formés au travail mécanique »⁹. En quoi consistait cette « formation » ? « C'était, suivant les auteurs, la réglementation sévère qui réprimait le vagabondage » et « des salaires très élevés pouvant atteindre 5 ou même 8 francs par jour »¹⁰. En d'autres termes, la « formation » nécessaire se limitait à ne pas être vagabond de manière à accepter de travailler moyennant un salaire dans la filature ! Le développement de la filature mécanique renforcera encore la demande de main-d'œuvre et, « les travailleurs n'entrant à l'usine qu'avec réticence »¹¹, le niveau des salaires aura tendance à augmenter sensiblement. Cependant le « tissage mécanique du coton dans les années 1830 eut pour effet de priver de subsistance nombre de tisserands ruraux dont certains vinrent gonfler le prolétariat urbain (...). Ils furent à l'origine des premiers syndicats. Enfin il est significatif de noter que les ouvriers de l'industrie linière, généralement originaires de la campagne et prolétariés bien plus tard que ceux de l'industrie du coton — la mécanisation du travail du lin étant plus tardive —, se montrèrent aussi bien moins combattifs en ce qui concerne les revendications sociales »¹¹.

A Liège non plus, le recrutement des ouvriers ne semble guère poser de problème¹². Les accroissements de personnel sont très grands dans l'industrie charbonnière. « Sous le régime hollandais 95 % d'entre eux sont totalement analphabètes »¹³. Les auteurs de *l'Essai sur la révolution industrielle en Belgique* font remarquer que « sous l'ancien régime, l'enseignement technique liégeois, embryonnaire, se limite à l'architecture, aux beaux-arts, au droit et aux mathématiques. Dans ce pays d'usines et de houillères, la mécanique et l'exploitation des mines ne sont pas enseignées. La création de cet enseignement constitue elle-même une manifestation de la révolution industrielle »¹⁴. A ce sujet, beaucoup d'auteurs soulignent le « rôle pilote » de l'atelier Cockerill à Seraing « en ce qui regarde la formation des ouvriers aptes à construire et faire marcher machines et machines outils »¹⁵. Ainsi, alors que le pays de Liège était sous l'ancien régime la contrée par excellence de la métallurgie et des houillères, ni la mécanique, ni l'exploitation des mines n'étaient enseignées dans les institutions scolaires jusqu'au début du XIX^e siècle. Cela n'a empêché ni l'existence d'excellents mécaniciens, ni de mineurs, formés il est vrai « sur le tas ».

Décrivant la naissance du prolétariat industriel au Borinage, Lebrun, Bruwier, D'Hondt et Hansotte notent : « les ouvriers qui au XVII^e siècle étaient à moitié des paysans sont totalement absorbés par les travaux de la mine et une déculturation se marque : l'alphabétisation, par exemple semble reculer »¹⁶.

A Charleroi, comme nous aurons l'occasion de l'évoquer plus tard, c'est bien aussi sur le tas que se formera un noyau de travailleurs qualifiés, dans « un bassin traditionnellement tourné vers le travail du fer (...) et de la verrerie »¹⁷. Comme ailleurs cependant l'essentiel de la main-d'œuvre était ici aussi très peu alphabétisée.

Ainsi donc, le niveau d'instruction des ouvriers des premières fabriques est très faible¹⁸ et surtout, lorsqu'il s'agit de paysans déracinés, les ouvriers n'ont guère de formation technique. Cependant, beaucoup d'entre eux (travailleurs à domicile, ouvriers de manufacture, artisans) ont acquis des « tours de main » et des « savoir faire ». Les spécialistes nécessaires à la surveillance des machines, « pendant un temps viendront d'Angleterre; parallèlement des Belges se formeront, puis prendront la relève après un écolage où l'usine de Seraing jouera un rôle important; enfin la spécialisation pénétrera les diverses branches industrielles »¹⁹. Ainsi « au niveau ouvrier l'éducation authentique reste faible et le système de l'apprentissage en usine dominant. Cela concorde avec ce que l'on sait du niveau de vie des travailleurs, mais n'empêche pas une qualification rapide de la main-d'œuvre »¹⁹. On remarquera ici combien les auteurs, examinant la révolution industrielle, relient le niveau d'éducation au mode de vie ouvrier et non à sa qualification. Selon ces auteurs, « la dégradation de la classe ouvrière urbaine (genre et niveau de vie compris), détachée de son complément agricole (quand celui-ci n'est pas détruit par la maladie de la pomme de terre) est générale dans le temps et dans l'espace pendant la révolution industrielle »²⁰.

Le développement des secteurs industriels qui ont déterminé l'ampleur et le rythme de la révolution industrielle (charbon, fer, textile, chimie...) met en œuvre des technologies, des méthodes de gestion et du personnel. En ce qui concerne les technologies et les méthodes, elles sont importées, pour l'essentiel, d'Angleterre bien qu'elles subissent souvent sur place des adaptations et perfectionnements. De nombreux Anglais s'installèrent en Belgique et y implantèrent les connaissances et les techniques nécessaires, notamment parce que le pays disposait de ressources naturelles et de réserves de main-d'œuvre. Pour la masse des ouvriers, l'apprentissage et la formation aux activités industrielles se faisaient sur le tas, dans l'usine et l'atelier.

Cependant, progressivement, pour la formation des cadres, des écoles industrielles commencent à se constituer, ainsi que les premières chaires universitaires en rapport avec l'industrie moderne (géologie, métallurgie, minéralogie, chimie)²¹.

Pierre Lebrun situe ainsi la révolution industrielle en Belgique, la première au monde après l'Angleterre, entre 1770 et 1847²². La société marchande y était déjà fort développée depuis des siècles. Surtout, tout au long du sillon Sambre et Meuse, avec l'industrie, la gestion de la production prit une dimension technique majeure.

Cet aspect fut rencontré dans un premier temps par l'apport de techniciens principalement anglais, mais aussi français et allemands. Si l'on prend l'exemple de l'Université de Liège (fondée en 1816), elle comprenait dès l'origine une chaire de métallurgie. Des écoles spéciales furent créées autour de l'Université dont la principale fut l'Ecole des Mines. Exigée par la législation des mines, elle fut à la base de la création d'un corps d'Ingénieurs des Mines. En 1893 ces écoles formèrent la Faculté technique, qui deviendra plus tard Faculté des sciences appliquées.

L'Université fut largement soutenue par l'état. Pierre Lebrun note que « c'est durant la longue période de dépression de 1870-1896 que les aides de l'Etat furent les plus nombreuses et les progrès de l'esprit scientifique les plus importants ».

B. L'instruction obligatoire

C'est à travers le travail des enfants que se posera principalement, au début du XIX^e siècle, le problème de la formation professionnelle et de la formation générale des travailleurs. La question pourrait se résumer ainsi : « fallait-il interdire le travail des enfants dans l'industrie ? Jusqu'à quel âge ? Si la réponse était affirmative fallait-il une interdiction générale pour toutes les industries ou bien fallait-il commencer par certaines branches ? » Les partisans de la réglementation du travail des enfants insistaient sur les dangers physiques et moraux des travaux. Souvent cependant « ils liaient même cette question à celle de l'instruction obligatoire, ce qui compliquait le problème, puisque non seulement les parlementaires catholiques mais encore beaucoup de libéraux, les doctrinaires, étaient adversaires de l'instruction obligatoire »²³. Les adversaires de la réglementation insistaient, d'une part, sur le respect de la « liberté du père de famille »²⁴ et, d'autre part, sur la nécessité de préserver la capacité compétitive des industriels belges sur leurs concurrents étrangers. « L'un

ou l'autre député catholique admettait la nécessité de réglementer le travail des enfants, à condition de ne pas lier la question à celle de l'enseignement obligatoire »²⁵. En votant le projet limitant le travail des enfants, « nous nous engagerions, disait le député Simonis, sur la pente doublement fatale de la réglementation et de l'instruction obligatoire »²⁶.

Sur le plan légal, le décret de Napoléon 1^{er} du 3 janvier 1813 était la seule disposition réglementant le travail des enfants. Il défendait « de laisser descendre ou travailler dans les mines et minières les enfants en dessous de dix ans »²⁷. Et finalement, après l'impossibilité de trouver une majorité à la Chambre et au Sénat, c'est par l'arrêté royal du 24 avril 1884 que l'on interdira aux garçons de moins de 12 ans et aux filles de moins de 14 ans de descendre dans les mines²⁸. Il faudra attendre les mouvements sociaux de 1886 pour que l'état belge s'engage dans une politique de protection du travail.

Ce fut par la loi du 31 décembre 1889 que le travail industriel fut interdit aux enfants de moins de 12 ans. Les garçons âgés de 12 à 16 ans et les filles de 12 à 21 ans ne pouvaient être employés que 12 heures par jour au maximum et le travail de nuit leur était supprimé²⁹. Enfin, la loi du 26 mai 1914 interdira le travail des enfants de moins de quatorze ans dans n'importe quelle entreprise. Ce relèvement de l'âge d'admissibilité au travail était une conséquence de la loi sur l'instruction obligatoire que la Chambre votait à la même époque mais dont la promulgation sera retardée par la guerre de 1914-1918.

Au XIX^e siècle, le problème de l'éducation se posa parallèlement aux progrès rapides de l'industrie et du commerce, à l'accroissement de la population urbaine au détriment de la population rurale, au développement de la misère ouvrière et à l'essor des organisations ouvrières.

Il n'est pas étonnant, dans ces conditions, que le problème de la formation professionnelle soit intimement lié à ce débat. En tout cas, la question ne laisse pas indifférents les penseurs socialistes.

De ce point de vue aussi, la confrontation des thèses de Proudhon et de Marx est instructive. Proudhon se montre réticent à l'égard de l'obligation scolaire, car, avant tout, il souhaite limiter l'emprise de l'Etat sur la famille. Il s'oppose également à l'école gratuite qu'il assimile à la charité publique. Selon lui, c'est le produit des travaux des élèves qui doit couvrir les frais des études. Cette éducation est, à ses yeux, fondamentale. Dans la division du travail, ce n'est pas tant la parcellisation en elle-même qui est condamnable, « tout ce que l'homme exécute de plus ingénieux, de plus complexe, de plus multiple en son unité, il le fait nécessairement en

parties infiniment petites, (...mais) c'est l'immobilisation du travailleur dans l'une des parties infinitésimales de la production qui constitue ce que l'on a appelé le travail parcellaire», que Proudhon qualifie de « désordre », de « conséquence simpliste et subversive du droit de propriété »³⁰. Tout au contraire, « le travail régulièrement divisé doit offrir toujours dans chacune de ses divisions, unité, variété et synthèse »³¹. Et cela ne peut se réaliser que par la formation. « La vraie destination du travail parcellaire se trouve dans l'éducation de l'apprenti » écrit Proudhon³². Cet apprentissage consiste en « de longues et laborieuses études, des essais variés, par l'acquisition coûteuse de secrets de métier et de procédés de main-d'œuvre, l'apprenti a fait non pas un mais vingt et trente apprentissages différents »³³. Grâce à cette éducation « polytechnique », les aspects négatifs du travail qui réduisent les travailleurs à « une meute sans adresse et sans moralité »³³, peuvent être enfin supprimés. Relevons cependant cette ambiguïté dans la pensée de Proudhon : d'une part, la formation polytechnique est fondamentale pour réformer la nature du travail, mais, d'autre part, il est réticent à l'obligation scolaire qui aurait pour effet de renforcer l'emprise de l'Etat sur les individus.

Dans l'œuvre de Marx et Engels on ne trouve pas d'exposé systématique sur l'éducation. Ils accordent néanmoins une attention suffisante à la question pour en faire un point du *Manifeste du Parti Communiste* où ils se prononcent, contrairement à Proudhon, pour l'« éducation publique et gratuite de tous les enfants; abolition du travail des enfants dans les fabriques tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Combinaison de l'éducation avec la production matérielle etc. »³⁴. Par ailleurs, à la critique de la sous-scolarisation et du travail des enfants, Marx consacre de longues descriptions dans le *Capital*. Engels fait montre de préoccupations semblables dans *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*. Enfin, Marx reprend également le thème de la formation « polytechnique ». Mais, contrairement à la conception de Proudhon, celle-ci ne résulte pas d'une exigence de l'Homme et de l'amélioration du Travail mais bien du développement des forces productives et de la division de la société en classes : « La grande industrie oblige la société sous peine de mort, à remplacer l'individu morcelé (...) par l'individu intégral qui sache tenir tête aux exigences les plus diversifiées du travail »³⁵.

C. Question scolaire et enseignement technique et professionnel en Belgique

Lorsque l'on examine les écrits sur l'évolution du système d'enseignement fin du XVIII^e et au XIX^e siècle dans les provinces qui formeront la Belgique, on est frappé de constater le peu de place occupé par les aspects

que l'on qualifiera plus tard d'« économiques » de la formation. C'est la question de la laïcité qui forme en fait l'essentiel du débat institutionnel relaté par les analystes.

Aussi, le développement de l'appareil scolaire en Belgique fut-il conditionné par des facteurs idéologiques qui se résument finalement au clivage religieux qui divisait la bourgeoisie et non aux « facteurs économiques et techniques » que l'on évoque à présent. On ne trouve, dans les grandes controverses qui marquèrent cette évolution que peu de traces des préoccupations des milieux populaires, sinon celles des dirigeants du mouvement ouvrier dans leur lutte contre l'emprise de l'Église sur les classes populaires à travers le système d'enseignement.

Toute l'histoire de l'enseignement en Belgique centrée sur la guerre scolaire est bien le reflet de cette situation. Face à l'absence d'analyse relative à la constitution et à l'évolution de l'enseignement technique et professionnel, certains auteurs vont jusqu'à en déduire « l'absence de toute politique constructive d'enseignement visant à produire, en fonction des besoins de l'activité économique et sociale, un personnel solidement formé à tous les niveaux »³⁶. C'est cependant là aller un peu vite en besogne, tant il est vrai que souvent ce qui est débattu cache ce qui est effectivement pratiqué, et qu'un certain consensus relatif justement à la nécessité d'« un personnel solidement formé à tous les niveaux » entraîne progressivement la constitution et le développement de tout un réseau d'enseignement technique et professionnel.

En l'absence de synthèse sur cette structuration d'un enseignement technique et professionnel, nous pouvons reconstituer les principaux jalons de son institutionnalisation à travers les différents rapports sur l'enseignement technique présentés aux Chambres législatives³⁷.

Le premier de ces rapports, présenté aux Chambres en 1867 par le Ministre de l'Intérieur, dresse un bilan pour trois catégories d'écoles — écoles industrielles, écoles supérieures et ateliers d'apprentissage — subventionnées par les « fonds de l'industrie ».

Les *écoles industrielles* s'adressaient aux ouvriers et étaient considérées dans le rapport comme « l'auxiliaire et le complément indispensable des écoles primaires ». Pour y être admis, les élèves devaient être âgés de plus de 12 ans et savoir lire et écrire. On faisait exception à cette règle pour les adultes de plus de 18 ans. Les cours se donnaient généralement le dimanche matin et le soir, après le travail. La durée des études variait entre 2 et 4 ans. Le pouvoir organisateur des écoles était formé habituellement par la commune, la province et l'état qui participaient à leur

financement. En 1860, en effet, le gouvernement avait réglementé et uniformisé ses critères de subventionnement entraînant en conséquence la réorganisation des différents établissements. Cet enseignement était censé permettre aux ouvriers de devenir « ouvrier instruit, contremaître, chef d'atelier et même par exception bon directeur d'usine ».

Les *écoles supérieures* mentionnées dans le rapport sont : l'École d'industrie et des mines du Hainaut située à Mons et l'Institut supérieur de commerce d'Anvers.

La création et le développement des *ateliers d'apprentissage* sont étroitement liés à la crise de l'industrie linière qui constituait pratiquement l'essentiel de l'industrie manufacturière en Flandre. L'industrie linière occupait quelque 280 396 fileuses, 74 700 tisserands et 50 000 ouvriers en 1830³⁸. Ces travailleurs sont toutefois diversifiés. J. Neuville distingue cinq grandes catégories : *les tisserands agriculteurs*, pour qui l'agriculture tient encore une large place dans leur activité. Ils cultivent jusqu'à deux ou trois hectares, possèdent un métier, et « ont des domestiques qui filent et qui tissent »³⁹.

Les tisserands, achètent le lin, ils ont un certain nombre de métiers (depuis deux jusqu'à soixante), qui les occupent, eux, leur famille et leurs ouvriers; *les artisans tisserands* sont les plus nombreux. L'été, ils abandonnent souvent le tissage pour la culture (soit pour leur compte, soit comme journaliers). Ils ne possèdent qu'un métier, achètent leur lin à crédit chez un marchand ou chez un gros fermier et vendent ensuite la toile; *les tisserands à domicile* travaillent chez eux pour le compte de fabricants ou de marchands. Enfin, il y a aussi *les tisserands qui travaillent dans des ateliers* pour faire de la toile. « On peut en conclure, suivant J. Neuville, qu'à l'époque une grande partie du tissage est encore réalisée par des artisans. »⁴⁰

Alors que le machinisme avait progressé dans l'industrie de la laine et du coton, il n'en sera pas de même pour le lin. En effet, la main-d'œuvre y était très bon marché et les tisserands isolés devaient accepter les conditions fixées par les marchands. Ceux-ci, craignant d'être supplantés par des capitalistes industriels, opposèrent une grande résistance à la mécanisation. *Le rapport sur l'enseignement industriel* note à ce propos que « l'usage étendu et profondément enraciné du filage à la main devait faire retarder l'adoption de nouveaux procédés »⁴¹.

L'extension rapide de la mécanisation dans les autres pays, ainsi que les protections douanières, entraînèrent l'industrie linière flamande dans une crise profonde. En « 1834, le malaise devint tel parmi les populations

ouvrières flamandes que le Gouvernement et la Législature unirent leurs efforts à ceux de l'initiative privée pour arrêter la décadence de la fabrication des toiles. On eut recours à l'établissement d'un droit d'entrée sur les articles étrangers, mais cette mesure de protection fut impuissante à conjurer une crise due, avant tout, à l'infériorité de nos moyens de production et aux perfectionnements apportés à la fabrication dans des pays voisins »⁴². Par conséquent, le gouvernement ouvrit en 1840 une enquête pour « constater la situation de l'industrie linière en Belgique et rechercher les moyens d'encouragement et de protection qu'il pourrait être utile d'employer dans l'intérêt de cette industrie »⁴³. La commission chargée de cette enquête préconisa, entre autres mesures, l'institution de comités industriels qui « s'efforcèrent de relever le travail des populations flamandes »⁴⁴. L'apprentissage des ouvriers occupait une place essentielle dans les préoccupations de ces comités.

Le rapport précise que « les comités industriels (...) rendirent, il est vrai, sous le rapport de la bienfaisance, des services aux populations des Flandres, surtout pendant les années calamiteuses de 1846 et 1847, mais au point de vue de l'amélioration et de la transformation du travail, leur action fut impuissante. »⁴⁵. Cependant quelques ateliers furent créés à titre d'essai où l'on enseignait « d'une manière pratique, les nouveaux procédés de tissage et les perfectionnements dont ils étaient susceptibles. Les bons résultats obtenus à l'aide de ces institutions engagèrent les autorités publiques à augmenter successivement leur nombre et à rechercher dans ces centres d'instruction professionnelle le moyen de relever l'industrie des Flandres »⁴⁶. Ces ateliers furent organisés sur base d'un Arrêté Royal du 26 janvier 1847 et soumis en 1849 à un régime d'inspection. Ils avaient pour but, compte tenu de la crise de l'industrie linière, de « diversifier », ou « reconvertir », pour utiliser des formules actuelles, la structure économique des deux provinces flamandes. Le rapport atteste que « les ateliers d'apprentissage ont contribué beaucoup à introduire des industries nouvelles et des procédés perfectionnés »⁴⁶. En 1860, une enquête fut menée pour décider du maintien des ateliers d'apprentissage. Celle-ci concluait que les ateliers étaient « nécessaires à l'instruction professionnelle élémentaire des populations flamandes, ainsi qu'à la prospérité des industries qu'elles exerçaient »⁴⁶. Le rapport de 1867 précise que « lors de la crise linière, les ouvriers connaissant déjà le tissage à la main furent en un mois de temps mis parfaitement au courant du tissage à la navette volante »⁴⁷. Toujours selon le rapport, le salaire de l'apprenti variait entre 35 centimes et 1 franc par jour⁴⁸. L'Arrêté Royal organique du 10 février 1861, modifié par celui du 10 janvier 1873, définit en conséquence les conditions pour le financement des ateliers par l'état,

tout en laissant « aux besoins locaux et à l'initiative qui doit en dériver une part légitime d'influence et d'action »⁴⁹.

Après être passé sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture, de l'Industrie et des Travaux Publics, en 1897, c'est le Ministre de l'Industrie et du Travail qui présente le rapport sur l'enseignement industriel et professionnel portant sur la période 1884 à 1896. La principale innovation introduite par ce rapport réside dans la création de 225 *écoles et classes ménagères* pour jeunes filles et de 20 *écoles professionnelles*.

L'institution des *écoles ménagères* a été recommandée par la commission du travail de 1886 comme l'une des plus importantes mesures pouvant améliorer la situation des travailleurs manuels. Le *Rapport* note cependant que « Les débuts furent assez difficiles. Il fallut un certain temps pour faire connaître cet enseignement nouveau (...). La principale résistance provint des mères de famille encore insuffisamment pénétrées de l'utilité de ces initiatives nouvelles »⁽⁵⁰⁾.

Ce même rapport fait état également des *écoles professionnelles de pêche*. Celles-ci se sont développées parallèlement au déclin de la pêche et de la crise de ce secteur en 1887. L'origine de cette crise est attribuée au manque d'instruction technique des pêcheurs et il est proposé, en conséquence, de « créer des écoles pour relever le niveau intellectuel et moral de pêcheurs »⁵¹. En réalité, c'est la pêche à vapeur qui transforme profondément cette activité. En 1888 une école est fondée à Ostende; 1890 voit la création de deux nouvelles écoles.

Dans les années qui suivent, l'enseignement professionnel pour filles s'étend considérablement. Il en va de même pour les écoles professionnelles et supérieures alors que les ateliers d'apprentissage voient leur nombre diminuer.

Le *Rapport général sur la situation de l'enseignement technique en Belgique pour la période 1902 à 1910* note l'apparition d'écoles dentellières, renouant ainsi avec une tradition ancienne⁵². « Ces cours s'adressent à des ouvrières confectionneuses, lingères, etc., qui ne font pas une spécialité du travail de la dentelle, mais qui prennent ce métier comme accessoire pour pouvoir travailler chez elles en temps de morte saison, ou à d'autres encore, qui, devant abandonner leur métier de lingère ou de couturière par suite de leur mariage, désirent connaître un métier qu'elles pourront exercer chez elles dans leurs moments perdus ».

En général, les cours pouvaient être fréquentés à partir de l'âge de 8 ans. Les apprenties travaillaient toute la journée en atelier, moyennant « un salaire correspondant à leur travail »⁵³; les cours se donnaient le soir

de 17 à 19 heures, ou bien les apprentis allaient en classe le matin et travaillaient l'après-midi dans les ateliers.

D. Les controverses autour de l'école technique et professionnelle

Jusque vers 1910, l'enseignement technique était demeuré quelque peu à l'abri de la lutte scolaire que se livraient catholiques et laïques au sujet de l'école primaire. Car, comme le souligne J.L. Rolland, « les différends qui surgissent périodiquement au sujet du facteur religieux pourraient être facilement aplanis et de manière définitive »⁵⁴. En effet, suivant cet auteur qui reprend à son compte la formule de Paul Pastur, « donner à l'industrie la main-d'œuvre et les cadres dont elle a besoin, sous période morte, tout en permettant à chaque enfant d'acquérir toutes les connaissances »⁵⁵, correspond socialement et économiquement à des intérêts non pas contradictoires, mais de toute la collectivité.

Pourtant, tous les chiffres montrent le caractère déséquilibré de chaque pouvoir organisateur et la grande prépondérance de l'enseignement catholique.

Face à ce déséquilibre, J.L. Rolland constate : « Un apprenti est un futur ouvrier. Si cet ouvrier a été formé à son métier dans une école catholique, il prendra au moment voulu, le chemin des syndicats chrétiens. Que l'on compare la courbe de population scolaire des écoles techniques libres à celle de la progression des syndicats chrétiens et on constatera qu'elles ont une même allure ascendante. Il n'en pourrait être autrement puisque l'une prépare à l'autre »⁵⁶.

En dehors du clivage confessionnel, les auteurs soulignent cependant le caractère commun des intérêts de la collectivité face à l'école technique et professionnelle, car « c'est à l'école que nous façonnerons des cerveaux qui pensent selon les exigences économiques du milieu où ils vivent »⁵⁷. La manière dont les différents milieux s'intéresseront à l'école professionnelle montre pourtant bien que cette unanimité apparente cachait en réalité des oppositions fondamentales sur les « normes du temps », les « exigences économiques du milieu » et, en conséquence, sur les contenus et les fonctions de cet enseignement.

Le rapport sur la situation de l'enseignement industriel et professionnel en Belgique, présenté en 1886 aux Chambres par le Ministre de l'Agriculture, de l'Industrie et des Travaux publics, portant sur les années 1880 à

1884⁵⁸, s'étend assez longuement sur le rôle dévolu aux écoles industrielles et professionnelles.

Selon ce rapport, « L'école industrielle a pour but de donner à l'ouvrier une instruction scientifique qu'il ne peut acquérir dans l'atelier... ». Le programme « subit nécessairement des modifications selon les besoins des industries locales; dans chaque commune, les études sont surtout dirigées vers les diverses branches d'industrie qui s'y exercent ». Le rapport conclut à ce propos que « l'école industrielle constitue un grand moyen de moralisation et de progrès et le gouvernement doit faire tous ses efforts pour la perfectionner et la multiplier »⁵⁹.

Le rapport s'étend cependant davantage sur le rôle de l'école professionnelle qui « poursuit un autre but (...) elle a surtout en vue de lui (à l'élève) enseigner la pratique de son métier ou, en un mot, de former l'ouvrier. On peut donc la considérer comme une école industrielle combinée avec des ateliers d'apprentissage de différents métiers »⁵⁹. En effet, les conditions de l'apprentissage seraient défavorables « tant du point de vue du développement de l'aptitude professionnelle qu'à celui de la moralité du jeune ouvrier. C'est donc dans les écoles qu'il faut donner à la masse les connaissances techniques et pratiques dont elle a besoin pour arriver à la perfection du travail »⁵⁹. Les défenseurs de l'école professionnelle pensent enfin, que « le salaire de l'ouvrier sera augmenté, son niveau économique et moral deviendra plus élevé; il pourra plus facilement épargner, afin d'être à même de traverser les périodes de crise et, enfin, ses connaissances plus développées lui permettront le passage d'un métier à l'autre, passage si souvent nécessaire, à notre époque de grandes transformations industrielles »⁶⁰.

Alors même que le *Rapport* expose les thèses des défenseurs de l'école professionnelle, le Ministre présente surtout celles de ses contradicteurs dont il semble davantage partager le point de vue. Il soutient « que l'élève de l'école professionnelle n'acquiert l'habileté qu'en faisant un sacrifice d'argent, de temps et de force et que l'ouvrier apprend plus vite et mieux dans une usine et y reçoit plus rapidement un salaire proportionné à son travail »⁶⁰. Quoi qu'il en soit du débat d'idées le concernant, le développement de l'enseignement professionnel ne peut se faire, suivant le Ministre, tant les difficultés pratiques sont grandes. En effet, le coût d'ateliers scolaires pourvus d'un matériel adéquat est trop élevé. De plus, ces ateliers, dans la mesure même où ils seraient plus préoccupés par la qualité des produits que par leur quantité, comme pour le privé, ne seraient jamais compétitifs, ce qui entraînerait des déficits permanents. « Ce chiffre élevé des dépenses », note à cet égard le *Rapport*, « doit

forcément limiter le nombre des écoles professionnelles et le restreindre aux cas particuliers dans lesquels la dépense ne serait pas trop considérable »⁶⁰.

Comment dans des cas « limités » décider de la nécessité de créer une école professionnelle ? Le *Rapport* envisage trois types de situations :

- « Si une catégorie déterminée d'industriels est d'accord pour reconnaître qu'elle a intérêt à ce qu'une école professionnelle soit établie, la question se simplifie. Dans ce cas on peut être certain que la création de l'école répond à un besoin réel... ».
- « Il arrive que des industriels se déclarent franchement opposés à la création d'écoles industrielles ou professionnelles; dès lors l'intérêt que peuvent présenter ces écoles ne sera affirmé que par des personnes mues par un but philanthropique et se plaçant au point de vue de l'ouvrier (...), d'après ces personnes, (...) l'intérêt de l'ouvrier étant en opposition avec celui de l'industriel (...). C'est aux personnes qui affirment l'intérêt qu'a l'ouvrier dans la création de l'école qu'il appartient, semble-t-il, de démontrer l'utilité de l'institution, en se substituant au besoin à l'ouvrier pour subvenir aux dépenses qu'elle entraîne ».
- « Une crise très grave pourrait seule justifier l'intervention directe et isolée des pouvoirs publics, comme cela est arrivé en 1848, lors de la crise cotonnière des Flandres qui a donné lieu à la création des ateliers d'apprentissage »⁶¹.

De ce point de vue le *Rapport* conclut : « On comprendra, du reste, que, dans une question aussi grave, dans laquelle sont engagés des intérêts divers sérieux, il importe de procéder avec une extrême prudence avant de se décider à entrer dans une voie qui pourrait entraîner des charges considérables pour le trésor public »⁶².

En fait, on voit comment, dès 1886, l'ensemble des questions qui opposent les diverses attitudes à l'égard de l'enseignement aujourd'hui, étaient déjà posées pratiquement dans les termes les plus actuels. Passons-les en revue.

1) La question de l'*alternance* : comment conjuguer apprentissage théorique et pratique ? Peut-on simuler l'atelier dans l'école ? Qui doit décider et contrôler les formes et les contenus de l'apprentissage, le patron ou l'école ?

2) La *polyvalence* : la question « du passage d'un métier à l'autre, passage si souvent nécessaire à notre époque de grandes transformations industrielles » est bien sûr présente dans ce débat.

3) L'articulation entre besoins de l'industrie et besoins scolaires : ce débat est d'emblée posé par le *Rapport* de manière contradictoire.

On ne sera donc pas étonné, dans ce contexte, du très grand nombre de projets de réforme, contradictoires dans leur contenu, qui jalonnent le développement de l'enseignement technique et professionnel en Belgique⁶³. Dans ces débats cependant, le caractère de classe de la discussion était moins voilé qu'à l'heure actuelle. De toute évidence, l'enseignement technique et professionnel est un enseignement pour ouvriers et fils d'ouvriers et destiné à former des ouvriers. Il est donc normal qu'il s'agisse là d'un pâle reflet de l'enseignement destiné aux fils de bourgeois. De même, parmi les écoles professionnelles et industrielles, ce sont les écoles pour filles qui, en préparant leurs élèves à occuper une place subalterne, « comme il convient aux femmes », surtout des milieux populaires, constituent la forme la plus grossière de ce système scolaire. Le *Rapport* présenté en 1886 le notait déjà : « Les difficultés inhérentes à la création d'écoles professionnelles pour garçons n'existent plus au même degré pour les écoles professionnelles pour les jeunes filles; la nature même des métiers qui conviennent à la femme n'entraîne pas à des dépenses aussi grandes et ne nécessite pas un matériel ni une installation aussi importants »⁶⁴.

S'il est vrai que le caractère de classe de cet enseignement n'est nullement dissimulé, il n'en reste pas moins que les questions relatives à son contenu et à ses contours restent difficiles à cerner. Il en est ainsi du caractère plus ou moins polyvalent des formations, de la place de la formation générale par rapport à la formation professionnelle, des contenus et du contrôle de la formation pratique compte tenu de sa situation à l'école ou dans l'entreprise. Sur toutes ces questions, il est difficile d'ordonner les réponses suivant les groupes sociaux impliqués ou l'engagement politique des répondants.

Les projets de réforme émanent le plus souvent des milieux socialistes, qui, par l'enseignement, veulent mieux armer l'ouvrier sur le marché de l'emploi et entendent, par ailleurs, préserver les salaires et les conditions de travail, en améliorant la qualification ouvrière. Ce choix est présenté comme correspondant à l'intérêt général puisque l'amélioration du travail ouvrier devrait entraîner une productivité accrue, du moins dans l'esprit des promoteurs de réformes; parmi les objections faites à ces projets, principalement par les milieux conservateurs, la critique la plus importante porte sur le coût financier des mesures proposées. Elle s'agrémente des considérations diverses :

— « Ce projet (il s'agit du projet Van Caeneghem, 1921)⁶⁵, fera le vide de l'industrie ».

- « La plupart des ouvriers n'ont besoin que d'une formation rudimentaire ».
- « Qui se fera alors servante ou domestique, receveur ou balayeur de rues ? ».
- « Nous ne parviendrons plus à trouver des vachers »⁶⁶.

L'examen détaillé de l'évolution des écoles techniques et professionnelles montre combien, en période de crise économique, on recherche des solutions dans le domaine de l'enseignement dans la mesure même où aucune solution ne semble praticable dans celui de l'emploi. Ainsi, la crise de l'industrie linière en Flandre eut pour conséquence la création des ateliers d'apprentissage, la crise de la pêche, suite à l'apparition de la navigation à vapeur, entraîna la création des écoles de pêche. De même, entre les deux guerres, dans le cadre de la crise des années 30, on s'intéressa tout particulièrement aux projets de réforme de l'enseignement technique et professionnel.

*
* *

Cette évolution du système d'enseignement se caractérise par l'institutionnalisation d'une structure de formation générale, technique et professionnelle.

L'analphabétisme qui constituait, au début de l'industrialisation, une caractéristique de la condition ouvrière, était plus lié à la dégradation des conditions de vie populaire résultant de ce passage brutal de la campagne à l'usine qu'aux capacités professionnelles des travailleurs.

De même, l'instruction obligatoire et la généralisation de l'enseignement n'étaient pas prônées au XIX^e siècle par les industriels et leurs représentants politiques. Tout au contraire, les catholiques et certains libéraux, même progressistes, se méfiaient d'une réglementation tendant à limiter le travail des enfants par crainte que cette limitation qu'ils jugeaient pourtant souhaitable, n'entraîne dans son sillage l'obligation scolaire.

Lorsque le mouvement ouvrier faisait de la scolarité obligatoire une de ses revendications, il entendait par là certes une amélioration des compétences professionnelles des travailleurs, mais surtout une étape importante dans la démocratie politique et dans l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. En effet, à l'époque, la conquête du suffrage universel était bien la revendication principale mais celui-ci ne serait utilisé par les travailleurs de manière judicieuse que si les ouvriers étaient

instruits. Dès lors, c'est seulement, lorsque le suffrage universel serait lié à la scolarité obligatoire, que le progrès social se traduirait réellement dans les faits. De plus, la dispute entre catholiques et laïques sur l'organisation de l'enseignement en général et de l'enseignement technique et professionnel en particulier avait pour corollaire l'influence de ces milieux sur la classe ouvrière. Si bien que des enjeux politiques, institutionnels et relatifs au mode de vie des travailleurs en général nous ont semblé prédominants dans le débat sur la scolarité obligatoire.

Aussi, malgré de fréquentes déclarations soulignant l'intérêt commun des ouvriers et des patrons à améliorer la qualification des travailleurs en leur donnant accès à la formation professionnelle, les débats nous ont semblé dominés par des réticences, ou encore contre-balancés par d'autres considérations.

Si dans tous les milieux, on soulignait bien l'analphabétisme des ouvriers, leurs mauvaises conditions de vie et de moralité, on ne se plaignait pas souvent de leur manque de qualification. Et de ce point de vue, c'est l'efficacité de l'apprentissage en usine qui est mis en exergue. De plus, les opposants de la scolarité obligatoire ne manquaient pas d'insister sur les dangers d'un « excès d'éducation ». Par contre, l'école faisait bien l'unanimité lorsqu'il s'agissait de l'apprécier non pas en fonction de la qualification des ouvriers, mais de leur « moralisation ». La lutte contre le vagabondage, l'alcoolisme, la « mauvaise » tenue du ménage, c'est-à-dire le rôle de l'école dans un domaine situé en dehors de la vie professionnelle était largement apprécié.

En conséquence, la structuration autonome de l'enseignement technique et professionnel en dehors des activités productives, la centralisation progressive des différents enseignements sous l'autorité d'un département de l'Éducation nationale peuvent être intégrées dans un cadre plus général. Les réformes récentes de l'enseignement secondaire ne constituent dès lors pas un renforcement de l'inadéquation de l'école aux nécessités économiques, mais traduisent le fait que l'éducation ne consiste pas seulement à se préparer à faire un travail, mais devient elle-même un produit de consommation appréciable. Nous tenterons de le montrer, c'est par son autonomie relative vis-à-vis des activités de production et par le fait qu'elle traduit comme objet de consommation les rapports marchands, que l'éducation contribue à rendre le titre scolaire conforme à la fonction professionnelle de ses diplômés.

*

* *

NOTES

- ¹ Neuville J., *La condition ouvrière au XIX^e siècle, L'ouvrier objet*, tome I, éditions Vie Ouvrière, Bruxelles, 1976, pp. 40-41.
- ² *Ibidem*, p. 128.
- ³ *Ibidem*, p. 129.
- ⁴ *Ibidem*, p. 132.
- ⁵ *Ibidem*, p. 134.
- ⁶ Dolleans E., Dehove G., *Histoire du travail en France*, tome I, éd. Domat Montchrestien, Paris, 1953, p. 148.
- ⁷ *Ibidem*, p. 149.
- ⁸ Dolleans E., *Histoire du mouvement ouvrier*, tome I, Librairie A. Colin, Paris, 1953, (1^{ère} éd., 1936), p. 14.
- ⁹ Lebrun P., Bruwier M., D'Hondt J., Hansotte G., *Essai sur la révolution industrielle en Belgique, 1770-1847*, 2^e édition, Bruxelles, 1981. Ce livre constitue le tome II, volume 1, de *Histoire quantitative et développement de la Belgique au XIX^e siècle*, sous la direction de P. Lebrun.
- ¹⁰ *Ibidem*.
- ¹¹ *Ibidem*, pp. 156-157.
- ¹² *Ibidem*, p. 300.
- ¹³ *Ibidem*, p. 336.
- ¹⁴ *Ibidem*, p. 299.
- ¹⁵ *Ibidem*, p. 616. Les auteurs citent Briavoinne N., « Le plus grand service sans contredit que cet établissement ait rendu à la Belgique, celui sur lequel tout le monde s'accorde, est d'avoir formé rapidement un grand nombre de bons mécaniciens ».
- ¹⁶ *Ibidem*, p. 408.
- ¹⁷ Lebrun P. et alii, *op. cit.*, p. 466.
- ¹⁸ — En 1838, 71 % des enfants de 6 à 12 ans sont scolarisés (au niveau d'un enseignement primaire dont les conditions sont plutôt mauvaises et qui sera organisé par la loi du 23 septembre 1842), soit 9 % de la population totale.
- En 1837, 55 % des miliciens (partie la plus pauvre de la population) est alphabétisée de façon rudimentaire et 23 % sait lire, écrire et calculer.
- La fin de l'ancien régime semble avoir été mieux lotie que la période française, mais il y a eu un effort durant les dix dernières années du régime hollandais.
- Nous estimons qu'aux environs de 1798-1800, 30 % de la population devait être alphabétisée, que ce pourcentage s'accrut avec les années et qu'une certaine concentration existait ou se créa au détriment des deux Flandres et du Limbourg. J. Ruwet donne d'après des sondages personnels, 60 % d'analphabètes, avant les révolutions.
- Ibidem*, p. 611.
- ¹⁹ *Ibidem*, p. 611.
- ²⁰ *Ibidem*, p. 678.
- ²¹ Notons que les formations d'ingénieur se développèrent surtout sur le sillon industriel (Université de Liège 1816, Faculté polytechnique de Mons 1837, Ecole d'ingénieurs textiles de Verviers 1897), alors que l'Ecole de commerce Solvay formant des ingénieurs commerciaux fut créée en 1903 à Bruxelles, après la création par E. Solvay en 1901 de l'Institut de Sociologie.
- ²² Lebrun P., « Les étapes techniques et économiques de la dialectique Université-Région », in *l'Université et la région*, éditée par la Direction générale de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, Bruxelles, 1981, pp. 29-44.
- ²³ Chlepner, B.-S., *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, édition de l'ULB, Bruxelles, 1972, (1^{ère} édition, 1956), pp. 98-99.

²⁴ « Ce n'est pas cependant l'abus de l'autorité paternelle qui a créé l'exploitation de l'enfance, c'est, tout au contraire, l'exploitation capitaliste qui a fait dégénérer cette autorité en abus. Du reste, la législation de fabrique n'est-elle pas l'aveu officiel que la grande industrie a fait de l'exploitation des femmes et des enfants par le capital, de ce dissolvant radical de la famille ouvrière d'autrefois, une nécessité économique, l'aveu qu'elle a converti l'autorité paternelle en un appareil du mécanisme social destiné à fournir, directement ou indirectement, au capitaliste les enfants du prolétariat, lequel, sous peine de mort, doit jouer son rôle d'entremetteur et de marchand d'esclaves. Aussi, tous les efforts de cette législation ne prétendent-ils qu'à réprimer les excès de ce système d'esclavage », Marx K., *Le Capital*, Ed. Sociales, Paris, 1948, livre premier, tome II, pp. 167-168.

En conséquence Marx reprend la conclusion d'un rapport d'enquête britannique suivant laquelle « les enfants des deux sexes n'ont contre personne autant besoin de protection que contre leurs parents », *Ibidem*, p. 167.

²⁵ Chlepner, *op. cit.*, p. 101 et 102.

²⁶ *Ibidem*, p. 102, Chambre, 19 février 1878.

²⁷ *Ibidem*, p. 105.

²⁸ *Ibidem*, p. 107.

²⁹ *Ibidem*, p. 215. La loi interdisait aussi d'occuper des femmes de moins de 21 ans aux travaux souterrains des mines et interdisait également l'occupation des femmes pendant les quatre semaines suivant leur accouchement.

³⁰ Proudhon P.J., *op. cit.*, p. 276.

³¹ *Ibidem*, pp. 270-271.

³² *Ibidem*, p. 278.

³³ *Ibidem*.

³⁴ Marx K. et Engels F., *Manifeste du Parti Communiste*, Ed. Sociales, Paris, 1962 (1^{ère} édition, 1847), p. 46.

³⁵ Marx K., *Le Capital*, livre premier, tome II, *op. cit.*, p. 166.

³⁶ D'Hoogh Ch., *Problèmes économiques de l'enseignement*, C.E.P.S.P.T., Bruxelles, 1963, p. 5.

³⁷ — *Rapport sur l'enseignement industriel présenté aux Chambres législatives le 2 avril 1867 par M. le Ministre de l'Intérieur, Années 1861-1866*, Fr. Gobbaert, Bruxelles, 1867, 194 pp.

— *Rapport sur l'état de l'enseignement industriel et professionnel en Belgique présenté aux Chambres législatives le 2 janvier 1879 par M. le Ministre de l'Intérieur*, F. Hayez, Bruxelles, 1879, 138 pp.

— *Rapport sur la situation de l'enseignement industriel et professionnel en Belgique présenté aux Chambres législatives par M. le Ministre de l'Agriculture, de l'Industrie et des Travaux publics, Années 1880-1884*, Fr. Gobbaerts, Bruxelles, 1886, 212 pp.

— *Rapport sur la situation de l'enseignement industriel et professionnel en Belgique, présenté aux Chambres législatives par M. le Ministre de l'Industrie et du Travail, Années 1884-1896*, Office de publicité et société belge de librairie, Bruxelles, 1897, 479 pp.

— *Rapport sur la situation de l'enseignement technique en Belgique présenté aux Chambres législatives par M. le Ministre de l'Industrie et du Travail, Années 1897-1901*, Office de publicité et société belge de librairie, Bruxelles, 1903, tome I, 818 pp. et tome II, 468 pp.

— *Rapport général sur la situation de l'enseignement technique en Belgique présenté aux Chambres législatives par M. le Ministre de l'Industrie et du Travail, Années 1902-1910*, Office de publicité et société belge de librairie, Bruxelles, 1912, 886 pp.

³⁸ Neuville J., tome I, *op. cit.*, p. 17, *Le Rapport de 1867, op. cit.*, p. 17, renseigne 220 611 fileuses et 57 148 tisserands sans mentionner les ouvriers et les domestiques (p. 125).

- ³⁹ Neuville J., tome I, *op. cit.*, pp. 15-17.
- ⁴⁰ *Ibidem*, p. 16.
- ⁴¹ *Rapport de 1867, op. cit.*, p. 127.
- ⁴² *Rapport de 1879, op. cit.*, p. 5.
- ⁴³ Neuville J., *La condition ouvrière au XIX^e siècle*, tome I, *op. cit.*, p. 74.
- ⁴⁴ *Rapport de 1879, op. cit.*, p. 5.
- ⁴⁵ *Ibidem*, p. 5.
- ⁴⁶ *Ibidem*, p. 6.
- ⁴⁷ *Rapport de 1867, op. cit.*, p. 125.
- ⁴⁸ Le salaire ouvrier était au même moment dans l'industrie du lin de 1,75 francs à 2,50 francs/jour selon le rapport de 1867.
- ⁴⁹ *Rapport de 1879, op. cit.*, p. 7. Les ateliers d'apprentissage établis en Flandre étaient au nombre de 68 en 1866 et auraient été fréquentés depuis leur création par 27 373 élèves.
- ⁵⁰ *Ibidem*, p. XVIII.
- ⁵¹ *Ibidem*.
- ⁵² *Ibidem*, p. 105. La Belgique connaît une ancienne tradition d'écoles dentellières. A ce sujet, Jean Neuville écrit, *op. cit.*, p. 173-179: « Le système des écoles dentellières — qui sont de réelles manufactures — a comme résultat que les petites filles commencent à travailler dans cette branche à un âge extrêmement tendre. Certains auteurs se refusent à établir une distinction entre la manufacture et l'école dentellière (...). L'exposé de la situation du Royaume pour 1841-1850 dans son commentaire à propos de la Flandre orientale signale qu'on les admet à tout âge même à cinq et quatre ans, (...)». Wegener rapporte qu'en 1856, les écoles dentellières comptaient une population de 19 785 jeunes ouvrières condamnées au travail à partir de l'âge de 6 ans. Considérant soulignait en 1863 que le travail dans ces écoles durait 12 à 15 heures. La situation des écoles créées au début des années 1900 est toutefois très différente de celles qui existaient 50 ans auparavant.
- ⁵³ *Ibidem*, p. 106.
- ⁵⁴ Rolland J.L., *Enseignement technique*, Labor, Bruxelles, 1949, p. 20.
- ⁵⁵ *Ibidem*, p. 000.
- ⁵⁶ *Ibidem*, p. 22.
- ⁵⁷ *Ibidem*, p. 8.
- ⁵⁸ *Op. cit.*
- ⁵⁹ *Ibidem*, p. 3.
- ⁶⁰ *Ibidem*.
- ⁶¹ *Ibidem*, pp. 4, 5 et 6.
- ⁶² *Ibidem*.
- ⁶³ Matagne et Vercléyen, *Enseignement professionnel et apprentissage*, Centrale du P.E.S. de Belgique, Bruxelles, 1938.
- ⁶⁴ *Op. cit.*, p. 7.
- ⁶⁵ La proposition de loi Van Caeneghem fut déposée à la Chambre en 1921 dans le but de « développer la culture générale par la généralisation de l'enseignement populaire et professionnel ». Ce projet veut instaurer l'obligation de fréquenter l'enseignement technique et professionnel de 14 à 18 ans, en prévoyant la possibilité d'exemptions, ou en poursuivant une activité salariée mais moyennant réduction des heures de travail de 25%. En conséquence, les employeurs ne pourraient plus occuper plus de 4 h par jour un garçon ou une fille âgés de moins de 16 ans, pendant plus de 5 h par jour un jeune homme âgé de 16 à 17 ans et plus de 6 h par jour un jeune homme âgé de 17 à 18 ans, sauf s'il est diplômé ou exempté.
- ⁶⁶ Matagne et Vercléyen, *op. cit.*, p. 15.

Chapitre IV

A quoi sert l'enseignement technique et professionnel ?

L'école technique et professionnelle transmet aux élèves des rapports sociaux comme des compétences professionnelles. Elle remplit cette double fonction à partir de sa position dominée au sein de l'appareil scolaire. L'échelle des « savoirs » qu'instaure ainsi l'école, reproduit l'opposition entre travail manuel et intellectuel dans la production. Les problèmes d'enseignement et d'emploi ne renvoient ni à un système d'enseignement isolé de la vie de travail, ni à un système d'emploi coupé de l'éducation. Ces rapports sont contradictoires dans la mesure où ils mettent en jeu la volonté des « formés » de valoriser au mieux leur formation en termes de salaires et de conditions de travail, et la volonté de l'entreprise de limiter ses coûts salariaux. Améliorer « la tenue et la moralité des ouvriers » par l'école participe d'un vaste dessein visant à fondre l'ouvrier dans le bourgeois ou encore, suivant les termes de Proudhon, de « résoudre la bourgeoisie et le prolétariat dans la classe moyenne ». Le système des classes sociales ne peut cependant être réduit à une hiérarchie des cultures que sanctionne une hiérarchie scolaire. Ainsi une thèse centrale de l'économie de l'éducation qui considère la motivation professionnelle comme étant

le ressort principal de la démocratisation des études, demeure-t-elle un facteur explicatif essentiel.

Tout au long de son développement et de son organisation en réseaux, l'enseignement technique et professionnel voit en même temps son rôle et sa fonction s'affirmer et se constituer en enjeu économique, social et politique. Nous essayerons de préciser davantage cette fonction en détaillant quelque peu, à titre d'exemple, d'une part, les raisons qui ont déterminé la généralisation d'un cours d'économie industrielle dans les écoles industrielles, et par ailleurs, celles qui ont prévalu dans l'extension des écoles ménagères; ensuite, nous tenterons de dégager la signification des formes d'organisation du système d'enseignement, la place occupée par la formation théorique dans l'enseignement technique et professionnel par rapport à l'exercice effectif d'un métier. Nous chercherons enfin à approcher les conceptions relatives à l'adéquation entre formation et emploi qui ont formé la légitimation de ce type d'enseignement. Ce sont toujours nos observations sur la structuration de l'enseignement en Belgique qui nous serviront de fil conducteur.

A. Pour les filles, l'économie ménagère, et pour les garçons, l'économie industrielle

L'introduction d'un *cours d'économie industrielle* se généralise dans les écoles industrielles en vertu d'une circulaire du 21 décembre 1878 adressée aux gouverneurs de province par le Ministre de l'Intérieur, G. Rolin-Jaequemyns¹. La justification de cet enseignement présenté par le Ministre est la suivante: «il importe que les ouvriers et les artisans reçoivent des notions sur le capital et le travail et que les fausses idées qu'ils peuvent avoir recueillies sur cette matière soient rectifiées»¹. Ce cours comprendrait environ 20 leçons. A ce sujet, le programme défini par la circulaire précise, par exemple, que «la loi de l'offre et de la demande est une loi naturelle, résultant de la libre concurrence. La loi civile ne peut intervenir pour en modifier les effets»¹. En ce qui concerne l'enseignant, dont le traitement sera pris en charge «dans une forte mesure» par l'état, «il ne perdra pas de vue, qu'il s'adresse à des *ouvriers*, qu'il importe bien moins d'initier ses auditeurs aux problèmes les plus délicats et aux questions les plus controversées relatives à la production et à la distribution de la richesse, que de leur inculquer certaines vérités élémentaires, démontrées par le bon sens, par l'observation des faits

journaliers, et de les mettre ainsi à l'abri des fausses doctrines et des sophismes vulgaires concernant le capital, les salaires, les grèves, les rapports entre patrons et ouvriers. Comprenant ainsi sa tâche, le professeur d'économie politique contribuera efficacement à prévenir bien des pertes et des désordres, qu'entraîne souvent l'ignorance trop commune des vrais principes de la science »². On notera le « dérapage » sémantique qui en dit long : l'intitulé « d'économie industrielle » devient dans le texte « économie politique ».

La circulaire ministérielle du 26 juin 1889 relative à l'institution des *écoles ménagères*³ rédigée par Léon De Bruyn, Ministre de l'Agriculture, de l'Industrie et des Travaux Publics, renferme elle aussi, et plus nettement encore, un ensemble de renseignements qui témoigne bien du rôle assigné aux écoles ménagères.

L'extension d'un enseignement ménager pour filles est prônée par la circulaire en vue d'« améliorer la condition morale et matérielle des familles ouvrières », car la femme exerce une « influence prépondérante sur le bien-être et la moralité de la famille ». Bien sûr, le Ministre pense que « c'est au foyer domestique que la jeune fille est censée faire son apprentissage de future mère de famille » et « assurément ce système serait le meilleur de tous, mais il n'est possible que si, dans la maison même de ses parents, la jeune fille peut pratiquer un métier qui lui permette de gagner son pain quotidien. Or, les exigences de l'organisation du travail moderne ont rendu cette méthode inapplicable dans des régions industrielles du pays »⁴.

La modernité industrielle a, semble-t-il, des exigences telles, qu'elle modèle la vie quotidienne de la jeune fille. Celle-ci, suivant la description faite par cette circulaire, part de grand matin pour se rendre au charbonnage, à l'usine ou à la manufacture; souvent, elle y reste toute la journée et ne rentre que le soir dans sa famille. Elle n'a donc l'occasion ni de se former aux travaux du ménage, ni d'acquérir les vertus domestiques qui lui seront nécessaires quand, à son tour, elle fondera une famille nouvelle. Et non seulement l'occasion lui manque, mais la volonté lui fait défaut. Sa tâche journalière accomplie, elle se considère comme dispensée de toute autre occupation. « Ayant travaillé aussi assidûment et aussi longtemps que son père et que ses frères, elle se croit autorisée à se reposer en même temps qu'eux. La pensée d'une préparation à des devoirs futurs ne lui vient, sans doute, que rarement à l'esprit »⁵.

Quand la jeune fille manque ainsi de « volonté », qu'elle « se considère comme dispensée de toute autre occupation » et qu'elle néglige ses « devoirs futurs », il en résulte, pour le jeune ménage, une grande ignorance

qui conduit au « désordre moral et économique ». En attendant donc que l'organisation du travail permette un jour « de retenir des femmes au foyer domestique, en leur procurant une occupation lucrative, ce qui constituerait un grand bienfait pour l'humanité »⁶, il importe d'étendre l'instruction ménagère des jeunes filles. Pour ce faire, trois systèmes sont envisagés conjointement :

- des notions d'hygiène et d'économie domestique peuvent être enseignées dans les écoles primaires. Cet enseignement est de la compétence du Ministre de l'Intérieur et de l'Instruction Publique;
- des classes ménagères peuvent être annexées à des écoles primaires à l'intention des élèves âgées de 12 ans et plus;
- on peut instituer des écoles ménagères pour jeunes filles qui ont quitté l'école primaire et qui fréquentent déjà les ateliers.

Les « classes » comme les « écoles ménagères » sont de la compétence du Ministre de l'Agriculture, de l'Industrie et des Travaux Publics en raison du « caractère professionnel » que l'on trouve dans les classes ménagères et du fait que les écoles ménagères « sont de véritables écoles professionnelles »⁷.

Que veut-on enseigner ainsi aux jeunes filles pour leur apprendre leur « profession » de ménagère ? « Je n'ai point l'intention d'imposer un programme obligatoire aux promoteurs de classes ménagères », écrit le Ministre dans sa circulaire, car ce programme doit « s'adapter aux mœurs et aux besoins, (...) il ne pourra être le même dans les districts agricoles et régions industrielles ». Mais la circulaire insiste sur l'objectif de cet enseignement : « Des idées d'ordre et de stricte économie doivent dominer tout l'enseignement. Il faut se garder d'inspirer aux élèves des pensées de luxe, tant en ce qui concerne le vêtement que pour la préparation des aliments »⁸.

La circulaire souligne encore l'importance que revêt le choix de l'institutrice pour le succès de cet enseignement. « Il faut surtout qu'elle sache inculquer aux jeunes filles les qualités morales qui, plus encore que les connaissances pratiques, font la femme de ménage et la mère de famille ». L'institutrice devra ainsi « faire comprendre l'importance du rôle social de la femme et des devoirs qui en découlent »⁹.

Ces deux exemples montrent bien que la fonction assignée à l'école consiste davantage à enseigner des rapports sociaux liés au travail comme le respect de la hiérarchie de l'entreprise et de ses choix, le caractère néfaste des grèves, etc., prônés par le cours d'économie industrielle, ou hors travail en ce qui concerne les écoles ménagères. S'agissant des femmes

et d'une matière à coloration idéologique comme l'économie, on pourrait considérer ces deux exemples comme des cas d'espèce. Il n'en est rien. En effet, c'est en fonction de critères de comportement et de moralité qu'est évaluée l'utilité de toutes les écoles qui s'adressent aux enfants d'ouvriers. A cet égard, le cas des ateliers d'apprentissage nous semble significatif. Nous avons relaté les conditions de leur création en vertu de nécessités économiques et professionnelles spécifiques. Pourtant, les rapports d'inspection ne s'interrogent jamais sur les contenus, les modalités et les résultats professionnels de la formation, mais sur ses aspects « moraux ». Les ateliers d'apprentissage consolident-ils la famille? La « mendicité » et le « vagabondage » diminuent-ils? Le résultat recherché consiste à ce que la « classe ouvrière soit moralisée par le travail »¹⁰.

B. Structuration d'un système scolaire

Dans l'histoire de l'enseignement, on peut considérer le XIX^e siècle comme celui de l'organisation et de la systématisation d'un système scolaire. En même temps que l'école devenue traditionnelle se consolide et s'affirme pour les enfants d'une classe d'âge donnée, parallèlement s'organise aussi, au niveau parascolaire ou post scolaire, un système de formation professionnelle et d'éducation populaire.

Comme le note le premier *Rapport sur l'enseignement industriel*¹¹, les écoles professionnelles sont des « auxiliaires » et « compléments » des écoles primaires, s'adressant explicitement à des jeunes enfants d'ouvriers, eux-mêmes déjà ouvriers. Ces écoles se développent dans une situation de misère extrême. Les différents rapports sur l'enseignement et les rapports d'inspection qui leur sont joints en témoignent à suffisance : locaux vétustes, inadaptés; matériel rare, parfois inexistant; enseignants souvent peu qualifiés ... Si bien que l'appréciation de Marx suivant laquelle « la bourgeoisie qui en créant pour ses fils les écoles polytechniques, agronomiques, etc., ne faisait pourtant qu'obéir aux tendances intimes de la production moderne, n'a donné aux prolétaires que l'ombre de l'enseignement professionnel »¹², se confirme à la lecture de tous les rapports que nous avons mentionnés sur la situation de l'enseignement industriel et professionnel.

Dans ses grandes lignes, ce clivage caractérisera le système d'enseignement dans les différentes étapes de sa structuration jusqu'à présent : un enseignement général destiné aux élèves les « mieux doués », intéressés par l'aspect « théorique et intellectuel » des choses et un enseignement

technique et surtout professionnel destiné aux élèves « moins forts », intéressés par les activités « manuelles », et s'adressant aux enfants originaires de milieux sociaux populaires, alors que le premier est destiné aux enfants issus de milieux aisés.

Globalement, l'enseignement technique et professionnel apparaît donc dans un sous-développement relatif, comme le parent pauvre du système scolaire. Cette situation peut paraître paradoxale, dans la mesure même où, avec l'industrialisation, l'idée d'un développement indéfini des techniques tend à devenir commune, alors que l'école technique et professionnelle reste de « seconde zone »¹³. Cette contradiction ne peut pas être imputée uniquement aux préjugés à l'égard du travail manuel et à l'inertie du système d'enseignement. Car, on ne pourrait alors ni comprendre la persistance et la permanence de ces situations depuis plus d'un siècle, ni expliquer pourquoi la nécessité de développer un enseignement pour former une main-d'œuvre qualifiée n'aurait pas, à terme, fini par triompher de cette inertie et de ces préjugés. Dès lors, l'hypothèse, étayée à ce sujet par Claude Grignon à partir d'un examen de la situation française, nous semble particulièrement éclairante et recoupe beaucoup de nos observations. « Pour en finir avec le discours spontané ou semi-savant par lequel on tente vainement d'expliquer pourquoi l'enseignement technique n'est pas celui qu'il devrait être, il faut sans doute postuler que l'enseignement technique occupe au contraire la place qu'il doit occuper dans le système scolaire pour comprendre l'ensemble des fonctions, tant sociales que « techniques », qui lui sont objectivement imparties. Au même titre, et plus encore peut-être que les autres institutions scolaires, l'école professionnelle ne peut être tolérée par l'ordre social, que dans la mesure où elle contribue, par l'intermédiaire des mécanismes scolaires de recrutement et par l'intermédiaire des mécanismes sociaux de placement de la main-d'œuvre, à la reproduction des structures sociales existantes en assurant le minimum d'hérédité sociale, indispensable pour que ces structures puissent être reproduites au moindre coût et au moindre risque »¹⁴.

Il est incontestable que, depuis un siècle, l'école technique et l'école professionnelle ont un statut inférieur. Nous avons déjà fait état de ce qu'il en était en matière de locaux et de matériel, les conditions de travail des élèves et des professeurs sont donc plus mauvaises, et c'est encore à cette école que l'on réserve les élèves considérés comme moins bons. Ainsi, cet enseignement, tant vanté à maints égards, est également, comme nous le verrons plus loin, une forme de « dépotoir » des établissements d'enseignement général. A ce titre, les écoles techniques sont des instances de relégation : ceux qui échouent dans l'enseignement général se retrouvent en technique et en professionnel.

La déconsidération générale de la formation technique et professionnelle, alors même que celle-ci est présentée comme nécessaire du point de vue de la demande économique, peut être considérée comme un effet direct de l'autonomie relative dont dispose le système d'enseignement par rapport au système social. C'est, en effet, par sa position dans la hiérarchie des formations que l'enseignement technique occupe une place subordonnée. Mais, à son tour, cette relégation ne peut devenir durable que dans la mesure où elle s'inscrit dans les logiques socio-économiques dominantes. Autrement dit, c'est « dans la mesure où l'enseignement technique et professionnel est dominé par l'enseignement général qu'il peut constituer une instance de relégation pour les enfants issus des classes dominées »¹⁵.

Ce raisonnement implique, pour avoir une dimension sociale, un parallélisme entre les mécanismes de sélection et de relégation scolaires et les processus socio-économiques. En d'autres termes, il faut que le choix scolaire des filières techniques et professionnelles induise des choix professionnels déterminés, c'est-à-dire que la relégation des classes sociales défavorisées au plan scolaire ait un prolongement professionnel. C'est la subordination des filières techniques et professionnelles aux filières d'enseignement général qui rend cette cohérence entre école et travail possible. La formation technique et professionnelle ne peut venir qu'à la suite de la formation générale, et celle-ci doit constituer la base nécessaire à l'acquisition des compétences techniques¹⁶. La circulation des élèves à l'intérieur du système d'enseignement se fait toujours à sens unique : le passage de l'enseignement général vers le technique et le professionnel est pratiquement irréversible. Cette organisation du système d'enseignement entraîne une polarisation des filières scolaires (enseignement général d'une part et technique et professionnel de l'autre) qui apparaît comme l'expression de la polarisation de la société. Cette division permet, non seulement, de contrôler les chances de promotion sociale en distinguant les sujets destinés à des fonctions de conception et de commandement de ceux destinés à des tâches d'exécution, mais encore, assigne une place subordonnée à la formation professionnelle dans la mesure où la transmission des connaissances utiles et pratiques est socialement dépréciée au profit de la transmission des savoirs théoriques, soit « l'enseignement de discours au détriment de la science des choses »¹⁷. Cette opposition hiérarchique entre formation générale et professionnelle traduit « un des principes de hiérarchisation les plus fondamentaux du système social, à savoir l'opposition entre tâches manuelles et intellectuelles »¹⁸.

Ainsi donc, le raisonnement développé par Claude Grignon à propos de la constitution d'un système d'enseignement polarisé entre les formations

générales et professionnelles, suppose que, dans ce système, la formation professionnelle soit en situation « dominée » et forme à ce titre une instance de « relégation ». En ce sens, ce système reflète une échelle des savoirs qui n'est autre que la traduction de l'opposition du travail manuel et intellectuel dans les activités de production.

C. Théorie et pratique

a) *L'alternance*

Au XIX^e siècle, pour les écoles industrielles, les ateliers d'apprentissage, les écoles dentellières et les écoles ménagères, la question ne se posait même pas. La pratique ne pouvait vraiment se faire que sur le lieu du travail, l'école n'en constituait qu'un complément, le soir et le week-end. A ce sujet, la thèse centrale de Marion Coulon consiste à postuler qu'« avec le progrès de la civilisation, la formation professionnelle des adolescents passe graduellement de l'apprentissage chez un patron à celui de la formation scolaire ou parascolaire »¹⁹. « Au fur et à mesure, estime cet auteur, que les professions ont perdu leur caractère primitif et sommaire, elles ont senti augmenter aussitôt leurs exigences théoriques, d'où le besoin de former leurs futurs membres (...) dans les écoles »²⁰.

D'ailleurs, très vite, la notion d'école professionnelle qui voit le jour à côté de l'école industrielle qui existait déjà, tend à introduire cette distinction entre lieu d'apprentissage et lieu de travail : l'école professionnelle se voulait de « plein exercice ».

Il est à noter que l'on ne parvient guère à situer les positions au sujet de la succession de l'apprentissage scolaire au travail industriel. Ainsi, toutes les enquêtes sur la condition ouvrière au XIX^e siècle ont bien montré comment, à travers les systèmes d'apprentissage, l'exploitation ouvrière pouvait prendre sur les enfants ses formes les plus extrêmes. Mais, en même temps, des signes de réticence de certains employeurs vis-à-vis de l'apprentissage en usine sont perceptibles. Car, comme en témoigne Denis Poulot, il faut protéger les jeunes des anciens ouvriers de manière à ne « pas laisser se creuser ces ornières que le vice et les mauvaises habitudes ont tracées dans le cœur des aînés ». Mais « c'est par l'instruction qu'on parviendra sûrement à moraliser le peuple et à inculquer dans son esprit les idées de progrès »²¹.

Les Rapports sur l'enseignement industriel, sans jamais critiquer systématiquement le travail en atelier des élèves, épinglent cependant au

passage l'inconvénient majeur de ce système pour la qualité de l'enseignement. Ainsi, peut-on lire dans le *Rapport de 1867* ce « fait regrettable » qu'en « saison d'été les patrons retiennent leurs ouvriers plus tard au travail »²², de sorte qu'ils s'absentent des cours. Le même rapport note plus loin que « les absences sont rarement le fait des élèves, elles sont imposées par un travail extraordinaire imposé par le patron chez qui l'élève apprend son métier »²³; ou encore: « ce qui nuit à l'avancement de leurs études, c'est l'irrégularité avec laquelle ils fréquentent les cours, par suite des exigences du travail »²⁴.

D'autres objections sont aussi émises. Ainsi en 1937, lorsqu'une résolution est présentée au Conseil supérieur de l'enseignement technique C.S.E.T. (Projet Buyse) relative à l'apprentissage en usine, le rapporteur ne souhaite ni la conclusion d'un contrat de travail avec l'apprenti, ni l'obligation pour le chef d'entreprise d'apprendre à ses jeunes salariés un métier. Car, dit-on au C.S.E.T., le coût des machines est déjà très élevé et la priorité de l'employeur consiste à chasser les temps morts. C'est pourquoi, estime le C.S.E.T., l'apprentissage en usine serait très coûteux et, en conséquence, il vaudrait mieux le faire à l'école²⁵.

Aussi, lorsque par la suite le système scolaire dans son ensemble, y compris technique et professionnel, s'est organisé distinctement des activités économiques, on a progressivement redécouvert l'idée d'alternance, sous des vocables divers (stages, éducation récurrente,...). Or cette notion, tout en reconnaissant le temps et le lieu de la séparation entre l'école et le travail, introduit également le débat concernant le pouvoir qui régit l'activité d'apprendre puisque l'alternance implique un partage de pouvoir entre l'école et l'entreprise. N'est-ce pas d'ailleurs cette question qui se trouvait déjà au centre du débat au XIX^e siècle ?

Actuellement, on entend par alternance des pratiques pédagogiques très diverses, enchevêtrées en amont et en aval avec des pratiques professionnelles. Son contenu cependant, aussi bien dans la terminologie que dans le choix des critères utilisés pour le reconnaître, reste ambigu. Pour échapper dès lors aux imprécisions, aux présupposés que recouvre cette notion et aux confusions que bien souvent elle entraîne, il convient de s'attarder moins à un concept et à sa définition qu'aux pratiques qui lui sont sous-jacentes. Dans cet ordre d'idées, il n'existe pas « d'alternance », mais des pratiques très diverses que l'on peut assimiler à l'alternance.

Dans la mesure même où l'alternance est à présent envisagée comme réforme du système éducatif, il s'agit bien d'une pratique pédagogique. En ce sens elle doit permettre à des « enseignants » d'agir sur des « élèves » de manière à transformer ou développer des capacités, des compétences

et des caractéristiques personnelles. L'alternance viserait à ajouter aux deux pratiques qui se conjuguent dans le travail pédagogique (celui de l'enseignant et de l'élève) un élément nouveau consistant dans la prise en compte des situations de vie (principalement professionnelle) des personnes en formation. S'agit-il là d'un moyen de faire de la formation parmi d'autres, ou d'une manière nouvelle de faire de la formation par l'utilisation d'un nouveau moyen dominant ? Ce qui, en tout cas, apparaît comme constant dans l'alternance, c'est moins la succession des périodes que la volonté de relier des entités considérées comme séparées : celles de l'école et du travail. Le moyen utilisé pour ce faire reste ici de type pédagogique.

Ainsi, l'alternance apparaît à présent comme un moyen pédagogique d'atténuer la crise de l'appareil scolaire résultant de sa séparation croissante de la production, faute de débouchés professionnels : on met en place en quelque sorte une passerelle permettant de relier le « dedans » au « dehors » de l'école, en s'instituant ainsi dans une phase de « transition ».

Il n'en reste pas moins qu'école et travail ne sont pas réductibles l'un à l'autre, et que les visées éducatives peuvent prendre des formes et des contenus différents. L'alternance, dans ces conditions, ne peut plus avoir une orientation clairement identifiable mais des finalités différentes. Chaque fois cependant qu'un projet pédagogique tend à intégrer l'alternance, malgré tous les discours qui servent sa promotion, des résistances de tous ordres altèrent notablement le projet. Ici encore le « conservatisme » du système d'enseignement, tout comme le discours moderniste de l'alternance, remplissent leur fonction sociale dans le cadre d'un système caractérisé par le salariat : on distingue toujours activité de formation non rémunérée, et exercice rémunéré du travail, tout en postulant l'unité de cette relation. En d'autres termes, les fonctions de reproduction sociale de l'enseignement impliquent à la fois le détachement de ce système, au nom de la mission désintéressée et humaniste de l'enseignement et, en même temps, la nécessité de résoudre la crise de l'appareil scolaire résultant de ce même détachement des pratiques sociales et professionnelles. Le statut déconsidéré de la formation professionnelle et son rôle de relégation sociale sont les produits de cette contradiction. Aussi l'alternance reste-t-elle constamment un terrain à conquérir.

b) Elèves admis et élèves reçus

Ce qui, dans les différents *Rapports* sur l'enseignement industriel présentés aux Chambres, nous a semblé remarquable, c'est le très petit nombre de diplômes délivrés par les écoles par rapport au nombre d'élèves inscrits.

Ainsi, le rapport nous apprend que, pour les années 1863 à 1866, sur un ensemble de 16 écoles industrielles, comptant quelque 2 293 élèves, 102 certificats ont été délivrés, soit 3 certificats en moyenne par établissement scolaire et par an. Prenons l'exemple de l'école professionnelle de Soignies qui compte en 1862 quelque 100 élèves. Trois élèves se présentent aux examens et deux d'entre eux obtiennent un certificat. Aucun certificat n'est accordé dans cette école pour les années scolaires 1862-1863, 1864-1865 et 1865-1866. Le *Rapport* précise cependant que « plusieurs élèves possédaient les connaissances nécessaires pour subir avec succès l'examen d'après lequel se délivre ce certificat; mais ils n'étaient pas assez avancés en dessin et modelage que l'industrie locale fait considérer comme les branches les plus importantes de l'enseignement professionnel ». Le même rapport ajoute, toujours à propos de cette même école, qu'elle fournit à l'industrie, malgré le petit nombre de certifiés, « des appareilleurs capables et des ouvriers habiles qui travaillent la pierre avec goût, et exécutent les ouvrages les plus compliqués et surtout de remarquables sculptures que les maîtres des carrières pouvaient à peine entreprendre auparavant ou qu'ils devaient faire exécuter ailleurs »²⁶.

La tentation est grande d'opposer à ces observations datant du XIX^e siècle des données contemporaines. On sait, en effet, combien actuellement la question des échecs reste importante à tous les échelons et pour tous les types d'enseignement. En nous basant sur une enquête récente, nous donnons ici un bref aperçu de la situation dans l'enseignement professionnel²⁷. Comme il s'agit là des écoles situées en « bout de filière » du système de « relégation », et que ce type d'enseignement est censé être étroitement lié à l'industrie, les indications qui en résultent, revêtent une signification particulière pour notre propos.

Trois constatations se dégagent. D'abord, tout comme au XIX^e siècle, l'origine sociale des élèves reste modeste. Plus de 80 % d'entre eux ont un père ouvrier, petit employé, chômeur ou pensionné. Ensuite, l'origine scolaire des élèves s'écarte du trajet normal en ce sens qu'il s'agit, dans la très grande majorité des cas, d'élèves ayant échoué dans des sections de l'enseignement général et technique. Enfin, au cours des trois années d'études qui suivent l'école primaire, 70 % des élèves sont amenés à abandonner l'école professionnelle. Dans cet enseignement qui a pour fonction de fait le « sauvetage » d'élèves ayant échoué ailleurs, le taux d'échec et les retards scolaires sont impressionnants.

Ainsi, malgré son apparence d'unité, l'enseignement technique et professionnel constitue un ensemble de ramifications autour de l'enseignement général, où les passages se font à sens unique du général vers le

technique et le professionnel et non en sens inverse. Bien plus, un cursus normal et régulier dans le professionnel constitue l'exception.

En réalité, le professionnel remplit le rôle d'instance scolaire ultime de relégation pour le général et le technique. On observe de plus cette même permanence dans la faible proportion de diplômés par rapport au nombre d'inscrits au début du cycle. Cela nous permet d'avancer l'hypothèse suivant laquelle la fréquentation d'une école professionnelle permet aux élèves d'acquérir des savoir-faire utilisables pour l'industrie, alors que l'absence de certificat rend les demandeurs d'emploi moins exigeants et plus vulnérables sur le marché de l'emploi. Si bien que l'on peut considérer comme rationnel par rapport à son environnement économique, un système d'enseignement professionnel dont la fonction consisterait aussi, en raison du grand nombre d'échecs scolaires, à produire des savoir-faire non reconnus socialement, parce que non certifiés officiellement. Ces formations produiront alors des travailleurs utilisables à bas salaires.

c) Apprendre des matières ou des rapports sociaux ?

Quelles sont les connaissances que cet enseignement doit dispenser aux jeunes ?

Le premier *Rapport sur l'enseignement industriel* de 1867 stipule que l'on tient compte « dans chaque école des besoins de la localité, de la manière que les notions scientifiques fussent appropriées aux différentes branches d'industrie qui s'y exercent »²⁸.

Le rapport note toutefois que « l'enseignement s'adressant à des ouvriers peu instruits et dont l'intelligence n'est guère développée, les professeurs s'attachent à le rendre pratique et à écarter les difficultés de la théorie »²⁹. « Le petit nombre d'élèves inscrits s'explique, suivant le rapport, par le manque d'instruction de la classe ouvrière (...), (ainsi), malgré la simplicité du programme d'admission qui se réduit à la lecture et à quelques notions de calcul, on ne trouve que peu d'ouvriers au-dessus de quinze ans qui possèdent ces connaissances ». Le rapport souligne enfin « la tendance des élèves à s'attacher à des matières qui ont pour eux une utilité immédiate »³⁰.

Ainsi donc le nombre d'élèves inscrits aux écoles industrielles n'est pas très important, le nombre de certifiés est dérisoire et la « théorie » pénètre mal les « esprits ouvriers ». Pourtant, expose le rapport, cette école « procure aux élèves des connaissances qui les mettent à même d'améliorer sensiblement leur condition. Elle agit ainsi favorablement sur leur moralité

en leur faisant prendre le goût de l'étude et en leur inspirant des idées d'ordre et de prévoyance qui contribuent à répandre le bien-être et l'aisance dans les familles »³¹. A propos de l'école industrielle de Tournai, le rapport définit ainsi son objet : « perfectionner les principales branches de l'industrie locale, former de bons ouvriers, des chefs d'atelier capables et inspirer aux jeunes gens admis dans l'établissement le sentiment du devoir, l'amour du travail, l'habitude de l'ordre et de l'économie »³².

Dans la mesure même où l'on insiste tant sur le « sentiment du devoir, l'amour du travail, l'ordre et l'économie » dans l'objectif de cet enseignement, il n'est pas étonnant que les rapports d'inspection y fassent également référence. A propos de l'école de Seraing, le rapport précise que « la tenue et la moralité des ouvriers n'ont rien laissé à désirer »³³. Concernant les ateliers d'apprentissage, on peut y lire que « les apprentis qui fréquentent les ateliers ont des manières polies, un maintien convenable, des habitudes d'ordre et de propreté qui forment contraste avec les allures des enfants et des adultes qui n'ont pas subi cette discipline »³⁴. Dans le même ordre d'idées, le rapport de 1879 nous apprend que « l'instruction que l'ouvrier acquiert dans ces écoles (= écoles industrielles), les bons conseils qui lui sont donnés exercent sur son avenir une très grande influence et écartent de son esprit les idées malfaisantes dont les funestes résultats ne sont que trop connus (...). L'école industrielle constitue donc un grand moyen de moralisation et de progrès »³⁵. C'est d'ailleurs ce même rapport qui insiste sur « le caractère extrêmement important pour la classe ouvrière » du cours d'économie politique ou industrielle, regrette que ce cours ne soit donné que dans sept établissements et rend, en conséquence, ce cours obligatoire, compte tenu de « l'extrême utilité de répandre parmi les classes ouvrières de saines notions sur le capital, le salaire, la division du travail, les rapports entre l'ouvrier et le patron »³⁶.

J.L. Rolland exprime bien l'idéologie qui a sous-tendu la création et le développement de ce réseau scolaire technique et professionnel : « C'est à l'école que nous façonnerons des cerveaux qui pensent selon les normes de leur temps, des hommes qui travaillent selon les exigences économiques du milieu où ils vivent »³⁷. Dans ces conditions, il n'est guère possible de distinguer « compétence technique » et « compétence sociale et culturelle ». Ce n'est d'ailleurs jamais pour des raisons purement « techniques » que les employeurs recherchent un personnel « formé » ; l'école technique et professionnelle ne peut dès lors se constituer à côté de l'enseignement général qu'en reconnaissant au moins implicitement la légitimité de ses valeurs, et en donnant par conséquent, pour reprendre la terminologie de Pierre Bourdieu, à la « compétence technique » tout son contenu

« symbolique », sans séparer donc formation professionnelle et formation de l'« habitus »³⁸.

D. Public et privé

Encore une constante mérite d'être soulignée. Depuis le XIX^e siècle, bien que l'état soit censé s'inscrire dans une optique libérale de non-intervention, il s'immisce très directement dans le domaine de l'enseignement, en particulier industriel, technique et professionnel, en le subventionnant, le réglementant et l'organisant. Alors que les pouvoirs publics n'ont que peu d'influence sur les orientations économiques et industrielles, très tôt, ils prennent en charge la formation des travailleurs. Cette intervention soulève la question du rapport entre l'orientation de caractère public de l'enseignement et la production dominée par l'initiative privée. De ce point de vue, la position patronale, depuis l'organisation des écoles industrielles, semble présenter une certaine constance et rencontre même, à diverses époques, un consensus certain : l'état devrait, suivant cette optique, ajuster au plus près la formation des jeunes aux objectifs économiques privés.

Or, les relations entre formations et emplois se nouent de manière contradictoire. Elles reposent en fait sur la contradiction entre la volonté des « formés » de valoriser au mieux leur formation en termes de salaires et de conditions de travail et la volonté des entreprises de limiter leurs coûts salariaux et de conserver leurs méthodes d'organisation du travail.

En période de chômage et de crise, les conditions d'embauche deviennent plus sévères, le niveau d'exigence de l'employeur est plus grand et les revendications salariales sont contenues. Dans ces circonstances, la demande de formation tend à fléchir (quel usage en faire ?) et, en même temps, à augmenter (quoi faire d'autre ?). Si l'on abandonne alors quelques projets de réforme (école unique, éducation permanente, ...) dont on proclame pourtant toujours l'utilité, le système scolaire tend à se maintenir tel quel, voire même à revenir aux anciens modèles. Les taux d'échecs continuent à être élevés, les débouchés professionnels inexistantes, la formation coupée de la pratique.

En d'autres termes, si le système éducatif n'a pas été cause du chômage, en période de crise, son inefficacité devient encore plus apparente et ses tendances à l'immobilisme prennent le dessus. Dans cette conjoncture, la politique de l'éducation consiste en une série d'arbitrages entre différents corporatismes, dans une enveloppe budgétaire, c'est-à-dire dans la conser-

vation d'un système d'éducation dont les carences profondes sont pourtant mises en relief. La limitation des ressources budgétaires, l'inefficacité du système éducatif forment alors un terrain favorable aux discours « normalisateurs » prônant la sélection et le *numerus clausus* de manière à améliorer le rendement du système d'enseignement et à utiliser rationnellement les moyens financiers disponibles. Pourtant le poids des corporatismes et les conditions sociales et pédagogiques de la sélection (quelle objectivité ? en vue de quelle finalité ?) rendent ce discours inopérant. Il se révèle alors comme une de ces ruses de l'idéologie qui veut faire croire à des critères techniques d'efficacité par-delà le contexte des rapports sociaux, dans un système où l'apparente inefficacité serait la forme même de l'efficacité.

Il est inutile de détailler encore les exemples classiques des formations « inadéquates », comme celles préparant aux métiers de la coupe-couture, qui pourtant perdurent... Ces formations permettent, en effet, d'utiliser l'habileté manuelle acquise par les élèves dans le cadre d'industries comme celles de l'électronique, sans pour autant reconnaître la qualification des ouvrières³⁹. Si bien que l'inadéquation apparente du système d'enseignement, dans la mesure même où elle en vient à se perpétuer, constitue la forme même de son adéquation.

En pratique, et situées dans cette optique, les démarches de l'orientation scolaire et professionnelle se confondent. La question est aussi bien celle du psychologue, de l'« orienteur » ou du « sélectionneur » qui se demandent « à quoi est-il bon ? », que celle du demandeur d'emploi qui s'interroge : « à quoi bon ? ». Mais la question pertinente ne porte-t-elle pas sur les conditions actuelles de l'économie et de l'emploi telles que les affronte la collectivité⁴⁰ ?

E. Ecoles et classes moyennes

Cet élan idéologique qui a contribué à développer la généralisation de l'enseignement et l'extension de l'enseignement technique et professionnel, allait au-delà de la volonté de démocratiser la promotion professionnelle et la mobilité sociale. Ainsi, d'emblée, le *Rapport* de 1867 le soulignait déjà, bien que l'école industrielle s'adressât à des ouvriers, on devait pouvoir devenir « ouvrier instruit, contremaître, chef d'atelier capable, et même par exception, bon directeur d'usine »⁴¹. Mais, en même temps, l'école devait agir « favorablement sur leur moralité » et inspirer aux élèves « des idées d'ordre et de prévoyance qui contribuent à répandre le bien-être et l'aisance dans les familles »⁴². Améliorer « la tenue et la

morale des ouvriers » était une des principales finalités de ces écoles. On peut comprendre cette volonté comme celle qui vise à rendre les ouvriers dociles, mais aussi, comme un dessein plus vaste qui vise à fondre l'ouvrier dans le bourgeois. Ce projet qui a accompagné le développement du capitalisme, on le retrouve déjà dans l'œuvre de Proudhon : « Résoudre la bourgeoisie et le prolétariat dans la classe moyenne, la classe qui vit de son revenu et celle qui vit de son salaire dans la classe qui, à proprement parler, n'a ni revenu ni salaire, mais qui invente, qui entreprend, qui fait valoir, qui produit, qui échange, qui seule constitue l'économie de la société et qui représente véritablement le pays... »⁴³. C'est la réalisation de ce vaste projet politique que beaucoup de sociologues tenaient pour achevée en parlant « d'embourgeoisement de la classe ouvrière »⁴⁴ et que dans les années 1950 et 1960, l'on assignera à la démocratisation de l'enseignement et singulièrement à l'organisation de l'enseignement technique.

D'ailleurs, dans son livre consacré aux cadres, Luc Boltanski insiste sur l'importance exceptionnelle prise au XIX^e siècle en Belgique⁴⁵ par l'idéologie des classes moyennes. Il s'agit là d'un « simple euphémisme qui désigne en fait dans ce cas la bourgeoisie ». De plus, comme les « élites » peuvent se développer dans chaque classe et que l'on postule que leur vocation propre leur interdit tout particularisme de classe, l'idée de permettre aux élites de se dégager grâce à l'école, se confond avec celle de la mobilisation des classes moyennes⁴⁶. Ainsi peut-on faire un parallèle entre le fait que « l'action sociale catholique et la démocratie chrétienne se sont développées en Belgique plus tôt et plus vite que nulle part ailleurs » et que c'est « également sous l'impulsion des démocrates chrétiens que se constitue et se développe un mouvement des classes moyennes d'une grande ampleur »⁴⁷. L'auteur signale également la constitution en Belgique d'un réseau complet d'enseignement technique et professionnel. Enfin, le fait que le Ministère des Classes moyennes continue à organiser le système du contrat d'apprentissage ne continue-t-il pas à témoigner de cette même tradition idéologique ?

En réalité, la faible scolarisation d'une fraction importante de la population reste, malgré l'accroissement des taux de participation à l'enseignement, une réalité sociale. Bien que cette situation ait justifié à maints égards le développement de la formation des adultes, la situation n'a pas été, au cours des dernières années, notablement transformée. L'extension du système scolaire à l'éducation permanente permet souvent aux plus « nantis » de l'école, c'est-à-dire à ceux qui restent sensibles à la promotion individuelle, de recommencer une formation, alors qu'une partie importante de la population reste toujours à l'écart de l'école.

La fermeture relative de l'école aux classes populaires n'est donc pas seulement le résultat d'un manque d'occasions, de ressources ou d'une carence liée à l'ambiance familiale. Elle tient à la structure même de la société, à la réalité de l'école et de la vie de travail. Comme le remarque Pierre Rolle: « A quoi bon apprendre là où on ne sera jamais consulté, raisonner alors qu'on ne peut imposer ses raisons, théoriser là où nulle solution n'est praticable ? »⁴⁸.

On a trop facilement tendance à céder à une mode qui, en simplifiant quelque peu les travaux de Bourdieu et Passeron, réduit le système des classes à une hiérarchie des cultures, que répète et sanctionne une hiérarchie scolaire. Il n'est pas étonnant dès lors de voir apparaître une nouvelle génération d'études en économie de l'éducation qui insiste sur le poids des mobiles économiques et fait de la motivation professionnelle le ressort principal de la démocratisation des études⁴⁹.

Même si, d'une certaine façon, les structures de l'emploi sont le prolongement du système de formation, la distinction entre l'école et le travail caractérise fondamentalement les relations salariales.

En ce sens, du point de vue même du système de formation, la rupture avec la tradition humaniste s'inscrit dans les relations salariales. L'apprentissage dans cette tradition ne serait pas utilitaire mais viserait à la formation de l'esprit. Non contente de rassembler des connaissances, elle fonde une éthique, une esthétique et une politique constitutives du sujet en tant que citoyen⁵⁰. Le salariat pour sa part induit un nouveau rapport au savoir. Il produit une disjonction entre le sujet et la connaissance. C'est aussi parce que la vie de citoyen et de travailleur n'a pas de réelle valeur formative que l'apprentissage est tellement scindé de la pratique.

Bien sûr, le discours éducatif « ouvert » fait toujours recette: il faut ouvrir l'école, développer l'éducation permanente, supprimer l'« artifice » de l'enseignement et lui rendre ce qu'il a de « naturel ». Mais plus ces principes sont énoncés, plus ils semblent éloignés des pratiques éducatives. L'alternance, lorsqu'elle est mise en œuvre, semble un aussi pâle reflet de la vie, que ne l'était au XIX^e siècle l'école industrielle par rapport aux grandes écoles ou universités.

NOTES

- ¹ Cf. *Rapport de 1879, op. cit.*, pp. 76-79.
- ² *Ibidem.*
- ³ Cette circulaire est publiée en annexe du *Rapport 1884-1896, op. cit.*, pp. XXIII-XXXV.
- ⁴ *Ibidem*, pp. XXIII-XXIV.
- ⁵ *Ibidem*, pp. XXIII-XXIV.
- ⁶ *Ibidem*, pp. XXIV et XXV.
- ⁷ *Ibidem*, p. XXVI.
- ⁸ *Ibidem*, p. XXVIII.
- ⁹ *Ibidem*, p. XXIX.
- ¹⁰ Rapport d'inspection de l'atelier d'apprentissage de Rumbekke, *Rapport de 1867, op. cit.* p. 147.
- ¹¹ *Rapport de 1867, op. cit.*
- ¹² Marx K., *Le Capital*, livre premier, tome II, *op. cit.*, p. 166.
- ¹³ Cette situation est systématiquement confirmée par Coulon M., *Quelques réflexions sur le passé et le présent de l'enseignement technique*, Ed. G. Thonc, Liège, 1950; Rolland J.L., *op. cit.*, et Matagne L., et Vercleyen J., *op. cit.*
- ¹⁴ Grignon C., *L'ordre des Choses. Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Ed. de Minuit, Paris, 1971, pp. 25-26.
- ¹⁵ Grignon C., *op. cit.*, p. 34.
- ¹⁶ La réforme de l'enseignement professionnel en Belgique confirme ce point de vue puisqu'elle consiste à introduire des éléments de formation générale et à rendre « polyvalentes » les deux premières années de cet enseignement. Il s'agit donc toujours d'une formation à *base polyvalente* et à finalité professionnelle. C'est la très forte prégnance de cette logique qui rend si difficile d'envisager les réformes dans une optique qui serait au contraire celle d'une formation à *finalité polyvalente*.
- ¹⁷ Grignon C., *op. cit.*, p. 44.
- ¹⁸ *Ibidem*, p. 45.
- ¹⁹ Coulon, M., *op. cit.*, p. 11.
- ²⁰ *Ibidem*, p. 12.
- ²¹ Poulot, D., *Le Sublime*, Maspéro, Paris, 1980 (1^{re} édition, 1870), p. 316.
- ²² *Op. cit.*, p. 65.
- ²³ *Ibidem*, p. 78.
- ²⁴ *Ibidem*, p. 93.
- ²⁵ Matagne L. et Vercleyen J., *op. cit.*, p. 25.
- ²⁶ *Rapport de 1867, op. cit.*, pp. 57-58.
- ²⁷ Fédération nationale de l'enseignement technique catholique (FNETC), service pédagogique, enseignement professionnel, coordination, *Résultats d'une enquête menée dans les écoles professionnelles de l'enseignement libre catholique de Belgique francophone engagées dans la réforme de l'enseignement professionnel*, année scolaire 1981-1982, Bruxelles, mai 1982.
- ²⁸ *Rapport de 1867, op. cit.*, p. 4. Ainsi par exemple, l'école de Courtrai aura des cours de tissage, filage, de blanchissage, d'apprêt et de teinture. Les cours de sciences sont envisagés dans leurs « applications aux industries spéciales de la ville de Courtrai », p. 19.
- ²⁹ *Ibidem*, p. 54.
- ³⁰ *Ibidem*, p. 54.
- ³¹ *Ibidem*, pp. 57-58.
- ³² *Ibidem*, p. 58.
- ³³ *Ibidem*, p. 83.
- ³⁴ *Ibidem*, p. 187.

³⁵ *Rapport de 1879, op. cit.*, p. 3.

³⁶ *Ibidem*, p. 4.

³⁷ Rolland J.L., *op. cit.*, p. 8.

³⁸ Voir à ce sujet Grignon Cl., *op. cit.*, pp. 130-154, sur « la définition sociale de la compétence technique ». Cette manière de situer la formation professionnelle comme socialement et « symboliquement » définie, s'oppose à certaines conceptions qui, partant de considérations sur la formation des adultes et l'insertion sociale des jeunes, distinguent qualification professionnelle et qualification sociale. Ainsi, Bertrand Schwartz, dans son Rapport au Premier Ministre intitulé, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, La Documentation Française, Paris, 1981, écrit : « La problème de l'autonomie économique rend compte pour l'essentiel de la situation actuelle des jeunes. Mais il n'est pas le seul, et la société toute entière est impliquée dans cet objectif : les jeunes ne seront autonomes que s'ils deviennent responsables. D'où notre idée d'introduire dans la formation qualifiante une dimension sociale... », p. 30 et p. 31. Ces qualifications sociales « ne sauraient se limiter à l'enseignement de contenus, note Schwartz, elles se fondent au moins autant sur des capacités à faire que sur des connaissances », p. 38. En a-t-il jamais été autrement ?

³⁹ Cette question a été développée notamment par Grignon C., *op. cit.*

⁴⁰ Naville P., *Théorie de l'orientation professionnelle*, Paris, Gallimard, 1972, (1^{re} éd., 1945).

⁴¹ *Rapport de 1867, op. cit.*, p. 4

⁴² *Ibidem*, p. 58.

⁴³ Cité par Lefranc G., *op. cit.*, tome I, p. 67.

⁴⁴ H. Janne a exposé et développé le concept « in-group-out-group ». Il écrit notamment : « L'inclusion de la classe ouvrière dans l'*ingroup* a transformé la société bourgeoise en société démocratique. Il convient de souligner ici que les valeurs de celles-ci dérivent directement de celles de la société bourgeoise. C'est pourquoi ce processus, s'il comporte une valorisation du travail productif dans la société, est au fond un vaste « embourgeoisement » de la société ou, si l'on veut, une démocratisation des valeurs bourgeoises. Notre société moderne a quelque chose de « petit bourgeois » qui répugne à une grande partie de la jeunesse intellectuelle ». « Les classes sociales : l'approche marxiste et la nation sociologique d'*outgroup* » dans *Cahiers Internationaux de Sociologie*, juillet-décembre 1960, pp. 75-89, p. 87. Dans le même article H. Janne associe mobilité individuelle et démocratisation des études. La mobilité individuelle et la démocratie économique restent toujours des vrais problèmes, alors que la « mobilité sociale collective (mouvement global d'entrée dans l'*ingroup*) a atteint son but : elle s'est muée en action de défense des intérêts du travail par l'action syndicale et législative... », p. 87.

⁴⁵ « La littérature idéologique sur les classes moyennes, particulièrement la littérature d'inspiration catholique et/ou corporatiste, s'inspire des sources belges », Luc Boltanski, *Les cadres, la formation d'un groupe social*, éd. de Minuit, Paris, 1982, p. 86.

⁴⁶ *Ibidem*, pp. 86 à 91.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 86.

⁴⁸ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail, op. cit.*, p. 59.

⁴⁹ « C'est parce qu'il y a eu, de la part des employeurs publics et privés, une demande excédentaire de compétences professionnelles que les familles — encouragées il est vrai par l'Etat — ont très vite compris l'intérêt de la scolarisation pour leurs enfants (...). C'est cette motivation professionnelle, facilement accessible à toutes les couches sociales, qui a permis une réelle démocratisation de l'enseignement. Je ne crois pas, en effet, que si les mobiles principaux de la demande d'éducation avaient été d'ordre culturel, nous aurions assisté à une démocratisation et à une scolarisation aussi importante au cours de cette période. Ce qui ne veut pas dire d'ailleurs, que cette demande d'éducation n'ait pas répondu aussi à des motifs extra-économiques, en particulier culturels. Mais ce ne sont pas, je crois, ces motifs-là qui expliquent le développement de l'enseignement de masse proprement dit », Levy-Garboua L., *in Former l'homme ?*, éd. de La Baconnière, Neuchâtel, 1979.

⁵⁰ Lefort C., « Formation et Autorité », *in Former l'Homme ?*, *op. cit.*, pp. 99 à 117.

Chapitre V

Des théories sur les relations entre formation, qualification et salaire

Pierre Naville considère la durée de formation générale et professionnelle comme mesure de la qualification. La qualification est simultanément savoir technique et pouvoir social, rapport de travail et mode de consommation et de loisir.

La « théorie du capital humain » fournit un moyen d'investigation techniquement opératoire et socialement rassurant. L'éducation doit-elle viser à l'épanouissement personnel et constituer un droit individuel ou, au contraire, répondre à la satisfaction des besoins économiques et s'inscrire dans une politique de l'emploi ?

La conception de l'éducation développée par G. Friedmann découle de son exigence d'un « humanisme du travail ». Le travail « s'infiltré » dans le temps libre et « le combat pour l'humanisation du loisir » se livre, selon lui, sur le terrain même du travail. Il se fait le promoteur d'une « formation professionnelle double, générale et technique, nourrissant l'apprentissage d'un métier complet ». Mais sa déception résultant de la dégradation du travail suite aux progrès de l'automation lui fait réviser ses conceptions : le travail ne peut plus constituer « le

principal ressort de l'éducation», l'école doit former « l'homme d'après le travail ».

La discussion entre Friedmann et Naville forme le nœud du débat autour de la qualification. Naville ne croit pas à une reconstitution de l'unité perdue du travail par l'automation mais observe une « disjonction entre le travail des machines et le travail des hommes ». Dès lors la qualification correspond à l'« appréciation sociale de la valeur différentielle des travaux ». Ce n'est donc pas « une chose » définissable par ses éléments, mais un rapport social mesurable par le temps de formation.

A. Pierre Naville: Le temps d'apprentissage comme critère de la différenciation du travail

Lorsque le premier rapport sur l'enseignement industriel relève à propos des élèves fréquentant les écoles industrielles que « les apprentis reçoivent des entrepreneurs des ateliers de bonneterie et de construction mécanique un salaire qui augmente à mesure que leur aptitude se développe et que leur travail devient plus productif »¹ il établit une succession de liens de causalité entre le formation scolaire des élèves, l'amélioration de leur aptitude au travail, les progrès de la productivité et le niveau potentiel des salaires.

En fait, ces rapports sont constamment présents dans l'économie politique classique et ne datent pas seulement des travaux en économie de l'éducation des années 60.

Ainsi, Adam Smith avait conclu que « le travail est donc la mesure réelle de la valeur échangeable de toute marchandise ». En conséquence, un homme « sera riche ou pauvre selon la quantité de travail qu'il pourra commander ou qu'il sera en état d'acheter ». Cependant, note A. Smith, « il est souvent difficile de fixer la proportion entre deux différentes quantités de travail. Cette proportion ne se détermine pas toujours seulement par le temps qu'on a mis à deux différentes sortes d'ouvrages »².

Ainsi, Smith soutient « qu'une heure d'application à un métier qui a coûté dix années de travail à apprendre » vaut davantage qu'une activité « d'un genre ordinaire et à laquelle tout le monde est propre »³. Adam Smith avait bien remarqué que le travail « parcellaire » s'apprend plus vite

et plus facilement que le métier complet. Pour lui, c'est la durée de l'apprentissage qui stratifie l'utilisation de la main-d'œuvre. La durée de l'éducation nécessaire constitue un facteur déterminant dans la différenciation des salaires en fonction de la qualification. Même si A. Smith considère finalement le travail complet de l'artisan comme la forme accomplie du travail qualifié et s'il estime le travail agricole plus qualifié que le travail en manufacture, il pense que l'emploi de machines de plus en plus complexes, nécessitant à la fois une instruction plus longue et une formation générale plus étendue, aboutira à rendre le travail industriel également qualifié⁴.

Ricardo prolonge à cet égard la pensée de Smith. Dans *Principles of political economy and taxation* (1817), il attribue au temps d'apprentissage un rôle important dans la différence de qualité des travaux. Compte tenu de l'évolution des techniques, l'ouvrier peut acquérir une qualification plus rapidement qu'auparavant. Cependant, cette qualification confère seulement une habileté sur un point précis au détriment du développement des capacités générales de la personne. Puisque le temps d'apprentissage devient moindre, avec l'habileté croissante de l'ouvrier sur machines et avec l'intensité plus grande du travail industriel, le prix de son travail tend à diminuer⁵.

Quant à Marx, il verra dans le travail complexe un multiple du travail simple. Il écrit : « pour (...) faire une force de travail dans un sens spécial, il faut une certaine éducation qui coûte elle-même une somme plus ou moins grande d'équivalent en marchandises. Cette somme varie selon le caractère plus ou moins complexe du travail »⁶.

Pierre Naville se situe dans la suite de cette tradition économique classique et de la critique marxiste pour cerner la notion de qualification du travail. Il en tire un certain nombre de conclusions qui deviennent le point de départ de sa propre réflexion :

- la notion de qualification est relative et ne repose sur aucun critère isolé;
- les formes de la qualification du travail dépendent de l'état des forces productives et des structures socio-économiques dans lesquelles elles s'insèrent;
- la durée de l'apprentissage constitue un des éléments essentiels de la qualification « mais cette durée est elle-même relative à la structure de l'industrie à une époque donnée et ne suppose aucune norme absolue »⁷;
- la qualification du travail relève en conséquence davantage de critères sociaux qu'individuels. Dans cette mesure, le travail qualifié est réductible au travail non qualifié.

La qualification étant une notion complexe, Naville recherche d'abord ses principales composantes de manière à en faire un usage opérationnel. La première des constituantes de la qualification est l'habileté personnelle⁸. Peut-on considérer celle-ci comme le critère principal de la qualification? Naville estime que l'habileté tient d'abord à certaines capacités fonctionnelles de l'organisme d'ordre physiologique et individuel et « que son rôle diminue au fur et à mesure que l'ouvrier se sert moins d'outils et se sert plus des machines-outils »⁸.

Naville relève ensuite la confusion couramment opérée entre spécialisation et qualification⁹. On appelle ouvriers spécialisés, ceux qui sont « spécialisés à telle ou telle machine, à tel ou tel poste »⁹. Dès lors « la proportion des ouvriers qualifiés dont l'habileté personnelle peut se déployer en fonction de tâches variables diminue et la spécialisation poussée des machines entraîne la disqualification progressive des tâches »¹⁰. La notion d'ouvrier spécialisé est confuse car elle désigne à la fois la spécialité de l'ouvrier et la spécialisation de la tâche. En effet, une tâche très spécialisée peut être très qualifiée si elle nécessite un long apprentissage, ou très peu qualifiée si elle s'entend comme l'exécution d'un geste simple découlant de l'usage des machines très spécialisées. On ne peut toutefois rendre l'apprentissage synonyme de l'emploi occupé: il y a une différence entre apprendre la mécanique et être mécanicien dans telle entreprise.

L'apprentissage est fonction de l'éducation préalable du travailleur qui peut réduire le temps de formation strictement professionnelle et élargir le nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier. Mais cette qualification se rapporte-t-elle à l'homme ou à l'outillage? Selon Naville, c'est *l'opération* qui fait le lien entre l'homme et la machine, c'est donc elle qui est la clé du processus de travail.

Ce qui caractérise l'opération, c'est l'apprentissage nécessaire à son exécution. En conséquence, « ce qui qualifie, c'est l'acte éduqué »¹¹. En fait, le travail industriel crée l'illusion d'un transfert de qualification des hommes aux machines. Celles-ci sont servies par des opérateurs et elles commandent le rythme et la qualité du travail de l'ouvrier. Cette apparence cache la division du travail qui la génère: celui qui conçoit et fabrique une machine complexe n'est pas celui qui l'utilise. Si l'homme construit la machine et si l'homme est dominé par elle, il ne s'agit pas de l'« homme en général », mais de groupes sociaux spécifiques. Dans une société divisée en classes, la technique sera également un instrument de domination. « Par conséquent, écrit Naville, la structure de la société, qui définit aussi ce qu'on appelle son niveau, donne sa forme et son sens aux

hiérarchies de qualification. Mais elle ne les confère pas directement aux individus : elle ne les leur attribue que par l'intermédiaire de structures sociales et techniques subordonnées »¹². En d'autres termes, si le sujet de la production est bien l'homme et si la qualification dépend de lui en dernière analyse, le travailleur ne participe à la production que comme travailleur collectif, socialement morcelé suivant les secteurs, les entreprises et les postes de travail. Aussi « la qualification du travail paraît appartenir tantôt à l'un, tantôt à l'autre des éléments du processus de travail »¹³.

La qualification du travail finit alors par résulter d'un enchevêtrement complexe d'éléments d'apparence très concrète qui ont conduit au développement des méthodes de « job evaluation » pour l'analyser. Pourtant, ces éléments ne correspondent pas à grand-chose dans l'exercice réel du travail, note Naville, mais surtout les méthodes d'évaluation aboutissent « à un agrégat de grandeurs théoriques hétérogènes, qualitativement différentes, souvent ramenées de façon très arbitraire à la commune mesure des points »¹⁴.

Examinant le rapport entre qualification et salaires¹⁵, Naville constate que pour une même qualification reconnue, les salaires varient considérablement et que le salaire et la qualification ont des rapports très élastiques¹⁶.

La capacité d'un individu à effectuer une tâche donnée est sans rapport immédiat avec le prix de cette tâche. Dans la mesure même où un travail est rémunéré en fonction du temps, ce qui accroît la valeur du travail sera le temps nécessaire à son apprentissage. En tout état de cause, souligne Naville, s'il y a une relation entre niveau de qualification et salaire, cette proportionnalité ne reflète pas une causalité à sens unique « et c'est souvent l'échelle des salaires qui a socialement l'importance prépondérante »¹⁷.

Pour définir une notion opérationnelle de la qualification du travail, Naville se réfère à la distinction opérée par Marx entre travail simple et travail complexe. Le travail complexe ou qualifié sera considéré comme un multiple du travail simple ou non qualifié. Les différences de qualité sont ainsi ramenées à une différence de quantité et les différents travaux pourront alors être hiérarchisés. Ce système peut se combiner à une hiérarchie des salaires, puisqu'à partir d'un « plancher », on peut considérer un salaire comme le multiple d'un autre. « Dans cette conception, c'est la complexité, composition ou combinaison des tâches (et du même coup le caractère plus complet de l'apprentissage) qui sera le critère essentiel de la qualification du travail »¹⁸. Mais, c'est uniquement socialement et

non individuellement que le travail complexe peut être considéré comme le multiple du travail simple.

En effet, pour tout opérateur individuel, son travail apparaît comme habileté spécifique, incomparable à toute autre. Mais la spécificité de chaque tâche renvoie justement à la comparaison avec les autres et socialement, la comparabilité des travaux n'est donc possible que par grandes classes, ensembles ou groupes. En conséquence, le travail simple ne sera pas déterminé matériellement par un étalon de mesure comme le mètre, mais par « un travail considéré moyennement comme élémentaire, pour un niveau donné au développement social et technique, et notamment du niveau d'instruction générale »¹⁹. Le rapport entre le travail simple et complexe, compris dans cette marge, a pour caractéristique essentielle une donnée quantitative, le temps d'apprentissage nécessaire.

La durée de l'apprentissage, compris dans le sens large d'éducation, instruction, scolarité, sera donc le critère retenu par Naville pour permettre une étude empirique du niveau de qualification de la population active. Dès lors, pour Naville, « l'élément essentiel de la qualification d'un travail, c'est le temps nécessaire à son apprentissage »²⁰.

En partant de ce critère, à partir des chiffres du recensement de la population de 1946, Naville se livre au « calcul d'un indice de qualification de la main-d'œuvre pour la région parisienne »²¹. Il en retire un certain nombre d'enseignements sur « la portée sociologique de la hiérarchie des qualifications »²².

La principale de ses conclusions consiste dans le fait que « la qualification ne peut jamais être saisie en elle-même. Elle se présente toujours comme un rapport ». Dès lors, le caractère « objectif » de cette détermination ne peut être qu'un artifice ou tout au plus la codification d'« un rapport entre certaines opérations techniques et l'estimation de leur valeur sociale »²³. Car, s'il est aisé de classer hiérarchiquement une population donnée à un moment donné, et en fonction de critères comme le niveau de salaire ou d'éducation, ce classement est inséparable de sa propre remise en question et ce selon l'évolution socio-économique.

Ces classements ne font que refléter « le jugement social exprimé en hiérarchies et formes de revenus, c'est-à-dire de consommation, de jouissance »²⁴. C'est pourquoi, constate Naville « en mettant en valeur l'apprentissage et l'éducation professionnelle et générale comme origine de la qualification, nous saisissons au plus près cette intersection des exigences techniques de l'appareil de production et du jugement que la société porte momentanément sur elles. La qualification correspond ainsi

à la fois à un savoir et à un pouvoir. De toute évidence, plus le travail est le résultat d'une acquisition, plus il apparaît comme qualifié; plus il est l'effet de capacités que l'on peut appeler naturelles, moins il est qualifié »²⁵.

B. Economie de l'éducation

a) *Théorie du capital humain*

La théorie du capital humain en considérant l'éducation scolaire comme un investissement productif a constitué la base de ce que l'on appelle à présent l'économie de l'éducation. « L'investissement dans le savoir paie le meilleur intérêt », aimait à répéter Benjamin Franklin. C'est le principe synthétique dont semble s'être inspirée l'Ecole de Chicago à la fin des années 50. Le postulat ramène la formation à une activité mobilisant des ressources rares dont le coût doit être compensé par l'augmentation des flux de production et donc des gains futurs²⁶.

En conséquence, les différents auteurs se réclamant de cette théorie avancent les hypothèses que Louis Levy-Garboua résume de la manière suivante :

- « 1. L'éducation scolaire et universitaire produit des effets sur la productivité des activités marchandes et non marchandes, tout au long du cycle de la vie.
Ceux-ci se traduisent en particulier par un accroissement des gains individuels, contrepartie de l'accroissement de la productivité marchande.
2. Les élèves et leur famille choisissent la durée et le type de formation de telle sorte que le rendement marginal de ces études, fonction des capacités propres de l'enfant et de la situation du marché du travail, ne soit pas inférieur à leur coût marginal »²⁷.

Ces hypothèses concernant l'investissement et le comportement familial constituent le « noyau dur » de la théorie du capital humain. Les différents auteurs s'intéressent donc à l'apport de l'éducation par rapport aux individus et à la société, c'est-à-dire aux effets de l'éducation, et non à son contenu, puisque la formation est considérée par cette théorie comme une accumulation de connaissances équivalentes : on la mesure en équivalent argent, comme un capital matériel.

Pour Marc Blaug²⁸, la théorie du capital humain repose sur une évidence: de deux groupes de personnes de même âge et de même sexe, celui qui comprend les personnes possédant l'instruction la plus poussée, de quelque genre que ce soit, tirera de son emploi des gains plus élevés, en moyenne, que l'autre, même si les deux groupes appartiennent à la même catégorie professionnelle et à la même branche d'activité. En d'autres termes, toute personne tend à gagner davantage dans le déroulement de sa vie professionnelle, mais les personnes dont le niveau d'instruction est plus élevé, disposent d'un salaire de départ plus élevé et l'écart initial tend ultérieurement à s'accroître. Cette liaison entre niveau d'instruction et revenus professionnels, envisagée bien sûr à l'échelle de grands groupes, établit une des rares généralisations que l'on puisse faire sans risque sur le fonctionnement du marché de l'emploi. A la question de savoir pourquoi les employeurs paient mieux les personnes ayant un certain niveau d'instruction, Blaug répond:

- l'éducation confère des qualifications professionnelles qui sont rares sur le marché de l'emploi;
- l'éducation propage des valeurs sociales et sélectionne les élites;
- l'éducation sélectionne la capacité professionnelle.

A ce propos, répondant à un article du même Marc Blaug²⁹, J.P. Daubigny et J.J. Silvestre résumant ainsi l'approche des tenants de la théorie du capital humain: « Il existe une relation entre le niveau d'éducation et le salaire, d'une part, à cause du coût non nul de chaque année d'éducation pour les offreurs de travail, d'autre part, à cause de la reconnaissance, par les demandeurs du travail, d'une productivité marginale des travailleurs (toutes choses égales d'ailleurs) d'autant plus élevée qu'ils ont bénéficié d'un plus grand nombre d'années d'éducation »³⁰.

Les auteurs jugent cette conception « dangereuse » parce que partielle, ils la critiquent sur trois points essentiels :

- le coût de l'éducation est une notion socialement relative et son poids varie selon les groupes sociaux;
- l'explication postule que les travailleurs concernés sont au départ homogènes sur les plans de la stratification sociale et de la répartition des talents, et que le système d'éducation ne dresse pas des barrières artificielles à l'offre des travailleurs et permet donc à chacun d'aller aussi loin que possible dans son investissement éducatif;
- la relation entre éducation et gain peut révéler autre chose qu'une valeur ajoutée positive du système éducatif, dans le cas notamment où cette relation résulte d'une inélasticité de l'offre et d'une rareté

des travailleurs de haut niveau de formation liée soit à la rareté des qualités nécessaires pour accéder à ces niveaux, soit au caractère malthusien du système éducatif.

L'exemple de l'éducation des adultes donne une idée du caractère opératoire de la théorie du capital humain. Celle-ci ne peut conclure qu'à l'inefficacité de tout système d'éducation permanente. En effet, les actions d'éducation permanente sont moins efficaces que la formation scolaire initiale. Le temps des personnes actives est plus coûteux que celui des jeunes, il est également plus difficile d'exiger d'eux un effort soutenu. Il est ensuite plus malaisé de sanctionner la formation d'adultes que celle des jeunes car le coût d'une sanction négative pour un adulte est bien trop élevé.

Enfin, dans la mesure où les ressources financières sont par définition rares, plutôt qu'à une deuxième chance hypothétique, il vaut mieux les consacrer à améliorer les chances de réussite dans la formation initiale³¹.

La théorie du capital humain fournit donc un moyen d'investigation qui s'avère opératoire sur le plan technique et rassurant sur le plan social. C'est ainsi que, « chacun devant pouvoir trouver un emploi qui le rémunère à sa productivité marginale, en cas de déséquilibre entre offre et demande de travail, la théorie néo-classique postule des ajustements sauvegardant la validité du modèle: déclassement et dévalorisation des formations, reclassement des stratégies individuelles »³².

b) Tendances planificatrices dans l'éducation

Dans ce schéma, les revenus salariaux ont un double statut: cause de l'investissement économique, ils en sont aussi la conséquence. L'investissement éducatif entraîne une amélioration de la productivité qui engendre des revenus salariaux supplémentaires, permettant à leur tour de nouveaux investissements éducatifs.

D'essence classique³³, la théorie du capital humain suppose le comportement de l'homme rationnel (*l'homo oeconomicus* pouvant effectuer un choix optimum face à l'alternative éducation-revenu) et une situation de marché parfaite. Dans ces conditions, la méfiance à l'égard de toute intervention étatique s'inscrit très bien dans cette démarche. C'est l'intervention de l'Etat-patron, œuvrant en dehors de la sphère marchande, fixant les salaires et les conditions de travail de ses propres agents en dehors des lois du marché qui introduit une distorsion dans ce mécanisme³⁴.

Pourtant, dans la mesure même où la théorie du capital humain se fait l'instrument d'une production et d'une consommation de masse qui aura comme condition essentielle le développement, la régularité et non plus la performance isolée et les à-coups, la concordance de cette théorie avec des éléments de planification corrobore une évolution plus générale. Le paradoxe du plan soutenant la « main invisible » n'est qu'apparent et est loin d'être spécifique à l'économie de l'éducation.

En tout cas, la pensée économique postule toujours l'existence de besoins et la rareté relative des ressources destinées à les satisfaire et en conséquence la nécessité de recourir à des méthodes de répartition. Dans les années 50, un certain nombre de tendances économiques semblent convergentes : croissance des salaires nominaux et des salaires réels, gains importants de productivité, extension de la consommation et large diffusion de biens durables (automobile, électroménager). Dans ce contexte, l'accroissement du nombre d'étudiants et celui des cadres techniques dans les activités économiques prennent une importance toute particulière. D'autant plus que le thème de l'automatisation domine la sociologie du travail des années 50-60, et que celle-ci se réfère aux compétences techniques³⁵. C'est toute une société qui semble se transformer. Pour les uns, il s'agit de l'émergence d'une « nouvelle classe ouvrière »³⁶ plus instruite et technicienne qui prépare la « société postindustrielle ». Pour les autres, il s'agit de la capacité de la société capitaliste à assurer une « société d'abondance » qui serait aussi celle où les « idéologies » seraient remplacées par des « techniques rationnelles de décision et de gestion »³⁷.

Quoiqu'il en soit, les « besoins de l'économie » allaient nécessiter de plus en plus de « personnel scientifique et technique qualifié ». Luc Boltanski ramène ce discours qui englobe « la montée des cadres » et envisage une transformation de la société en « société de classes moyennes », à une « croyance partagée : le développement de l'enseignement scientifique va accroître le rythme d'une évolution technologique inéluctable qui aura pour conséquence sociale la substitution progressive des techniciens, des ingénieurs et des cadres, aux ouvriers : la croissance et la démocratisation du système d'éducation seront le 'moteur' de la 'mobilité sociale' »³⁸.

Aussi, les évaluations et les projections sur les populations étudiantes des structures de l'emploi et des « besoins » des industries se développeront-elles dans la plupart des pays³⁹. Il s'agit à l'époque d'établir « un état de la situation et un inventaire des besoins de l'économie à court, à moyen et à long terme en personnel scientifique et technique qualifié, afin de pouvoir déterminer plus tard, en meilleure connaissance de cause, les mesures à prendre pour adapter l'enseignement aux besoins recensés ».

Les recherches en économie de l'éducation se sont développées, pour l'essentiel en deux courants parallèles. Les premières, de type macro-économique, considèrent l'enseignement comme un input dans les fonctions de production pour étudier la croissance économique⁴⁰. Les deuxièmes portent sur l'organisation et la gestion des établissements d'enseignement et le système éducatif⁴¹.

Ces orientations de la recherche, stimulées par des organisations internationales comme l'OCDE, peuvent être rapprochées des politiques d'éducation dans les pays industrialisés occidentaux. Ainsi, dans les années 50, avec la fin de la guerre de Corée, les progrès de la technologie et de la productivité apparaissent comme la clef de voûte du développement. Il fallait dès lors combler « l'intellectual gap », consacrer le plus d'efforts à la formation des élites et généraliser la scolarité. En outre et parallèlement à une croissance économique importante — dans des situations considérées comme étant de plein emploi —, on a assisté à une augmentation rapide des budgets d'éducation. On escomptait des besoins toujours plus grands en personnel qualifié et, en conséquence, des besoins croissants en éducation. Une certaine convergence apparaissait entre les différents groupes sociaux pour exprimer d'une même manière les besoins sociaux d'une part et la démocratisation de l'enseignement d'autre part. L'Etat aurait pu être l'acteur principal de cette volonté de multiplier les élites.

Dans les années 70, c'est au contraire une politique caractérisée par le freinage de l'effort d'éducation qui devient manifeste. Sur le plan budgétaire, l'économie devient la préoccupation principale et, en matière d'enseignement, les thèmes dominants sont l'excès de diplômés sur le marché de l'emploi, la sélection des étudiants, le *numerus clausus*, et les formations professionnelles courtes. Dans un même temps, l'idée d'école unique est de plus en plus abandonnée dans les faits. Par contre, la pression des entreprises sur le milieu éducatif présentant des « cahiers de charges », des associations professionnelles qui veulent réduire le nombre de diplômés pour protéger leur profession, devient de plus en plus apparente. En arrière-fond de ces pratiques, se profilent la crise économique et le chômage massif.

c) « *Professionnalistes* » et « *culturalistes* »

En schématisant quelque peu, on peut ramener à deux conceptions les thèses qui se sont affrontées depuis les années 50 à propos des politiques de l'éducation. Appelons-les thèses « *professionnalistes* » et « *culturalistes* ».

Le point de vue « professionnel » considère l'école comme une pourvoyeuse de main-d'œuvre aussi parfaitement adaptée que possible aux « besoins » du système de production. Dans son sillage se sont développés les recherches visant à quantifier et à prévoir les « besoins de l'économie » et les essais de planification de l'éducation. Il s'agit d'ajuster l'école aux besoins prévisibles de la production. Mais ce faisant, on postule l'objectivité des choix opérés par les chefs d'entreprise puisqu'ils ont, en dernière instance, la responsabilité de gérer, créer ou supprimer les emplois. Ce point de vue est simplificateur dans la mesure où les modifications des structures de l'emploi sont également la conséquence de tensions résultant de l'insatisfaction des partenaires en présence (employeurs et travailleurs) et ne répondent pas aux simples « nécessités » d'un optimum technique et économique abstrait dont un des partenaires serait le juge.

Le comportement du chef d'entreprise traduit d'ailleurs un compromis entre ce qu'il estime être ses besoins et la situation du marché de l'emploi. De plus, les nouvelles méthodes d'organisation de travail (enrichissement des tâches, équipes semi-autonomes...) montrent à suffisance qu'il n'y a pas une manière d'organiser le travail et une structure de l'emploi « optimum » pour un type de production donné, mais plusieurs manières correspondant à des choix différents et que rien ne nous permet de dire que le système en vigueur soit le plus efficace et le plus souhaitable.

Dans la mesure même où le point de vue « professionnel » élude cet ensemble de questions, il fixe également ses propres limites. Il s'inscrit dans le cadre d'une politique de l'emploi et de l'éducation acceptant la forme dans laquelle se présente la demande de travail comme une donnée immuable et visant à y adapter, en conséquence, l'offre de travail.

La thèse « culturaliste » considère, par contre, que l'école doit former l'homme en fonction de sa nature, de ses besoins et de son épanouissement personnel. Il s'agit donc à la limite d'adapter les « besoins de l'économie » aux structures scolaires : l'industrie doit être, en toutes circonstances, à même d'offrir des emplois correspondant à la qualification des individus et à leurs besoins d'épanouissement. Mais constater les développements de la scolarité et vouloir, en conséquence, modifier le système économique, n'est-ce pas accepter le système scolaire tel quel et, à sa suite, l'ensemble des réseaux de conditionnement social qui tendent à reproduire les inégalités sociales, économiques et culturelles ?

On sait à quel point le choix scolaire et professionnel, autant que les aspirations personnelles, sont fonction du milieu social⁴². Déjà au XIX^e siècle, le libre choix du père de famille ne s'opposait-il pas à l'extension de la scolarité, compte tenu de la misère des milieux populaires ? A la

limite donc, au nom même du libre épanouissement personnel, ce sont tous les mécanismes de pression et de conditionnement social qui en sortiraient renforcés.

Lorsque l'on veut opposer à la démarche économique une démarche sociologique, c'est aux travaux de Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron que l'on est tenté de faire appel en tout premier lieu⁴³.

Dans *La reproduction*⁴⁴, ces auteurs décrivent la manière dont « le système d'enseignement contribue en tant que tel, à la reproduction de la structure des rapports de classes ». Leur analyse a comme point de départ la sélection sociale opérée par l'école, notamment à travers l'inégalité des chances d'accès à l'enseignement supérieur. Ils en déduisent qu'une théorie du système d'enseignement doit rendre compte des mécanismes de cette sélection sociale, de sa légitimation et de la dissimulation de cette réalité. C'est justement son autonomie relative par rapport aux oppositions de classes, c'est-à-dire sa neutralité apparente, qui permet à l'enseignement de sélectionner, légitimer et en même temps de dissimuler⁴⁵.

Ces thèses définissent bien les deux pôles des politiques d'enseignement : l'éducation est-elle censée viser à l'épanouissement personnel et constituer à ce titre un droit des individus ou, au contraire, doit-elle répondre à la satisfaction immédiate des besoins de l'économie et s'inscrire à ce titre, dans une politique de l'emploi ?

Cette contradiction, plus apparente que réelle, procède d'un même raisonnement qui accorde une place importante au système scolaire. Ou bien, l'éducation, en répondant aux besoins de l'économie, permet le progrès technique, le plein-emploi et le bien-être (conception « professionnaliste »); ou encore, elle correspond aux aspirations et à l'épanouissement des individus et doit conditionner et transformer la structure économique (conception « culturaliste »). Mais au départ des deux points de vue ne trouve-t-on pas la même option pédagogique avec les limites qui lui sont propres ?

Implicitement donc, les tenants des deux thèses partagent en fait une conception de la formation qui serait un instrument agissant exclusivement sur la variable « offre de travail » d'une équation dont la variable « demande », c'est-à-dire le nombre et le type d'emplois, est considérée comme « donnée exogène ». Dans ces conditions, le choix se limiterait effectivement entre, d'une part, une formation professionnelle « orthopédique » visant au mieux à ajuster l'offre de travail à la demande et, d'autre

part, une formation générale et sociopolitique marginalisée et reléguée exclusivement au champ culturel.

d) *Economistes et sociologues*

La tentation est grande d'opposer les analyses sociologiques relatives à la fonction de l'école et dotées d'une portée critique aux analyses économiques dont l'objet se limiterait à mieux ajuster l'école à l'industrie et dont la visée en conséquence ne pourrait être que « technocratique », donc « conformiste ». Une telle opposition nous paraît toutefois aussi superficielle que le clivage entre « professionnels » et « culturalistes ».

Mais pour consacrer « les différences sociales en distinctions scolaires » et transformer les diversités en hiérarchies, l'école doit privilégier « le rapport à la culture » des classes dominantes et dévaloriser celui des classes populaires. Dès lors, « l'arbitraire culturel » consiste à présenter l'héritage culturel des classes dominantes comme unique valeur scolaire sans laisser apparaître les conditions sociales dont il est le produit et qui lui confèrent son sens et sa portée. « La violence symbolique » ainsi exercée par le système scolaire assure « la reconnaissance par les dominés de la légitimité de la domination »⁴⁶.

Claude Dubar critique dans la réflexion de Bourdieu et Passeron l'absence d'analyse relative à la fonction purement économique de l'éducation. En conséquence, la théorie énoncée dans *La reproduction* devient un nouveau déterminisme substituant aux inégalités de dons et d'aptitudes innées des « inégalités culturelles immuables comme principe explicatif des inégalités sociales et fondement des rapports sociaux ». Faute d'articulation entre culture et profession, la reproduction sociale devient « fatalité sociologique »⁴⁷. Dans un article récent, Claude Dubar estime même que Bourdieu « ne se démarque pas toujours clairement de la théorie néo-classique et fait un rapprochement entre « capital humain » et « capital culturel »⁴⁸.

Dans la mesure où l'autonomie relative du système d'enseignement constitue bien la pierre angulaire de la théorie de Bourdieu et Passeron, on pourrait également soutenir que l'abolition de cette autonomie, nécessitée par l'assujettissement ouvert de l'enseignement à l'économie qu'implique la théorie du capital humain, priverait du même coup l'enseignement de sa fonction sociale de conservation.

Dès lors, paradoxalement, et comme par un effet pervers de la théorie ou une ruse de l'idéologie, la théorie du « capital humain » ne serait pas plus conservatrice que celle de la « reproduction ».

De la même manière qu'on ne peut polariser le champ des études consacrées à l'éducation par les recherches sociales (identifiées aux travaux de Bourdieu et Passeron) qui seraient critiques, et les recherches en économie de l'éducation à portée technocratique, on doit constater combien dans le domaine de l'éducation et de l'emploi, les démarches économiques et sociologiques s'enchevêtrent. Les économistes s'intéressent, par le biais de l'éducation, au processus de sélection sociale, mais expliquent surtout un certain nombre de leurs variables, comme la détermination des salaires, en dehors de leur territoire habituel. Inversement, les théories économiques de l'éducation ont été fortement intégrées par la recherche sociologique. Les travaux de Raymond Boudon témoignent bien de cette influence.

Dans son livre *Effets pervers et ordre social*, Raymond Bourdon⁴⁹ se propose, suivant la phrase de Karl Popper, de « déterminer les répercussions sociales non intentionnelles des actions humaines intentionnelles ». Ainsi, examine-t-il des situations comme celles où l'allongement moyen du temps de scolarité conduit, non pas à une réduction, mais à une augmentation des inégalités sociales; Boudon développe son raisonnement par analogie avec les modèles de simulation et son analyse de type stratégique du comportement des acteurs s'articule autour de la théorie des jeux. Elle se ramène à des scénarios de base où l'on voit que, même si les membres d'un groupe social donné ont tout à gagner d'une action collective, ce sont les comportements purement individuels de maximisation des gains qui prévalent. Sur base de scénarios ainsi définis, Boudon explique la raison pour laquelle des investissements scolaires collectifs peuvent s'avérer si peu rentables dans les faits. Considérant l'évolution des effectifs scolaires dans plusieurs pays industrialisés entre 1950 et 1970, Boudon en déduit que la croissance de la population scolaire et de celle du niveau scolaire moyen engendrent un effet inflationniste et n'affectent en conséquence que très faiblement les relations statistiques entre origine sociale et statut socioprofessionnel final. L'absence relative de mobilité sociale ainsi constatée peut s'expliquer, suivant l'auteur, comme un effet du système complexe résultant de la rencontre de comportements et stratégies individuelles diffuses. Ainsi donc, les constats de Boudon et de Bourdieu et Passeron se rejoignent à bien des égards; ils divergent cependant quant aux conséquences qu'ils en tirent et aux modes d'explication qui sont les leurs.

L'échec et la frustration deviennent ainsi pour R. Boudon des composantes normales de la vie sociale. Ce faisant, Boudon met au premier plan de son analyse, tout comme les tenants du capital humain, le postulat du seul comportement individuel soucieux de maximiser ses gains. La

démarche de Boudon suppose que les effets pervers sont dus à la contradiction entre stratégies individuelles et structures sociales. Ils ne peuvent être dépassés que par la prééminence des comportements individuels. En conséquence, l'analyse sociale ne peut procéder que des actions d'un ou de nombreux individus séparés. Les méthodes de la sociologie doivent être « individualisées ».

Dans ces conditions, l'inexpliqué se situe dans la stratégie collective. Pourquoi les individus se mettent-ils ensemble ? Dans la mesure même où les rapports de domination collectifs sont en dehors du jeu, toutes les actions sociales deviennent équivalentes. Comment alors comprendre cette phrase de Marx que Boudon cite en exergue de son livre : « La force de travail de ces travailleurs (malgré l'extension de l'éducation) est donc dépréciée avec le progrès du développement capitaliste. Leurs salaires baissent, tandis que leur compétence s'élève ».

C. Ecole et travail selon Georges Friedmann

Si l'on s'arrête aux thèmes principaux étudiés par Georges Friedmann, le système scolaire, à première vue, ne semble guère occuper une place notable. Non pas que Friedmann se limite à l'examen du travail. Tout au contraire, il se rend compte très tôt qu'il faut dépasser l'étude de l'atelier pour comprendre notre société. Mais l'analyse qu'il propose a pour origine et comme dynamique la situation faite au travail. C'est pourquoi, même si les réflexions portent également sur les loisirs, la publicité, les moyens de communication de masse, la religion ou la science⁵⁰, il reste le « révélateur des thèses les plus essentielles de la sociologie du travail »⁵¹.

Le thème de la formation n'est cependant pas sans importance chez Georges Friedmann. Il apparaît, au contraire, comme essentiel dans le développement de sa pensée. Dans le tout premier chapitre du *Traité de Sociologie du Travail* qui a précisément pour thème « l'objet de la sociologie du travail », Friedmann définit ainsi le travail aliéné : « Toutes les tâches apparues au cours d'enquêtes et d'observations comme dépersonnalisées, celles auxquelles l'opérateur ne participe pas, qui ne lui permettent de manifester (ou auxquelles il ne désire accorder) aucune de ses aptitudes et capacités profondes, constituant son potentiel professionnel, celles qu'il tend à fuir, sa journée terminée, comme une servitude, auxquelles il n'attache pas d'intérêt professionnel, pour lesquelles bien souvent un dressage rapide (et non un apprentissage) a été nécessaire, toutes ces

tâches sont des tâches aliénées»⁵². Ainsi donc, la distinction entre le dressage et l'apprentissage permettrait de différencier le travail aliéné d'un autre.

Examinons donc plus avant la sociologie friedmanienne pour situer la formation par rapport aux activités de travail.

a) « *Milieu naturel* » et « *milieu technique* »

G. Friedmann établit une dualité importante sur laquelle il reviendra souvent entre « milieu naturel » et « milieu technique »⁵³. Le « milieu naturel » correspond aux civilisations prémachinistes. L'homme réagit à des stimulations venues pour la plupart d'éléments naturels et les outils sont des prolongements directs du corps donc de l'habileté professionnelle. Ils sont en conséquence associés à la connaissance du matériau sur lequel travaille « l'artisan ». Quant au « milieu technique », il correspond aux sociétés industrialisées depuis la révolution industrielle. Dans ce milieu, un réseau serré de techniques complexes tendant vers l'automatisme entoure l'homme.

Friedmann distingue, par ailleurs, les techniques de production, d'administration, de distribution, de consommation, de transport, de communication et de loisir. C'est aux stimulations de ce milieu que réagit l'homme des sociétés industrialisées. Friedmann se défend d'opérer une opposition simpliste entre ces deux « milieux ». Ainsi, il explique⁵⁴ que le « milieu naturel » est toujours « relativement technique ». Mais il tente par cette distinction de mettre en évidence une « charnière d'une importance capitale »⁵⁴ qui consiste dans le passage de moteurs à énergie naturelle (force animale, vent, eau) aux moteurs à énergie thermique, électrique et atomique.

Le travail de l'artisan se rattachait à la fabrication d'un produit complet et était entièrement inclus dans la marchandise. Ce travail pouvait être considéré comme matière d'un échange et pourvu d'un prix intrinsèque. L'activité artisanale était caractérisée par le contrôle des éléments, le contact avec la matière et « une circulation constante entre l'homme et la nature qu'il prolongeait, qu'il façonnait, qu'il combattait parfois déjà pour la dominer, mais sans s'écarter ni s'extraire d'elle »⁵⁵. L'artisan, maître de son travail, comme de sa production, se situait bien dans le « milieu naturel » qui conférait à sa tâche un sens à la fois naturel et social, dont il demeurait l'élément actif.

Dès lors, l'évolution ultérieure du travail lié au milieu technique ne peut se comprendre que comme un amoindrissement de la personnalité.

Le travail se confond avec « la renonciation pour l'ouvrier à toute espèce de satisfaction en tant que producteur »⁵⁶.

A partir du taylorisme, écrit Friedmann, une « croyance solide », voire une « mystique », gagne le monde des ingénieurs suivant laquelle « toute rationalisation scientifique du travail s'accompagne d'un éclatement des tâches, augmentant le rendement des travailleurs « spécialisés », le volume de la production et, par ailleurs, abaissant les prix de revient d'objets fabriqués en assez grande série »⁵⁷. Ses observations dans des usines et des ateliers ne font que confirmer ce point de vue. Il y constate l'« éclatement des tâches » et la « dégradation de l'apprentissage (..) dans les branches les plus diverses de la production »⁵⁸. De plus, soutient Friedmann, qui rapporte plusieurs témoignages à l'appui de ses affirmations, « il y a là une véritable politique poursuivie en toute connaissance de cause par certains managers »⁵⁹. En conséquence, non seulement l'apprentissage nécessaire pour des tâches ainsi conçues est fort réduit, mais cette dégradation va bien plus loin puisqu'on « introduit la chaîne dans l'atelier d'apprentissage afin que l'école puisse préparer aux conditions réelles de la production »⁶⁰.

D'ailleurs, ce n'est que par « une inadmissible confusion que l'on peut (..) user du terme *instruction*, alors que l'ouvrier « spécialisé » de Taylor est bien davantage dressé qu'instruit »⁶¹. Friedmann d'ajouter : « une activité parcellaire, sans formation générale ni culture professionnelle, ne permet pas, dans le travail, d'engagement et encore moins d'épanouissement »⁶².

En opposition à cette dégradation du travail par la parcellisation des tâches, Friedmann met en évidence les pratiques industrielles qui rejettent « ce courant encore puissant » et « doivent permettre à l'ouvrier de ne plus être sur tant de postes où il gagne sa vie « plus grand que sa tâche »⁶³. Il rapporte dans *Le travail en miettes*, les différentes expériences d'élargissement des tâches aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne. En conséquence, il propose, là où les tâches sont sur-spécialisées, de recourir à des mesures de transfert, de rotation et d'élargissement du travail. « Les transferts et rotations sont des moyens indirects d'accroître la substance des fonctions dévolues à l'ouvrier ou à l'employé, d'élargir son horizon professionnel. Le transfert est un moyen plus simple d'introduire de la variété dans le travail, mais la rotation est parfois préférée, précisément parce qu'elle permet des prévisions d'organisation »⁶⁴. Ainsi, les opérateurs pourront-ils acquérir une vue d'ensemble d'une fabrication et « retrouver (...) l'unité du travail que le système technique avait brisé en morceaux »⁶⁵. Les « tâches hétéronomes » produites par la division du travail retrouveront,

dès lors, un caractère de « tâches autonomes », c'est-à-dire « celles qui constituent les métiers unitaires et tous les travaux véritablement qualifiés où les goûts et la personnalité de l'opérateur, trouvent le moyen de s'exprimer »⁶⁶.

Ces mesures exigent cependant pour produire des effets d'être associées « à un enseignement professionnel qui intègre les tâches spécialisées dans un ensemble et permette à l'ouvrier, sur des bases élémentaires de mathématiques, sciences, physique, dessin, technologie, de *comprendre* ce qu'il fait, ce que font ses camarades d'atelier, c'est-à-dire de le (travail) dominer »⁶⁷.

Cette « valorisation intellectuelle »⁶⁸ du travail semble d'autant plus réalisable à Friedmann qu'il discerne les perspectives de l'automatisation. Déjà, écrit-il, « s'amorce l'*upgrading* d'un certain nombre de postes de travail, c'est-à-dire une tendance à l'élévation de leur statut intellectuel et moral dans l'entreprise sous l'influence de l'automatisme »⁶⁹. Dans les sociétés technologiquement avancées, l'intervention de l'homme dans le travail d'exécution diminuera, mettant ainsi progressivement fin aux tâches répétitives et routinières. Dès lors, « lier la revalorisation du travail spécialisé à l'enseignement professionnel peut trouver une nouvelle et importante justification »⁶⁹. Ainsi se dessinent les deux grands courants de l'évolution professionnelle décrits par Friedmann : « celui de « déspiritualisation » des anciens métiers unitaires, et celui de « respiritualisation » par l'apparition de certains métiers nouveaux »⁷⁰.

b) Conditions techniques et conditions sociales du travail

A ce stade de l'exposé des conceptions de Friedmann, une remarque s'impose. Bien des spécialistes de l'organisation du travail ont insisté sur les effets de l'automatisation et développé le thème de l'élargissement des tâches, des rotations et transferts. Mais la pensée de Friedmann nous semble irréductible aux conceptions psychosociologiques de l'entreprise et à l'abondante littérature « managériale » qui l'a suivie, par la dimension socio-économique qui fondamentalement la conditionne⁷¹.

Suivons Friedmann sur ce terrain. Il ne suffit pas, écrit-il, que les tâches soient sous « l'entier contrôle de l'opérateur (...et sous...) son initiative, (... qu'elles) possèdent à ses yeux une finalité, (... qu'elles) mettent en jeu sa responsabilité et constituent une épreuve toujours renouvelée et surmontée de ses capacités »⁷². Encore faut-il comprendre pourquoi les travailleurs pourraient même dans ces conditions continuer à s'abstenir « volontairement de penser pour une entreprise à laquelle ils se sentent

étrangers, jugeant que leur effort en toute circonstance ne sera pas rétribué proportionnellement à son intensité et à l'augmentation correspondante du profit »⁷³. Lorsqu'existe parmi les ouvriers et employés « une conscience de classe », dans une société de type capitaliste⁷⁴, on devra tenir compte, de la part des travailleurs, du « refus de libérer entièrement leur potentiel professionnel »⁷⁵. Ainsi l'analyse du travail dans l'atelier ne peut se faire qu'en tenant compte des « conditions extérieures au travail »⁷⁶, à savoir la forme d'intégration à la collectivité et à l'entreprise et donc également la vie hors travail.

Cette même question Friedmann la pose par l'autre bout dans « Le travail en miettes » : puisqu'un travail complet reste dépourvu de sens dans une société injuste, qu'en serait-il d'un travail mutilé dans une société égalitaire ? « Pour permettre aux tâches divisées de reprendre un sens, certaines conditions jouent un rôle fondamental (...). Avant tout, l'égalité économique et sociale qui faisant de l'ouvrier un membre de plein droit de la collectivité à laquelle il appartient, lui enlèverait le sentiment plus ou moins conscient, mais quasi universel en France, que son effort n'est pas équitablement rétribué, qu'il est « exploité », et l'inciterait à redonner une valeur tout autre aux tâches mêmes fragmentaires qu'il exécute »⁷⁷. Une société plus égalitaire constituerait donc une condition nécessaire mais non suffisante pour humaniser le travail ; mais lorsqu'il rapproche cette analyse de celle énoncée dans *Où va le travail humain ?*, l'auteur la juge davantage porteuse d'espoir qu'une société injuste où le travail serait recomposé. Cela dit, et toute l'œuvre de Friedmann va bien dans ce sens, on ne peut « admettre une entière absorption des conditions techniques d'un travail dans ses conditions sociales »⁷⁸. Il faudra, selon Friedmann, que toutes les conditions « techniques, psychologiques, économiques et sociales » soient réunies pour qu'un travailleur puisse éprouver dans son atelier une « joie au travail » qui, sans lui être identique est homologue à celle de l'artisan »⁷⁹.

Une chose en tout cas est claire, la division du travail constitue bien, dans la conception friedmanienne, la désagrégation d'une unité antérieure qui était celle de l'artisanat.

Cette désagrégation contient des contradictions fondamentales, qui, dépassant ses variétés socialistes ou capitalistes, tiennent à la nature même de l'organisation industrielle.

« A l'heure actuelle, explique Friedmann, les techniques ne s'accordent pas aux capacités moyennes de notre organisme »⁸⁰. Dès lors, la division du travail est aussi celle de l'homme.

Dans cette perspective, le problème fondamental semble se ramener à l'introduction de la machine qui pénètre et transforme le milieu naturel. Au contraire de l'outil qui prolongeait l'action de l'homme dans la production et contribuait à l'humaniser en permettant la réalisation d'une œuvre, la machine scinde le processus du travail en tronçons incompréhensibles, extérieurs au travailleur; elle est une condition externe à l'acte de l'ouvrier. La machine ne représente toutefois pas une réunification des conditions de la production, mais correspond seulement à des regroupements partiels et spécifiques. Et donc, « le progrès technique par sa dialectique interne, tend à reconstituer dans les machines automatiques polyvalentes, une nouvelle forme d'unité de travail sur un nouveau plan »⁸¹. Ainsi l'automatisation réalisera le retournement final qui fera de l'ouvrier devenu objet du travail, à nouveau un sujet et créera les conditions d'« un nouvel artisanat »⁸². « La marche à l'automatisation éclaire toute l'histoire du machinisme »⁸³ et même si ce « nouvel artisanat » ne peut jamais s'accomplir entièrement et si l'espoir s'éloigne, sa nécessité demeure.

c) *Friedmann, Proudhon et Marx*

Pour mieux comprendre la pensée de Friedmann, il est utile de voir la manière dont il se définit par rapport à d'autres auteurs. On l'a vu, pour une part importante, sa réflexion s'oppose aux théories tayloriennes d'organisation du travail⁸⁴. Dans *Le travail en miettes*, il consacre un chapitre à la critique de la théorie de la division du travail chez Durkheim, « à peu de choses près »⁸⁵ contemporain de Taylor, et « dont la thèse demeure l'effort de pensée le plus vigoureux appliqué à la division du travail »⁸⁶. Friedmann reproche à Durkheim sa conception naturelle et « organique » de la division du travail. Celle-ci ne peut être considérée « en soi » comme « quelque chose de bon et ce serait après tout, comme le fait Durkheim, une solution trop facile que de décréter « anormales » l'immense majorité de ses manifestations dans notre civilisation technique »⁸⁷. Alors que Durkheim voit dans la division du travail un phénomène naturel entraînant la solidarité, il demande en même temps, « plein du souvenir des corporations », « une réglementation coordinative des fonctions (qui) permettrait de « libérer » la solidarité inhérente à la division du travail »⁸⁸. A partir de ces considérations, Friedmann voit chez Durkheim un raisonnement « assez abstrait et, (qui) malgré l'appareil logique demeure indécis, flottant »⁸⁹. Il dénonce également le danger de nostalgie du régime des corporations que Durkheim entretient dans son apologie de la division du travail correspondant à l'harmonie naturelle

des fonctions⁹⁰. Au contraire, la solidarité ouvrière est, selon Friedmann, « étroitement dépendante de la structure de la société et des rapports que celle-ci institue entre producteurs »⁹¹. Contrairement à ce qu'affirme Mayo, cette solidarité « déborde le cadre d'une entreprise particulière »⁹² et, partant, pour « beaucoup d'ouvriers le syndicalisme n'est pas seulement ni même essentiellement la défense de leurs intérêts: c'est une expression visible, un symbole concret de solidarité, un réseau de liens humains dans la jungle industrielle »⁹³.

Toutefois, c'est par référence à Marx et Proudhon que Friedmann précise les contours de sa pensée. Friedmann a constamment veillé à situer ses points de vue par rapport à ceux de Marx. Dans l'avant-propos de son livre *Où va le travail humain?*, il parle « des théoriciens, marxistes actuels, qui font du marxisme bien davantage un dogme qu'une méthode applicable à l'observation des faits contemporains »⁹⁴. Selon ces marxistes, « le milieu technique », avec tous ses défauts et ses contradictions, « s'arrêterait aux frontières du monde capitaliste »⁹¹. Or, « même dans une économie collectiviste et planifiée, la prise de conscience individuelle des problèmes humains suscités par le développement des techniques est indispensable »⁹⁵.

S'il diverge des marxistes, notamment en ce qui concerne l'appréciation de l'U.R.S.S., Friedmann se réfère pourtant très souvent à Marx, notamment en ce qui concerne l'intensification du travail, la chasse aux temps morts, les « pores » dans la journée de travail, la revalorisation de la journée de travail grâce au « polytechnisme » et à l'enseignement professionnel. La longue citation de Marx qu'il reproduit en appendice de *Où va le travail humain?*, et qu'il commente souvent dans ses livres, est significative d'une facette importante de sa pensée, rarement mise en évidence. Reprenons quelques extraits de cette longue citation du tome III du *Capital*⁹⁶:

« Le domaine de la liberté commence seulement là où cesse le travail qui est déterminé par la nécessité et la finalité extérieure. La liberté dans ce domaine ne peut donc consister qu'en ceci: l'homme socialisé, les producteurs associés règlent rationnellement ce métabolisme (Stoffwechsel) entre eux et la nature, le soumettant à leur contrôle commun au lieu d'être dominés par lui comme par une force aveugle; ils l'accomplissent avec la moindre dépense d'énergie possible (...). Néanmoins, cela reste toujours un domaine de la nécessité. C'est au-delà que commence ce développement des forces humaines qui est à lui même son propre but, qui constitue le véritable domaine de la liberté, mais qui ne peut éclore que sur la base de cet empire de la nécessité. La réduction de la journée de travail est la condition fondamentale ».

Friedmann commentant cette page, y adhère entièrement. Dans la mesure même où la production se complique et augmente, les besoins augmentent également et le domaine de la nécessité s'étend. La liberté ne peut être assurée que grâce à un contrôle des tâches. Le contrôle des producteurs sur leur travail tend vers « un rendement optimum (et non pas maximum), c'est-à-dire vers une dépense minimale d'énergie pour une production aussi élevée que possible »⁹⁷. De plus, Marx, en parlant des conditions de travail « les plus dignes de la nature humaine » y inclut non seulement les exigences physiologiques de l'ouvrier, mais aussi celles de « sa constitution psychologique, la considération de ses aptitudes, de son type d'esprit ». Cependant, le point que Friedmann considère comme fondamental dans la pensée de Marx est que « quelle que soit l'étendue possible de leurs acquisitions, le domaine du travail productif reste toujours un domaine de la nécessité »⁹⁸. L'adhésion de Friedmann ne saurait être plus complète; il écrit: « Ce texte dans son extraordinaire densité, pourrait servir d'épigraphe à l'effort contemporain des sciences de l'homme, appliquées au travail industriel »⁹⁹.

Si Friedmann partage le point de vue de Marx suivant lequel « l'humanisation du travail industriel » n'est pas concevable et que « seul le loisir actif permettra, au-delà du capitalisme, d'assurer l'épanouissement de l'individu »¹⁰⁰, il soutient, par contre, constamment l'idée de « l'infiltration du travail après le travail »¹⁰¹ et, en conséquence, que « le premier terrain sur lequel se livre le combat pour l'humanisation du loisir (...), c'est le temps de travail lui-même »¹⁰².

Contradiction apparemment mineure, sans doute, mais qui cache une différence profonde entre la pensée de Friedmann et celle de Marx, même si cette différence n'est jamais explicitée par Friedmann. Pour celui-ci, en effet, le travail de l'artisan demeure le point de référence à partir duquel on ne peut discerner que mutilation dans le travail industriel, alors que Marx voit dans cette séparation du travailleur de son outil la possibilité même de son émancipation.

C'est cette référence à l'artisanat qui a conduit certains auteurs à situer Friedmann dans la filière de Proudhon¹⁰³. G. Friedmann a précisé lui-même les limites des rapprochements qu'on pourrait opérer à cet égard¹⁰⁴. Le débat porte sur « la disjonction entre activités humaines et système technique »¹⁰⁵. Pour Proudhon, écrit Friedmann, « grâce à la machine, antithèse à la division du travail, il y a dépassement de la parcellisation et de l'ouvrier parcellaire, recomposition du travail, apparition d'un ouvrier synthétique »¹⁰⁶. Or, s'il accepte l'idée d'une recomposition du travail par l'« automatisme », Friedmann n'accepte pas celle du regroupe-

ment des tâches dans l'activité d'un « ouvrier synthétique »¹⁰⁷. C'est justement cette différence avec Proudhon qui, explique-t-il, l'a amené à accorder une si grande importance aux loisirs et à la vie hors travail¹⁰⁸.

d) Enseignement et culture de masse

Dans la mesure même où Friedmann précise la théorie de la « civilisation technicienne » et son espoir constant de voir « la technique dominée par l'homme et non l'homme asservi par elle » et où la vocation de l'homme est « d'être supérieur à ses œuvres »¹⁰⁹, se développe une conception de l'éducation qui finira par prendre la place centrale dans son œuvre¹¹⁰. Car « l'homme, dans sa lutte pour maîtriser son nouveau milieu et survivre, n'a de chances de vaincre que par l'éducation. Il lui faut s'élever pour dominer ses œuvres »¹¹¹. En réalité, la révision de son appréciation du milieu technique et des possibilités que celui-ci offrait à un « humanisme du travail » ont également modifié sa conception de la formation.

Selon Friedmann, l'éclatement des tâches « entraîne la dégradation de l'habileté professionnelle » de telle sorte que ces tâches n'exigent pas d'apprentissage proprement dit »¹¹².

Dès lors, sa critique du « travail en miettes » est aussi une critique du système d'enseignement. Celui-ci basé sur les « humanités » était centré sur « l'homme exempt du travail manuel, l'homme au-delà du travail »¹¹³. Or Friedmann partageait l'idée de Durkheim suivant laquelle « tous les systèmes d'enseignement s'adaptent plus ou moins vite, plus ou moins complètement à la société dont ils sont »¹¹⁴. En conséquence, le dépassement du système d'enseignement existant par les exigences économiques et professionnelles apparaît comme une nécessité. Friedmann se fait alors le promoteur d'une formation professionnelle, « double, générale et technique, nourrissant l'apprentissage d'un métier complet »¹¹⁵. Plus tard, il écrira que ses conceptions, au lendemain de la seconde guerre mondiale, pouvaient être synthétisées par « une idée centrale : la formation de l'homme (éthique, civique) peut être assurée à partir d'une formation professionnelle bien conduite, où les enseignements généraux — littéraires scientifiques — et les courants techniques sont étroitement conjugués, stimulés dans une aide réciproque »¹¹⁶.

Friedmann révisera cependant dans ses derniers écrits¹¹⁷, nés, suivant l'expression de P. Rolle « de sa déception du fait de l'automatisme »¹¹⁸, ses idées en la matière. En effet, Friedmann plaçait une immense confiance dans le milieu technique et pensait que la machine en s'automatisant devait restituer l'humanisme du travail. Or il ne peut que constater les

conséquences de ce milieu technique, « marqué par l'usure, au contact d'expériences cruellement décevantes, d'idéologies, de valeurs qui avaient nourri les espoirs et l'action de plusieurs générations depuis le début du siècle »¹¹⁹. En conséquence, ses conceptions antérieures devaient être de son propre aveu profondément révisées. « L'humanisme du travail dans un monde où, par ailleurs, l'expérience enrichissante des métiers manuels, qualifiés, complets, est de plus en plus rongée par les progrès de l'automatisation, devient un rêve dont il n'est plus permis de se bercer »¹²⁰. Non seulement le travail continue à se dégrader, mais, en même temps, la « formation devient de plus en plus techniciste »¹²⁰. Il n'est donc plus possible de privilégier le travail et d'en faire « le principal ressort de l'éducation »¹²¹. Dès lors, l'école doit s'adapter à « sa nouvelle mission de l'homme d'après le travail »¹²².

Les réflexions ultimes de Friedmann découvrent un homme qui semble perdre pied, dans un monde qui se dérobe à lui, alors que les techniques prolifèrent. Friedmann continue à assigner à l'école trois fonctions essentielles (formation individuelle, sociale et professionnelle)¹²³, et insiste sur l'introduction de « l'école parallèle » (celle des communications de masse, cinéma, T.V.) dans l'école officielle¹²⁴, centrée sur « l'après-travail ». Ainsi, « l'éducation véritable »¹²⁵ devrait concerner les futurs « conducteurs d'automobile, usagers de télévision, de transistor, d'électrophone, leur parler de ces problèmes et surtout les amener à en parler entre eux »¹²⁶. Elle doit se fonder sur une « sensibilité supranationale » et « freiner les manifestations d'agressivité »¹²⁷. Notons en passant que cette école présente des similitudes avec les conceptions des pères de la Révolution américaine, Jefferson, Franklin, Washington et John Adams, qui avaient conçu leur projet éducatif comme base de la démocratie politique et comme instrument pour créer une nation à partir de groupes d'immigrants très diversifiés.

Si l'humanisme du travail avait perdu ses fondements par la déception qu'entraîne l'automatisation, quelle base peut trouver une école devenue fondement de la démocratie¹²⁸ ? Il faut, selon Friedmann, « qu'un homme d'Etat, qui serait en même temps homme de raison se saisisse du problème ». « C'est l'homme d'Etat qui détient le pouvoir d'élever, grâce à l'éducation, la masse de ses concitoyens au niveau des institutions d'une « société bonne » (...). La politique menée par un homme d'Etat fidèle à la raison est, elle-même, éducatrice »¹²⁹. D'où ce commentaire de Pierre Rolle : « le système démocratique est, en fait, dans l'analyse paradoxale de Georges Friedmann, une institution pédagogique »¹³⁰.

Cette gigantesque perversion du milieu technique que Friedmann nomme « grand déséquilibre » semble en tout cas le résultat d'une évolu-

tion insaisissable du dynamisme autonome de la société. Dès le moment où Friedmann cesse d'analyser le travail, l'enseignement se dérobe à son analyse. L'éducation ne peut trouver de raison que dans des idéaux moraux et spirituels qui se situent en dehors des relations sociales concrètes, pour se diluer ensuite dans une société absente, instaurée par la communauté des hommes de raison désormais habilités à légiférer. Comment ne pas distinguer l'aspect totalement idéaliste d'une telle vision ?

D. Une sociologie des relations sociales

Du point de vue des auteurs dont nous avons synthétisé ici l'analyse, la qualification sous des formes et des conditions diverses semble bien engagée dans une relation où l'on retrouve la sphère du travail, de l'éducation, mais aussi du non-travail. Il nous a toutefois semblé que la discussion entre G. Friedmann et P. Naville, à propos du livre de ce dernier ¹³¹, permettait à la fois de souligner les contours des conceptions en présence et, en même temps, de dégager la question méthodologique fondamentale pour toute la recherche sociale : celle du statut de la relation sociale et des faits sociaux en sociologie. Expliquons-nous.

Dans *Le travail en miettes* ¹³², G. Friedmann approuve pleinement les réflexions développées par Naville dans *Essai sur la qualification du travail*. Mais bientôt son point de vue évolue et devient très critique ¹³³. J.D. Reynaud et G. Friedmann écartent d'abord le salaire (ainsi que l'avait fait P. Naville) et le temps de formation (en opposition avec Naville) comme constituant un « critère précis de qualification » ¹³⁴. En particulier, ils rétorquent à Naville que la formation mesurée en temps « n'est pas une quantité homogène » ¹³⁵; elle varierait suivant la forme de l'apprentissage, et enfin, l'apprentissage « n'est peut-être pas toujours une variable déterminante » ¹³⁶.

Leur critique va plus loin encore puisque, se référant à Alain Touraine, ils considèrent que « la qualification n'appartient plus à l'homme, elle appartient au poste » et, qu'en conséquence, « il faudrait parler non d'un classement des ouvriers mais d'un classement des postes » ¹³⁷.

En conclusion, Reynaud et Friedmann définissent la qualification à partir d'« au moins quatre éléments » :

- la compétence technique, celle-ci pouvant être mesurée en temps de formation, mais à condition de distinguer formation générale, technique et entraînement;

- une situation dans une échelle de prestige,
- une fréquence relative des qualités (innées ou acquises) requises;
- une responsabilité dans la production ¹³⁸.

De par la nature même de leur définition, les auteurs considèrent que la qualification n'est pas mesurable, notamment en termes quantitatifs, mais que seules des études monographiques peuvent rendre compte « de la transformation de la qualification elle-même » ¹³⁹.

Pierre Naville ¹⁴⁰, répondant à cette critique, admet « l'hétérogénéité » des termes de formation, mais au lieu d'y voir des « inconvénients », il y constate, au contraire, « des conditions de diversification concrète qui n'interdisent pas la généralité du phénomène, ni sa mesure. Que le temps d'apprentissage varie suivant diverses conditions prouve justement que c'est lui qui est l'élément général de valorisation sociale de l'apprentissage qui conduit à une qualification (...). Et si le temps permet de mesurer la valeur sociale de l'apprentissage, c'est parce qu'il mesure aussi bien le travail lui-même » ¹⁴¹.

Sur cette base, Naville reprend l'ensemble de l'analyse de Friedmann et Reynaud. Là où ces derniers discernent « une dialectique du machinisme, partant des tâches unifiées, les faisant éclater par une extrême division du travail et regroupant les opérations dans les ensembles automatisés » ¹⁴² pour reconstituer l'unité du travail, Naville discerne « au contraire la poursuite d'une *disjonction* de plus en plus nette et significative entre le travail des machines et le travail de l'homme » ¹⁴³.

Naville explique cette disjonction à la fois quantitative et qualitative de la manière suivante : « Supposons que pour un cycle de travail déterminé, une machine exécute plusieurs opérations à la fois, (par exemple 10, 100 ou plus), et l'ouvrier qui la sert ou la contrôle exécute également un certain nombre d'opérations (par exemple 2, 3 ou 5), ce serait une faute logique de soutenir que les quelques opérations exécutées par l'ouvrier « synthétisent » celles opérées par la machine. Car ce couple homme-machine n'est justement possible qu'à cause de la disjonction entre les hommes et les machines (...). Elle n'est permise que si ce que fait l'opérateur humain n'a plus de rapport direct avec ce que fait l'opérateur mécanique » ¹⁴⁴. C'est cette « distance » qui doit permettre, selon Naville, la compréhension de la qualification du travail.

Cette conception présuppose, selon Naville, qu'on cesse de considérer la qualification « comme une sorte de substance, de « chose » étroitement dépendante des circonstances techniques immédiates où elle se révèle » ¹⁴⁵. De ce point de vue, il est donc méthodologiquement insoutenable de

parler « de la transformation de la qualification elle-même » comme le font Reynaud et Friedmann. Concrètement, la qualification, suivant Naville, ne peut être que « l'appréciation sociale de la valeur différentielle des travaux et non un phénomène technique individualisé »¹⁴⁶.

En considérant ainsi la qualification, non comme une « chose » qu'on pourrait décomposer en « éléments », mais comme un rapport social, mesurable par le temps de formation, Pierre Naville ébauche toute une conception de l'analyse sociale qu'il formalisera encore dans ses différents aspects dans son ouvrage *Sociologie et logique*¹⁴⁷. On pourrait synthétiser sa compréhension de la manière suivante : le chercheur, en définissant des classifications, occulte les relations sociales qu'il manipule par la même occasion. Toute analyse cohérente, pour discerner des groupes concrets, doit donc traiter des relations sociales.

*
* *

Friedmann, comme Naville, cherche les raisons des différenciations qualitatives du travail dans les activités de travail elles-mêmes. Pour Naville, la qualification s'explique par la différence, introduite par Marx, entre travail simple et travail complexe et se mesure au temps d'apprentissage nécessaire pour effectuer un travail. Ce faisant, il se situe paradoxalement dans le prolongement direct de théories économiques de l'éducation qui évaluent l'apprentissage scolaire à la valeur ajoutée de l'« investissement en capital humain », que constitue l'éducation, celle-ci entraînant logiquement des différences de salaires. Friedmann tente en décortiquant les situations de travail, de décrire la qualification comme objet pertinent d'analyse, issu des rapports entre l'homme et la machine. Il en dégage des composantes naturelles, compromises par les effets du machinisme, et appelées normalement à se reconstituer dans un « nouvel artisanat ». Aucune de ces conceptions, pourtant parmi les plus riches de la sociologie du travail contemporaine, ne permet d'expliquer les mécanismes de différenciation du travail et de fonder une théorie de la qualification.

Nous retiendrons cependant un trait commun et une ouverture vers d'autres orientations qui pourraient, sous réserve d'exploration systématique, renouveler les approches de la qualification.

Le trait commun à ces conceptions constitue précisément le critère de sélection de théories retenues dans ce chapitre : il s'agit des rapports entre formation et emploi comme facteur de différenciation dans les activités de travail. L'énoncé même de ce thème en révèle cependant le contenu implicite : la théorie du capital humain implique que le travail se valorise

par l'éducation, donc en dehors de la sphère de travail; dès lors, il devient logique de mesurer la qualification par le temps de formation nécessaire, comme le propose Naville.

La sociologie de l'éducation, surtout quand elle définit le système de formation comme instance de reproduction de la société, située en dehors du travail, dans le système éducatif, le lieu de la hiérarchisation des individus, donc de leur différenciation dans les activités de travail.

Si bien que pour l'étude de la qualification, les théories de Friedmann, de Naville, les théories économiques et sociologiques de l'éducation comportent une limite commune selon nous, qui entrave l'analyse de la qualification, du fait même qu'ils la circonscrivent aux activités de travail; elles contiennent cependant une ouverture potentielle qui peut permettre de comprendre les mécanismes de qualification: la focalisation sur les rapports entre formation et emploi. De fait, ces théories désignent implicitement comme lieu de formation de la qualification, un domaine extérieur au travail proprement dit.

NOTES

¹ *Rapport de 1867, op. cit.*, p. 65.

² Smith A., *op. cit.*, p. 61.

³ *Ibidem*, p. 63. A Smith voit également d'autres facteurs de différenciation des tâches. « Il faut aussi tenir compte des différents degrés de fatigue qu'on a endurés et de l'habileté qu'il a fallu déployer. Il peut y avoir plus de travail dans une heure d'ouvrage pénible que dans deux heures de besogne aisée ».

⁴ Voir à ce sujet l'analyse de Naville P., *Essai sur la qualification du travail*, librairie Marcel Rivère, Paris, 1956, pp. 20 à 25. A propos de la pensée de A. Smith, Naville écrit: « c'est en tout cas la première qui intègre l'hétérogénéité des forces de travail individuelles dans une analyse de la société fondée sur la division manufacturière du travail et le salariat. Jusqu'à son époque, la qualité du travail est considérée comme une sorte de perfection indépendante du système économique, étroitement liée à la personne. »

⁵ Voir à ce sujet l'analyse de Naville P., *Essai sur la qualification du travail, op. cit.*, pp. 25 à 26.

⁶ Marx K., *Le Capital, op. cit.*, livre premier, tome 1, p. 175.

- 7 Naville P., *op. cit.*, p. 27.
- 8 *Ibidem*, pp. 28 à 36.
- 9 *Ibidem*, pp. 40 à 46.
- 10 *Ibidem*, p. 41.
- 11 *Ibidem*, p. 48.
- 12 *Ibidem*, p. 51.
- 13 *Ibidem*, p. 63.
- 14 *Ibidem*, p. 60.
- 15 *Ibidem*, pp. 62 à 72.
- 16 « Bien qu'à plus grande échelle, pour des ensembles professionnels suffisamment étendus, une certaine proportionnalité soit observée entre les grandes classes officielles de qualification et les niveaux moyens des salaires », *ibidem*, pp. 71-72.
- 17 *Ibidem*.
- 18 *Ibidem*, p. 54.
- 19 *Ibidem*, p. 56.
- 20 *Ibidem*, p. 72, « Le temps nécessaire, c'est le temps minimum nécessaire dans un état social donné ». Et par « minimum », Naville entend « la moyenne des temps minima ».
- 21 *Ibidem*, pp. 75 à 128.
- 22 *Ibidem*, pp. 129 à 138.
- 23 *Ibidem*, p. 129.
- 24 *Ibidem*, p. 130.
- 25 *Ibidem*, pp. 130-131.
- 26 La bibliographie sur cette question est très abondante. Citons entre autres: Becker G., *Human Capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, N.Y. Princeton University Press, Princeton, 1964. Schultz T., *The economic value of education*, Columbia University Press, New York-London, 1963. Vaizey J., *The economics of education*, Faber and Faber, London, 1962. Eicher J.C., Levy-Garboua L., et alii, *Economique de l'éducation*, Economica, Paris, 1979.
- 27 Levy-Garboua L., « Les effets de l'éducation », in *Economique de l'éducation, op. cit.*, p. 7.
- 28 Blaug M., *Introduction to the economics of education*, Penguin Books, London, 1970.
- 29 Blaug M., « La signification de la corrélation éducation-salaire », in *Revue Economique*, n° 6, 1971, pp. 913-942.
- 30 Daubigney J.P., et Silvestre J.J., « Note sur la signification de la corrélation éducation-salaire », in *Revue Economique*, n° 3, 1973, pp. 505 à 508.
- 31 Levy-Garboua L., in *Former l'homme?*, *op. cit.*, pp. 274-275.
- 32 Dubar C., « A propos des fonctions de la formation continue en France, interprétations et confrontations théoriques », in *Cahiers Lillois d'économie et de sociologie C.L.E.S.*, n° 1, 1983, pp. 51 à 58, p. 53. Voir aussi du même auteur, *Formation permanente et contradictions sociales*, Editions Sociales, Paris, 1980.
- 33 Les théoriciens du capital humain se réfèrent fréquemment à A. Smith, qui écrivait en 1776 « qu'un homme instruit (...) peut être comparé à une de ces coûteuses machines. Le travail qu'il a appris à exercer avec un salaire supérieur à celui du travailleur ordinaire, lui permettra de rembourser la totalité des coûts de son éducation avec au moins le même profit qu'il pourrait attendre d'un capital physique de même valeur », cité par Hallak J., *A qui profite l'école?*, P.U.F., Paris, 1974, p. 44.
- 34 Ossandon M., « Une mise au point sur la place de l'éducation dans les théories du marché du travail », in *Critique Régionale*, n° 7, 1982, pp. 98 à 139.
- 35 Lors de la réception au Palais de Bruxelles, des participants au premier Congrès de la Productivité le 30 mai 1966, le roi Baudouin déclarait: « La transformation de la Belgique après la guerre en un pays de hauts salaires a entraîné, à côté d'effets économiques bienfaisants, des

charges plus lourdes pour notre production (...). Il y a donc un intérêt économique fondamental à poursuivre un vaste effort d'accroissement de la productivité en collaboration étroite avec la recherche scientifique. Il nous faut plus d'ingénieurs, plus de chercheurs, plus de techniciens de qualité».

³⁶ Mallet, S., *La nouvelle classe ouvrière*, Ed. du Seuil, Paris, 1963, « La vie quotidienne de la classe ouvrière a cessé ou est en train de cesser, de constituer un comportement sociologique particulier », p. 8.

³⁷ Galbraith J.K., *The Affluent Society*, Hannisk Hamilton, London, 1958.

³⁸ Boltanski L., *op. cit.*, p. 308.

³⁹ En France, en 1956, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières effectue une enquête auprès des entreprises de la métallurgie portant à la fois sur « l'état actuel de la situation dans ces industries » et sur les « besoins immédiats et à court, moyen et long terme ». Cette enquête sera répétée en 1962, 1970 et 1975.

⁴⁰ Cette orientation de recherche a été fortement induite par l'OCDE dans les années 60. Les études consistent pour l'essentiel dans la mesure des flux d'élèves, du stock d'éducation et des coûts. Elles conduisent à la constitution de banques de données destinées à fournir des estimations des aspects quantitatifs et des effets de l'enseignement.

⁴¹ Cette orientation est centrée davantage sur les dépenses en matière d'enseignement. Elle porte sur la gestion optimale du système scolaire et des études de coût (efficacité de l'enseignement).

⁴² Nous reprenons deux interviews réalisées par M. Carael et S. Ney lors d'une émission de la R.T.B. du 30 janvier 1973, dans le cadre de la série « Situations 73 » et intitulée « l'Ecole pour tous ou la démocratisation de l'enseignement ». Les réponses reflètent les résultats de nombreuses enquêtes et autres interviews faites dans cette même émission. Question posée à une élève de 6^e année primaire dans une école située dans un quartier aisé à Bruxelles (Uccle) :

Q : « Quel métier feras-tu plus tard ? »

R : « Je serai doctoresse quand je serai plus grande »

Q : « Quand as-tu eu cette idée ? »

R : « J'aime bien devenir doctoresse, puis c'est un beau métier. »

Q : « Avant tu voulais être infirmière ? »

R : « Ma maman me disait qu'infirmière ce n'était pas un beau métier, alors elle m'a dit de choisir doctoresse. On gagne beaucoup de sous et c'est mieux. »

Q : « Et après où vas-tu aller à l'école ? »

R : « A l'université. »

Q : « Directement comme ça après ta sixième ? »

R : « Non. Je vais aller d'abord à l'école moyenne. Je vais travailler jusqu'à ma sixième, et ensuite je vais aller à l'université, pour apprendre à devenir doctoresse. »

Autre interview réalisée dans une école d'un quartier ouvrier de la région liégeoise, à Herstal, auprès d'un garçon de 6^e primaire :

R : « Quand je vais être grand, je vais travailler à l'usine. J'aime mieux travailler à l'usine que de travailler à l'école, parce que j'aime pas aller à l'école, parce qu'on est toujours 'engronde'. Je fais rien, on 'm'engronde'. L'institutrice me dit que je suis un 'baudet' et elle croit que c'est vrai. Si on serait gentil avec moi, je travaillerais mieux. Mon papa et ma maman aussi disent que je suis un 'baudet'. Je crois que c'est vrai. Je suis triste. C'est pour ça que je ne veux plus aller à l'école parce qu'on me maltraite de 'baudet'. Les enfants rien de moi. Ça me fait mal au cœur. »

⁴³ Dubar C., *Formation permanente et contradictions sociales, op. cit.*, examine dans le cadre d'un premier chapitre intitulé « formation et transformation de la force de travail », la problématique du capital humain et « ses impasses théoriques » et dans le cadre d'un deuxième chapitre intitulé « la reproduction élargie des rapports sociaux », « la problématique de la reproduction chez Bourdieu et Passeron ».

⁴⁴ Bourdieu P., et Passeron J.C., *La reproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Ed. de Minuit, Paris, 1970.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 237, « C'est en effet à son autonomie relative que le système d'enseignement traditionnel doit de pouvoir apporter une contribution spécifique à la reproduction de la structure des rapports de classes puisqu'il lui suffit d'obéir à ses règles propres pour obéir du même coup et comme par surcroît aux impératifs externes qui définissent sa fonction de légitimation de l'ordre établi, c'est-à-dire pour remplir simultanément sa fonction sociale de reproduction des rapports de classe, en assurant la transmission héréditaire du capital culturel, et sa fonction idéologique de dissimulation de cette fonction, en accréditant l'illusion de son autonomie absolue ».

⁴⁶ *Ibidem*, *passim*.

⁴⁷ Dubar C., *Formation permanente et contradictions sociales*, *op. cit.*, pp. 67 et 68. Voir aussi à ce sujet Bisseret N., *Les inégaux ou la sélection universitaire*, P.U.F., Paris, 1974, pp. 70-73.

⁴⁸ Dubar C., « A propos des fonctions de la formation continue en France: interprétations et confrontations théoriques », *op. cit.*, p. 53.

⁴⁹ Boudon R., *Effets pervers et ordre social*, PUF, Paris, 1977.

⁵⁰ Friedmann G., *La puissance et la sagesse*, Gallimard, Paris, 1970.

⁵¹ Rolle P., « L'homme, la société et le milieu technique », in *L'année sociologique*, vol. 23, 1972, pp. 512 à 514, p. 512.

⁵² Friedmann G., « L'objet de la sociologie du travail », in Friedmann G., et Naville P., *op. cit.*, tome I, p. 15.

⁵³ Cette notion est utilisée par G. Friedmann depuis 1946, dans la préface à la première édition des *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1955, (édition revue), et détaillée ensuite in *Où va le travail humain?*, Gallimard, Paris, 1963, (édition revue, 1^{re} édition, 1950).

⁵⁴ *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, préface à la troisième édition, p. 22.

⁵⁵ Friedmann G., *Sept études sur l'homme et la technique*, Gonthier, Paris, 1966, p. 14.

⁵⁶ Friedmann G., *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, pp. 320-321. « Dans l'usine rationalisée, les tâches répétitives sont strictement organisées par les bureaux techniques (...). Dans le cas des travaux à la chaîne, ces travaux sont particulièrement divisés et élémentaires, (...) il s'agit pour l'ouvrier de maintenir le rythme et le rendement déterminés par les bureaux ».

⁵⁷ Friedmann G., *Le travail en miettes*, Gallimard, Paris, 1956, p. 23.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 28.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 28-29, « Nous cherchons à réduire au minimum l'habileté ».

⁶⁰ *Ibidem*, p. 32. Friedmann décrit ainsi une chaîne de remplissage de bouteilles: « Là, j'ai vu, entre autres, une ouvrière dont la tâche est, toute la journée, toute la semaine, toute l'année, de placer sur la bouteille le ruban de couleur vive, décor et marque de fabrique. Mais elle ne fait que l'insérer sur le col. C'est une de ses camarades, sa voisine en « aval » de la chaîne, qui le scelle », p. 33.

⁶¹ *Ibidem*, p. 157.

⁶² *Ibidem*, p. 159.

⁶³ *Ibidem*, p. 129. Cette remarque que lui faisait un psychotechnicien lors d'une visite d'un atelier d'horlogerie aux « tâches brisées », Friedmann a pensé en faire le titre de son livre *Le travail en miettes*: « ici, l'homme est plus grand que sa tâche ». Avant-propos à la première édition, p. 10.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 174. Ces « transferts et rotations » sont toutefois bien plus complexes que ne l'enseignent beaucoup de psychosociologues. Dans une chaîne de montage, à la question de savoir depuis combien de temps elle effectue cette même tâche, une ouvrière répond: « vingt-deux ans ». Alors l'auteur interroge: « Voudriez-vous changer de travail, par exemple, percer un trou? ». La réponse vient catégorique: « non ». Alors Friedmann note: « Nous observons

que le frottement de leurs bras répétant plusieurs milliers de fois par jour les mêmes gestes a creusé dans le bois de l'établi, autour de la machine, des sortes de rigoles, signe d'une « aisance psychosociologique » durement conquise, que le psycho-technicien a la sagesse de précisément maintenir », *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, p. 329. En lisant Herzberg, on se rend compte que le psychosociologue lui, a perdu cette « sagesse ».

⁶⁵ *Le travail en miettes*, *op. cit.*, p. 175.

⁶⁶ *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, p. 321.

⁶⁷ *Le travail en miettes*, *op. cit.*, p. 175.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ *Ibidem*, p. 177.

⁷⁰ *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, p. 303, « le premier néanmoins déborde incontestablement le second », précise Friedmann.

⁷¹ Friedmann G. objecte à Mayo, in *Problèmes humains du machinisme industriel*, que le sentiment de monotonie « dépend en grande partie de la valeur attachée à l'opération effectuée », *op. cit.*, p. 389.

⁷² *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, p. 326.

⁷³ *Ibidem*, p. 324.

⁷⁴ Ce qui ne veut pas dire que la situation soit inversée dans les sociétés à socialisme d'Etat, précise-t-il.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 332.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 327, *Le travail en miettes*, *op. cit.*, Friedmann distingue deux modes de solidarité : « la solidarité d'entreprise (...) et la solidarité ouvrière », p. 144.

⁷⁷ *Le travail en miettes*, *op. cit.*, p. 140.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 160.

⁷⁹ *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, p. 327.

⁸⁰ Friedmann G., *Sept études sur l'homme et la technique*, *op. cit.*, p. 55.

⁸¹ *Problèmes humains du machinisme industriel*, *op. cit.*, p. 171.

⁸² *Ibidem*, p. 182.

⁸³ « Tendances d'aujourd'hui, perspectives de demain », in Friedmann et Naville, *op. cit.*, tome 2, pp. 367 à 395.

⁸⁴ « On a eu tort de nommer science ce qui n'est qu'un système perfectionné de moyens pour augmenter le rendement immédiat de l'outillage et de la main-d'œuvre », *Le travail en miettes*, *op. cit.*, p. 314.

⁸⁵ *Le travail en miettes*, *op. cit.*, p. 129.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 130.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 140.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 139.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 140.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 131.

⁹¹ *Ibidem*, p. 146.

⁹² *Ibidem*, p. 145.

⁹³ *Ibidem*, p. 146.

⁹⁴ *Op. cit.*, p. 17.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 18.

⁹⁶ Cité par Friedmann G., *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, pp. 371-372.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 372.

⁹⁸ *Ibidem*, pp. 372-373.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 373. Bien que Friedmann prenne ensuite plus de distance vis-à-vis de Marx in *La puissance et la sagesse*, il écrit toujours qu'à travers la pensée de Marx « s'ouvrant sur des voies multiples, circule une flamme que trempe l'acier de la critique, entretient le feu de la

révolte, la grande ambition d'un monde où l'homme aura dominé son œuvre », p. 255. Mais Marx ne pourrait plus nous être d'un grand secours car il donnerait une vision mutilée de l'homme en le réduisant à son rôle de producteur « défini dans une société de classe, par les rapports de production », p. 255. Marx ne tient pas compte, selon Friedmann, de l'inconscient et des « richesses de la psyché », p. 256. En tout cas, Friedmann n'accepte plus l'idée qu'« en dernière analyse, ce sont les rapports de production (c'est-à-dire l'en-dehors) qui déterminent les superstructures », *op. cit.*, p. 260.

¹⁰⁰ *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, p. 373.

¹⁰¹ *Sept études sur l'homme et la technique*, *op. cit.*, p. 134.

¹⁰² *Ibidem*, p. 131.

¹⁰³ Naville P., « Nouvelles recherches sur la division du travail », et Barrier C., « Production en continu, répartition des tâches et adaptabilité de l'entreprise », in *Cahiers d'étude de l'automatisation et des sociétés industrielles*, n° 3, 1962.

¹⁰⁴ Friedmann G., « Proudhonien? Optimiste? », in *Sociologie du Travail*, n° 4, 1962, pp. 395 à 398, « Nous avons eu la surprise de nous voir (...) placés dans une lignée proudhonienne. Non pas que cet apparentement puisse en rien nous gêner, nous déplaire! Proudhon est un très grand inventeur et remueur d'idées, confus, certes, parfois, mais beaucoup plus riche et lucide qu'on ne l'a dit souvent et dont les vues, sur bien des points sont profondes, pionnières; longtemps victime du manichéisme, imposé par un certain sectarisme marxiste, il sera remis tôt au tard à sa place », p. 397.

¹⁰⁵ *Ibidem*, p. 396.

¹⁰⁶ *Ibidem*, 397.

¹⁰⁷ *Ibidem*, p. 397.

¹⁰⁸ *Ibidem*, p. 398.

¹⁰⁹ *Ces merveilleux instruments*, Denoël-Gonthier, Paris, 1979, p. 6.

¹¹⁰ « Les préoccupations pédagogiques, qui ont été et n'ont cessé d'être les miennes, écrit Friedmann, d'un humanisme du travail irradiant, rajeunissant, renouvelant les classiques « humanités » et réciproquement, nourri de leur sève incorruptible, demeurent actuelles », *Ces merveilleux instruments*, *op. cit.*, p. 56.

¹¹¹ *La puissance et la sagesse*, *op. cit.*, p. 420.

¹¹² *Où va le travail humain?*, *op. cit.*, pp. 290 et 292.

¹¹³ *La puissance et la sagesse*, *op. cit.*, p. 429.

¹¹⁴ *Ces merveilleux instruments*, *op. cit.*, p. 53.

¹¹⁵ *Le travail en miettes*, *op. cit.*, p. 162.

¹¹⁶ *La puissance et la sagesse*, *op. cit.*, p. 430.

¹¹⁷ *La puissance et la sagesse*, *op. cit.*, et *Ces merveilleux instruments*, *op. cit.*

¹¹⁸ Rolle P., « L'homme, la société et le milieu technique », *op. cit.*, p. 514.

¹¹⁹ *Ces merveilleux instruments*, *op. cit.*, p. 302.

¹²⁰ *La puissance et la sagesse*, *op. cit.*, p. 429.

¹²¹ *Ibidem*, p. 432.

¹²² *Ibidem*, p. 433.

¹²³ *Ces merveilleux instruments*, *op. cit.*, p. 60.

¹²⁴ *Ibidem*, pp. 87 à 106.

¹²⁵ C'est ainsi que Friedmann intitule le dernier chapitre de *La puissance et la sagesse*, *op. cit.*, p. 420 à 442.

¹²⁶ *Ibidem*, p. 425.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 425.

¹²⁸ « Pas d'éducation sans un fond d'institutions démocratiques; pas d'institutions démocratiques sans éducation des citoyens », *La puissance et la sagesse*, *op. cit.*, p. 423.

¹²⁹ *Ibidem*, p. 437.

- 130 Rolle P., « L'homme, la société et le milieu technique », *op. cit.*, p. 514.
- 131 *Essai sur la qualification du travail*, *op. cit.*
- 132 *Op. cit.*, p. 157.
- 133 Friedmann G., et Reynaud J.D., « Sociologie des techniques de production et du travail », in Gurvitch G., *Traité de sociologie*, tome I, P.U.F., Paris, 1962, (2^e éd., corrigée, 1^{re} éd. 1958), pp. 441 à 458.
- 134 *Ibidem*, p. 450.
- 135 *Ibidem*, p. 451. On peut y distinguer un temps 1^o) d'accoutumance, de familiarisation; 2^o) d'apprentissage proprement dit; et 3^o) un temps de pratique et d'entraînement.
- 136 *Ibidem*, p. 451.
- 137 *Ibidem*, p. 451.
- 138 *Ibidem*, p. 452.
- 139 *Ibidem*, p. 452.
- 140 Naville P., « Réflexions à propos de la division du travail », in *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automation*, n° 5, 1963, p. 323.
- 141 *Ibidem*, p. 242.
- 142 Friedmann G., Reynaud J.D., *op. cit.*, p. 454.
- 143 « Réflexion à propos de la division du travail », *op. cit.*, p. 233.
- 144 *Ibidem*, p. 234. Cette question nous ramène, suivant Naville, à la différence entre Proudhon, qui considère la machine comme une combinaison de travaux pour l'ouvrier lui-même et l'objection de Marx, qui considère la machine comme une réunion des instruments de travail, ce qui est bien différent.
- 145 *Ibidem*, p. 243.
- 146 *Ibidem*, p. 243.
- 147 Naville P., *Sociologie et logique*, P.U.F., Paris, 1982.

Le temps d'apprendre, le temps de travailler et le temps de ne rien faire

Le chômage, le travail domestique, les formes d'emplois parallèles, certains types de loisirs, montrent que travail et non-travail ne se distinguent pas aussi nettement qu'on serait tenté de le supposer. Tout comme dans les formes dominantes de l'organisation du travail, les loisirs, s'imposent aux consommateurs suivant des normes établies sans eux et en dehors d'eux. Ainsi se manifeste également dans les loisirs, l'extériorité du consommateur par rapport au produit. La vie de travail, comme hors travail contribue à finaliser la formation des individus. C'est au travail et en dehors que l'on acquiert des connaissances et des savoir-faire, et que se constitue le jugement social sur la qualification. La formation et le travail peuvent être mesurés par le temps, mais c'est le revenu qui détermine le niveau de consommation possible. Cette relation complexe définit la qualification. L'analyse faite par A. Touraine, contrairement à notre hypothèse, refuse de reconnaître prioritairement dans la cohérence instituée par le rapport salarial

l'explication du rapport social que traduit la qualification du travail.

A. Le chômage

La crise des années 30 a contribué à actualiser l'idée de Marx, selon laquelle le chômage constitue une caractéristique inhérente au développement du capitalisme. Pour lui, la guerre industrielle que se livrent entre eux les capitalistes « a ceci de particulier qu'elle ne se gagne pas en recrutant mais en congédiant les armées de travailleurs. Entre les généraux de l'industrie, les capitalistes, c'est à qui pourra congédier le plus de travailleurs »¹. En période de crise et de restructuration économique, cette affirmation revêt à nouveau une portée indéniable. En effet, progrès économique et accroissement de la productivité semblent depuis 1974 se traduire en Belgique, comme dans les divers pays industrialisés, par l'accroissement du chômage. Les gains indéniables de temps par unité produite n'entraînent pas une augmentation du temps libre, mais des pertes d'emplois et la généralisation du chômage.

Le « Keynésianisme » quelque peu simplifié depuis les années 60, avait fait croire que l'inflation et le chômage étaient liés par une relation inverse. La politique économique, si elle opérait un dosage adéquat d'inflation et de chômage, devait, en conséquence, être en mesure d'assurer la régularité économique et de conjurer définitivement dans nos sociétés les grandes crises. La coexistence d'abord d'inflation et de chômage, l'extension ensuite d'un chômage massif et, semble-t-il, durable ont jeté un doute sur ces affirmations.

Devant les incertitudes de la théorie économique, il nous est apparu que les études sociologiques conservaient en cette matière leur valeur opératoire. Ainsi, la grille d'analyse élaborée par R. Ledrut² en 1966 en termes de traits sélectifs permet d'expliquer pourquoi, en période de crise, les chômeurs se distinguent de moins en moins des travailleurs « occupés ». Alors qu'en période de plein emploi, une population de chômeurs se caractérisait par une proportion très élevée de personnes à aptitude réduite ou partielle au travail, peu instruites et provenant de régions ou de secteurs en difficulté économique, en période de crise, ces différences s'effacent pour laisser place à des discriminations portant principalement sur l'âge et le sexe (par l'accroissement de la proportion des jeunes et des femmes parmi les chômeurs).

Une enquête récente que nous avons entreprise dans la région de Charleroi en Belgique sur les modes de vie des jeunes chômeurs peu scolarisés³ nous a montré l'extraordinaire prégnance des valeurs attachées au travail, surtout à partir du moment où on en était privé. Dans les entretiens approfondis, engagés à cette occasion, le thème qui revenait d'emblée, et avec une impatience et une passion rarement démenties, était celui du travail souhaité et du chômage déploré. Il s'en dégageait une exaspération à l'égard des institutions (pouvoirs publics, entreprises, syndicats), une déstructuration du quotidien et un temps libre voué à l'ennui.

Cette enquête, bien que très limitée⁴, nous a permis de dégager quelques hypothèses qui illustrent bien notre propos. Elles peuvent, nous semble-t-il, être utilisées dans la mesure même où elles sont corroborées par d'autres enquêtes semblables réalisées dans le cadre du même programme de recherche dans d'autres pays européens⁵.

Tout chômeur vit la perte d'emploi comme un drame personnel. Mais, tout comme les relations de travail sont différenciées et hiérarchisées parmi les salariés, les situations de chômage le sont également. Ainsi, les indemnités de chômage sont-elles proportionnelles au niveau du revenu antérieur (avec un montant plancher et plafond) et les caractéristiques des réseaux de relations individuelles (familiales et professionnelles) varient selon les milieux sociaux. Ces différences doivent toutefois, selon nous, être considérées comme des différences de degré et non de qualité, en ce qui concerne la manière de vivre le chômage. Une femme a plus de chances de se retrouver au chômage qu'un homme, et un universitaire aura plus de chances de retrouver un emploi qu'un illettré. Mais dans chaque cas, il s'agit de plus ou de moins. Le code des valeurs reste pour nous, malgré les différences de situation, étroitement lié au salariat (travail, dignité, réussite sociale ...) même si la lecture de ce code situe les chômeurs différemment dans la hiérarchie. Autrement dit, si les vécus du chômage sont divers, il subsiste une expérience commune du chômage.

La précarité des situations contraste fortement avec la stabilité, qui est la première caractéristique que demandent les chômeurs au travail qu'ils cherchent. Pourtant l'expérience de la recherche d'emploi les met en contact, dans le meilleur des cas⁶, avec des emplois précaires, intérimaires et de courte durée.

Les modalités de la recherche d'emploi s'insèrent dans les réseaux d'information que constituent les relations sociales locales. Ces dernières offrent au chômeur, dans une certaine mesure, et avec certaines singularités, un mode de substitution aux relations de travail perdues. Dans ces

conditions, les parents, les amis, les voisins deviennent parfois un soutien capital pour le chômeur. La société locale est désormais pour lui le seul lien avec une existence sociale. Dans la mesure même où cette société valorise l'insertion professionnelle, cette relation est ambiguë. Son existence même permet d'expliquer la résistance souvent constatée vis-à-vis de la mobilité géographique et le succès de certains projets professionnels qui voient le jour parmi les chômeurs et qui visent à valoriser des ressources locales.

Les souhaits exprimés par les chômeurs sont entièrement focalisés sur l'emploi. Ils veulent des « bons emplois bien stables ». Et les critiques parfois adressées au travail (« mieux vaut prendre son pied que de s'abrutir dans des boulots inintéressants et mal payés »), découlent également du caractère inaccessible de l'emploi.

Aussi, leurs attentes à l'égard des institutions qu'ils estiment puissantes, sont-elles à la fois très grandes (tout serait possible si...), mais en même temps, ils les considèrent comme hors d'atteinte et s'en sentent exclus. Il y a là une fascination, qui se traduit parfois par des comportements agressifs à l'égard du « monde institutionnel » et qui exprime l'incapacité des chômeurs d'avoir prise sur les événements.

Ces sentiments ne se modifient guère même lorsque l'occupation d'un emploi temporaire fait suite au chômage. Car il y a les « vrais » et les « faux » emplois. Ceux auxquels les chômeurs peuvent accéder sont toujours, selon eux, des « faux » emplois (intérimaires, à durée déterminée ou résultant des mesures gouvernementales de résorption du chômage). Or, ce qu'ils désirent, ce sont de « vrais » emplois.

Malgré quelques singularités propres à certaines catégories de chômeurs — rôle de substitution du travail domestique pour les chômeuses, mobilité géographique plus grande des immigrés — la manière de vivre des chômeurs se ramène à des traits communs qui découlent de la perte d'emploi.

La publication récente en langue française de l'enquête menée en 1931 sous la direction de Paul Lazarsfeld, en Autriche, à Marienthal⁷, montre combien cette fatalité de vivre le temps libéré par la perte d'emploi comme temps mort, « temps pour rien, vidé de son sens »⁸, est la constante profonde dans le développement du salariat. C'est le travail qui finalise le temps et vide, de ce fait, le chômage de la liberté supposée du temps qui ne serait pas contraint. Georges Friedmann écrivait déjà à ce sujet : « L'extraordinaire importance du rôle que joue le travail dans la vie de

l'individu peut être confirmée empiriquement, en observant les comportements de celui-ci lorsqu'il en est privé. »⁹.

B. L'économie informelle

La distinction entre « vrais » et « faux » emplois pose, en fait, le problème de l'existence de toute une zone intermédiaire aux contours vagues et qui se situe entre le chômage et l'emploi, entre les loisirs et le travail. Il s'agit des postes créés dans le cadre de la mise au travail des chômeurs, et suite à la dégradation du marché du travail en période de crise, de la création d'emplois précaires et à très courte durée, et de tout un secteur que l'on qualifie d'économie informelle. Celle-ci est définie comme une activité productive de biens ou de services qui se déroule dans un cadre parallèle, mais différent du travail salarié habituel. Elle doit être distinguée du « travail noir » dans la mesure où celui-ci serait illégal, mais déborde aussi très largement la notion de travail domestique.

Déjà Friedmann se référait fréquemment à la notion de « travail latéral »¹⁰ pour montrer que la différence entre travail et temps libre n'est pas aussi tranchée qu'on le croit, et qu'une zone floue sépare ces deux notions. Cette idée fait actuellement l'objet d'une très abondante littérature sous des appellations diverses : travail souterrain, submergé, parallèle, gris, etc.

Pierre Rosanvallon en fait un élément d'analyse important pour comprendre la crise économique et, en même temps, il voit dans « l'économie souterraine une préfiguration du devenir de nos sociétés ». Partant de l'idée, largement admise, que la crise représente « un éclatement et une restructuration de l'espace économique et social », il avance l'hypothèse suivant laquelle « la crise est amortie par le développement de l'économie souterraine »¹¹. Cette économie serait faite des activités domestiques, de la petite production directement autoconsommée, de l'entraide familiale, des services de voisinage, du troc et du « travail noir ».

Dès lors, l'activité globale se compose, suivant Rosanvallon, de l'économie officielle, à laquelle on doit ajouter l'économie souterraine. Or, l'analyse économique traditionnelle néglige cette dernière car elle ne discerne que le travail salarié comme forme d'activité productive et le marché comme seule forme de socialisation de cette activité.

Aucun des critères habituellement retenus ne permet de caractériser l'économie souterraine. Il ne suffit pas de désigner les activités souterraines comme se rapportant à des entreprises de petite dimension, à des

activités légales, ou à leur caractère non marchand. Le « travail noir », par exemple, peut être de grande dimension, il est illégal et s'échange contre de l'argent. Selon Rosanvallon, « c'est le rapport à l'Etat qui est le critère décisif »¹². La marque distinctive de ces activités résiderait dans le fait qu'elles ne donnent lieu ni à prélèvement fiscal, ni à perception de cotisations. En conséquence, les manifestations de cette économie revêtent deux modes : la dissimulation et l'autonomie.

Rosanvallon ajoute que l'extension récente des activités souterraines n'est pas conjoncturelle; elles se réfèrent à la structure globale des économies industrielles. Elles constituent, en tout état de cause, une composante du devenir de nos sociétés. Rosanvallon admet la nécessité du rôle économique de l'Etat et d'une large sphère d'économie de marché. Cependant, les tâches de l'Etat et la zone du marché doivent être limitées. Un certain nombre de biens et de services peuvent être produits dans des unités conviviales et donner des résultats socialement et économiquement plus satisfaisants. « A terme, la perspective est d'articuler un fort développement de l'économie autonome avec une réduction parallèle de la sphère d'intervention étatique en matière sociale »¹³.

Cette économie dans la mesure même où elle échappe au salariat, se voit aussi porteuse de nouveaux rapports sociaux. Elle transformera la relation au travail, et, en ce sens, elle devient une nécessité car, écrit Alain Minc, « le chômage ne diminuera pas. Il y aura moins de chômage, non parce qu'il n'y aura plus de chômeurs, mais parce qu'ils ne se vivront plus comme tels »¹⁴.

Toute une littérature fait de cette question un thème majeur. On y insiste sur le rejet de l'autorité et l'accent y est mis sur la participation dans les entreprises alternatives; l'organisation du travail serait définie par les travailleurs eux-mêmes; le travail serait enrichissant et créatif; les produits du travail auraient un caractère utile pour la collectivité; les horaires ne seraient pas rigides, mais flexibles; il s'agirait d'initiatives de petite dimension; la rémunération serait égalitaire; les relations interpersonnelles seraient de type convivial et fraternel.

Alors que l'économie souterraine est présentée comme particulièrement développée en Italie, on ne trouve guère dans les recherches italiennes un optimisme semblable à celui manifesté par des auteurs anglo-saxons et français. Cette question y est envisagée du point de vue du « travail noir » et de celui du « double travail » qu'une fraction importante de la population doit effectuer pour compenser le faible niveau des salaires. Cette situation est semblable à celle de l'ensemble du tiers monde où le travail des enfants notamment prend des dimensions tellement inquiétan-

tes. Si bien que, sous ce même vocable d'économie souterraine, on discerne également une extension du « travail noir », l'allongement de la journée de travail, une diminution des rémunérations, le contournement de la législation sociale et l'absence de protection pour les travailleurs, une augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles sans couverture sociale pour les victimes.

La où d'aucuns décèlent une alternative au travail, d'autres reconnaissent une volonté de rétablir avec plus de vigueur les mécanismes de marché; lorsque certains découvrent dans les entreprises alternatives l'émergence de formes nouvelles, d'autres dénoncent le retour au capitalisme sauvage du début du siècle; et enfin, là où l'on discerne des formes de travail autogestionnaires, d'autres soulignent le transfert ainsi opéré des contraintes de gestion sur le collectif des travailleurs et un moyen de développer la flexibilité du travail tout en contournant les syndicats ouvriers. En tout cas, il est impossible de ne pas observer derrière ces « alternatives » des formes d'émiettement et de précarisation de l'emploi, une remise en question de certains mécanismes de protection sociale et une réhabilitation des mécanismes de marché.

C. Vie de travail et hors travail

Le travail domestique, les formes d'emplois parallèles, certains types de loisir montrent à suffisance que la frontière entre travail et non-travail n'est pas aussi évidente qu'elle le paraît de prime abord. La critique de l'école des relations humaines a montré, de son côté, que le comportement du travailleur, sous de nombreux aspects, échappe au cadre de référence de l'entreprise. Il appartient également à d'autres groupes sociaux dont l'action ne s'arrête pas à la porte des entreprises. Réciproquement, la constatation du fait que la vie hors travail se trouve influencée par les formes et les modalités de l'exercice d'une activité professionnelle est à présent largement admise.

De plus, le loisir n'est-il pas également, et pour une large part, une forme de consommation du travail des autres (services, commerces, transports, organisations récréatives et sportives ...)? Le temps de loisir se fonde ainsi sur la consommation du temps de travail des animateurs, restaurateurs, commerçants, employés, et de tous ceux qui s'emploient à reproduire la force de travail. Suivant cette démarche, l'industrialisation s'est accompagnée petit à petit d'une forme d'organisation simultanée de la production et des loisirs. Tout comme dans les schémas tayloriens

d'organisation du travail qui sont dominants, les loisirs comme les autres produits s'imposent aux consommateurs suivant des normes établies sans eux et en dehors d'eux. Ainsi, se manifeste également dans le secteur des loisirs l'extériorité du consommateur par rapport au produit. En conséquence, les loisirs entrent eux aussi dans le domaine de la productivité. Ils peuvent, dès lors, se consommer à des cadences de plus en plus rapides et programmées ¹⁵.

L'utilisation de leur temps libre par les femmes s'est toujours révélée particulièrement riche d'indications quant aux relations du travail et du non-travail. Ainsi, D. Linhart et R. Tourreau ont-ils étudié l'introduction de la semaine de quatre jours de travail (au lieu de cinq) dans une petite entreprise de bijouterie employant essentiellement des femmes ¹⁶. Bien que les salariées désirent farouchement conserver leur vendredi libre, les inconvénients de cette nouvelle situation s'affirment toutefois progressivement avec force.

Pendant son week-end de trois jours, l'ouvrière redevient « femme au foyer ». Le vendredi est réservé à la « récupération, aux courses et au ménage ». Pour les hommes, il n'y a plus de raisons d'aider leur femme. Ce qui plus est, les femmes ne savent pas comment occuper leur vendredi en termes de loisirs. Ainsi apparaît également le problème de l'isolement révélé par tant d'enquêtes sur le travail posté ¹⁷. Le temps libre ne peut être pleinement utilisé que s'il est partagé.

Etudiant les effets sur l'utilisation du temps libre d'une réduction du temps de travail aux Pays-Bas, W.P. Knulst ¹⁸ a montré que les femmes qui ont une activité professionnelle hors foyer, consacrent également plus de temps libre à des activités hors foyer. De plus, lorsque l'on compare la situation des femmes qui travaillent à plein temps à celle des femmes qui travaillent à temps partiel, ou qui n'exercent aucune activité professionnelle, on observe que les premières, même lorsqu'elles ont des enfants, consacrent une plus grande partie de leur temps libre à l'extérieur et ont des activités plus diversifiées.

Ces quelques constatations montrent d'abord la complexité des situations et le caractère vague des notions comme celles de loisir ou de temps libre critiquées d'ailleurs par beaucoup d'auteurs. Ainsi le temps hors travail (ou de non-travail) peut être décomposé en un temps libre nécessaire (sommeil-repos), en un temps libre contraint (obligations familiales par exemple) et en un temps libre effectif dont l'usage serait laissé à la discrétion de l'individu, même si cette fraction du temps libre peut aussi être considérée comme largement affectée par l'insertion des rapports marchands dans les activités de loisirs ¹⁹.

Dans une étude récente, une équipe dirigée par P. Rosanvallon classe, suivant trois types d'hypothèses, l'ensemble des recherches relatives à l'influence des conditions de travail sur les contenus et les formes du temps libre.

« *L'hypothèse compensatrice* : le temps libre est perçu dans une relation de compensation par rapport au temps de travail. Il a une fonction correctrice : l'individu frustré dans son lieu de travail, cherche des formes d'épanouissement hors travail.

L'hypothèse reproductrice : elle présuppose une relation de généralisation entre temps de travail et temps libre. Le postulat sous-jacent à ce courant est celui de l'universalisation des savoir-faire et des pratiques acquises sur le lieu de travail. L'individu reproduit dans le temps libre, les habitudes et les façons de faire du temps de travail.

L'hypothèse neutraliste : elle postule qu'il y a étanchéité entre temps de travail et temps de loisir. Selon cette hypothèse, la psychologie des individus serait structurée par des facteurs multiples. Ils trouvent leurs possibilités d'épanouissement tantôt sur le lieu de travail, tantôt pendant les loisirs, sans que l'on puisse établir la moindre interdépendance entre les deux temps »²⁰.

De ces quelques considérations, nous concluons que l'on ne peut opposer abstraitement, d'une part, les activités de production obéissant aux « lois de la productivité » et « ignorant les aspirations des hommes » et, d'autre part, le « temps libre » caractérisé par la spontanéité et la gratuité des choix qui n'obéissent pas aux exigences de la nécessité et où l'individu est supposé libre. Peut-on vraiment considérer un individu tout-à-fait passif dans son travail et éminemment actif dans ses loisirs²¹ ? Si l'on devait rechercher des exemples de loisirs répondant parfaitement au critère de gratuité, d'absence de signification utilitaire, « l'hospice des vieillards et ses misérables passe-temps deviendrait le lieu privilégié du temps libre »²².

A l'opposé, on peut aussi forger l'hypothèse que, dans le loisir, l'individu apprend également, acquiert des habiletés et des connaissances qu'il pourra utiliser dans son travail. Ou encore, que l'individu peut exercer dans le loisir les mêmes aptitudes qu'exige le travail, mais dans un cadre différent, et en dehors des entraves habituelles. Elle peut aussi tenter d'éprouver de nouvelles formes de relations sociales, mais dans la mesure où celles-ci sont en résonance avec ses rapports habituels de vie et de travail. Aussi, peut-on supposer que l'ouvrier posté n'aura pas tendance à s'intéresser à une intrigue théâtrale qui met en jeu des situations et des procédés qu'il n'aura jamais à apprendre ni à employer. Par contre, sans pour autant défendre le « travail noir », on peut observer que des travailleurs trouvent très souvent dans celui-ci le moyen d'exercer leur

propre compétence professionnelle, alors qu'ils ne peuvent le faire dans le cadre bureaucratique et contraignant de l'entreprise. En ce sens, pour eux ce « travail noir » peut être ressenti comme plus épanouissant que ne serait une pièce savante ou un voyage organisé.

« A l'occasion de l'analyse des problèmes des loisirs, écrit A. Doucy, nous avons été obligés de recourir aux procédés et méthodes qui relèvent de la sociologie des rapports collectifs de travail »²³. Effectivement, la quantité et les modalités du temps libre — vacances annuelles, jours de congé, durée quotidienne et hebdomadaire du travail —, tout comme la possibilité d'en jouir, grâce à son salaire, sont inscrites dans les relations salariales.

Le temps de non-travail devient ainsi intelligible, et ce dans le cadre fixé par le salariat. Il permet par le sommeil, le repos et la nourriture, la reconstitution de la force de travail; par le « loisir »²⁴, il permet d'accroître l'habileté, les connaissances et les capacités de communication qui, comme nous l'avons évoqué dans le cas de l'école, pourront être utilisées dans l'activité professionnelle sans pour autant être socialement sanctionnées, donc sans être rémunérées. Enfin, la consommation rendue possible par le salaire et la vie hors travail permet d'écouler les produits du travail. Comme la rémunération du travailleur est fixée en fonction du temps qu'il passe au travail et de sa subordination à l'entreprise, la pression ouvrière, pour résister à ce système, a pris la forme de diminution du temps de travail. A. Doucy note à ce propos que « c'est en continuant à faire reculer la durée du travail que le loisir peut progressivement perdre ce caractère d'antithèse qui le conduit souvent à n'être qu'une caricature du travail »²⁵.

Nous pouvons à présent préciser quelque peu notre hypothèse de départ. L'étude des relations entre formation et emploi, comme approche de la qualification du travail, ne peut avoir de contenu et de portée que si elle concerne également toute la sphère du non-travail. La vie hors travail contribue à finaliser la formation. En même temps, elle dispense des connaissances et des savoir-faire; elle participe enfin à la constitution du jugement social de la qualification. Le temps peut servir de critère de mesure en ce qui concerne la formation et le travail, mais c'est le revenu qui mesure le niveau de consommation possible. Cette relation complexe qui définit la qualification ne peut se comprendre dans nos sociétés que par la cohérence instituée par le rapport salarial.

D. Alain Touraine et le rapport du travailleur à ses œuvres

La conception de la qualification élaborée par Alain Touraine renferme une double objection par rapport au point de vue que nous avons tenté d'esquisser jusqu'ici. Il s'agit, d'une part, de son analyse de la qualification

et, d'autre part, de la compréhension de celle-ci dans le cadre des rapports salariaux.

Chez Touraine, l'analyse du travail est déterminante et toute théorie générale ne peut reposer que sur le travail. Ce n'est pas que le travail soit un phénomène social plus important qu'un autre, mais il correspond à une « activité naturelle de l'homme » et, à ce titre, « transforme l'environnement matériel d'un groupe », en même temps « le groupe prend conscience de lui-même, définit sa situation, devient acteur historique »²⁶. Suivant Touraine, qui présente un cadre théorique général et cohérent dans son livre *Sociologie de l'action*, « le travail est un fait dont on ne peut reconnaître l'existence autrement que comme un rapport entre le travailleur et ses œuvres. Tout ce qui renforce ce rapport est objet d'évaluation positive »²⁷. Ce lien n'est ni individuel, ni direct, précise-t-il, mais le travail est une activité collective et limitée²⁷.

a) *L'évolution professionnelle*

Ces prémisses de la théorie de Touraine suffisent à montrer que, tout comme pour Friedmann, l'ouvrier reste à ses yeux un artisan, mais un artisan dépossédé. Et l'artisanat représente bien l'idéal d'un système, par opposition à son fonctionnement effectif. Cette conception trouve d'ailleurs des arguments dans les revendications ouvrières qui, en opposition à l'organisation du travail et à l'autorité en vigueur, affirment l'exigence d'une maîtrise du travail. Cette situation passe implicitement pour avoir été réalisée dans une organisation artisanale de la production, dont le capitalisme serait la perversion²⁸. D'ailleurs, le travailleur ne cherche-t-il pas dans son loisir à retrouver le « sens naturel » de son travail²⁹? En conséquence, toute la conception que propose Touraine de la différenciation professionnelle et de la qualification sera marquée par cette référence, d'après nous constante, mais jamais explicite, à l'artisanat.

Dans son livre *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*³⁰, Touraine construit une approche de l'évolution professionnelle en trois phases que l'on retrouvera tout au long de son œuvre. La première phase est nommée *système professionnel*. L'ouvrier qualifié possède dans le domaine de la fabrication une très large autonomie de décision, alors que, en matière de gestion, cette prérogative appartient au patron. L'ouvrier dispose d'une grande liberté à l'égard de l'entreprise et peut en changer facilement, dans la mesure où sa qualification lui appartient et ne dépend pas de l'entreprise. Cette autonomie ouvrière n'est possible que dans les travaux peu mécanisés. La qualification de l'ouvrier ne

résulte pas de son niveau de connaissances, mais de l'habileté avec laquelle il exécute sa tâche et de sa capacité d'organiser le travail.

L'ouvrier est jugé sur son résultat et non sur le travail à accomplir, en raison de l'absence de normes précises, de la non-standardisation des matériaux et de la variabilité des conditions de travail.

A cet « ancien système » se substitue un nouveau que Touraine appelle *système technique*. Dans ce cas, l'appareil technique de production est indépendant des ouvriers qui le font fonctionner : « la technique commande le métier »³¹. L'apparition de cette phase est conditionnée par la possibilité de prévoir et d'organiser le travail. Cette prévisibilité est à la fois « technique » (normes précises à respecter pour la fabrication) et « économique » (la production en grande série suppose l'existence de marchés correspondants). Or, ces conditions peuvent ne pas être réalisées simultanément ou encore l'être seulement partiellement. Si bien que le système technique, appelé également phase B, ne succède pas simplement au système professionnel ou phase A, mais « le détruit tout en le conservant »³², de sorte que la phase B se réalise souvent sous des formes mixtes.

Le *système de l'automatisme de fabrication*, ou phase C, se caractérise par la disparition du travail d'exécution. La valeur professionnelle de l'ouvrier ne se définit plus en relation directe avec des instruments de production, mais par son rôle dans un réseau de communication. Sa qualité professionnelle « se trouve moins définie par des connaissances que par des aptitudes et certaines formes de sa personnalité »³³.

« L'évolution professionnelle de l'industrie peut donc être décrite, selon Touraine, comme le passage d'une phase A, caractérisée par la prédominance de l'action autonome de l'ouvrier qualifié, à une phase B dans laquelle la prédominance de l'organisation centralisée du travail s'allie au maintien de travail d'exécution directe, et à une phase C qui apparaît lorsque les tâches ouvrières ne sont plus qu'indirectement liées à la production »³⁴.

b) La qualification, l'ouvrier et l'entreprise.

Dans cette « évolution professionnelle » la qualification constitue un potentiel propre à l'ouvrier dans la phase A; elle devient avec l'émergence des « ouvriers spécialisés » un rendement, une activité mesurée en termes de production dans la phase B; pour devenir enfin un ensemble d'activités définies par leur place dans le circuit de production dans la phase C. « le passage de l'ancien au nouveau système de travail, de la prééminence

de l'exécution individuelle du travail à son organisation collective doit entraîner le passage de la qualification de l'homme à la qualification du poste de travail »³⁵.

La qualification se transfère au cours de l'évolution industrielle de l'ouvrier, pour qui elle constituait une sorte de capital professionnel, au poste de travail. C'est alors l'entreprise qui commande la valeur du travail. Mais le contenu des tâches est-il alors commandé au sein de l'entreprise, par un impératif technique impliquant nécessairement le « one best way » taylorien? Alain Touraine pense, au contraire, que l'organisation dispose d'une certaine autonomie à l'égard de la technique. En conséquence, l'organisation du travail peut modifier non seulement la nature des postes, mais également la signification du travail pour l'ouvrier, et permettre une participation plus grande de celui-ci aux décisions. Cette perspective apparaît cependant à l'auteur comme douteuse aussi longtemps « que le travail ouvrier peut encore être défini comme activité d'exécution », c'est-à-dire avant la réalisation de l'automatisation des processus industriels³⁶.

Comment dans ce contexte définir et mesurer les qualifications? Touraine répond que « la qualification ne peut être considérée comme un attribut individuel, mesurable à l'aide de tests professionnels, à partir du temps de formation nécessaire, ou même — cas étonnant mais fréquent — à partir du salaire »³⁷. Touraine n'accepte pas le temps de formation nécessaire proposé par Pierre Naville³⁸ comme critère de qualification. L'objection de A. Touraine porte sur la nature du temps de formation nécessaire. « Le temps requis pour une formation purement empirique, sur le tas, auprès d'un compagnon expérimenté et au hasard des problèmes rencontrés, ne peut être comparé au temps d'apprentissage rationnellement organisé, et celui-ci est à son tour affecté par le niveau général de connaissance des apprentis »³⁹. De plus, ce critère risque de privilégier les métiers traditionnels, et « donner une allure catastrophique aux changements professionnels survenus dans l'industrie »⁴⁰.

En outre, A. Touraine considère les systèmes de « job evaluation » comme la « mise en forme d'un jugement collectif porté sur les divers postes de travail ». Car les échelles construites à partir de critères, comme les connaissances, l'expérience, les risques professionnels, etc..., n'ont aucun sens statistique. « Conclusion logique : la qualification étant un fait social, quand on lui donne l'apparence d'une variable technique, on ne peut que mettre en forme, d'une manière aussi commode qu'arbitraire, une évaluation sociale »⁴¹. Touraine pense d'ailleurs qu'il en va de même en ce qui concerne le temps de formation. Celui-ci « loin d'être un

déterminant de la qualification est souvent déterminé par elle »⁴¹. C'est la « réputation » d'une formation ou d'un métier qui leur confère une valeur, ce qui montre bien la prééminence du jugement social. Dès lors, « l'idée naïve d'une définition objective de la qualification s'écroule donc, et cède la place au dessein plus modeste de mise en forme de jugements sociaux qui traduisent eux-mêmes l'état de l'emploi, des salaires, des luttes sociales, de la politique nationale et professionnelle de la main-d'œuvre dans une période donnée »⁴¹.

c) Une notion ambiguë de la qualification.

Le développement de l'évolution professionnelle et de la qualification qui lui est attachée dans la théorie d'Alain Touraine appelle, selon nous, un certain nombre de critiques. Elles sont liées aux niveaux d'analyse utilisés, à la définition de l'entreprise, à la notion de qualification et à l'absence d'un examen en termes de rapports salariaux.

Parlant des phases de l'évolution professionnelle, Touraine reconnaît que sa description a des « inconvénients »⁴².

Celle-ci « ne peut être confondue avec un schéma historique »⁴³, alors que « cette analyse du travail industriel n'a d'intérêt que si elle est utile à la compréhension des situations, des attitudes et des conduites ouvrières »⁴⁴. En second lieu, cette succession de phases « pourrait laisser croire aux étapes d'une évolution simple correspondant au développement continu de la mécanisation »⁴³.

Or, malgré sa mise en garde, l'exposé de Touraine se réfère à une évolution historique. A ce propos, Pierre Rolle fait remarquer « l'ambiguïté des schémas de Touraine, qui peuvent passer tour à tour pour une évolution historique réelle, une succession d'images subjectives et un processus de démontage d'une structure intemporelle »⁴⁵.

De même, lorsque Touraine décrit le transfert de la qualification de l'ouvrier au système productif, qui, dès lors, détermine sa valeur, sa conception de l'entreprise permet de discerner une évolution autonome des techniques. A. Touraine écarte l'analyse concrète des rapports à l'intérieur de l'entreprise⁴⁶. Celle-ci n'a qu'une réalité juridique formelle. Elle « est réduite aux conséquences de l'évolution du travail sur les rapports de l'ouvrier au marché; l'entreprise n'a pas de patron, ou plutôt le patron n'est pas dans l'entreprise comme acteur social, mais seulement dans la conscience de l'ouvrier »⁴⁷.

Ainsi, l'entreprise paraît bien constituer un système formel ayant ses exigences propres. De ce point de vue, Touraine peut être taxé de « technicisme », même si son analyse du déterminisme dans l'explication sociologique est fort nuancée. L'appareillage technique, au stade actuel de l'industrie, paraît bien porteur d'une force perturbante agissant impérativement sur le système social. De plus, Touraine n'envisage une définition de la qualification que dans le cadre de l'entreprise et définie par elle⁴⁸. Pourtant à aucun moment, il ne pense que la « conscience ouvrière » qu'il étudie dans un autre livre⁴⁹, puisse se forger dans le seul cadre de l'entreprise. Alors pourquoi la qualification pourrait-elle être ainsi circonscrite à l'entreprise ?

Cette dernière considération n'empêche pourtant pas A. Touraine d'attribuer à la conscience ouvrière des caractéristiques différentes selon la qualification, caractéristiques qui, elles, débordent largement l'entreprise. Ainsi soutient-il que « l'affirmation de la capacité gestionnaire des travailleurs est surtout portée par les plus qualifiés, qui sont aussi de ce fait plus sensibles à des thèmes d'initiative révolutionnaire, tandis que la défense du salaire, de l'emploi et des conditions matérielles du travail est plus sensible aux travailleurs non qualifiés »⁵⁰. Cette considération, qui paraît aujourd'hui sommaire, se place, bien sûr, dans un ensemble de conceptions que A. Touraine développera très largement⁵¹ et qui se situent dans le prolongement de Mai 1968. Il faut cependant le souligner, il ne s'agit nullement là d'une improvisation ou d'un effet de mode, ces éléments étaient explicités dans sa théorie générale exposée dans *Sociologie de l'action* paru en 1966⁵². La remise en cause actuelle du travail, illustrée par le chômage grandissant, relance ce débat et contribue à éclairer dans des termes différents la contestation idéologique antérieure du travail⁵³.

La notion de qualification définie par Alain Touraine, repose sur la question que pose la discussion entre G. Friedmann et P. Naville que nous avons évoquée antérieurement. Touraine considère que la qualification, au début de l'évolution industrielle, se rattachait à l'ouvrier, si bien qu'elle était alors « indépendante des conditions concrètes dans lesquelles elle était employée »⁵⁴. Par après, avec le « système technique », la qualification se transfère de l'homme au poste et l'entreprise commande la valeur du travail. P. Rolle, dans son analyse de la théorie de Touraine, constate que la qualification se déplace ainsi entre l'homme et la machine, mais qu'elle reste telle quelle dans cette opération de transfert sans que sa valeur se modifie. Il ne s'agit donc plus d'une analyse de la relation de l'ouvrier à son travail, mais de la description de contenus permanents donnés à des travaux qui ne seraient voués qu'à se déplacer dans le temps.

La relation de l'ouvrier à sa tâche se trouve donc ainsi implicitement écartée de l'analyse. « Il faudrait montrer ici, écrit P. Rolle, que la qualification suppose de toute évidence des possibilités d'emploi effectif et correspond toujours à la mise en œuvre d'un système industriel donné (...). C'est dans le rapport de l'individu à la tâche et non dans leur séparation, que le terme de qualification peut prendre un sens »⁵⁵. Touraine distingue bien deux sens à la qualification. Au lieu de les confronter et d'analyser leur rapport, il les fait se succéder dans un temps abstrait et ne résout que formellement une contradiction dont il s'agit en réalité d'élucider le rapport.

Dans ces conditions, la qualification ne peut plus être analysée. Elle n'est plus mesurable, et tout comme le temps de formation, elle est réduite à un jugement social⁵⁶. L'œuvre ne devient telle pour le travailleur que par un jugement collectif. A ce propos, Touraine fait peser une ambiguïté sur les notions d'objectivité et de mesure. On peut ne pas pouvoir définir « objectivement » la qualification, mais être à même de mesurer celle-ci comprise comme une relation sociale. D'ailleurs, Touraine ne semble-t-il pas revenir sur son objection concernant le critère du temps de formation nécessaire lorsqu'il écrit : « dans la société programmée, dominée par de grands appareils de gestion, la place que chacun occupe est définie par des critères méritocratiques, par des diplômes. Techniciens et gestionnaires ont besoin de connaissances qu'ils acquièrent dans les organisations où ils travaillent mais surtout dans des écoles. Ainsi, le lien de l'enseignement et de l'activité professionnelle devient plus étroit que jamais, au point qu'on ne peut même plus les séparer »⁵⁷.

Accepter l'impossibilité d'analyser concrètement les qualifications, c'est aussi s'interdire de discerner les modalités pratiques des embauches, de la mobilité, bref du fonctionnement du marché du travail. A cette emprise de l'organisation sur l'individu correspond « un travail sans qualité et sans réalité »⁵⁸. La valeur du travail n'est plus alors rien d'autre que celle qui lui est attachée de l'extérieur par un jugement social.

Selon Touraine, « la rémunération doit être considérée ici comme l'expression monétaire d'un certain rapport entre le travailleur et sa production »⁵⁹. « Un certain rapport » ou « n'importe quel rapport » ? Le travail est en effet compris dans la conception de Touraine avant tout comme une activité. « C'est parce qu'une activité est sociale, non seulement collective, mais légitime, reconnue par la collectivité, c'est parce qu'elle crée un produit social échangeable, directement ou indirectement, parce qu'elle est donc un élément du circuit de la production et de la consommation, que le producteur — et non l'individu considéré dans son

existence concrète et globale — peut ressentir que d'autres éléments du système économique, considérés eux-mêmes comme des médiations entre la production et la consommation, agissent comme obstacles entre la contribution et sa rétribution sociale »⁶⁰. Le travail est donc une activité qui donne un sens aux produits. L'aliénation provient de ce qui perturbe cette relation naturellement harmonieuse. Cette conception s'oppose à celle du travail considéré comme un nœud de relations qui n'y sont pas contenues par essence mais qui le déterminent. Pour autant que l'on admette que le salariat caractérise dans nos sociétés ce système de relations, il déterminerait également le travail. Or, le travail considéré comme activité résiste à cette analyse, puisque l'activité détermine la nature de l'œuvre. C'est pourquoi Touraine peut changer indifféremment d'acteurs qui constitueront autant de « mouvements sociaux » qu'il étudiera plus tard à l'aide d'une méthode qu'il appelle « intervention sociologique ». Il n'a plus à s'embarrasser du salariat comme déterminant la relation du travail. C'est l'activité de l'acteur qui donne son contenu à l'action, on y trouvera, en conséquence, les caractéristiques qu'on lui avait attribuées au départ, et, suivant l'expression de Michel Amiot, cette théorie a une propriété particulière : « elle réussit à tous coups »⁶¹.

E. Le rapport salarial comme cadre d'analyse

Nous avons constamment privilégié la notion de temps, pour l'analyse des structures sociales dans lesquelles entrent l'éducation et le travail. Nous avons pu le faire à partir du point de vue de Marx qui, en désignant la mesure du temps de travail comme base de toutes les valeurs d'échange, faisait en même temps du salariat — cet ensemble de relations qui scindent l'activité professionnelle du travailleur entre une période d'éducation non rémunérée et une activité pratique salariée — la notion centrale des relations de travail dans les sociétés capitalistes.

Prix de la force de travail⁶², le salaire est dans la perspective marxiste, une allocation monétaire permettant la reconstitution marchande de la force de travail. Le rapport ainsi établi est bien plus général qu'un mode de rémunération parmi d'autres. Comme rémunération du travail, il engage l'ensemble des relations sociales dans l'entreprise : organisation du travail, conditions de travail, classifications professionnelles, mobilité. Comme moyen de reconstitution ou de reproduction de la force de travail, il engage la vie familiale, la formation générale et professionnelle et la consommation⁶³. Le rapport salarial constitue bien, au sens le plus général, le mode d'intégration sociale des travailleurs.

S'agissant de formation, d'emploi et de qualification, notre propos se situe au cœur du rapport salarial. Dès lors, la possibilité de la mesure en temps qu'autorise l'analyse marxiste du salaire, ainsi que les études menées dans ce domaine par Pierre Naville, nous ont semblé donner la possibilité d'homogénéiser au plan théorique le champ défini par le rapport salarial en le rapportant à une mesure commune. Cette démarche doit permettre de fonder ultérieurement des hypothèses pour une théorie de la qualification.

Quelles conclusions peut-on tirer de la confrontation de cette démarche, avec un certain nombre de théories marquantes situées dans ce même champ de recherche ?

Tout d'abord, la qualification se situant au nœud d'un système complexe de relations, il s'avère légitime pour établir des hypothèses à son propos, de se placer également sur un plan de relations. De ce point de vue, les relations entre formation et emploi semblent effectivement constituer un angle pertinent pour l'étude des qualifications.

Sous cet aspect, le rapport salarial constitue effectivement cet ensemble de relations qui déterminent les qualifications. Jusqu'ici cependant notre examen est resté sommaire. Peut-on proposer une théorie de l'organisation du fait salarial mettant en jeu ses propres lois de fonctionnement internes, et permettant d'élucider les spécificités des systèmes de formation et d'emploi ? C'est seulement à cette condition que nous quitterons le formalisme que cette notion conserve encore dans notre démarche.

La mesure par le temps de travail, d'une part, et le temps de formation, de l'autre, développée par Pierre Naville, a permis d'unifier notre démarche. Sur cette base, on peut étudier la qualification comme une propriété inhérente, suivant les cas, à l'homme ou à la technique, et comme un rapport social, qui peut donc trouver sa mesure sociale dans le temps.

Ces quelques considérations peuvent faire croire qu'à ce stade de notre exposé, nos intuitions initiales se trouvent vérifiées et qu'il suffirait, à présent, de les traduire en concepts opérationnels. En réalité, si nous ne pensons pas, après ce détour par la théorie et la description, que nos cadres d'interprétation et les notions que nous avons admises en début d'étude aient été fondamentalement contredits, de nombreux problèmes ont surgi, faisant apparaître des incertitudes quant au fond et des difficultés dans le maniement des différents concepts. En particulier, les mesures par le temps de travail et le temps de formation sont loin de se dégager comme des évidences.

Enumérons, à présent, ces difficultés. La première concerne la rémunération du travail. S'il est vrai, comme l'affirme la théorie marxiste, que les salaires sont déterminés par les exigences de la reproduction de la force de travail, comment expliquer que des travailleurs ayant des besoins identiques touchent des salaires différents? P. Naville répond qu'en fin de compte la rémunération correspond au temps pendant lequel le travailleur prête sa force de travail *et* sa qualification. Celle-ci peut être ramenée à une mesure en temps comparable à l'aide des notions de travail simple et travail complexe. Encore faut-il pouvoir décomposer le travail complexe en travail simple⁶⁴. Nous n'avons pas trouvé d'éléments probants indiquant la possibilité concrète de cette réduction.

Si le temps est un instrument qui se révèle problématique pour mesurer les activités du travail, il l'est au moins autant pour les activités hors travail. Les temps de transport recouvrent des distances différentes suivant le moyen utilisé, la traduction de la consommation et des loisirs en temps restent hypothétiques. Pourtant « l'analyse des temps de travail ne peut être séparée de celle des temps hors travail »⁶⁵. Les phénomènes dits de l'encombrement sont à cet égard significatifs. Les encombrements et les loisirs deviennent si nombreux et envahissants qu'ils doivent également être programmés en relation avec le temps de travail. Horaires variables et étalement des vacances en sont des manifestations parmi d'autres. L'aménagement conjoint des temps de production et de consommation fait du temps « la matière même des rapports sociaux »⁶⁵. Mais, en même temps, cette situation accroît les exigences de contrôle des groupes dominants sur le temps de travail comme hors travail.

Dès que Marx définit le temps de travail comme mesure de la valeur d'échange, il est amené, pour définir le « temps socialement nécessaire » à une production, à utiliser les notions de « valeur moyenne ». Comment établir un rapport entre une valeur moyenne définie par le « temps socialement nécessaire » et une valeur d'une production reportée à l'échelle individuelle? Comment élargir ces notions à la sphère hors travail?

Il nous semble donc bien, au terme de ce tour d'horizon, qu'il existe un décalage entre les notions théoriques que nous avons développées, et les mesures pratiques qui pourraient leur être appliquées. Aussi, dans la mesure même où la relation entre formation et emploi peut contribuer effectivement à cerner la qualification, nous tenterons, à présent, de l'éprouver sur un terrain, difficile et limité, mais plus sûr, celui de l'observation. Après ce dernier détour, nous chercherons, à partir des relations entre formation et emploi, à établir des hypothèses pour une approche de la qualification.

NOTES

¹ Cité par Labisch G., et Benussan G., *Dictionnaire critique du marxisme*, P.U.F., Paris, 1982, p. 150.

² Ledrut, R., *Sociologie du chômage*, Paris, P.U.F., 1966.

³ Alaluf M., Desmarez P. et Domb I., « Life patterns of poorly educated young unemployed people in the Charleroi region », in *Growing up without work—Two case studies*, European center for work and society, Vangorcum, Assen, 1983, pp. 57-97.

⁴ L'échantillon se limitait à 89 interviews approfondies de chômeurs habitant la région de Charleroi.

⁵ Il s'agit d'un programme de recherche de la Fondation Européenne de la Culture concernant « les chômeurs et leur culture ».

⁶ Particulièrement en une période de chômage généralisé et dans une région en pleine dépression économique comme Charleroi.

⁷ Lazarsfeld P., Jahoda M., Zeisel H., *Les chômeurs de Marienthal*, éd. de Minuit, Paris, 1981.

⁸ *Idem*, Préface de Bourdieu P., p. 10.

⁹ *Le travail en miettes*, *op. cit.*, p. 218.

¹⁰ « Les 'activités latérales' » diffèrent précisément par l'absence de cet élément d'obligation économique, de contrainte institutionnelle et se signalent par diverses nuances de contingence et de choix », *Le travail en miettes*, *op. cit.*, pp. 214-215.

¹¹ Rosanvallon P., « Le développement de l'économie souterraine et l'avenir des sociétés industrielles », in *Le débat*, n° 2, juin 1980, pp. 15 à 27, p. 15.

¹² *Ibidem*, p. 18.

¹³ *Ibidem*, p. 25.

¹⁴ Minc A., « La fin du plein emploi: accident ou fatalité? », in *Le débat*, n° 2, juin 1980, pp. 3 à 14, p. 4.

¹⁵ « La sphère hors travail est organisée, dans notre société sur le même moule que la sphère du travail (...). Une importante littérature a mis en évidence la pauvreté des loisirs dans les sociétés industrielles. On y découvre une O.S.L. (Organisation Scientifique des Loisirs) comparable à l'O.S.T. et qui se caractérise par une spécialisation et une parcellisation spatiale (...), une recherche permanente de l'efficacité sociale qui détruit toute spontanéité toute authenticité », Linhart D., « Pour une prospective du travail », in *Sociologie du travail*, n° 2, 1982, pp. 178 à 191, p. 186.

¹⁶ Linhart D. et Tourreau R., « Mon vendredi, qui gagne au change? », in *Revue française des affaires sociales*, n° 1, mars 1981, pp. 139 à 160.

¹⁷ Dans le cadre de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail un grand nombre d'études ont été menées sur ce thème dans les divers pays européens. Une synthèse de ces recherches est présentée par cette Fondation in *Le travail posté dans la Communauté européenne — Le secteur de l'industrie*, Dublin, 1981.

¹⁸ Knulst W.P., *Een weektijd*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 1977.

¹⁹ Friedmann G. et Tréanton J.R., « Vie de travail et vie hors travail, industrie et société », *op. cit.* Selon Touraine A., *Sociologie de l'action*, éd. du Seuil, Paris, 1965, le travailleur cherche dans le loisir à la fois « une adaptation qui lui permette de redonner un sens « naturel » à son travail, et des compensations grâce auxquelles il s'affirme comme conscience et non comme simple rouage de la mécanique sociale. « Dans ses activités de loisir, le travailleur se « décharge en agressivité », tandis qu'il se dégage de la dépersonnalisation de la civilisation technicienne par le retrait », p. 430.

²⁰ Rosanvallon P., Boulin J.Y., Huiban J.P. et Loos J, *Survey des recherches sur l'articulation temps de travail et temps libre en Europe*, Centre de Recherche « Travail et société », Université de Paris IX Dauphine, novembre 1982.

²¹ C'est pourtant cette idée qui se trouve implicitement à la base de la distinction opérée par Gorz, A., *Adieux au prolétariat*, éd. Galilée, Paris, 1980, entre secteurs autonome et hétéronome. Ainsi dans le premier de ces secteurs, de nature associative et conviviale, les activités de travail seraient épanouissantes, mais par contre la rémunération des travailleurs serait faible et le temps de travail prolongé. Dans le second secteur, composé de grandes entreprises et administrations, le travail serait répétitif et soumis aux règles du rendement, mais en compensation, les salaires seraient élevés et le temps de travail réduit, permettant à l'individu frustré dans son travail, de se réaliser ainsi en dehors de celui-ci.

²² Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, op. cit., p. 172.

²³ Doucy A., « Sociologie du travail et socialisme », in *Socialisme*, n° 40, 1960, pp. 446 à 461.

²⁴ Suivant la terminologie de Friedmann G., « Au travail et hors travail, l'ouvrier est un seul et même homme », in *Le travail en miettes*, op. cit., p. 181.

²⁵ Doucy A., « Sociologie du travail et socialisme », op. cit., p. 456.

²⁶ Touraine A., *Sociologie de l'action*, op. cit.

²⁷ *Ibidem*, p. 39.

²⁸ Cette idée se rapporte à toute une conception de la personne humaine. S'opposant au taylorisme, Touraine écrit : « toutes les observations, toutes les expériences des physiologistes, des psychologues et des psychosociologues ont montré à quel point la cadence et la qualité de la production étaient affectées par les réactions particulières des hommes au travail, qui ne sont pas des outils de la production, mais des personnes », « L'organisation professionnelle de l'entreprise », in Friedmann et Naville, *Traité de sociologie du travail*, op. cit., tome 1, p. 397.

²⁹ *Sociologie de l'action*, op. cit., p. 430.

³⁰ Touraine A., *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, C.N.R.S., Paris, 1955.

³¹ *Ibidem*, p. 392.

³² Touraine A., « L'organisation professionnelle de l'entreprise », op. cit., tome 1, p. 391.

³³ *Ibidem*, p. 393.

³⁴ *Ibidem*, p. 402.

³⁵ *Ibidem*, p. 392.

³⁶ *Ibidem*, p. 404.

³⁷ *Ibidem*, p. 398.

³⁸ Touraine A., *Sociologie de l'action*, op. cit., p. 265.

³⁹ *Essai sur la qualification du travail*, op. cit.

³⁹ Touraine A., « L'organisation professionnelle de l'entreprise », in Friedmann et Naville, *Traité de sociologie du travail*, op. cit., tome 1, p. 40.

⁴⁰ *Ibidem*. Cette considération montre que la conception de Naville est déformée par Touraine. Comme nous l'avons montré dans notre chapitre V, à aucun moment Naville ne se limite à la formation professionnelle; son temps de formation concerne tout le système d'enseignement.

⁴¹ Touraine A., *Sociologie de l'action*, op. cit., p. 266.

⁴² Touraine A., « L'organisation professionnelle de l'entreprise », in Friedmann et Naville, *Traité de sociologie du travail*, op. cit., tome 1, p. 392.

⁴³ Touraine A., « L'organisation professionnelle de l'entreprise », in Friedmann et Naville, *Traité de sociologie du travail*, op. cit., tome 1, p. 392.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 394.

⁴⁵ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, op. cit., p. 31. Ce point de vue est partagé par Benoit-Guilbot O., et Durand C., « De la théorie à la recherche : la conscience ouvrière de A. Touraine », in *Sociologie du travail*, n° 2, avril-juin 1967, pp. 210 à 215.

⁴⁶ Touraine A., *La conscience ouvrière*, Le Seuil, Paris, 1966. A aucun moment par exemple l'entreprise Gaz-Electricité n'est analysée dans le livre en tant qu'entreprise nationalisée.

⁴⁷ Benoit-Guilbot O., et Durand C., « De la théorie à la recherche : la conscience ouvrière de A. Touraine », op. cit., p. 214.

⁴⁸ C'est sans doute cette conception étroite de la qualification qui limite également à la formation professionnelle en entreprise, la notion de « temps de formation nécessaire ».

⁴⁹ Touraine A., *La conscience ouvrière*, *op. cit.*

⁵⁰ Touraine A., *Le mouvement de mai ou le communisme utopique*, Le Seuil, Paris, 1968, p. 164.

⁵¹ Voir notamment à ce sujet Touraine A., *L'après-socialisme*, Grasset, Paris, 1980.

⁵² Touraine A., *op. cit.*, pp. 465 à 469, « Nouveaux problèmes, nouveaux mouvements sociaux ».

⁵³ Voir à ce sujet Linhart D., « Pour une prospective du travail », *op. cit.*

⁵⁴ Touraine A., « L'organisation professionnelle de l'entreprise », in Friedmann et Naville, *op. cit.*, tome 1, p. 390.

⁵⁵ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, *op. cit.*, p. 79.

⁵⁶ Touraine A., *Sociologie de l'action*, *op. cit.*, p. 255. L'auteur définit cependant ainsi la portée de son ouvrage : « en partant du travail, nous voulons rompre absolument avec une sociologie des valeurs, nous débarrasser du choix impossible entre la reconnaissance des principes qui orientent l'action sociale et des conditions matérielles dans lesquelles apparaissent ces principes, à la fois donc absolus et relatifs », p. 38. En l'occurrence, dans l'analyse de la qualification les « principes » tout comme « les conditions matérielles » ayant été dilués dans « le jugement social », nous aboutissons paradoxalement à une « sociologie des valeurs » dont le fondement serait l'opinion.

⁵⁷ Touraine A., *L'après-socialisme*, *op. cit.*, p. 209.

⁵⁸ Rolle P., *Introduction à la sociologie du travail*, *op. cit.*, p. 119.

⁵⁹ Touraine A., *La conscience ouvrière*, *op. cit.*, p. 125.

⁶⁰ Touraine A., « L'aliénation, de l'idéologie à l'analyse », in *Sociologie du travail*, n° 2, avril-juin 1967, pp. 192 à 201, p. 197.

⁶¹ Amiot M., « L'intervention sociologique, la science et la prophétie », pp. 418 à 424, et Touraine A., « Réponse à M. Amiot », pp. 426 à 430, in *Sociologie du travail*, n° 4, octobre-décembre 1980.

⁶² Marx K., introduit la notion de « force de travail », car le travail ne peut être échangé puisque étant la source de la valeur, il n'a pas de valeur lui-même. L'ouvrier « vend donc à titre temporaire la disposition de sa force de travail » et non son travail. *Fondements de la critique de l'économie politique*, tome 1, *op. cit.*, p. 240.

⁶³ Le fait « que les ouvriers touchent en tant que consommateurs, dans la sphère des jouissances, leur confère un tout autre poids dans la production que n'en avaient les travailleurs de l'antiquité, du Moyen Age ou de l'Asie, d'hier et d'aujourd'hui », Marx K., *Fondements de la critique de l'économie politique*, *op. cit.*, tome 1, p. 233.

⁶⁴ Naville P., détaille cette question dans *Le nouveau Léviathan 1. De l'aliénation à la jouissance*, Anthropos, Paris, 1967, (1^{ère} édition, 1957).

⁶⁵ Naville P., « Temps, travail, loisir », *op. cit.*, p. 445.

DEUXIEME PARTIE

STRUCTURES DE L'EMPLOI, NIVEAUX
DE FORMATION DES TRAVAILLEURS
ET RAPPORTS DE TRAVAIL :
OBSERVATIONS A PARTIR DES RESULTATS
D'ENQUETES SECTORIELLES ET LOCALES

*« Un objet ne tient pas tellement à son nom qu'on
ne puisse lui en trouver un autre qui lui convienne
mieux ».*

*René Magritte,
« La révolution surréaliste »,
décembre 1929*

Stabilité des structures de l'emploi et niveau d'instruction des travailleurs : le cas des fabrications métalliques, de la chimie et de la construction

Malgré des spécificités propres aux structures de l'emploi des différentes activités analysées, dans l'ensemble, l'importance des diplômés à formation générale et de ceux répertoriés comme occupant une position professionnelle sans rapport avec leur formation initiale met en évidence la distance entre classement professionnel et titre scolaire. La stabilité relative des structures de l'emploi au cours des années considérées, alors que le niveau scolaire des travailleurs augmente de manière très sensible, constitue également une caractéristique générale. De même, le contraste entre l'importance de la formation professionnelle dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre et son absence dans les classifications conventionnelles est frappant. La mise en œuvre d'une même technique entraîne cependant une grande dispersion des tâches effectuées par les travailleurs. Aussi, pour comprendre la structuration du travail, est-ce moins à la technique mise en œuvre que l'on doit s'intéresser qu'à la manière dont l'entreprise utilise le processus technique.

La confrontation de recherches qui se sont développées tout en s'ignorant, confrontation que nous avons tentée dans la première partie de ce travail, entraîne un questionnement nouveau et laisse entrevoir une logique d'ensemble.

Questions quant aux déterminations entre formation et emploi et logique quant à la structuration des rapports entre le travailleur et son travail. Problèmes certes difficiles puisque enserrés dans des moments différents, celui du temps où il convient d'apprendre et qui est enfermé dans l'école, et puis celui où il faut travailler et qui s'identifie à l'atelier ou au bureau. Conceptions différentes aussi de l'apprentissage et du travail: peut-on clairement désigner des contenus de formation qui se rapportent à des postes déterminés? Alors, pour autant qu'il existe un rapport entre formation et emploi, la formation devrait logiquement hiérarchiser les emplois. Plus de formation devrait correspondre à plus de qualification et à un niveau d'emploi élevé dans la hiérarchie professionnelle. Par rapport à ces durées, celle de la formation et celle de l'emploi, intervient aussi la logique du marché, qui peut définir comme dérisoire un travailleur qui aurait bénéficié d'une importante formation. Alors que l'on cherche une mesure de la qualification, on se trouve bien en présence de temporalités dont les registres se situent sur des plans différents: le temps de formation et le marché.

Alors même que nous éprouvons tant de difficultés à situer nos analyses dans une certaine temporalité et dans un même espace, comment évaluer la pertinence des thèses, largement admises pourtant, qui postulent, avec l'introduction de technologies nouvelles dans la production, l'incorporation du savoir et savoir-faire des ouvriers dans les machines, en conséquence la déqualification des travailleurs et la polarisation des structures de l'emploi entre la masse des travailleurs déqualifiés et le petit nombre de surqualifiés?

L'observation empirique des situations de travail doit à ce stade contribuer à éclaircir le débat. Si déqualification il y a, on devrait pouvoir en repérer les manifestations et la polarisation des structures de qualification devrait directement transparaître de tout recensement de l'emploi. Nous utiliserons pour ce faire les résultats de différentes études que nous avons menées en Belgique. Trois secteurs d'activité seront examinés: les fabrications métalliques qui occupent un grand nombre de travailleurs et dont les activités sont très diversifiées; l'industrie chimique qui connaît une intégration de l'électronique et des biotechnologies dans la production et où l'automatisation de la production est relativement poussée et l'industrie de la construction, secteur encore pour une grande part traditionnel,

qui est une industrie « de forme » par excellence puisqu'il s'agit de manipuler des matériaux pour édifier une route, une maison... La chimie et la construction se situent en quelque sorte aux deux extrêmes de l'activité industrielle et peuvent fournir à travers leurs formes d'organisation, des indications complémentaires sur le mouvement des qualifications

A. Les fabrications métalliques

a) L'enquête

Nos résultats se basent sur des enquêtes que nous avons menées entre 1966 et 1977 dans le secteur des fabrications métalliques dans le cadre du Centre d'étude des problèmes sociaux et professionnels de la technique (C.E.P.S.P.T.). Il s'agit de recensements annuels de l'emploi dans un échantillon d'entreprises ¹ selon le niveau de formation et l'âge des travailleurs et pour les ouvriers suivant leur classification, la « fonction » et le « métier » exercés.

Globalement, les ouvriers spécialisés forment le groupe le plus important dans l'emploi sectoriel, suivi des ouvriers qualifiés et des manœuvres.

La part occupée par les diplômés à formation technique par rapport aux formations générales est importante en ce qui concerne les employés. Plus de la moitié des universitaires en fonction sont des ingénieurs civils.

Globalement, les ouvriers spécialisés forment le groupe le plus important des ingénieurs techniciens, ingénieurs industriels ou techniciens gradués. Dans le groupe des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur ou inférieur, la moitié a une formation technique ou professionnelle. Parmi les ouvriers, deux tiers des qualifiés ont suivi un enseignement technique ou professionnel. Ceux-ci sont ouvriers sur machines-outils, ajusteurs, soudeurs, mécaniciens d'entretien, électriciens d'entretien et de montage, outilleurs... Un tiers des ouvriers spécialisés est détenteur d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel. La majorité d'entre eux n'a pas d'autre diplôme que celui de l'enseignement primaire.

Les taux d'encadrement s'établissent de la façon suivante dans l'ensemble du secteur : pour un universitaire, on trouve 2 diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, 5 diplômés de l'enseignement secondaire inférieur, 14 ouvriers qualifiés, 20 spécialisés et 7 manœuvres.

Au total, les femmes forment près de 18 % de l'emploi des fabrications métalliques. On remarque très nettement, aussi bien parmi les employés que les ouvriers, que la part des femmes dans l'emploi est d'autant plus élevée que l'on envisage des niveaux de formation plus bas. Ainsi 3 % des employés universitaires sont des femmes contre 31 % des diplômés de l'enseignement secondaire inférieur. Parmi les ouvriers, les femmes représentent 2 % environ des ouvriers qualifiés et 32 % des manœuvres.

Les chiffres confirment le maintien des critères traditionnels de recrutement et des mécanismes de carrière qui tendent à exclure les femmes des positions d'autorité et de pouvoir dans les entreprises. Il semble bien qu'à niveau de formation égal, les femmes ont toujours moins de chances que les hommes d'occuper des fonctions de responsabilité hiérarchique

b) Titre scolaire et classement professionnel

Le croisement entre niveau de qualification (ouvriers qualifiés, spécialisés et manœuvres) et niveau de formation montre l'importance du nombre de personnes qui occupent une fonction précise dans les structures de l'emploi sans détenir pour autant un titre scolaire considéré comme correspondant à l'emploi occupé. Cette non-concordance n'est pas spécifique aux ouvriers, mais, nous le verrons, concerne également les employés.

Dans les questionnaires d'enquête, les personnes mentionnées en regard d'un niveau de formation sont-elles détentrices du diplôme en question ou sont-elles supposées remplir des fonctions qui normalement seraient dévolues à des diplômés ? Problème réel dans l'interprétation des chiffres, cette imprécision ne posait cependant pas de problème dans la démarche qui présidait à ces enquêtes.

En effet, ces études devaient quantifier un état actuel de la situation en vue de prévoir « les besoins immédiats, à court, moyen et éventuellement à long terme » en personnel. Or, et compte tenu de l'accroissement des populations scolaires, il était bien clair que les postes détenus par des « autodidactes » seraient ensuite occupés par des diplômés.

Dans le contexte idéologique où ces enquêtes ont été construites et réalisées, on attendait du système d'éducation qu'il fournisse en grand nombre des jeunes cadre compétents, rompus aux techniques du « management », des « relations humaines » et du « marketing ». La modernisation, pensait-on, exige de réduire le nombre et la part des travailleurs autodidactes². D'autant plus que la multiplication des diplômés sur le marché pourrait également contribuer à freiner les hausses de salaire dont

bénéficient à ce moment certaines catégories de diplômés. N'est-ce pas aussi dans ces termes que l'on peut comprendre les réflexions relatives aux effets inflationnistes d'un système scolaire trop restrictif ?

Puisque la logique des projections des tendances antérieures suppose le remplacement progressif des « autodidactes » par des diplômés, il était cohérent de tenter de recenser les « non-diplômés » occupant des fonctions de diplômés. Globalement on enregistre que 12 % du personnel des fabrications métalliques occupe un emploi sans détenir pour autant de diplôme correspondant. Ce pourcentage serait de 12 % parmi les ouvriers et de 11 % chez les employés. 9 % des personnes occupant des fonctions d'universitaires n'auraient pas un titre universitaire, tout comme 15 % des personnes renseignées comme diplômées de l'enseignement technique supérieur, 17 % des personnes classées parmi les diplômés de l'enseignement technique secondaire supérieur et 36 % des ouvriers qualifiés n'ont pas le diplôme considéré comme adéquat à leur fonction.

Dans une étude plus récente portant sur une activité particulière du sous-secteur de la distribution, de l'entretien et de la réparation automobile³, on trouve des indications supplémentaires, concernant les « non-diplômés ». Cette étude relève, pour l'ensemble des ouvriers et employés techniques figurant dans la population échantillon (7 740 personnes), 18,4 % de personnes dont la position professionnelle est sans rapport avec la formation mais résulte de l'expérience acquise sur le tas, et 7 % des personnes interrogées sont cataloguées « sans formation ». De même, lors de l'engagement de jeunes travailleurs, 67 % des entreprises interrogées déclarent ne pas accorder d'importance au fait que le candidat travailleur possède ou non un diplôme.

L'enquête révèle cependant que « lorsque des jeunes travailleurs sont engagés dans les entreprises de garage, les échelons auxquels ils débent varient en fonction du fait qu'ils possèdent ou non un diplôme ». Les « non-diplômés » sont engagés au départ comme « manœuvres » alors que les autres le sont à des niveaux plus élevés (manœuvres spécialisés et qualifiés 2^e classe). Cependant, les employeurs déclarent que les jeunes diplômés sont engagés comme manœuvres simples voire même comme apprentis. Le rapport donne l'explication suivante à cette discordance entre le discours et la pratique : « en déclarant que la détention d'un diplôme n'a que peu d'importance au moment de l'engagement, l'on se place dans une situation qui permet de déterminer, cas par cas, le niveau du salaire du travailleur. Un discours inverse codifierait peut-être plus rigoureusement les échelons de départ des jeunes diplômés ... Il n'est donc

pas étonnant que ces pratiques paraissent fortement dévalorisantes à ceux qui ont suivi un enseignement »⁴

c) Evolution des structures de l'emploi

A partir des données que nous avons rassemblées lors des enquêtes du C.E.P.S.P.T., nous avons pu constituer des séries statistiques suffisamment longues pour faire une analyse de l'évolution des structures de l'emploi dans l'industrie des fabrications métalliques. Elles nous permettent de discerner quelques grandes tendances.

Les séries statistiques constituées par nos enquêtes pour les fabrications métalliques permettent de constater une augmentation de l'emploi total de 1967 à 1974, pour diminuer ensuite sensiblement jusqu'en 1977. Les chiffres plus récents confirment cette diminution. Bien que cette régression affecte aussi bien les ouvriers que les employés, la part de ces derniers dans l'emploi tend à augmenter.

Parmi les employés, les taux d'encadrement en universitaires, en diplômés de l'enseignement technique secondaire supérieur et technique supérieur ne se modifient pas sensiblement. On note toutefois un léger accroissement des diplômés de l'enseignement technique secondaire supérieur. On observe également une stabilité remarquable des parts relatives des ouvriers qualifiés, spécialisés et des manœuvres.

En d'autres termes, ces séries tendent à démentir un certain nombre de considérations faisant état d'une demande accrue en personnel scientifique et technique qualifié ainsi que d'une diminution des ouvriers non qualifiés.

Les données du recensement général de la population de 1970 et celles de l'enquête socio-économique de 1977 fournies par l'Institut National de Statistique permettent de reconstituer la situation de l'emploi des fabrications métalliques (y compris le commerce de gros des produits de cette industrie) suivant le niveau de formation des travailleurs. Des caractéristiques et des tendances assez nettes se dégagent de leur comparaison.

Ainsi peut-on remarquer l'importance très grande de la catégorie des diplômés de l'enseignement primaire. La part relative de ceux-ci a toutefois très considérablement diminué de 1970 à 1977.

Dans les activités industrielles, le nombre de diplômés de l'enseignement secondaire technique et professionnel inférieur et supérieur (109 655 en 1977) est relativement plus important que celui des diplômés de l'enseigne-

Tableau n° 1 — Evolution de la qualification professionnelle dans l'ensemble du secteur des fabrications métalliques de 1967 à 1977 (extrapolations de l'échantillon global à la population totale du secteur — données nationales)

Niveaux de formation	Années											
	1967		1970		1972		1974		1975		1977	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
— Ingénieurs civils — Doct. & Lic. en sciences	2 821	0,9	2 630	0,8	2 683	0,8	3 235	0,9	3 284	0,9	3 137	0,9
	297	0,1	438	0,1	457	0,1	474	0,1	578	0,2	Repris dans « autres universi- taires »	
— Doct. & Lic. sc. écon., comm., adm., pol., soc. — Doct. en droit — Autres universitaires	1 481	0,5	1 381	0,4	1 658	0,5	1 890	0,5	2 040	0,6	2 007	0,6
	262	0,1	229	0,1	226	0,1	242	0,1	256	0,1	279	0,1
	370	0,1	547	0,1	733	0,2	853	0,2	717	0,2	757	0,2
Total universitaires												
— Ingén. techniciens A1 — Graduels niv. A6/A1 — Autres dipl. ens. T. Sup.	5 231	1,7	5 225	1,5	5 757	1,7	6 694	1,8	6 875	1,9	6 180	1,8
	6 084	1,9	7 997	2,3	8 696	2,5	9 582	1,8	9 660	2,7	9 527	2,8
	3 657	1,2	3 828	1,1	4 945	1,4	5 480	1,4	5 421	1,5	3 795	1,1
	1 506	0,5	2 014	0,6	2 457	0,7	2 118	0,6	2 160	0,6	1 562	0,5
Total dipl. ens. T. Sup.												
— Technic. A2 ou B1 — Dipl. A6/A2 ou B3/B1	15 450	5,0	17 102	4,9	17 890	4,2	20 242	5,3	19 618	5,4	15 680	4,6
	8 098	2,5	9 030	2,6	10 139	2,9	9 785	2,6	9 615	2,7	16 501	4,9
Total dipl. ens. T. sec. Sup.												
— Autres diplômés	23 548	7,5	26 132	7,5	28 029	8,1	30 027	7,9	29 233	8,1	32 181	9,4
	29 753	9,6	31 377	9,0	31 159	9,0	33 323	8,7	32 510	9,0	30 582	9,0
Total des employés												
— Ouvriers qualifiés — Ouvriers spécialisés — Mineurs	69 779	22,4	76 573	21,9	81 043	23,3	87 224	22,9	85 859	23,7	83 827	24,6
	85 811	27,5	93 134	26,6	93 477	26,9	96 821	25,4	96 957	26,8	85 239	25,0
	103 724	33,9	122 454	35,0	124 199	35,7	143 558	37,7	127 281	31,1	122 707	35,9
	50 793	16,2	57 741	16,5	48 928	14,1	53 423	14,0	52 221	14,4	49 438	14,5
Total des ouvriers												
	242 328	77,6	273 329	78,1	266 604	76,7	293 802	77,1	276 459	73,3	257 404	75,4
Total du personnel												
	312 107	100,0	349 902	100,0	347 647	100,0	381 026	100,0	362 318	100,0	341 231	100,0

Source : C.E.P.S.P.T.

ment général (38 719 en 1977). Cette importance des diplômés du technique et du professionnel se retrouve dans l'emploi ouvrier des fabrications métalliques⁵.

Entre 1970 et 1977, on observe une augmentation sensible des diplômés de l'enseignement secondaire inférieur et supérieur. Dans les activités industrielles, cette augmentation se manifeste par un accroissement des diplômés de niveau secondaire inférieur (+ 17 %) et supérieur (+ 40 %), que l'orientation de ceux-ci soit technique et professionnelle (+ 20 %) ou générale (+ 30 %). On note également une augmentation des diplômés du secondaire dans les activités commerciales: l'accroissement est d'environ 60 % pour le secondaire inférieur et supérieur et se traduit de manière plus accentuée pour les diplômés à orientation technique (+ 75 %) que générale (+ 50 %).

Pour cette même période, on remarque aussi un accroissement important de la part relative des universitaires dans les activités industrielles et commerciales des fabrications métalliques et une augmentation moindre des diplômés de l'enseignement supérieur non-universitaire.

Si l'on tient compte de la diminution de l'emploi dans les activités industrielles (- 13 %), l'accroissement en chiffres absolus et relatifs des diplômés de l'enseignement moyen, supérieur et universitaire prend un caractère encore plus significatif dans l'industrie des fabrications métalliques. Dans le commerce de gros, on enregistre un accroissement de l'emploi global mais également une augmentation absolue et relative des diplômés de niveau moyen, supérieur et universitaire.

La comparaison entre l'évolution des structures de l'emploi sur base des chiffres du C.E.P.S.P.T. et celles révélées par les recensements de la population fournit, nous semble-t-il, une indication particulièrement significative pour notre recherche. En effet, l'enquête du C.E.P.S.P.T. est menée à partir des entreprises et le niveau de formation de la population apparaît, aussi bien pour les répondants au questionnaire que pour les chercheurs qui mettent en œuvre les réponses, comme une structure des qualifications. La situation est d'ailleurs particulièrement claire pour le personnel ouvrier puisque la terminologie utilisée est celle d'ouvrier qualifié, spécialisé et manœuvre. Le recensement général de la population, tout comme l'enquête socio-économique se basent sur un questionnaire rempli par les particuliers à domicile. Il n'y a pas ici de superposition entre situation hiérarchique dans la production ou fonction professionnelle et niveau de diplôme. Il s'agit de données concernant le niveau d'instruction des individus en dehors des positions professionnelles. Le contraste entre l'évolution des niveaux de formation des travailleurs,

Tableau n° 2 — Répartition de l'emploi suivant le niveau de formation — 1970 à 1977

	Enseignements primaires, secondaires inférieurs, non achevés, aucun enseignement inconnu	Secondaire inférieur		Secondaire supérieur		Enseignements normaux, inférieurs et garderies	Enseignements supérieurs, non universitaires ou assimilés	Enseignements artistiques	Enseignements universitaires	Total
		Enseignement général	Enseignements techniques et professionnels	Enseignement général	Enseignements techniques et professionnels					
Industries des fabrications métalliques	1970	218 790	17 040	64 584	12 784	26 902	12 813	604	6 774	36 113
	%	60,6	4,7	17,9	3,5	7,4	3,6	0,2	1,9	100,0
1977	143 258	24 314	70 797	14 405	38 858	13 493	13 493	837	9 497	31 595
	45,3	7,7	22,4	4,6	12,3	4,3	4,3	0,3	3,0	100,0
Commerce de gros (fabr. métall.)	1970	11 856	2 887	3 124	3 321	2 831	1 912	112	1 634	2 785
	%	42,6	10,4	11,2	11,9	10,2	6,9	0,4	5,8	100,0
1977	12 374	4 807	4 868	4 868	5 272	2 922	2 922	306	2 813	3 801
	32,6	12,6	12,8	11,9	13,9	7,6	7,6	0,8	7,4	100,0

Sources: I.N.S.

interprétés en termes de structure de qualification (enquête C.E.P.S.P.T.) et niveau d'instruction (données I.N.S.) devient particulièrement significatif. Alors qu'on observe une relative stabilité dans les structures de qualification, le niveau d'instruction des travailleurs occupés dans les fabrications métalliques augmente considérablement. *Autrement dit, pour occuper un même niveau dans la hiérarchie professionnelle, il faut avoir un niveau d'instruction nettement plus élevé en 1977 qu'en 1970.*

d) Hétérogénéité du secteur et des classifications dans les fabrications métalliques

Les données sur lesquelles se base notre analyse du secteur des fabrications métalliques proviennent soit de statistiques concernant le secteur, soit des enquêtes que nous avons réalisées et qui tendent à détailler les structures de l'emploi au niveau du secteur. En d'autres termes, si nous avons pu reconstituer des structures de l'emploi et situer quelque peu la place des formations dans ces structures, nous ne pouvons cependant effectuer à ce niveau d'analyse des articulations entre structure de l'emploi, structure des entreprises et organisation du travail.

L'étude du secteur de la distribution, de l'entretien et de la réparation automobile (garages) à laquelle nous nous sommes déjà référés⁶, montre l'importance sur l'emploi de caractéristiques comme :

- l'appartenance ou la non-appartenance de l'entreprise à un réseau de marque automobile;
- la nature exacte du lien de concession entre l'entreprise et la marque quand ce lien existe;
- la taille de l'entreprise;
- le fait d'effectuer des réparations et des entretiens multimarques ou limités à une seule gamme de véhicules automobiles;
- les différentes activités exercées habituellement dans l'entreprise;
- le fait d'être un atelier de réparation et d'entretien de véhicules automobiles ou un atelier spécialisé dans des réparations limitées.

Chaque garage par le simple fait de se situer dans une ou plusieurs de ces catégories présente, suivant cette étude, des spécificités dans la formation professionnelle du personnel. L'appartenance à une catégorie n'est cependant pas un fait donné et stable mais résulte de la stratégie des entreprises, des groupes industriels et financiers et de la structuration des activités. De même, les formes et les contenus des négociations collectives contribuent largement à spécifier les structures de l'emploi.

En fait, une analyse systématique des formes de structuration spécifique du rapport salarial dans les fabrications métalliques aurait exigé une analyse intégrant à la fois l'étude :

- 1° des structures de l'emploi dans ses rapports entre formation et activité professionnelle;
- 2° des formes spécifiques de division et d'organisation du travail, et enfin,
- 3° des formes de négociation collectives et de régulation des conflits.

Dans notre recherche, les enquêtes que nous avons menées, comme les renseignements dont nous pouvions disposer, nous limitaient d'emblée au premier point, à savoir l'analyse des structures de l'emploi.

Les définitions des classifications et qualifications retenues dans les conventions collectives sectorielles, servant à différencier les salaires pour les diverses catégories professionnelles, admises et reconnues paritairement selon des normes, des pratiques et des traditions sectorielles, pouvaient également constituer un élément utile pour notre propos. Nous n'avons cependant pas trouvé, dans ces conventions, de classification propre aux ouvriers des fabrications métalliques. En effet, une classification a été établie et mise en vigueur en 1963 unilatéralement par l'organisation patronale, seule son application devant être discutée paritairement. Elle fut en conséquence dénoncée par les organisations syndicales. Cette question fut par la suite écartée des négociations au profit des revendications visant à rapprocher les statuts ouvriers et employés et à instaurer un salaire mensuel minimum. On ne dispose que des classifications conclues dans le cadre de secteurs spécifiques comme le montage de ponts et charpentes et le secteur des garages. Il est intéressant de constater que les définitions reprises sont assez proches de celles utilisées par les enquêtes du C.E.P.S.P.T., bien qu'elles distinguent un plus grand nombre de niveaux que ceux d'ouvriers qualifiés, spécialisés et manœuvres.

En ce qui concerne les employés, une convention collective est en vigueur pour le secteur des fabrications métalliques. La classification mentionnée dans cette convention distingue six types d'employés (employés administratifs, techniciens d'atelier, dessinateurs, chimistes, contremaîtres, traceurs appointés) et au sein de chaque type, plusieurs catégories ou échelons. Ainsi, au fur et à mesure que l'on considère des catégories ou échelons élevés (qui correspondent donc à des salaires plus importants), l'âge de départ normal augmente (21 ans pour le premier échelon et 30 ans pour le dernier) et les exigences en matière de formation deviennent plus grandes.

De plus, la diversité sous-sectorielle et régionale des conventions collectives traduit aussi bien l'hétérogénéité et la multiplicité de toutes les

activités qui constituent les fabrications métalliques, que le caractère conflictuel et la détérioration des relations collectives du travail qui rendent de plus en plus difficile la conclusion des conventions collectives nationales. L'interprétation donnée par les répondants aux questionnaires d'enquête montre bien que les réponses recouvrent implicitement des niveaux hiérarchiques et des niveaux de formation. Si bien que le niveau de qualification, dans les définitions explicites comme dans les conduites implicites des répondants, se rapporte à un niveau de formation, une expérience de travail et un classement dans une hiérarchie professionnelle.

e) Le marché de l'emploi

Depuis 1974, la diminution de l'emploi paraît nette dans les fabrications métalliques, même si les manifestations en sont divergentes suivant les sous-secteurs d'activité considérés. Si l'on examine l'évolution sectorielle récente du chômage, c'est-à-dire les dénombrements des chômeurs selon la branche d'activité dans laquelle ils étaient occupés précédemment (à l'exclusion donc des jeunes à la recherche d'un premier emploi), leur nombre dans les fabrications métalliques a été multiplié par cinq entre 1971 et 1983. Cette augmentation a été particulièrement sensible depuis 1975, ce secteur ayant connu les taux annuels d'accroissement les plus élevés en 1975 et 1981. L'évolution du chômage reproduit donc celle de l'emploi sectoriel.

L'emploi présente cependant une évolution paradoxale. Comment concilier en effet, le fait que simultanément le chômage connaisse un accroissement aussi considérable, que l'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement moyen et supérieur soit tellement important et que la part des « autodidactes » dans l'emploi reste toujours aussi significative ?

En réalité, ces évolutions mettent en évidence le fait que le marché de l'emploi n'est pas un milieu homogène et transparent, où s'opérerait automatiquement l'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi. Les normes spécifiques de sélection et de recrutement du personnel, qu'elles soient explicites ou implicites, contribuent largement à structurer le marché de l'emploi. L'augmentation du niveau scolaire des actifs et la stabilité des structures de qualification ne reflètent-elles pas simplement le niveau d'exigence accru des employeurs pour les mêmes fonctions, situation rendue possible par un contexte de crise et de chômage ? La critique du système scolaire « archaïque », « sans utilité pratique », « coupé de la vie », donc inadapté aux besoins des entreprises, ne correspond-elle

pas justement à une tendance visant à peser sur le marché de l'emploi de manière à réduire les coûts salariaux ?

Or, la diversité des formations scolaires, parfois tout à fait excentriques, dans les fabrications métalliques incite à mettre en évidence le caractère relativement autonome de la logique de classement professionnel par rapport aux titres scolaires.

Même dans les fonctions de cadre apparemment les plus techniques, la part des « autodidactes » n'est pas négligeable. Le « manque d'ajustement » entre formation et emploi ne peut pas selon nous être attribué à un simple « mal-ajustement » mais, au moins pour une part, à une politique délibérée et, en tout cas, à une logique des entreprises qui se traduit dans le fonctionnement du marché de l'emploi. C'est pourquoi l'étude concrète du fonctionnement du marché est nécessaire pour situer les rapports entre formation et emploi dans les activités économiques.

Globalement, par rapport aux autres secteurs examinés, c'est dans les fabrications métalliques que l'on observe les proportions les plus grandes de diplômés de l'enseignement technique secondaire supérieur et de l'enseignement technique supérieur. Cependant, beaucoup de caractéristiques communes à d'autres secteurs d'activité se retrouvent également dans les fabrications métalliques. La principale d'entre elles réside, d'une part, dans l'importance très grande du groupe des diplômés de l'enseignement primaire dans l'emploi total et, d'autre part, dans la diminution évidente des effectifs de ce groupe au cours des dernières années. Cette constatation prend tout son sens lorsque l'on met en regard la stabilité des structures de qualification de l'emploi, et en particulier des proportions d'ouvriers qualifiés, ouvriers spécialisés et manœuvres au cours de la période considérée alors que le niveau d'instruction de ces travailleurs augmente très sensiblement.

B. L'industrie chimique

a) L'enquête

La dernière enquête que nous avons menée dans l'industrie chimique dans le cadre du C.E.P.S.P.T. remonte à 1975. Elle dénombrait à cette date quelque 36 496 travailleurs sur un total de 81 917 renseignés par l'O.N.S.S., soit 44,6 % du total.

On trouve dans ce secteur une proportion importante d'employés (40 %) et des taux d'encadrement élevés en diplômés universitaires et de l'enseignement technique supérieur. Parmi les ouvriers, les manœuvres sont les plus nombreux (34 % de l'emploi total) suivis par les ouvriers spécialisés (19 %) et qualifiés (12,5 %).

Les femmes forment quelque 21 % de l'effectif occupé par ce secteur. Aussi bien chez les employés que chez les ouvriers, les femmes se concentrent au bas de l'échelle: 48 % de l'effectif féminin se retrouve dans la catégorie des manœuvres.

b) Evolution des structures de l'emploi

La comparaison des résultats extrapolés de nos enquêtes de 1966, 1969, 1973 et 1975 montre un renforcement des taux d'encadrement en universitaires et diplômés de l'enseignement technique supérieur.

Parmi les ouvriers, la part des qualifiés est relativement stable, alors que celle des spécialisés augmente. Il est difficile de dégager une tendance nette pour les manœuvres bien que l'on observe une certaine diminution de leur part dans l'emploi. Notons toutefois qu'il doit y avoir, dans les réponses aux enquêtes, un certain recouvrement dans la compréhension des rubriques « ouvriers spécialisés » et « manœuvres ».

Dans l'ensemble, la part des employés par rapport à celle des ouvriers connaît une augmentation régulière, alors que les structures ouvrières restent relativement stables.

L'industrie chimique conserve donc pendant cette période, trois caractéristiques importantes :

- un maintien du niveau global de l'emploi;
- une structure de l'emploi marquée par un pourcentage important d'employés et des taux d'encadrement en diplômés relativement élevés par rapport aux autres secteurs;
- une stabilité relative de la répartition des ouvriers en qualifiés, spécialisés et manœuvres.

La comparaison des résultats du recensement général de la population de 1970 et de l'enquête socio-économique de 1977 permet de prolonger l'analyse des structures de l'emploi, dans la mesure notamment où ces données dans le cas de l'industrie chimique peuvent être ventilées par sous-secteur.

Tableau n° 3 — Evolution des structures de l'emploi dans l'industrie chimique: 1966-1969-1973-1975 (extrapolations des données de l'enquête)

Niveaux de formation	Années							
	1966		1969		1973		1975	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ingenieurs civils	762	1,1	1 063	1,4	981	1,2	1 244	1,5
Docteurs en sciences et lic. en sciences	764	1,1	709	1,0	775	1,0	1 156	1,4
Doct. & Lic. sc. comm. adm. pol. soc.	594	0,8	886	1,2	731	0,9	841	1,0
Docteurs en droit	117	0,1	139	0,2	103	0,1	117	0,2
Autres universitaires	435	0,6	426	0,6	463	0,6	928	1,1
Total des universitaires	2 672	3,7	3 223	4,4	3 055	3,8	4 286	5,2
Ingenieurs techniciens A1	1 700	2,4	1 625	2,2	2 644	3,3	3 283	4,0
Techniciens gradués en sciences A1	93	0,1	109	0,1	282	0,3	464	0,6
Gradués du niveau A6/A1	464	0,6	512	0,8	1 330	1,6	1 088	1,3
Autres dipl. ens. techn. supérieur	193	0,3	226	0,3	342	0,4	327	0,4
Total dipl. ens. techn. supérieur	2 450	3,4	2 472	3,4	4 598	5,6	5 162	6,3
Techniciens A2 ou B1	2 313	3,2	2 118	2,9	3 499	4,4	3 805	4,7
Diplômés A6/A2 ou B3/B1	1 531	2,1	1 300	1,8	3 051	3,8	2 390	2,9
Total dipl. ens. techn. second. supérieur	3 844	5,3	3 418	4,7	6 550	8,2	6 195	7,6
Dipl. des humanités complètes	2 987	4,1	3 116	4,2	3 648	4,5	3 591	4,4
Autres dipl. et autodidactes	12 471	17,4	13 761	18,8	13 218	16,5	13 260	16,2
Total dipl. human. complète et autres dipl.	15 458	21,5	16 877	23,0	16 865	21,0	16 831	20,6
Total des employés	24 424	33,9	25 990	35,5	31 068	38,6	32 494	39,7
Ouvriers qualifiés	7 337	10,2	6 883	9,4	7 534	9,4	8 900	10,9
Ouvriers spécialisés	15 675	21,7	13 940	19,0	9 578	11,9	9 383	11,6
Manœuvres	24 632	34,2	26 416	36,1	32 255	40,1	27 140	33,1
Total des ouvriers	47 644	66,1	47 239	64,5	49 367	61,4	49 423	60,3
Total du personnel	72 068	100,0	73 229	100,0	80 435	100,0	81 917	100,0

Source: C.E.P.S.P.T.

Rappelons que, contrairement aux données du C.E.P.S.P.T., celles de l'I.N.S. ne proviennent pas d'enquêtes réalisées dans les entreprises, mais auprès des ménages, et les remarques faites au paragraphe précédent quant à la différence d'optique qui conditionne les chiffres du C.E.P.S.P.T. et de l'I.N.S., sont également valables pour l'industrie chimique.

Le tableau constitué à l'aide des données de l'I.N.S. permet de répartir suivant le niveau et le type de formation les travailleurs de la chimie d'après les sous-secteurs suivants :

- Industries pétro- et carbochimiques;
- Autres industries chimiques de base;
- Fabrication d'autres produits chimiques;
- Fabrication de produits pharmaceutiques;
- Savons, détergents synthétiques, produits d'hygiène corporelle et parfumerie;
- Fabrication d'autres produits chimiques destinés à la consommation;
- Industrie du caoutchouc et dérivés;
- Transformation des matières plastiques.

Outre ces huit sous-secteurs qui forment les activités industrielles, l'I.N.S. fournit également des données sur le commerce en gros de produits chimiques.

Entre 1970 et 1977, l'emploi s'est accru d'environ 10% dans les activités industrielles et de presque 5% dans le commerce de gros de produits chimiques. Ces faibles accroissements sont toutefois intervenus en début de période. Les chiffres plus récents montrent un tassement de l'emploi dans l'industrie chimique au cours des dernières années et une diminution en 1981. Mais, pendant la période de référence 1970-1977, l'accroissement enregistré est le fait principalement de l'industrie pétro- et carbochimique et accessoirement de la fabrication de produits pharmaceutiques.

L'industrie chimique, grâce à un large appel à l'innovation, à une gamme variée de produits interdépendants, à un petit nombre d'entreprises multinationales (du moins pour les produits de base) a été un des premiers secteurs porteurs de la croissance des années 60. L'évolution récente de l'emploi témoigne cependant de modifications importantes. Une demande ralentie et modifiée dans sa composition, des coûts énergétiques et en matières premières croissants, et un redéploiement géographique notamment en ce qui concerne le tiers monde et les pays de l'Est, constituent une situation nouvelle. Les taux de croissance de la chimie se rapprochent désormais de ceux des autres secteurs industriels.

Tableau n° 4 — Répartition de l'emploi suivant le niveau de formation

	Ens. primaire, second. inf. non achevé, aucun ens., inconnu		Secondaire inférieur				Secondaire supérieur				Ens. normal inférieur et gardien		Ens. sup. non univ. et assimilé		Ens. artistique		Ens. univ. ou assimilé		Total		
	n	%	n	%	Ens. gen.		Ens. tech. et prof.		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
					n	%	n	%													n
1970																					
— Ind. pétrochimique et carbochimique	4 153	55,3	346	4,6	910	12,1	352	4,7	693	9,2	15	0,2	535	7,1	15	0,2	488	6,5	7 507	100,0	
— Autres ind. chimiques de base	8 073	51,0	896	5,6	2 055	13,0	931	5,9	1 562	9,9	46	0,3	1 102	7,0	27	0,2	1 143	7,2	15 835	100,0	
— Fabrication d'autres produits chimiques	9 582	64,5	942	6,4	1 163	7,9	885	6,0	863	5,8	57	0,4	677	4,6	29	0,2	652	4,3	14 790	100,0	
— Fabrication de produits pharmaceutiques	4 747	48,5	821	8,4	691	7,1	1 138	11,6	738	7,5	64	0,7	689	7,0	31	0,3	869	8,9	9 788	100,0	
— Savons détergents synth., prod. d'hygiène corporelle et parfumerie	3 593	56,9	573	9,1	477	7,5	615	9,7	400	6,3	37	0,6	315	5,0	27	0,4	282	4,5	6 319	100,0	
— Fabrication d'autres produits chimiques destinés à la consommation	6 847	59,3	532	4,6	1 492	12,9	679	5,9	923	8,0	39	0,3	595	5,1	30	0,3	417	3,6	11 554	100,0	
— Ind. du caoutchouc et dérivés	4 982	73,2	362	5,3	596	8,8	301	4,4	281	4,1	20	0,3	170	2,5	5	0,1	89	1,3	6 806	100,0	
— Transformation de mat. plastiques	9 237	68,7	640	4,8	1 393	10,4	667	5,0	768	5,7	25	0,2	406	3,0	42	0,3	258	1,9	13 436	100,0	
Tot. ind. chimiques	51 774	59,5	5 112	5,9	8 777	10,1	5 568	6,5	6 298	7,2	303	0,3	4 489	5,2	206	0,2	4 178	4,9	86 035	100,0	
Commerce de gros de produits chimiques	12 369	48,0	2 878	11,2	2 023	7,8	3 473	13,5	1 690	6,6	179	0,7	1 324	5,1	93	0,4	1 764	6,8	25 793	100,0	
1977																					
— Ind. pétrochimique et carbochimique	6 592	37,0	1 248	7,0	3 020	16,9	1 156	6,5	3 047	17,1	36	0,2	1 270	7,1	—	—	1 467	8,2	17 836	100,0	
— Autres ind. chimiques de base	5 511	37,3	1 361	9,2	2 310	15,7	1 011	6,8	2 012	13,6	28	0,2	1 125	7,6	41	0,3	1 359	9,2	14 758	100,0	
— Fabr. d'autres produits chimiques	5 957	52,0	966	8,4	1 131	9,9	945	8,2	995	8,7	37	0,3	536	4,7	29	0,2	864	7,5	11 460	100,0	
— Fabr. de produits pharmaceutiques	4 252	36,3	944	8,1	910	7,8	1 414	12,1	1 173	10,0	41	0,3	970	8,3	65	0,6	1 951	16,6	11 720	100,0	
— Savons, détergents synth., produits d'hygiène corporelle et parfumerie	2 769	44,0	667	10,6	534	8,5	901	14,3	438	7,0	—	—	442	7,0	23	0,4	514	8,2	6 288	100,0	
— Fabr. d'autres produits chimiques destinés à la consommation	5 046	47,7	759	7,2	1 523	14,4	816	7,7	1 121	10,6	49	0,5	594	5,6	71	0,7	597	5,6	10 576	100,0	
— Ind. du caoutchouc et dérivés	4 663	57,3	587	7,2	1 243	15,3	566	7,0	561	6,9	—	—	227	2,8	27	0,3	261	3,2	8 135	100,0	
— Transformation de mat. plastiques	7 920	54,5	1 131	7,8	2 276	15,7	872	6,0	1 233	8,5	24	0,2	592	4,1	27	0,2	451	3,1	14 526	100,0	
Tot. ind. chimiques	42 710	44,8	7 663	8,0	12 947	13,6	7 681	8,1	10 580	11,1	215	0,2	5 756	6,0	283	0,3	7 464	7,8	95 292	100,0	
Commerce de gros de produits chimiques	9 014	33,6	3 881	14,5	2 077	7,7	4 946	18,4	2 488	9,2	158	0,6	1 515	5,6	97	0,4	2 679	10,0	26 849	100,0	

Source : I.N.S.

En particulier, l'industrie pétrochimique voit sa position se détériorer face à la concurrence des pays de l'Est, des pays européens et des pays du tiers monde. Cette vulnérabilité est encore accentuée par les surcapacités existantes et le ralentissement de la demande. L'examen de l'évolution de l'emploi en chimie ne peut négliger ni les particularités techniques de ces différents sous-secteurs, ni le caractère multinational de la production chimique. D'autant plus que, suivant les termes de J. Ch. Monateri, des « ajustements qualitatifs » de l'emploi relateront les réductions de volume de l'emploi⁷, mettant ainsi en jeu les caractéristiques de l'organisation du travail, les modes de gestion de la main-d'œuvre et les stratégies d'emploi mises en œuvre par les entreprises et les travailleurs.

Le tableau ci-dessus souligne quelques caractéristiques propres aux structures de l'emploi dans les industries chimiques. Ainsi, ce secteur présente les pourcentages de diplômés les plus élevés par rapport aux autres activités industrielles. Malgré cela cependant, les personnes n'ayant pas dépassé le niveau de l'enseignement primaire représentent 44,8 % de l'effectif dans les activités industrielles en 1977 (contre 59,5 % en 1970) et 33,6 % dans le commerce de gros (contre 48 % en 1970).

La part des diplômés de l'enseignement secondaire augmente en 1977 par rapport à 1970. Cet accroissement est plus accentué parmi les diplômés à orientation technique et professionnelle qui représentent en 1977, 60 % des diplômés du secondaire (supérieur et inférieur), que parmi les diplômés de l'enseignement général. Dans les activités du commerce, la tendance à l'augmentation des diplômés de l'enseignement secondaire se vérifie également mais elle se traduit par un accroissement plus élevé des diplômés de l'enseignement général. On observe aussi une augmentation des diplômés de l'enseignement supérieur non-universitaire et universitaire, dans l'industrie, comme dans le commerce de gros de produits chimiques.

En dehors de ces grandes tendances générales, des spécificités apparaissent entre les grands groupes d'activités. Les industries pétro- et carbochimique et de la chimie de base ont un taux relativement très faible de « non-diplômés » (37 %), un pourcentage élevé de diplômés du secondaire (inférieur et supérieur) ceux-ci étant caractérisés par la prédominance très grande de diplômés de l'enseignement technique et professionnel par rapport à ceux de l'enseignement général.

Le sous-secteur de la fabrication de produits chimiques présente aussi un faible pourcentage de « non-diplômés », mais, par contre, le pourcentage des diplômés du secondaire est moins important que dans le groupe précédant et ceux-ci sont répartis de manière équilibrée entre l'enseignement général, technique et professionnel. Le pourcentage des diplômés

de l'enseignement supérieur universitaire et non universitaire est tout particulièrement élevé dans ce sous-secteur et reflète l'impact très grand des activités de recherche dans les firmes pharmaceutiques. Le groupe des produits chimiques de grande consommation standardisés, fabriqués en série, ont un pourcentage nettement plus élevé en personnel « non diplômé » (57 % dans l'industrie du caoutchouc). On remarquera le taux particulièrement bas de diplômés universitaires et de l'enseignement supérieur dans l'industrie du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques. Enfin, le commerce de gros présente le plus petit pourcentage de « non-diplômés » et des pourcentages élevés de diplômés de l'enseignement général par rapport à ceux de l'enseignement technique et professionnel.

Dans l'ensemble, tout comme pour les fabrications métalliques, la stabilité relative des structures de l'emploi en chimie contraste avec l'augmentation du niveau d'instruction de la population occupée.

c) Procédés de production, distinction de trois sous-groupes d'activité industrielle et stratifications de l'emploi

Les procédés de production

Les ressemblances dans les modes de structuration de l'emploi suivant le niveau de formation des travailleurs nous conduit, outre les activités de commercialisation, à distinguer 3 groupes d'activité dans les industries chimiques :

- 1° pétro-carbochimie et industries chimiques de base;
- 2° produits pharmaceutiques;
- 3° savons, détergents, parfumerie, produits chimiques destinés à la consommation, caoutchouc et matières plastiques.

Cette distinction peut se ramener à celle qui oppose production en continu et en discontinu.

En effet, la transformation des grands intermédiaires pétrochimiques et des produits de base de la chimie minérale (segments en amont des filières chimiques, à forte intensité capitalistique) constitue l'archétype du *process* auquel se réfèrent certains auteurs lorsqu'ils envisagent une « chimisation » de la production industrielle⁸.

Les réactions chimiques s'effectuent à flux continu. La surveillance est assurée par des équipes successives qui contrôlent simplement les

informations fournies par des appareils automatisés et commandés à distance et qui n'interviennent qu'en cas de panne, de rupture de flux.

Par contre, les produits situés plus en aval, et qui relèvent des deux autres sous-groupes (produits pharmaceutiques, savons, détergents, produits chimiques de consommation courante, caoutchouc et transformation de matières plastiques), sont fabriqués sur un mode séquentiel relevant du processus des charges successives, puis traités sur des chaînes de conditionnement. Les investissements nécessaires sont moins importants et la part relative de la main-d'œuvre dans les prix de revient y est plus grande.

Nous avons cependant scindé en deux groupes ces dernières activités considérées comme relevant de procédés de fabrication en discontinu. En effet, la fabrication de produits pharmaceutiques relève de la « chimie fine ». Production en plus petites quantités avec des activités de laboratoire centrées sur la recherche appliquée et de contrôle (et non sur la recherche fondamentale et de développement) et employant une main-d'œuvre bénéficiant d'un niveau de formation élevé. Le sous-groupe des produits chimiques de consommation courante, du caoutchouc et du plastique se caractérise par une production en plus grande série, des activités de recherche moins développées.

Les distinctions entre types d'activité que nous venons d'esquisser, recouvrent des différences de stratégies adoptées par les firmes⁹. Ainsi, les firmes produisant des biens intermédiaires (pétrochimie, chimie de base) auraient recours à des stratégies d'internationalisation complexes, à une planification rigide des investissements et à des politiques d'intégration de leur personnel de production. Par contre, les firmes fabriquant des biens de consommation auraient une stratégie plus spécifiquement financière, leur politique d'investissement serait plus souple et leur forme de gestion de la main-d'œuvre plus flexible.

Stratégie d'emploi

En matière d'emploi, Benjamin Coriat¹⁰ a mis en évidence les relations entre les caractéristiques propres aux industries de type pétrochimique qui réunissent les conditions d'une automatisation poussée, et leur mode de gestion de la main-d'œuvre. Dans ces industries, le personnel qualifié affecté à la surveillance et au déroulement des flux, constitue un « noyau stable ». L'autre fraction de la main-d'œuvre occupée à des tâches connexes ou à certains travaux d'entretien est reléguée à la « périphérie » par le recours à la sous-traitance et à des statuts plus précaires.

Ainsi se « réalise une véritable scission de la main-d'œuvre de fabrication où l'on voit une masse d'ouvrier 'extérieurs', peu qualifiés, affectés aux tâches manuelles sous la direction d'un nombre restreint d'opérateurs de contrôle-surveillance-guidage en blouse blanche et appartenant à l'entreprise »¹¹. Cette observation devrait nuancer certaines constatations découlant de l'analyse des tableaux précédents relatifs au niveau de formation des travailleurs. En effet, si la main-d'œuvre employée dans la pétrochimie et la chimie de base a un niveau de formation élevé, ces statistiques ne comptabilisent cependant pas des effectifs extérieurs chargés de tâches connexes.

Du point de vue des processus de production, la chimie fine, que nous avons assimilée dans la classification sous-sectorielle à la fabrication de produits pharmaceutiques, se situe à mi-chemin entre les industries de *process* et les industries de grande série. Les lots fabriqués dans ce groupe d'activité sont petits et moyens et la méthode de fabrication est celle des charges successives. Il s'agit d'activités relativement hétérogènes, d'entreprises de taille réduite mais à fort coefficient de main-d'œuvre. Les appareillages sont généralement polyvalents du point de vue du procédé, une ligne correspondant généralement à un type de réaction chimique.

Dans l'industrie pharmaceutique, le personnel occupé peut être classé de la manière suivante en fonction de ses tâches¹².

Employés :

- Responsables de la recherche appliquée et des informations techniques et scientifiques;
- Responsables de la recherche;
- Techniciens de laboratoire, conseillers scientifiques;
- Employés administratifs et commerciaux.

Ouvriers :

- Opérateurs affectés à des postes simples d'interventions ponctuelles sur une ligne, ou de la surveillance du déroulement du cycle;
- Ouvriers chargés de l'entretien des équipements techniques.

Dans les industries de grande série (savons, détergents, produits chimiques destinés à la consommation, caoutchouc, matières plastiques), on observe un pourcentage d'ouvriers relativement important par rapport

aux autres secteurs et un niveau scolaire relativement faible du personnel occupé.

Stratégie industrielles

Les stratégies d'emploi que nous avons tenté de discerner sont compréhensibles en fonction des stratégies industrielles dans lesquelles elles s'insèrent. Au cours des 20 dernières années, les structures industrielles de l'industrie chimique ont été marquées, suivant une étude de l'I.R.E.P.¹³, par une évolution en trois phases :

- le passage d'une phase de concentration accélérée à une phase de restructuration sélective;
- un arrêt de la croissance suite à la crise;
- l'internationalisation de la production, moins sous la forme de délocalisations d'activités que sous la forme d'investissements de pénétration de marchés.

Au cours de cette période, les grands groupes chimiques ont certes développé des stratégies d'emploi explicites, mais sans que celles-ci remettent en cause des stratégies industrielles définies au préalable. Si bien que l'émergence de stratégies d'emploi ne remet pas en question le caractère subordonné de celles-ci à des priorités industrielles et l'emploi reste donc, dans le comportement des groupes une variable dépendante, sans objectif stratégique spécifique.

Le principal résultat de l'étude de l'I.R.E.P. sur les conséquences des stratégies des groupes industriels en matière d'emploi, réside dans la mise en évidence de pratiques de gestion différenciées d'une main-d'œuvre fractionnée. Ces politiques d'emploi se trouveraient donc à l'origine, du moins en partie, aussi bien des différenciations entre les sous-secteurs que des processus d'« internalisation » et d'« externalisation » au sein même des entreprises et des sous-secteurs.

Ces pratiques peuvent être de ce point de vue comprises comme la mise en œuvre par les entreprises de procédures différenciées d'usage de la main-d'œuvre en liaison avec la diversité des situations locales, mais ces manifestations diversifiées n'étant en fin de compte que l'expression d'une stratégie globale. Celle-ci consisterait dans une recherche des possibilités

plus grandes de flexibilité des effectifs, et donc des coûts salariaux et la différenciation des formes d'utilisation de la main-d'œuvre.

d) Marché de l'emploi et formation des travailleurs

Le chômage ¹⁴

L'accroissement du chômage dans l'industrie chimique peut faciliter la mise en œuvre de certaines stratégies d'emploi des entreprises dans la mesure où un volant de main-d'œuvre disponible rend possible des conduites de substitution de certains travailleurs par d'autres et permet les comportements d'« externalisation » et d'« internalisation » de la main d'œuvre.

Globalement, l'évolution récente du chômage dans l'industrie chimique au cours des dernières années reproduit les tendances générales du chômage en Belgique. On observe en effet une augmentation importante du chômage entre 1971 et 1983. Cette augmentation est tout particulièrement manifeste en 1975 et en 1981, tout comme dans les autres secteurs d'activité.

En chimie toutefois, contrairement aux fabrications métalliques, le lien entre pertes d'emplois et augmentation du chômage est moins visible. Dans l'industrie chimique, le chômage augmente considérablement, alors que, comme nous l'avons vu plus haut, l'emploi ne diminue que faiblement pendant la même période. Au tassement de l'emploi correspond dans ce cas une augmentation du chômage.

Cette situation s'explique principalement par la mobilité intersectorielle des travailleurs. Dans la mesure où le chômage augmente dans les autres secteurs d'activité et où l'emploi se tasse en chimie, des personnes qui perdent leur emploi dans d'autres secteurs deviennent des candidats au travail en chimie. Ils parviennent ainsi à occuper des emplois précaires ou pour un temps déterminé et se retrouvent au chômage comme travailleurs de la chimie. On peut encore ajouter aux demandeurs d'emploi venant d'autres secteurs, les jeunes qui cherchent également du travail au terme de leur scolarité.

D'une part, nous l'avons vu, les structures de l'emploi restent relativement stables au cours de la période de référence, et d'autre part, le niveau de formation scolaire des travailleurs augmente considérablement. Sur base de cette constatation, on peut construire une hypothèse suivant

laquelle, en période de chômage, dans la mesure même où les jeunes ont tendance à prolonger leur scolarité, ils éprouvent d'autant plus de difficultés à valoriser cette formation sur le marché de l'emploi.

Le classement des qualifications

On pourrait tenter d'étayer et de vérifier cette hypothèse à partir de l'examen des critères ayant présidé l'établissement des classifications professionnelles dans le secteur. De ce point de vue, le classement effectué par le Conseil européen des fédérations de l'industrie chimique (C.E.F.I.C.)¹⁵ est éclairant.

Cette classification suppose à la fois une échelle hiérarchique (les fonctions sont décrites en ordre hiérarchique croissant) et la correspondance avec des échelles salariales.

Dans la description des activités il nous semble intéressant de souligner que, plus on considère des niveaux élevés, plus la description en termes de tâches laisse la place à une traduction en termes de formation.

Ainsi, dans la production, la description des activités du manœuvre niveau 1 est la suivante: «travaux simples, tels que remplissage, chargement et déchargement, nettoyage, etc.». Alors que celle de l'ouvrier qualifié (niveau 3) stipule d'emblée l'exigence «de bonnes connaissances pratiques et théoriques...». En ce qui concerne l'agent de maîtrise (niveau 5), la description de l'activité énumère jusqu'aux disciplines nécessaires à l'exercice de cette fonction comme «économie de l'entreprise, législation sociale, etc.». Il en est de même dans les laboratoires. L'ouvrier de laboratoire (niveau 1) est décrit comme devant effectuer des travaux simples, tels que «remplissage, nettoyage, etc.», alors que pour l'aide-chimiste (niveau 3), il est fait référence à de «bonnes connaissances pratiques et théoriques».

Pourtant, on peut raisonnablement supposer que l'activité du manœuvre et de l'ouvrier de laboratoire nécessite également des connaissances, ne fût-ce que de savoir lire et écrire pour distinguer les flacons qu'ils sont supposés remplir, par exemple. De même, on pourrait décrire la fonction de l'agent de maîtrise ou de l'aide chimiste en fonction de leur tâche et non de leur formation. En réalité, nous pensons qu'implicitement ces descriptions valorisent des qualités considérées comme rares, dès lors correspondant nécessairement à des niveaux de formation élevés. Chacun est censé savoir lire et écrire, cette qualité ne sera donc pas mentionnée en termes de connaissances et ne sera pas un facteur dont on tient compte

pour la rémunération, alors qu'il en sera tout autrement pour le gradué chimiste. Ce dont la description des activités tient compte, ce ne sont pas les connaissances mises en œuvre pour l'exécution de la tâche, mais seulement les connaissances « rares ». Au fur et à mesure que l'on aura affaire à des fonctions de niveau élevé, les exigences en termes de formation et de diplôme seront donc plus explicitement mentionnées.

Ces exigences de formation définies avec précision semblent cependant beaucoup moins rigides en pratique. En effet, les différentes statistiques auxquelles nous nous sommes référés, témoignent d'une grande diversité de formation des travailleurs; certains diplômés de l'enseignement artistique ou de l'enseignement normal gardien, primaire ou secondaire étant fort éloignés des critères explicitement en usage dans les entreprises chimiques. De plus, l'augmentation du niveau d'instruction de la population occupée semble refléter un accroissement du niveau d'exigence des employeurs au moment du recrutement, dans la mesure même où l'importance du chômage en période de crise autorise cette attitude.

e) Le cas des automatismes

En fait les restructurations professionnelles en cours sont présentées comme des résultats ou des anticipations sur des transformations technologiques dans l'industrie chimique. Parmi ces transformations, les applications potentielles des nouvelles technologies biologiques et l'introduction de la micro-électronique dans la production sont les plus répandues.

De notre point de vue, les évolutions technologiques nouvelles posent un double ensemble de questions :

- Les caractéristiques technico-organisationnelles des procédés biotechnologiques et micro-électroniques sont-elles radicalement différentes de celles des processus de production chimique ?
- L'interaction chimie-biologie ou chimie-électronique peut-elle renouveler les stratégies industrielles liées à des caractéristiques d'emploi ?

Trop d'incertitudes planent toutefois sur cette dernière question, c'est-à-dire sur l'évolution des stratégies industrielles liées aux « nouvelles technologies » pour que nous puissions donner une réponse précise à la première question qui se rapporte à ses effets. Aussi nous contenterons-nous de présenter quelques éléments partiels relatifs aux structures professionnelles en relation avec les « nouvelles technologies ».

L'industrie chimique, dans la mesure même où elle repose sur des réactions chimiques, forme un secteur où la production en continu s'est largement développée en réduisant considérablement les interventions manuelles au profit de l'introduction de processus automatiques, notamment en ce qui concerne la régulation et le contrôle de la production. Les applications de l'électronique remplacent les procédés mécaniques et électriques.

La nature des équipements automatisés dans l'industrie chimique diffère selon le type de performances et de contrôle qu'ils autorisent. Suivant la classification établie par le B.I.P.E. (Bureau d'informations et de prévisions économiques), on peut distinguer quatre grands types d'applications ¹⁶ :

- les équipements pour procédés continus et semi-continus;
- les équipements de contrôle des machines et d'opérations séquentielles;
- les équipements de contrôle des transactions, de contrôle de trafic, de gestion de production et pour les services;
- les équipements de contrôle d'ambiance, d'environnement et de test de sécurité.

Selon la même étude, les récents progrès de la micro-électronique contribueraient à accélérer le développement de l'automatisation, tout en modifiant les conditions de son implantation. Dans les opérations de *contrôle des processus continus* l'association des microprocesseurs et des capteurs plus performants favoriserait l'éclatement et la redistribution des systèmes en unités décentralisées. *Pour le contrôle des processus séquentiels*, les innovations micro-électroniques développent non seulement les performances des automates programmables et des « robots », mais augmentent la souplesse d'utilisation des machines et les possibilités d'intégration des fonctions de l'entreprise (production, gestion, stocks, commercialisation, entretien) par gestion automatisée.

Les tentatives d'évaluation des répercussions sur l'emploi des applications des équipements automatisés sont nombreuses, mais les méthodes utilisées donnent des résultats contradictoires et les moyens d'éprouver la validité des hypothèses d'évolution sont limités sinon inutilisables ¹⁷.

Mais finalement, lorsque l'on se rappelle les principales tendances que Naville avait dégagées, il y a de nombreuses années, les études les plus récentes innovent finalement très peu ¹⁸. Rappelons ces grandes tendances :

- affectation quasi générale d'ouvriers spécialisés et de manœuvres à des tâches automatisées;
- le maintien des anciennes classifications professionnelles malgré le bouleversement du contenu des tâches;
- la croissance de la proportion d'ouvriers d'entretien, et l'attribution de « qualifications » plus élevées aux ouvriers d'entretien plutôt qu'aux ouvriers de fabrication;
- l'alourdissement fréquent de l'encadrement.

Dans leur recherche sur *Les perspectives d'emploi dans la chimie européenne*, René Deschutter et Marcelle Stroobants¹⁹ ont dressé un tableau synthétique des tendances fortes de l'emploi dans ce secteur en relation avec l'introduction des processus automatiques dans l'activité du secteur. Sur le plan quantitatif, il semble au terme de cette étude que l'automatisation n'exercera d'effet que comme instrument de stratégies industrielles globales. Or ces stratégies ayant actuellement comme finalité la réduction des effectifs, l'automatisation contribuera à renforcer leur efficacité. Les grandes tendances seraient celles de la « différenciation et déprofessionnalisation de la main-d'œuvre productive, homogénéisation d'une fraction de celle-ci, extériorisation de l'autre »¹⁹. La flexibilité de la main-d'œuvre est ainsi directement obtenue par le processus de différenciation et elle est favorisée par la souplesse des combinaisons techniques réalisables avec des automatismes modulaires.

*
* *

En conclusion, l'examen des structures de l'emploi dans la chimie permet de confirmer un certain nombre d'observations déjà dégagées pour les fabrications métalliques et de leur donner une portée plus générale. La proportion des personnes faiblement scolarisées reste grande, la variété des niveaux de formation est frappante, globalement le niveau de scolarisation des travailleurs a très considérablement progressé en 1977 par rapport à 1970, alors que les structures de l'emploi, et notamment la répartition des ouvriers en qualifiés, spécialisés et manœuvres reste relativement stable pendant la même période. Compte tenu de cet ensemble de caractéristiques, le niveau d'instruction des travailleurs de la chimie est cependant plus élevé que celui des autres activités industrielles, comme peut le démontrer par exemple une comparaison avec les fabrications métalliques.

Une analyse plus poussée des structures de l'emploi suivant le sous-secteur d'activité a permis de mettre en évidence le fait que la structure de production dans ses spécificités constitue un des facteurs qui doit être

considéré dans l'examen des déterminants du travail. Ainsi les structures de l'emploi présentent une configuration différente suivant que l'on a affaire au sous-groupe de la pétrochimie, carbochimie et chimie de base, caractérisés par des processus de production en continu, la chimie fine caractérisée par des processus de production séquentiels, la chimie de transformation en grandes séries standardisées fabriquant des produits de consommation courante, et les activités commerciales.

Ainsi dans la mesure même où l'industrie chimique repose sur des réactions chimiques, les répercussions d'une production en continu, correspondant à un archétype technico-organisationnel conçu pour une automatisation maximale et une flexibilité de la main-d'œuvre, se trouvent mises en évidence. Partant des structures de l'emploi, nous avons pu mettre en évidence l'importance des structures de production parmi les déterminants du travail en chimie, sans déduire pour autant une relation de dépendance univoque entre ces variables.

C. L'industrie de la construction

a) L'enquête

A l'inverse de l'industrie chimique, à propos de laquelle nous avons pu mettre en évidence pour certaines activités un espace productif continu, siège de réactions chimiques, caractérisé par la mobilité et la fluidité, archétype de cette « chimisation » générale de l'industrie dont parlait déjà Pierre Naville²⁰, l'industrie de la construction constitue le type même de l'« industrie de forme ».

Celle-ci vise à transformer physiquement les objets (on construit des maisons), dans un stade qui correspond à certains égards (logement industrialisé) à des formes d'organisation du travail de type taylorien et fordien (postes de travail en série, de type parcellisé et répétitif), mais qui sous beaucoup d'aspects revêt des formes plus artisanales et diversifiées (constructions traditionnelles).

Tout comme les autres secteurs analysés, celui de la construction ne peut s'étudier qu'en le différenciant en sous-secteurs. Mais à la différence des autres activités, le caractère spécifique, la complexité et l'hétérogénéité des activités de la construction ne permettent même pas une appréhension qui assimilerait des structures de production à des structures d'entreprise, comme nous l'avons fait dans le chapitre précédent.

b) Evolution de l'emploi et du chômage

Près de 75 % des travailleurs de la construction sont des ouvriers. Les séries établies par le Bureau du Plan permettent de retracer l'évolution de l'emploi de 1970 à 1982. Globalement, on peut observer, malgré le

fléchissement de 1973, une assez grande stabilité jusqu'en 1980. En fait, c'est seulement au moment où en 1981 les pertes d'emploi sous l'effet de la crise connaissent une deuxième baisse sensible, que la construction subit une première diminution importante de l'emploi. Les effets de la crise sur l'emploi dans la construction ont donc été en Belgique plus tardifs que dans les autres secteurs.

Les caractéristiques mêmes du secteur de la construction (hétérogénéité des activités, mobilité des chantiers et des travailleurs) font très vite percevoir que cette stabilité apparente de l'emploi est en fait le résultat d'un mouvement incessant de créations, de fusions, de restructurations et de disparitions d'entreprises. La construction se caractérise bien par un renouvellement et une mobilité extrêmement grands. Mobilité entre le statut de salarié et d'indépendant, mobilité inter-entreprises, mais également avec les autres secteurs d'activité.

Comme le décrivent Jean Lafont et Danièle Leborgne²¹, l'ouvrier qualifié salarié a voulu s'installer à son compte avec sa petite clientèle de travail « au noir ». Mais après l'installation, la clientèle peut se révéler insuffisante, les prix « au noir » impraticables, à quoi s'ajoutent parfois l'incapacité de tenir une comptabilité et de gérer l'affaire. Ce sont alors souvent les difficultés économiques qui commencent, la faillite et le retour à un emploi salarié. Des ouvriers se transforment ainsi en petits patrons du bâtiment et des patrons en ouvriers.

Tableau 5 — Evolution de l'emploi dans l'industrie de la construction 1970 à 1982

Années	Emploi salarié	Emploi non salarié	Total	Indices
1970	253 100	48 900	302 000	100,0
1971	255 700	47 300	303 000	100,3
1972	244 700	46 200	290 800	96,3
1973	242 400	46 100	288 400	95,5
1974	250 100	46 000	296 100	98,0
1975	254 000	45 900	299 800	99,3
1976	254 500	46 100	300 500	99,5
1977	255 600	47 700	303 300	100,4
1978	251 700	47 500	299 200	99,1
1979	253 200	48 500	301 700	99,9
1980	244 200	48 300	292 500	96,9
1981	215 300	46 600	261 900	86,7
1982	192 700	46 200	239 000	79,1

Source : Bureau du Plan.

Le chômage connaît cependant une augmentation très importante dans la construction ²².

Cette augmentation résulte en fait directement de l'effet combiné de la diminution des activités dans la construction, de l'accroissement du chômage dans les autres secteurs et de la mobilité spécifique aux activités de la construction. En effet, la durée d'un emploi étant beaucoup plus courte dans la construction, si de nouveaux emplois n'apparaissent pas simultanément à l'achèvement des chantiers, la traduction de cette situation en termes de chômage est plus nette qu'ailleurs. Il résulte de cette forme de mobilité de l'emploi en période de crise, une accélération du mouvement des « entrées » dans le secteur de la construction : en effet, puisque la situation de ce secteur implique l'existence d'embauches importantes même en période de restriction de l'emploi, les candidats provenant d'autres secteurs sont plus importants. Par contre, le mouvement de « sorties » vers ces autres secteurs diminue, puisque les possibilités de trouver du travail ailleurs se rétrécissent très nettement. De plus, les possibilités de s'installer comme patron diminuent considérablement, et de petites entreprises sont contraintes de cesser leurs activités. Dans la construction, la crise se traduit donc plus par une augmentation du chômage que par une diminution de l'emploi. Si bien que le taux de chômage dans la construction, dans la mesure même où il s'agit de travailleurs et de chômeurs en très grande majorité de sexe masculin, atteint à présent un niveau record : 18,7 % des assurés contre le chômage.

c) Marché de l'emploi et formation professionnelle

Le marché de l'emploi

Les statistiques disponibles ne permettent pas de subdiviser correctement les activités de la construction et encore moins de mesurer la mobilité de l'emploi au sein du secteur et avec les autres secteurs. Ces lacunes de l'appareil statistique ne sont pas sans rapport avec des interprétations schématiques du marché de l'emploi qui prévalent notamment dans les milieux de la construction. Il en est ainsi du « paradoxe » de la construction, résultant de la coexistence de chômage et de pénuries de main-d'œuvre.

Dénoncer la pénurie de main-d'œuvre, même en période de chômage important, constitue une constante dans ce secteur. Il ne suffit donc pas que les offres d'emploi transmises à l'Office National de l'Emploi (O.N.Em.) soient toutes rencontrées, que des équipes d'ouvriers à la

recherche de travail s'adressent à des chantiers pour proposer leurs services et que le chômage augmente, pour que cette dénonciation cesse. De plus, ce point de vue n'est pas seulement patronal, il est aussi partagé dans une très large mesure par les syndicats du secteur comme en témoignent les avis du Conseil professionnel de la construction dont la composition est paritaire.

Depuis la dernière guerre, le patronat de la construction s'était joint à celui des charbonnages pour réclamer le recours massif à une main-d'œuvre immigrée. A présent, c'est l'ensemble du secteur qui se constitue, à travers le Fonds de formation professionnelle de la construction (F.F.C.)²³, en groupe de pression vis-à-vis du système scolaire et de formation professionnelle pour que l'on prépare le plus grand nombre d'élèves possible aux métiers de la construction.

Lorsque les milieux de la construction font état d'un manque de qualification réelle de nombreux chômeurs, ne se font-ils pas l'écho du fait qu'en période de crise les employeurs élèvent considérablement leur niveau d'exigence, ce qui aboutit à rémunérer moins des catégories de travailleurs qui gagnaient davantage en période de plein emploi? Dès que l'argumentation doit prioritairement servir cet objectif, on comprend que l'estimation des « besoins » soit tellement simpliste, qu'elle néglige le niveau important du chômage, la mobilité inter-sectorielle et les formes de relation entre formation et emploi.

Mais qu'est-ce qu'une « pénurie de main-d'œuvre »? En se référant à la théorie classique des marchés la réponse à la question consiste à dire qu'il y a pénurie lorsque les entreprises, aux conditions de prix qu'elles offrent pour ces emplois, ainsi qu'aux conditions de travail propres à l'activité, ne trouvent pas les travailleurs, tout à la fois conformes au profil d'emploi qu'elles ont défini et désireux d'occuper ces emplois. L'existence éventuelle d'une pénurie durable de main-d'œuvre dans un secteur conduit en fait à s'interroger sur les raisons pour lesquelles, d'une part, les travailleurs ne veulent pas occuper ces emplois et, d'autre part, les entreprises n'améliorent pas les conditions de l'emploi.

Cette question on se l'est bien posée dans le secteur de la construction en relation avec les spécificités du travail. Le travail en chantier très sensible aux intempéries, la mobilité des activités et des travailleurs, la formation professionnelle aux métiers de la construction ont entraîné des conduites institutionnelles spécifiques à l'ensemble du secteur. Dans la construction, à la différence de la chimie, l'importance des conventions collectives sectorielles est très grande. Non seulement les classifications professionnelles, les rémunérations, les conditions de travail, la représen-

tation syndicale se négocient au niveau du secteur et non des entreprises particulières, mais encore un réseau institutionnel sous forme de fonds de sécurité d'existence tend à créer des conditions spécifiques aux travailleurs de la construction. Primes et avantages qui constituent une protection vis-à-vis des conditions spécifiques du travail de chantier (primes d'intempéries, de chômage partiel ou d'autres avantages — vacances annuelles...) dont le bénéficiaire se perd dès que l'on quitte le secteur de la construction. Ainsi, on distingue à présent dans la construction trois types de fonds de sécurité d'existence. D'abord celui qui couvre les risques de gel, d'intempéries, etc... et constitue un fonds de sécurité d'existence au sens habituel d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ensuite le C.N.A.C. ou Comité national d'action pour les questions de sécurité et d'hygiène qui mène diverses actions notamment en matière « d'humanisation du travail » et le F.F.C. ou Fonds de formation professionnelle de la construction dont l'activité concerne la formation professionnelle et l'information.

Compte tenu des conditions de travail considérées souvent comme pénibles dans la construction et de la grande mobilité des travailleurs, on peut comprendre la mise sur pied de tout ce réseau institutionnel, comme une volonté de stabiliser un volume d'emploi propre au secteur. Ces conduites d'« internalisation » de l'emploi deviennent prioritaires en période de plein emploi. Avec la crise et l'augmentation du chômage, il devient possible pour les entreprises de tenter de limiter leurs coûts salariaux en mettant en concurrence leur propre personnel avec les demandeurs d'emploi. Ce sont alors des conduites d'« externalisation » de la main-d'œuvre qui tendent à se développer. D'une manière générale, la politique de l'entreprise en matière d'emploi vise à assurer les possibilités les plus grandes de substitution, alors qu'elle tend en même temps à limiter le plus possible la mobilité volontaire du travailleur. Ainsi l'entreprise exigera-t-elle des écoles et de l'O.N.Em. une formation professionnelle de type polyvalent, alors qu'elle ne favorisera en son sein qu'une formation professionnelle très spécifique. Ou du moins, elle ne consentira à un effort interne de formation professionnelle que dans la mesure où elle disposera de garanties que cette formation ne sera pas utilisée à bref délai par le travailleur dans une entreprise concurrente. En conséquence, les rapports marchands délimitent bien la contradiction de la formation professionnelle : celle-ci réside dans la volonté du formé de valoriser au maximum sa formation en termes de salaires et de conditions de travail, et la volonté de l'entreprise de contenir et limiter ses coûts salariaux.

En période de tension sur le marché de l'emploi, on a tendance à payer des salaires plus élevés et à classer les ouvriers à un niveau relativement

supérieur dans l'échelle des qualifications. En période de crise, cette tendance se renverse: la qualification à l'embauche est généralement sous-estimée, les coûts salariaux sont restreints, les emplois sont souvent de plus courte durée, plus précaires, et les perspectives de promotion plus limitées. En d'autres termes, la crise se traduit par une augmentation des possibilités de substitution pour les entreprises et par une diminution des possibilités de mobilité volontaire pour les travailleurs.

La déconsidération du travail manuel, et son corollaire, la désaffection de la main-d'œuvre, servent également de justification au discours sur la pénurie et aux politiques des entreprises en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La formation professionnelle

Comme le marché de l'emploi, la formation est également segmentée et hiérarchisée. La structure de la formation professionnelle de l'O.N.Em. reflète bien cette situation²⁴. Si les métiers de la construction sont déconsidérés, il en va de même des formations. Dans beaucoup de cas, les responsables de la formation professionnelle orientent vers la construction ceux qu'ils considèrent comme n'étant pas « bons à autre chose ».

Nous avons ressenti cette même impression dans les enquêtes que nous avons menées dans les écoles, les élèves aussi bien que les enseignants considérant que les sections « construction » sont fréquentées par les « moins bons éléments ».

Dans ces conditions, « l'image négative » du secteur et la « désaffection » à l'égard des métiers de la construction ne sont pas des éléments isolés mais font partie d'un tout cohérent. Il s'agit en fait d'un processus cumulatif par lequel l'abaissement du niveau de qualification de la grande masse des ouvriers, la faible progression des salaires, le manque d'attention porté aux conditions de travail, le recours aux immigrés, se sont mutuellement renforcés. Ainsi, l'appel à une main-d'œuvre moins coûteuse implique une qualification moindre, ce qui entraîne peu d'efforts en matière de formation de la main-d'œuvre et notamment de la main-d'œuvre immigrée, la raison de l'embauche résidant justement dans la banalisation des tâches et l'interchangeabilité des individus.

La dévalorisation des métiers de la construction est donc perpétuellement alimentée par une dépréciation subjective qui se trouve bien évidemment sous-tendue par une détérioration objective des conditions intrinsèques et extrinsèques de travail.

Or, il faut bien voir la manière dont les conséquences peuvent devenir des causes, en l'occurrence, les pratiques destinées à enrayer un processus ne font qu'en précipiter les effets cumulatifs.

Ainsi, le recours à une main-d'œuvre moins coûteuse, telle que la main-d'œuvre immigrée, n'a fait que renforcer le processus de déclassement, la tendance de la banalisation des tâches et l'interchangeabilité des travailleurs, sans entamer l'état des conditions de travail. Simultanément, la disparition d'une compensation telle que celle de faire des heures supplémentaires, ne peut qu'inciter une partie de la main-d'œuvre à désertir le secteur de la construction si la possibilité lui en est donnée.

Classification des ouvriers de la construction

En raison même de sa diversité, de son hétérogénéité et de la mobilité des travailleurs, c'est un système de relations paritaires très centralisé qui s'est développé dans la construction. En effet, d'une part, la difficulté technique d'institutionnaliser des relations collectives au niveau de l'entreprise compte tenu de la mobilité des chantiers, d'autre part, la volonté d'éviter les fuites de main-d'œuvre vers les autres secteurs, ont conduit à l'élaboration des relations collectives du travail au niveau de tout le secteur de la construction. C'est ainsi que la classification qui est à la base de l'échelle salariale est définie par une convention collective du travail valable pour tous les ouvriers du secteur de la construction.

Sans entrer dans le détail de cette classification qui distingue ouvriers non qualifiés, ouvriers spécialisés et ouvriers qualifiés, on est cependant frappé par la discrétion de la convention collective quant au niveau de formation des travailleurs, alors que celui-ci semble avoir une si grande importance dans les prises de position des milieux de la construction. La constitution même et l'action du Fonds de Formation professionnelle de la construction (F.F.C.) suffisent à montrer le contraste entre l'importance de la formation professionnelle dans la pratique et son absence dans la classification conventionnelle.

d) Industrialisation de la construction

L'essentiel du travail de construction se fait en chantier : ce travail est organisé, comme l'étaient les premières manufactures, en une coopération d'ouvriers professionnels qualifiés. C'est du moins l'image traditionnelle de la construction. Elle se nuance vite, dès que l'on pense aux appartements à logements multiples, aux logements sociaux, aux chantiers auto-

rouitiers, etc. Mais cette conception du traditionnel correspond bien à une part de la réalité. A l'autre extrême, on trouve l'industrialisation du logement à la japonaise. Des commandes, non pas individuelles, mais souvent gigantesques, des composants parfaitement standardisés, fabriqués en grande série en usine, et un mode d'assemblage meccano sur chantier.

Notre enquête concernant les entreprises industrialisées construisant, en Wallonie, des logements individuels pour la plupart semblait donner une image en quelque sorte intermédiaire.

Certes, une grande partie du travail était transféré en usine. Mais nulle part on n'a vraiment rencontré la grande série, et il nous a semblé, tout comme l'artisan se caractérise par le fait qu'il travaille à la commande, que même dans le logement industrialisé unifamilial, cette caractéristique restait dominante. Dans l'ensemble, le secteur du logement se caractérise par sa très grande diversité et hétérogénéité, et se présente un peu comme en situation de transition.

Cette grande diversité entraîne trois types de conséquences : la segmentation du marché, une très grande mobilité, et l'hétérogénéité de l'organisation du travail, non seulement en fonction des différents segments des filières, mais également au sein de chacun d'eux.

L'industrialisation du bâtiment, dans ses différentes formes, contribue à transformer la quantité et la nature du travail dans le secteur. Ainsi, le travail sur chantier tend à se réduire (fondations et montage de composants en blocs préfabriqués). L'industrialisation progresse de l'amont vers l'aval : exemple : on industrialise des châssis de fenêtres, on rationalise les normes et on développe les marchés. Jean Lafont et Danièle Leborgne notent dans leur étude²⁵ : « La fabrication industrielle des portes et fenêtres a largement évincé le menuisier, qui doit souvent se contenter aujourd'hui de la pose, perdant la maîtrise de son objet de travail ; les tentatives des grands constructeurs de développer un marché de la maison individuelle ont déjà abouti à transformer un certain nombre d'artisans en sous-traitants ; ces derniers ont donc perdu l'autonomie qui caractérise l'artisanat traditionnel ».

Mais si l'industrialisation affecte la structuration du travail dans la construction de logements, peut-on dire :

- 1° que l'industrialisation correspond à une seule forme de technologie;
- 2° qu'un logement est construit suivant un seul schéma d'industrialisation;

3° et qu'à une technologie donnée correspond une seule forme d'organisation du travail ?

Notre démarche va évidemment à l'encontre de cette vision univoque des choses. Pour notre analyse, nous avons adopté le schéma du B.I.P.E.²⁶ qui distingue quatre fonctions (structure, enveloppe, séparation, installations techniques) auxquelles peuvent correspondre, à un moment donné, une technologie particulière et que l'ensemble peut être le produit de la combinaison de technologies différentes — selon une configuration « arborescente ».

Mais, même en introduisant ces affinements indispensables des « filières de production » empruntés au B.I.P.E. et les combinaisons qu'elles supposent entre divers états du développement des techniques, il reste à contester également l'idée suivant laquelle la technique détermine d'une manière stricte les contenus du travail. En d'autres termes, l'illusion qui consiste à croire que, dès qu'on a affaire à une technique de production donnée, on peut savoir, par simple transposition, la nature du travail effectué.

A cet égard, les travaux du Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications (C.E.R.E.Q.) sont les plus concluants. Ainsi, les enquêtes du C.E.R.E.Q. montrent, pour une même technique une relativement grande dispersion des tâches. Aussi, et en schématisant quelque peu, on pourrait dire que pour comprendre la structuration du travail, c'est peut-être moins à la technique mise en œuvre que l'on doit s'intéresser qu'à la manière dont l'entreprise utilise le processus technique.

Quelques caractéristiques se dégagent cependant :

- Il existe une forte corrélation entre la parcellisation du travail et l'adoption de techniques industrialisées. Le découpage des tâches qui en résulte semble entraîner une plus grande interchangeabilité des travailleurs.
- Le mode de gestion des travailleurs et en particulier le recours à des équipes « autonomes » de travailleurs²⁷ semble relativement indépendant du type de filière où se situe l'entreprise et de la combinaison technologique adoptée pour une construction déterminée.
- Les opérations de préfabrication en atelier mécanisé, tout comme le montage de composants de gros œuvres ne valorisent pas les compétences acquises dans les métiers traditionnels du bâtiment. Cependant, la multiplicité et le caractère composite des combinaisons productives laissent une place non négligeable aux « métiers traditionnels » de la construction. Il reste en effet toujours des rectifications et des ajustements à improviser, les systèmes hybrides ne disparaissent pas, les

opérations de réhabilitation de bâtiments anciens font également appel aux métiers traditionnels.

- Dès lors, les qualifications mises en œuvre dans la construction sont-elles diversifiées à la mesure de l'hétérogénéité des situations de travail.
- La qualité des conditions de travail et le montant des rémunérations ne semblent guère améliorés sur les chantiers industrialisés. Si, comme le soutiennent depuis longtemps les milieux de la construction (représentants patronaux et syndicaux), il existe une désaffection des travailleurs à l'égard des professions de la construction et si cette désaffection a été le résultat de la dégradation des conditions de travail et de rémunération dans le secteur, l'industrialisation ne semble guère en mesure de contrecarrer cette évolution.

Ainsi donc, l'hétérogénéité du secteur, la grande mobilité qui le caractérise, et les pratiques très différentes des entreprises en matière d'organisation du travail doivent conditionner l'analyse de l'emploi et de la formation professionnelle.

e) Evolution de la construction et formation professionnelle

Le caractère composite et arborescent des filières suffit à montrer que l'évolution de la construction n'obéit pas à un processus linéaire et inéluctable. Deux grandes tendances propres à l'ensemble des activités industrielles s'y retrouvent cependant : industrialisation des activités et capitalisation, c'est-à-dire la recherche de substitution du capital au travail. L'industrialisation s'est surtout développée en amont, c'est-à-dire au stade des matériaux de construction. Pour l'essentiel, par contre, les chantiers gardent leur apparence traditionnelle. La capitalisation s'est introduite aux deux extrêmes de la filière : en aval, c'est-à-dire au niveau des promoteurs, des financiers et du secteur public, et en amont bien sûr, parallèlement à l'industrialisation.

Cette évolution caractérisée par l'industrialisation et la capitalisation contribue à modeler des « espaces techniques » où la main-d'œuvre peut s'insérer. Le recours des employeurs à la sous-traitance et au travail intérimaire, tout comme les exigences formulées en ce qui concerne la qualification polyvalente des travailleurs, ont pour objet de résoudre la contradiction entre les tendances à la concentration impliquée par l'industrialisation et la capitalisation et la rigidité du travail qui tend à contrecarrer cette évolution.

D'une manière générale, on se plaît à insister sur le fait que la reconversion de la main-d'œuvre traditionnelle dans la construction industrialisée se traduit par une « déqualification » qui se répercute sur l'ensemble ou sur une partie des travailleurs, tandis qu'une minorité de la main-d'œuvre conserverait une qualification potentielle supérieure à la qualification normalement associée aux emplois de la construction²⁸. Pourtant, nos observations aussi bien dans les bureaux de placement de l'Office National de l'Emploi que dans les entreprises de construction ne confirment jamais cette considération : on assiste partout, en période de crise et de chômage massif, à une augmentation du niveau d'exigence des employeurs qui se porte davantage encore qu'auparavant sur les métiers traditionnels de la construction. Il convient en conséquence, nous semble-t-il, de relativiser quelques considérations générales concernant les « effets » de l'industrialisation sur l'emploi qui sont couramment émises et prendre acte du fait que l'emploi ne peut être considéré dans une évolution sectorielle comme une variable passive. Les qualifications et les traditions de travail ne seront pas seulement influencées par l'industrialisation, mais elles contribueront à conditionner également les formes et les contenus de cette industrialisation.

La notion de polyvalence couramment utilisée reste aussi ambiguë. Elle peut se traduire pour le travailleur par la « banalisation » de ses compétences, et pour l'employeur par un « nivellement par le bas » des qualifications. En d'autres termes, elle correspond dans ce cas à l'élargissement des performances possibles au détriment de la qualité de celles-ci. La diversité des interventions attendues de la main-d'œuvre, plus grande encore dans la construction que dans les autres secteurs, ne peut se satisfaire d'une formule unique de formation, fût-elle polyvalente. En conséquence, polyvalence de la formation peut aussi signifier diversification des séquences de formation à la mesure de la diversité des situations de travail, et peut alors s'inscrire dans une optique de « qualifications transférables ».

D'ailleurs, les différentes observations sur les chantiers conduisent à une constatation apparemment paradoxale : les travailleurs à qualification « monovalente » sont plus susceptibles d'acquérir des compétences supplémentaires, dans le sens d'une polyvalence effectivement valorisée, que ceux pour qui le point de départ réside dans une formation de base générale. Autrement dit, en matière de formation, la voie privilégiée serait celle qui s'appuie sur une formation monovalente. Les filières de formation professionnelle devraient en conséquence être conçues non pas « à base polyvalente » mais à « finalité polyvalente », c'est-à-dire permettre

l'accès à la polyvalence à partir de la maîtrise d'une formation « monovalente ».

*
* *

L'examen des relations entre formation et emploi dans le secteur de la construction nous a conduit, d'une part, à poursuivre des analyses menées dans les fabrications métalliques et la chimie à partir des spécificités des systèmes de production et de la technologie, et d'autre part, à développer considérablement les approches ébauchées dans les chapitres précédents en ce qui concerne l'organisation du travail et le marché de l'emploi.

Ces derniers développements nous ont mené à avancer des notions parfois imparfaitement définies comme celles d'« espace technique » ou de « qualifications transférables ». Cependant, l'examen des situations de travail et des conditions de rencontre des offres et des demandes d'emploi dans le cadre de marchés segmentés, a permis d'opérationnaliser quelque peu ces notions.

C'est, nous semble-t-il, à l'examen du fonctionnement du marché de l'emploi que nous devons à la fois l'éclaircissement du paradoxe de la construction, qui permet à certains moments la coexistence d'un accroissement du chômage sans qu'il y ait diminution de l'emploi pour autant, et de préciser les mécanismes de la mobilité professionnelle. Mais en même temps, la considération de l'emploi comme simple résidu de mécanismes économiques qui conditionneraient complètement sa structure et son évolution, paraît tout à fait insatisfaisante. Pourquoi tant de prédictions sur une banalisation parfaite de la main-d'œuvre ne se réalisent-elles pas ? La permanence dans les métiers de la construction de tant de caractéristiques propres à une organisation artisanale peut-elle être attribuée uniquement à des survivances en voie de disparition ? Tout au contraire, il nous a semblé que la structuration des marchés par la demande de travail (les entreprises) doit tenir compte de la structure de l'offre de travail et que cette structure est pour une grande partie conditionnée par le système de formation. En d'autres termes, si les stratégies des entreprises tendant à assurer la flexibilité de l'emploi sont de notre point de vue importantes, la structure de la main-d'œuvre disponible et son organisation ne sont pas pour autant négligeables.

L'analyse des relations entre formation et emploi à partir d'un découpage sectoriel, qui privilégie donc l'unité technique de l'objet, nous a progressivement conduit à insister sur les mécanismes de marché. Aussi,

nous proposons-nous à présent d'inverser notre angle d'approche et d'examiner la rencontre entre formation et emploi non pas dans le cadre de secteurs d'activité mais d'un marché local du travail. Les études que nous avons eu l'occasion de mener dans la région de Charleroi nous permettent précisément de conduire cette recherche.

NOTES

¹ En 1977, 131 673 travailleurs ont été recensés par l'enquête sur un total de 331 442 recensés par l'Office national de sécurité sociale (O.N.S.S.), soit 40 % du total. Cette représentativité, variable suivant les sous-secteurs et la classe de dimension des établissements, a été cependant constante entre 1966 et 1977. Les activités suivantes ont été envisagées : Sous-secteur I : premières transformations; sous-secteur II : fabrications métalliques; sous-secteur III : construction métallique, mécanique et matériel roulant; sous-secteur IV : construction électrique; sous-secteur V : construction navale, industrie du cycle, de l'automobile, de l'aéronautique.

² Ces réflexions ne sont pas spécifiques à la Belgique. Ainsi Luc Boltanski, parmi d'autres exemples, signale en France les travaux d'une importante commission composée de patrons, de hauts fonctionnaires et d'enseignants et qui propose une « diminution du pourcentage et du nombre absolu des cadres n'ayant bénéficié d'aucun moyen de formation », *Les cadres, op. cit.*, p. 310.

Luc Boltanski constatant que les cadres autodidactes sont surtout nombreux dans les P.M.E. des secteurs traditionnels, discerne dans l'exaltation de la compétence et du diplôme « un argument de la lutte qui oppose les fractions de la classe dominante liées aux grandes entreprises tournées vers le marché international aux fractions traditionnelles de la bourgeoisie et de la petite bourgeoisie attachées à la pérennité des petites entreprises familiales et tournées vers le marché intérieur et colonial », *Les cadres, op. cit.*, pp. 310-311.

³ Vanheerswyngheles A., *Etude de la qualification de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la distribution, de l'entretien et de la réparation automobile*, Rapport de recherche du C.E.P.E.C., 4 fascicules, Bruxelles, 1981, pp. 112-113.

⁴ *Idem.*

⁵ Les données du C.E.P.S.P.T. montrent que cette dominance du technique et du professionnel se manifeste beaucoup moins parmi les employés.

⁶ Vanheerswyngheles A., *op. cit.*

⁷ Monateri J.Ch., *L'industrie chimique en France*, I.R.E.P., Grenoble, octobre-novembre 1979, p. 106.

⁸ Coriat B., « Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries de process », in *La division du travail*, Colloque de Dourdan, Ed. Galilée, Paris, 1978, pp. 109-124.

⁹ De Schutter R., Stroobants M., *Les perspectives d'emploi dans la chimie européenne*, Rapport de recherche réalisé dans le cadre du projet FAST de la C.E.E., C.E.P.E.C., Bruxelles, 1981.

¹⁰ Coriat B., « Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries de process », *op. cit.*

¹¹ De Schutter R., Stroobants M., *op. cit.*, p. 113.

¹² De Schutter R., et Stroobants M., *op. cit.*, pp. 97 à 100.

¹³ Institut de recherche économique et de planification, *La division du travail et la stratégie de structuration de l'emploi des grands groupes industriels*, Rapport de recherche (6 fascicules), I.R.E.P., Grenoble, 1979.

¹⁴ Chômeurs complets indemnisés pour la chimie :

1971: 2 243;

1975: 5 531;

1981: 10 800;

1983: 12 428.

Source: O.N.Em. (Office national de l'Emploi).

¹⁵ Formation professionnelle pour l'industrie chimique dans les pays membres de la Communauté européenne, *Aperçu général*, C.E.F.I.C., Bruxelles, 1979.

¹⁶ B.I.P.E., *Le rôle des biens d'équipement dans l'exercice de l'effet de domination technologique*, Paris, avril 1975.

¹⁷ Missika J.L., Pastre O., Meyer D., Truel J.L., Zarader R., Stoffaes C., *Informatisation et emploi, menace ou mutation?* La documentation française, Paris, 1981.

¹⁸ Naville P., *L'automation et le travail humain*, Paris, Ed. du C.N.R.S., 1961.

¹⁹ *Op. cit.*, p. 217.

²⁰ Naville P., *Vers l'automatisme social*, Paris, Gallimard, 1963.

²¹ Lafont J., Leborgne D., « L'artisanat du bâtiment: un monde en transition », in *Economie et Statistique*, n° 55, avril 1974, pp. 3 à 24, et n° 56, mai 1974, pp. 17 à 27.

²² Evolution du chômage dans la construction :

Années	Nombres	Indices
1975	18 069	100,0
1977	25 947	143,6
1979	28 104	155,5
1981	50 423	279,1
1983	67 419	373,1

Source: O.N.Em.

²³ La création d'un Fonds de formation professionnelle de la construction (F.F.C.) fut décidée au début des années 60, alors que les besoins en main-d'œuvre constituaient un problème important pour le secteur. Ce Fonds fut créé par la Commission paritaire nationale de la construction le 1^{er} juillet 1965 en vue d'améliorer « la formation professionnelle des ouvriers du secteur gros œuvre et de contribuer efficacement à la promotion de leur métier ». Ce Fonds financé par une cotisation obligatoire par toute entreprise de gros œuvre a une composition paritaire. Statutairement il prend la forme d'un fonds de sécurité d'existence.

²⁴ Ainsi, la formation professionnelle accélérée est subdivisée comme suit :

— Niveau 0: ceux qui ne peuvent avoir accès à la F.P. par manque de connaissances suffisantes.

— Niveau 1 (peu complexe): peintre, maçon, carreleur, plafonneur, gros œuvre bâtiment, conducteur d'engins, soudeur, tôlier, carrossier...

- Niveau 2 (complexité moyenne) : plombier-zingueur, chauffage central, électricien en bâtiment, menuisier, tuyauteur-soudeur, grutier, cuisinier...
- Niveau 3 (complexité importante) : ajusteur, mécanicien, tourneur, fraiseur, mécanicien auto, tôlier, électricien d'entretien, ébéniste...

²⁵ *Op. cit.*, n° 55, p. 23.

²⁶ B.I.P.E., *La prévision technologique à long terme dans le bâtiment*, 2 tomes, Paris, 1973 et 1974. — *Les conséquences de l'industrialisation ouverte sur la main-d'œuvre du bâtiment*, Paris, 1977 — *La prévision technologique à long terme de la construction de logements. Nouvelles perspectives après la crise*, Paris, 1978.

²⁷ Bien qu'il ne soit guère aisé de le quantifier, le travail en équipes qui se font embaucher collectivement dans un chantier, est répandu dans la construction. Il s'agit de groupes d'ouvriers qui ont l'habitude de travailler ensemble, soit dans le gros œuvre, soit dans le parachèvement, et sont engagés par un patron. 4 maçons et 2 aides-maçons forment par exemple une équipe. Il en est de même pour le coffrage, le ferrailage et le carrelage notamment. Les conditions de transport en commun du domicile au chantier favorisent la formation d'équipes de ce type. Cette forme de travail est très répandue dans d'autres pays et principalement en Italie. C'est par ce biais que parfois d'anciens ouvriers deviennent des petits patrons.

²⁸ Ce point de vue est soutenu notamment par l'étude de Provisor H., *Faut-il aller plus avant dans l'industrialisation du logement?*, I.R.E.P., Grenoble, 1978. Et rencontre d'une manière plus générale les thèses développées par Freyssenet sur les notions de déqualification et surqualification que nous détaillerons dans la troisième partie de ce travail.

CHAPITRE II

Marché de l'emploi, hypothèse duale et rapport salarial : le cas de Charleroi

Une analyse approfondie du marché de l'emploi à Charleroi en période de crise montre que l'instabilité ne touche pas seulement les emplois périphériques par opposition aux emplois centraux, elle concerne directement tous les travailleurs et permet de présenter le marché de l'emploi régional comme caractérisé par « une précarisation en bloc ». Les processus de restructuration économique forment la base matérielle de la précarisation. Dans cette articulation entre les dimensions industrielle et locale, c'est le fléchissement du rapport salarial en période de crise qui se trouve engagé. La déstabilisation de la communauté de travail entraîne celle de toute la communauté locale.

A. Etudes sectorielles et marché de l'emploi

D'une manière générale, lorsque des études mettent en regard répartition de l'emploi et des diplômés dans certains secteurs d'activité, elles postulent une certaine homogénéité de la structure de l'emploi dans un secteur donné.

De cette homogénéité implicitement supposée ne pouvaient que découler des mécanismes concurrentiels qui auraient conduit à un rapprochement des technologies mises en œuvre par les entreprises. La structure de qualification d'une branche économique serait alors fonction de l'évolution technologique, elle-même dépendant de l'évolution du marché des produits. Dès lors, la prévision de la main-d'œuvre pouvait être tentée, par le recours à des modèles macro-économiques, basés sur des coefficients structurels permettant de répartir l'emploi suivant les secteurs d'activité et les qualifications selon le niveau de formation des travailleurs.

Progressivement, l'écart entre les schémas prévisionnels et la réalité¹, a bien sûr contribué à mettre en doute les conceptions largement fondées sur des formes de déterminisme technologique à la base de ces prévisions. Dès lors, et nous avons encore tenté de le montrer dans le chapitre précédent, il a été largement admis qu'il n'existait de relation ni directe, ni linéaire entre production de biens et services d'une part et qualification/formation d'autre part.

De plus, le marché, qu'il soit considéré sous l'angle des produits, des technologies mises en œuvre ou de la main-d'œuvre utilisée, ne pouvait plus être appréhendé à partir de l'hypothèse exagérément simplificatrice de l'homogénéité. Il n'est plus possible dès lors de supposer en même temps que l'homogénéité, la transparence et la concurrence permettent d'effectuer les ajustements salariaux nécessaires en fonction de la productivité marginale de la main-d'œuvre.

Par rapport aux insatisfactions des démarches antérieures la convergence de deux types d'études très différentes du marché de l'emploi monopolise l'attention des chercheurs.

Un premier type de constatations découle d'études sectorielles sur l'emploi et les qualifications se situant dans le prolongement de celles que nous avons évoquées dans les chapitres précédents. L'analyse spécifique des postes de travail et de l'évolution des carrières dans un ensemble ou une entreprise particulière peut fournir des résultats tout aussi spécifiques. Dès lors, les emplois ainsi circonscrits n'ont pas d'équivalent dans d'autres entreprises, d'autant plus que certaines entreprises mettent en place un ensemble de moyens destinés à assurer la stabilité et l'intégration de leur propre personnel. Ainsi sont créés des obstacles supplémentaires à la mobilité et un « cloisonnement » des marchés du travail.

Mais c'est un second courant d'études américaines, qui, se fondant sur l'analyse des discriminations raciales dans l'emploi, a progressivement construit la théorie du « double marché du travail ». Cette hypothèse se

formule essentiellement en ces termes : « lorsqu'on analyse le rôle que jouent les catégories marginales dans le marché du travail, il est utile de diviser ce marché en un secteur *primaire* et un secteur *secondaire*. Le secteur primaire se compose de ce qu'on appelle les bons emplois tandis que les emplois du secteur secondaire sont médiocres tant du point de vue des salaires, du statut social et des conditions de travail, que de l'absence de sécurité d'emploi, de la rareté des possibilités de promotion et des relations entre le travailleur et le supérieur qui reposent souvent sur une base individuelle et ne sont pas structurées »². D'après M. Piore le marché secondaire recouvre les catégories suivantes : les femmes, les jeunes, les agriculteurs à temps partiel et les migrants³. La portée de cette théorie peut cependant être aisément généralisée aux travailleurs qualifiés et non qualifiés. Ainsi dans une étude sur les rapports entre formation et emploi, le C.E.D.E.F.O.P. s'interroge : « La spécificité des qualifications par rapport aux entreprises entraîne-t-elle une segmentation du marché de l'emploi ? »⁴ La réponse est bien que les emplois primaires sont des emplois qualifiés et qu'un « personnel d'appoint » fluctuant et non qualifié joue le rôle d'une armée industrielle de réserve⁵, et ceux-ci « seront condamnés à rester des habitués du marché du travail des non-qualifiés constamment menacés par le chômage »⁶.

Bien qu'elles veuillent rompre avec les approches économiques traditionnelles, les conceptions dites « dualistes » du marché du travail ne sont pas forcément incompatibles avec les théories néo-classiques. Dans la mesure où le marché régit la quantité de travail qu'une population ou un individu désire fournir, il englobe également la propension individuelle à s'offrir sur un marché plutôt que sur un autre. L'existence d'inégalités de salaires, la coexistence simultanée de chômage et de pénuries de main-d'œuvre, les différenciations des emplois et des conditions de travail, la précarité et la stabilité d'emploi, sont également prises en compte par les théories privilégiant l'offre de travail, du capital humain et de la discrimination par exemple.

L'intérêt pour les stratégies d'externalisation et d'internalisation de l'emploi, l'interrogation sur les conditions concrètes de rencontre des offres et des demandes d'emploi, ont entraîné un développement considérable d'études des « marchés locaux du travail » de manière à rendre compte du fonctionnement effectif des marchés. C'est à travers ces études que les théories dualistes ont été dans certains cas affirmées, dans d'autres contredites.

Nous tenterons ici, à partir d'une étude de la situation de l'emploi et du chômage dans la région de Charleroi en Belgique⁷, d'examiner la

pertinence de l'hypothèse « duale », son apport éventuel dans la description d'un « marché local d'emploi », et de dégager les traits de continuité et de changement dans le travail qu'elle permet de déceler.

B. Charleroi: le déclin d'une région

La région de Charleroi⁸ a été une des régions de grande industrialisation du siècle passé. Le charbon, le fer et le verre ont été les pivots de ce tissu industriel. De cette période, la région conserve un triple héritage :

- une structure industrielle peu diversifiée, essentiellement tournée vers l'industrie lourde;
- une population active concentrée dans la métallurgie;
- un tissu urbain cahotique.

Ce qui a fait la richesse de Charleroi (charbon, métallurgie, verre), va insensiblement provoquer son déclin. Dès les années 1950, la crise charbonnière sonne le glas. Après les charbonnages, les entreprises de construction mécanique disparaîtront peu à peu; le verre sera confronté à une crise structurelle, la construction électrique connaîtra de graves difficultés et la crise actuelle de la sidérurgie fait peser une hypothèque sur toute l'activité régionale. Le démantèlement successif des secteurs clefs s'opère pratiquement sans compensation et, sectoriellement, la dégradation de l'emploi apparaît rapidement comme irrémédiable.

Tous les indices du déclin de la région se reflètent dans l'évolution négative de l'emploi. S'il y a eu effectivement création d'emplois nouveaux, ceux-ci sont loin d'avoir compensé la disparition définitive de milliers d'autres dans les secteurs qui avaient été à la base du développement régional. Aujourd'hui, les menaces de plus en plus lourdes qui pèsent sur la métallurgie et la sidérurgie risquent d'accroître encore ce déficit.

Le chômage connaît donc un accroissement considérable. Néanmoins, le taux de chômage régional n'est pas globalement beaucoup plus élevé que celui observé dans les autres régions wallonnes. Pour pouvoir l'interpréter, il faut le mettre en relation avec le mouvement des « navettes » quotidiennes des travailleurs et celui des taux d'activité de la population.

Ainsi, le nombre de travailleurs migrants alternants sortants n'a fait qu'augmenter pendant les vingt dernières années. Le taux d'activité de la population, et, en particulier, celui des femmes, constitue également un indice révélateur du déclin régional. Le taux d'activité masculin a diminué

plus sensiblement à Charleroi que dans les autres régions, et celui des femmes reste nettement en dessous de celui observé ailleurs. Suite au manque réel d'emplois, une partie de la population active potentielle ne se présente même pas sur le marché de l'emploi. Cette situation traduit bien le sous-emploi régional qui n'apparaît pas dans les statistiques du chômage.

Le nombre de chômeurs complets indemnisés a plus que quadruplé au cours des dix dernières années. Les accroissements les plus significatifs sont enregistrés en 1975 et 1976 par rapport à 1974 et en 1981 par rapport à l'année précédente⁹. Ces données ne tiennent pas compte des demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement, sans pour autant bénéficier des indemnités de chômage, des chômeurs « occupés » dans le cadre de diverses mesures de résorption du chômage, des personnes à la recherche d'un emploi mais qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour bénéficier des indemnités de chômage, ni de celles qui, désireuses de travailler, ne se présentent pas sur le marché de l'emploi, étant donné le manque d'emploi, ni des prépensionnés, ni encore des chômeurs partiels, très nombreux dans la région. Dans beaucoup d'entreprises traditionnelles de Charleroi, la pyramide des âges des travailleurs présente d'ailleurs une structure bien singulière : il n'y a plus de jeunes, puisqu'on n'embauche plus depuis longtemps, ni de vieux, car ils sont « prépensionnés ». Le taux de chômage doit donc se comprendre dans un contexte de dépression structurelle et conjoncturelle très profond.

Dans ce cadre, le déclin démographique apparaît comme une « tendance lourde » liée au déclin des activités régionales. Même en période conjoncturelle favorable, le solde des mouvements naturel et migratoire de population est devenu et demeure négatif. La région carolorégienne est une région qui se vide de ses habitants, malgré l'apport de l'immigration d'étrangers, à présent d'ailleurs arrêtée.

C. Stabilité et précarité : question triviale ou marché dual ?

La description du fonctionnement du marché local du travail semble confirmer de prime abord l'hypothèse « dualiste ».

La présence massive des travailleurs immigrés contribue à dessiner cette configuration duale. Au lendemain de la dernière guerre mondiale, la reprise de l'économie reposait sur celle des charbonnages. Or, malgré toutes les mesures prises à l'époque, il n'a pas été possible de faire accepter que des Belges effectuent les travaux pénibles et dangereux qui

caractérisaient l'industrie charbonnière. On eut donc un large recours à une main-d'œuvre étrangère,¹⁰ et Charleroi, appelé aussi le « pays noir », fut une des principales régions d'immigration. Les étrangers, d'abord Polonais et Italiens, ensuite Grecs, Espagnols, Turcs et Marocains, occupent les emplois que les autochtones refusent. La deuxième génération d'immigrés (enfants nés en Belgique, ou encore, arrivés très jeunes) ne modifie guère fondamentalement cette image. Même après la fermeture des charbonnages, ceux-ci travaillent comme ouvriers dans la métallurgie et le secteur de la construction, occupant des emplois présentant peu de possibilités de promotion, pénibles et généralement délaissés; ou émigrent vers d'autres régions à la recherche d'un emploi, ou encore, se retrouvent au chômage.

L'immigration prend donc la forme de vagues successives et représente actuellement plus de 20 % de la population de Charleroi. Pendant les années '60 et au début des années '70, les immigrés ont pu rechercher une certaine mobilité sociale ascendante à travers la mobilité dans les emplois et une mobilité géographique. Cette ascension sociale, toute relative d'ailleurs, était possible dans la mesure où elle s'inscrivait dans un double mouvement: l'abandon par les Belges d'un certain nombre d'emplois, et le dynamisme des étrangers facilité par l'arrivée de nouvelles couches de migrants, ceux qui ne parvenaient pas à suivre ce mouvement rentrant alors chez eux. Avec la crise, la mobilité professionnelle et géographique n'est plus possible. Le manque d'emplois a pour effet de figer les situations. L'immigration, arrêtée depuis 1974, se trouve à la fois grossie et stabilisée par les regroupements familiaux, les naissances et la scolarisation des jeunes. Alors qu'elle correspondait à un élément de flexibilité sur le marché et jouait un rôle de réserve de main-d'œuvre, elle se transforme progressivement en rigidité. Mais, sous la pression du chômage, cette rigidité n'est plus suffisante pour endiguer le rétablissement de la discipline du travail, la détérioration des salaires, et contribue même à institutionnaliser en quelque sorte la marginalisation et la constitution d'un marché secondaire du travail.

L'activité des femmes s'inscrit aussi dans ce processus. Dans la mesure où des emplois se créent, on assiste à un accroissement des emplois féminins. Par contre, quand l'emploi diminue, c'est l'emploi féminin qui connaît la diminution la plus forte. Autrement dit, les femmes aussi jouent un rôle de main-d'œuvre de réserve et participent au marché secondaire du travail comme « immigrées de l'intérieur ». Le mouvement général des femmes vers la vie active contribue cependant également à donner un caractère permanent à ce marché secondaire, dans la mesure où l'augmen-

tation des taux d'activité féminins prend une allure chronique et non plus, comme par le passé, celle de flux et de reflux.

De plus, un nombre important d'emplois tendent aussi à échapper à la législation du travail et l'on observe ainsi l'extension d'emplois marginaux, périphériques et se situant à la limite des formes traditionnelles et légales (travail des pensionnés, travail intérimaire, travail au noir ...), alors que le travail en sous-traitance tend aussi à se développer. Enfin, les mesures de résorption du chômage (chômeurs occupés par les pouvoirs publics, cadres spéciaux temporaires, stagiaires ...) créent un réseau de « sous-emploi », qui devient souvent pour les jeunes la seule perspective de travail.

Ces situations sont bien sûr liées au manque réel d'emplois et au chômage massif et traduisent une détérioration des conditions de travail.

L'enquête que nous avons menée sur le recrutement du personnel dans les grands secteurs d'activité de la région (fabrications métalliques, sidérurgie, verre, électricité, banques) montre que, d'une manière générale, on n'embauche que très peu de personnel depuis 1975 ¹¹.

Cette constatation se vérifie d'ailleurs lorsqu'on examine les offres d'emploi que les entreprises transmettent à l'Office National de l'Emploi (O.N.Em). Ainsi, depuis 1975, les entreprises, même lorsqu'elles procèdent à un recrutement, ne s'adressent plus à l'O.N.Em. Elles ont déjà un choix très étendu parmi le nombre important de candidats inscrits dans des listes d'attente ou qui se font connaître spontanément pour chaque poste vacant.

On pourrait donc soutenir à ce stade de notre analyse l'hypothèse duale: discontinuité du marché du travail et polarisation des emplois autour d'un pôle stable (secteur public, grandes entreprises à forte implantation syndicale...), et d'un pôle précaire (intérim, sous-traitance, travail des pensionnés, travailleurs immigrés, chômeurs occupés...).

En ce sens, la structuration « dualiste » de l'emploi serait une réponse à « l'incertitude » du marché des produits. Il s'agirait donc d'assurer la flexibilité nécessaire à la gestion de la main-d'œuvre de manière à ajuster l'entreprise à son marché. Comme il ressort des analyses de Piore ¹², il s'agirait donc là d'une grille de lecture très générale, et l'on pourrait en conséquence discerner le dualisme, sous diverses formes, à travers toute l'histoire du capitalisme.

Mais alors le dualisme se résumerait-il, à ce stade de notre analyse, à une simple assertion triviale consistant à mettre en évidence, d'une part,

la précarité de l'emploi, c'est-à-dire, reconnaître simplement que l'insécurité est bien la caractéristique du monde salarié en général depuis ses origines et, d'autre part, certains aspects des théories néo-libérales ? Replaçons la question dans le contexte de Charleroi.

L'origine de la révolution industrielle au « Pays noir » se situe aux XVII^e et XVIII^e siècles. Cette région connut, parmi les premières, l'un des niveaux d'industrialisation les plus élevés après l'Angleterre ¹³.

Bien que ce développement économique trouve sa source dans les « privilèges exceptionnels » dont bénéficie la région, qu'elle fût « bâtie sur le charbon non loin des gisements de minerais de fer », qu'elle fût « munie assez rapidement d'un axe routier vital », « arrosée par une rivière navigable » et malgré le fait qu'elle fût « dépourvue de corporations » ¹⁴, à aucun moment le marché du travail n'apparaît comme un tout indifférencié où les travailleurs seraient totalement interchangeables.

Ainsi, depuis le début du XVII^e siècle, « de plus en plus d'ouvriers lorrains viendront travailler dans des verreries appartenant à des Colnet » (...). « Au XVIII^e siècle, les maîtres des verreries de la région de Charleroi continueront à recruter des verriers étrangers de haute qualification » ¹⁵. De plus, « Charleroi deviendra bien vite un réservoir d'ouvriers qualifiés » (...). « En 1704, on tente de débaucher des cloutiers pour le compte d'une entreprise de Lille; on propose de leur payer les frais de route; leur salaire sera supérieur d'un tiers à ce qu'ils touchent (...). Si l'on en croit la tradition, ce sont également des forgerons de la région qui auraient construit les portes et les vannes de certains canaux à Ostende et à Amsterdam » ¹⁶. Après avoir ainsi rapporté de multiples exemples du même type, H. Hasquin fait état de l'ordonnance de 1761, faisant suite à la demande des maîtres verriers de Jumet et de Charleroi et qui témoignait « de la qualité de leurs ouvriers, puisqu'ils sont obligés de se protéger contre l'avidité de concurrents qui n'hésitent pas à les leur arracher à prix d'or » ¹⁷.

Le fait que certains travailleurs soient tout particulièrement recherchés ne doit pas faire perdre de vue que la situation du salarié est fondamentalement insécurisante. D'abord, à tout moment le travailleur peut se trouver dans l'impossibilité de vendre sa force de travail (accident, suppression d'emploi...). Il perd alors tout moyen de subsistance. Ensuite, la relation salariale se noue entre deux parties de forces très inégales : le travailleur isolé et le propriétaire des moyens de production. Avec le salariat, « la notion de pauvre va prendre une toute autre signification : le pauvre est celui qui n'a que son travail pour vivre; s'il cesse de travailler, il est voué à la misère » ¹⁸. Les salariés sont donc paupérisables.

Ainsi donc, peut-on retrouver, dès l'origine de l'industrialisation de Charleroi, comme le note H. Hasquin, une pénétration du capitalisme aux XVII^e et XVIII^e siècles dans la plupart des secteurs industriels¹⁹, mais aussi une segmentation des marchés de l'emploi parallèlement à l'extension du salariat. On voit aussi combien, à l'aube même du salariat, le facteur institutionnel revêt une grande importance. Toutes choses mises en évidence par les théories dualistes.

Mais cette continuité historique, si elle doit être soulignée, ne doit pas masquer la particularité actuelle des fonctions assumées par l'externalisation d'une masse importante de travailleurs dont les protections ont été diminuées. Le résultat rejoint la remarque de B. Coriat, à savoir: «la remise en avant du marché comme régulateur quasi direct de l'emploi là où les procédures mises en place avaient tenté précisément d'estomper et d'étaler les effets les plus brutaux des fluctuations du marché»²⁰.

En centrant jusqu'ici notre approche sur les éléments de « discontinuité » dans le fonctionnement des marchés de l'emploi, en polarisant l'analyse autour des emplois stables et précaires, et en rapportant l'origine de ces observations aux éléments « d'incertitude » auxquels les entreprises auraient à répondre, nous avons singulièrement limité l'hypothèse duale à sa « notion minimale » suivant l'expression de François Michon²¹. Mais, jusqu'ici, n'avons-nous pas justement modelé en quelque sorte nos observations sur Charleroi, de manière à les ajuster à cette définition minimale ?

D. Le dualisme de structures industrielles

Ce critère de stabilité et d'instabilité n'est pas aussi simple à manier qu'il n'y paraît à première analyse. Ainsi, F. Michon²² distingue trois types de contenu à la stabilité :

- Si l'accent est mis sur l'incertitude dans la théorie dualiste, les « bons emplois » (c'est-à-dire stables) sont ceux qui échappent aux variations de la conjoncture. L'instabilité des mauvais emplois se rapporte donc à celle des postes de travail.
- Si l'accent est mis sur le rapport de forces entre travailleurs et employeurs, l'instabilité se confond avec l'absence de protections légales et conventionnelles, et correspond alors à l'interprétation institutionnaliste de l'hypothèse duale.
- Si l'accent est mis sur les comportements, les mauvais emplois sont caractérisés par l'instabilité de la main-d'œuvre elle-même (ex.: femmes, immigrés...).

Piore²³ veut rendre compte dans son analyse de la convergence de cette triple définition et présente justement cette convergence, suivant les termes de F. Michon, « comme condition de l'émergence au niveau macro-économique, d'une tendance micro-économique à la segmentation »²⁴. Cette conception conduit dès lors à articuler dualisme du marché du travail et dualisme des structures industrielles.

Cette image fait ainsi, d'une part, référence à un *marché « primaire »* de l'emploi, où la concurrence par les salaires serait limitée par la force syndicale et les pratiques contractuelles résultant de négociations collectives. Ce « segment », en schématisant quelque peu, correspondrait aux *grandes entreprises* productrices de biens intermédiaires et d'équipements, secteur oligopolistique dont la soumission au marché serait différée. On distinguerait, d'autre part, un *marché « secondaire »* de l'emploi, caractérisé par la loi de l'offre et de la demande et une grande compétition entre les candidats à l'embauche, permettant la concurrence par les salaires. Ce « segment » correspondrait à celui des *petites entreprises*, à fort coefficient de main-d'œuvre, productrices de biens de consommation et directement soumises au marché. Cette vision des structures industrielles sous-tend celle d'un centre moderne et d'une périphérie traditionnelle, le premier dominant la seconde par sa capacité de manœuvre et de structuration des marchés.

Certains auteurs²⁵ distinguent des nouvelles formes de domination du centre sur la périphérie sous la forme de constitution de sites industriels. « Si à ses origines, écrit J.P. de Gaudemar, l'usine sort du corps social, tend à s'en séparer pour élaborer ses propres règles de fonctionnement, il s'agit désormais pour elle de le réintégrer pour le dominer mieux que jamais »²⁶. En d'autres termes, l'usine ancienne correspondait à l'image de la forteresse se distinguant de son environnement, par opposition au site nouveau infiltré dans tout le corps social.

On peut trouver cette figure du site décrit à plusieurs reprises dans *Usines et Ouvriers* : les exemples de Fos-sur-Mer, de la pétrochimie et de l'industrie cimentière vont bien dans ce sens. Cette structuration en « site » est sans doute importante dans l'analyse de l'organisation du travail, la centralisation des commandes à distance, la mise en place de procédés de régulation, les liaisons automatiques entre différents circuits ; en d'autres termes, cette forme constitue un ensemble de procédés de gestion de la contradiction entre économies locales propres à chacune des unités d'un même site et l'économie générale de la production²⁷.

Alors même que cette figure du « site » prolonge les théories duales, dans la mesure même où elle s'inscrit dans l'articulation des formes de

domination du centre moderne sur la périphérie traditionnelle, elle relativise en même temps cette séparation. En effet, ne constate-t-on pas que travailleurs stables et précaires se côtoient dans les mêmes entreprises, et que les relations inter-entreprises favorisées par les figures du site contribuent à les mettre en relation, si bien que ces deux formes présentées au départ comme exclusives l'une de l'autre, paraissent finalement beaucoup plus proches.

Cette économie, articulée par la figure du site ne serait dès lors « duale qu'en apparence » mais, fait remarquer C. Labruyère, « elle est unique dans sa réalité car une des formes capitalistes est hégémonique par rapport à l'autre : le secteur monopoliste contrôle les productions clés, il bénéficie d'une aide abondante de l'Etat, d'une capacité de mobilisation des forces de travail et d'une possibilité de domination de l'ensemble des relations marchandes »²⁸. Aussi, dans la mesure même où travailleurs stables comme précaires coopèrent et contribuent à la mise en œuvre d'un même procès de production, nous assisterions, dans le cadre de ces « sites », à ce que C. Labruyère appelle, « une complexification des rapports sociaux »²⁹.

En effet, des relations de coopération et de domination unissent étroitement entreprises et travailleurs au sein des sites. Cependant, cette coopération concrète dans le cadre du site « se trouve niée au plan juridico-administratif et même économique, puisque tous ne concourent pas, à première vue, à la mise en valeur du même capital (...) (alors que) jusqu'à présent le champ à l'intérieur duquel s'exerçait la coopération était un espace productif défini et investi par un seul et même capital »³⁰. La concurrence entre salariés, qui en serait la conséquence, remettrait en cause les anciens rapports de force entre employeurs et travailleurs, et cela au détriment de ceux-ci. Ainsi donc assisterions-nous à présent à un effritement du rapport salarial et à un éclatement de la « collectivité de travail ».

Ces différents traits — stabilité/précarité, dualisme économique, émergence des sites industriels — se retrouvent cependant très imparfaitement dans les travaux empiriques, même si la région observée est aussi homogène que celle de Charleroi.

En effet, ou bien on se contente de constatations tautologiques et superficielles qui consistent à repérer stabilité et instabilité dans les structures de l'emploi, à distinguer grandes et petites entreprises, et repérer l'émergence « nouvelle » de sites, ou bien on est amené à observer une réalité où ces différents éléments paraissent singulièrement mélangés.

Ainsi, dans la mesure même où les règles corporatives ne limitaient pas la pénétration des rapports capitalistes de production, l'industrialisation a pris à Charleroi très tôt un aspect de concentration. En sidérurgie, par exemple, celle-ci ne prendra pas au départ la forme des grands ensembles sidérurgiques, mais bien celle de « l'accumulation d'usines »³¹ dans le « site » de Charleroi par un même capitaliste.

En effet, ce processus découlait, comme le note H. Hasquin, du fait « que les usines de fabrication et de transformation du fer usaient les unes du charbon de bois, les autres de houille, que les forces hydrauliques leur étaient indispensables et que les industriels avaient tout intérêt à rapprocher les premières du minerai... »³²; ce qui entraînait la constitution d'unités de production distinctes. Ainsi assistera-t-on à la formation, dès le XVIII^e siècle, de véritables « trusts verticaux »³³. La verrerie se heurtant à des problèmes plus simples « la concentration en unités de production de grande taille y sera beaucoup plus aisément réalisable »³⁴. La grande taille fera aussi très vite son apparition dans la clouterie et les charbonnages.

Le développement de tous ces secteurs est en plus étroitement lié du point de vue des capitaux investis. Comme le fait de plus remarquer H. Hasquin, « la grande diversité de ses investissements » caractérise bien « la haute bourgeoisie de la région de Charleroi »³⁵. Ainsi ont-ils des intérêts simultanément dans la métallurgie, la verrerie et l'industrie charbonnière. Le problème de la désignation de gestionnaires, distincts des propriétaires, se pose très tôt dans les entreprises car, comme le note H. Hasquin citant J. Yernaux, « cette fonction est nécessitée (notamment) par la multiplicité des exploitations appartenant à un même propriétaire »³⁶. Si bien que ce développement économique ne prend pas tant la forme d'un capital lié à une entreprise, mais de réseaux financiers et industriels entremêlés.

Progressivement, bénéficiant de ses privilèges, de son réseau routier et de l'absence de corporations, Charleroi s'affirmera au XVIII^e siècle comme le centre de décision économique de la région. Dès cette époque, on peut donc reconnaître dans son tissu économique et social la figure du site industriel.

Lorsqu'on observe la formation même de Charleroi depuis le XVII^e siècle, on distingue une liaison étroite entre industrialisation et urbanisation. Des entreprises se créent autour des charbonnages, des bourgs industriels se juxtaposent et une agglomération urbaine prend progressivement forme. L'usine a donc toujours été présente dans le corps social et

le site industriel constitue finalement une forme qui n'a jamais été absente à Charleroi.

L'opposition entre l'usine forteresse qui s'abstrait de son environnement et le site qui s'« infiltre » dans sa région paraît trop schématique et l'image du site semble difficilement réductible à une forme nouvelle de l'appareil productif. Tout au contraire, les stratégies d'internalisation et d'externalisation de la main-d'œuvre que l'on retrouve dans les « sites industriels » se placent bien dans une grande continuité historique.

On peut effectivement observer, en fonction des stratégies de recrutement des entreprises, de rémunération, de formation, d'organisation du travail, des relations inter-entreprises, des processus d'externalisation et d'internalisation de main-d'œuvre. L'entreprise crée, d'une part, un marché interne du travail avec ses règles propres et, d'autre part, fait appel à des travailleurs intérimaires ou occasionnels, à la sous-traitance etc., et développe ainsi également un large marché externe. Ces mouvements sont bien sûr très différents, dans leur amplitude comme dans leur nature, suivant la période considérée, et le type de secteur, d'entreprise, de relations collectives du travail qui sont en jeu. L'hypothèse duale permet-elle de décrire et d'expliquer ces formes de segmentation ?

La réponse aurait été simple s'il avait été possible d'identifier, par exemple, emplois stables et grandes entreprises (ou secteurs protégés), emplois précaires et petites entreprises (ou secteurs concurrentiels). Mais Charleroi fournit bien l'exemple de suppressions massives d'emplois dans des secteurs ou des entreprises qui pouvaient être considérés comme relevant d'un marché primaire (verre, sidérurgie) parallèlement à une intensification de l'intérim et de la sous-traitance dans l'ensemble des activités.

La notion de qualification pose ici problème. Comme le fait remarquer F. Michon, puisque « les mauvais emplois offrent peu de possibilité de carrière, on peut croire qu'il s'agit d'emplois non qualifiés »³⁷. Or beaucoup d'emplois peu qualifiés sont des emplois stables, alors que des emplois qualifiés sont instables. De même, des « mauvais emplois » peuvent exiger une longue formation préalable, alors que des « bons emplois » pourraient en être dispensés.

Ces quelques éléments suffisent à montrer que le fonctionnement d'un marché local du travail se laisse difficilement réduire au schéma dual. En effet, celui-ci suppose l'existence d'un petit nombre de segments correctement différenciés et des processus de fonctionnement différents

sur chacun des segments. Dans la réalité, les situations apparaissent bien plus complexes.

L'approche « dualiste » du marché du travail permet toutefois de mettre en évidence des aspects essentiels, qui révèlent justement cette complexité. L'analyse des formes particulières d'emploi montre en effet que ce développement n'aurait pas une cause particulière, mais obéirait à trois logiques : incertitude, spécialisation et contrôle social de la main-d'œuvre. Dès lors que cette théorie se propose d'articuler ces logiques, son originalité tient au fait qu'elle attribue à des causes endogènes au fonctionnement du marché la raison des discontinuités, par opposition aux thèses néo-classiques qui les supposent exogènes (ex. : théorie du capital humain). Dans la mesure où scolarisation et formation sont comprises comme apprentissage de savoir-faire et de rapports sociaux, elles se trouvent liées aux stratégies d'incertitude, de spécialisation et de contrôle social.

E. Précarisation « en bloc » et relations collectives du travail

L'existence de mobilités géographique et professionnelle entre « segments » ne suffit certes pas à infirmer théoriquement l'hypothèse duale. Des barrières à la mobilité peuvent suggérer par contre des discontinuités dans le fonctionnement du marché de l'emploi, celles-ci ne se superposant pas toujours au clivage stabilité/précarité.

Ainsi en est-il des différents systèmes complémentaires de sécurité sociale. Sous l'effet conjugué des employeurs, d'une part, qui cherchent à limiter la mobilité volontaire des travailleurs « internalisés » et à accroître les possibilités de substitution de la main-d'œuvre « externalisée », et des travailleurs et de leurs organisations, d'autre part, qui veulent valoriser leur force de travail et se prémunir contre l'insécurité, tout un réseau d'avantages complémentaires au régime de sécurité sociale a été mis sur pied au niveau sectoriel. Alimentés par des cotisations des employeurs et des travailleurs, des « fonds » ont été constitués pour les travailleurs de la construction, de la sidérurgie, du verre, etc. Chaque travailleur, dans la mesure où il reste dans le secteur, bénéficie d'indemnités complémentaires en cas de chômage partiel ou complet, d'un pécule de vacance complémentaire, etc. Les régimes étant distincts pour chaque secteur, lorsqu'un travailleur change de secteur, il perd alors le bénéfice des avantages complémentaires. Ainsi, un maçon de la construction au chômage, ayant quitté une entreprise ressortissant de la commission paritaire de la construction, s'il entre dans un autre secteur, toujours en qualité

de maçon (la métallurgie, une administration communale, une firme d'intérim...), perd également le bénéfice du fonds de sécurité d'existence. Ces régimes complémentaires de sécurité sociale introduisent ainsi des éléments de rigidité au fonctionnement des marchés, rigidités codifiées dans le cadre des relations collectives du travail, et qui ne se superposent pas aux critères utilisés pour définir la dualité des marchés.

Si bien que le schéma de mobilité esquissé par F. Michon³⁸ et qui consiste en :

- un segment primaire protégé;
- un segment secondaire caractérisé par la mise en concurrence constante des candidats à l'embauche;
- et des passages du secondaire au primaire régis par des comportements de file d'attente,

paraît étriqué, puisqu'il ne rend pas compte des différentes barrières à la mobilité et ne met pas en évidence la diversité des logiques structurantes.

Les processus de fragmentation qu'on retrouve présents dans toute l'histoire de l'industrialisation de la région, recouvrent des moments de segmentation, liés à la spécialisation, et des processus de recomposition des structures de l'emploi comme le laissent sous-entendre les stratégies d'intériorisation et d'externalisation de la main-d'œuvre³⁹. Dès lors, c'est à partir de l'observation du contexte régional que l'on peut éclaircir les conditions de ces mouvements.

Or Charleroi se caractérise bien par une crise profonde et durable. Les logiques de restructuration se traduisent par une diminution globale de l'emploi et, en conséquence, par une précarisation « en bloc » du travail. Dès lors, l'instabilité ne caractérise pas seulement la périphérie par rapport au centre, elle ne se contente même pas d'opérer ces distinctions au sein des entreprises, elle concerne directement tous les travailleurs et les entreprises.

En période de crise, les processus de différenciation entre travailleurs aboutissent à l'externalisation de fractions croissantes de la main-d'œuvre. Les restructurations prennent donc la forme de segmentations : délocalisations géographiques des activités et remaniements des réseaux de filières, atomisation des grands groupes (décentralisation productive, organisationnelle, filialisation, utilisation des formes de PME par des grands groupes), diversification des processus de gestion de la main-d'œuvre et ses conséquences pour les marchés du travail.

Les processus de restructuration forment donc bien ainsi la base matérielle de la précarisation. Si bien que les mouvements d'externalisation ne peuvent plus être réduits ni aux seuls comportements des acteurs ni à des « contraintes » d'ordre technologique ou institutionnel.

C'est en réalité tout un processus d'articulation entre la dimension industrielle et la dimension locale que l'on est amené à saisir, articulation dans laquelle se trouve engagé le rapport salarial. Lorsque la communauté de travail se trouve ainsi déstabilisée, comme c'est le cas à Charleroi, l'ensemble de la communauté sociale dans toutes ses représentations l'est également.

Mais, justement, n'est-ce pas parce que cette articulation est d'abord instable, qu'il est difficile d'en saisir la logique ? A Charleroi, le taux de syndicalisation est très élevé (environ 80 %), et une des deux grandes organisations syndicales (la F.G.T.B.) est traditionnellement majoritaire, alors que la seconde (la C.S.C.) augmente progressivement sa représentativité. Dans ces organisations, les centrales de la métallurgie dominent la vie syndicale à Charleroi et définissent pour une part importante les orientations régionales des syndicats. Du côté patronal également, la domination de la métallurgie est tout aussi sensible. Si bien que, jusqu'à une date récente, on pouvait presque, en caricaturant quelque peu, polariser la négociation autour du principal responsable des métallurgistes F.G.T.B. de Charleroi, et du P.D.G. du « triangle » sidérurgique.

Depuis la crise des charbonnages dans les années cinquante, des plans de reconversion ont été élaborés et négociés pour la région. Les résultats ont toujours été insignifiants et les pertes d'emploi presque jamais compensées, alors qu'on assistait à l'émiettement du tissu industriel.

Bien sûr, dans les années 60, on a assisté comme ailleurs à des investissements étrangers, principalement américains, qui ont quelque peu différé ce mouvement. Pour le reste, on a bien observé d'importantes pertes d'emploi, une segmentation des grands groupes d'entreprises dont Glaverbel dans le verre, les A.C.E.C. dans les fabrications métalliques, et l'incertitude actuelle de la sidérurgie en sont les manifestations les plus apparentes.

Ainsi, depuis le début des années 1970, les travailleurs de Glaverbel sont-ils confrontés à la restructuration de leur entreprise. De 1972, année de la reprise de Glaverbel par B.S.N., à 1979 le nombre de travailleurs de l'entreprise a diminué de moitié. Chaque décision de licenciement entraîne une forte réaction syndicale et se traduit par des accords limitant quelque peu le nombre de licenciés, par la création d'un fonds social qui

garantit le maintien du revenu des licenciés pendant quelques années et, en 1979, la fermeture effective des unités de Gilly et de la Caisserie se traduit par la signature d'accords tripartites (Etat, patronat, syndicats), prévoyant la reconversion des travailleurs excédentaires dans d'autres secteurs d'activités, parmi lesquels l'isolation-rénovation.

Les « excédentaires » refusent une reconversion individuelle. Ils affirment leur solidarité comme collectif de travail, et réclament une formation collective et la création d'une entreprise publique d'isolation-rénovation. Pourtant, malgré la formation collective, malgré la création en juin 1980 par la Société régionale d'investissements pour la Wallonie (S.R.I.W.), de la société d'isolation thermique, chargée d'organiser le marché, mais ne disposant pour ce faire ni de personnel, ni de moyens nécessaires, l'aboutissement du projet reste bien compromis.

Tout comme à Glaverbel, aux Câbleries de Charleroi (C.D.C.), qui faisaient partie des Ateliers de construction électriques de Charleroi (A.C.E.C.) et qui, dans une des phases de restructuration des A.C.E.C. ont été cédées à un groupe italien, l'entreprise de départ continue à demeurer la communauté de référence pour les travailleurs. Bien qu'à présent les délégations syndicales, les conseils d'entreprise et comités de sécurité et d'hygiène soient distincts, c'est ensemble que les travailleurs des A.C.E.C. et des C.D.C. élaborent leurs cahiers revendicatifs et décident des moyens d'action. Cette solidarité perd toutefois son efficacité puisque, d'une part, elle n'a plus de contenu en termes d'emploi et, d'autre part, elle ne repose plus sur une même entreprise.

Dès lors, puisqu'elles perdent leur fondement d'entreprise, les organisations syndicales tentent d'articuler ces revendications au niveau régional pour préserver le rapport de force qui sous-tend le rapport salarial. Toute une action interprofessionnelle se développe ainsi à Charleroi pour la sauvegarde de l'emploi. En 1966, une grande manifestation marque le passage de la préoccupation de l'emploi de l'entreprise à la région. Ce mouvement revendicatif est suivi par des réunions de la Conférence Economique de Charleroi en 1967 et 1969 et par la grève générale du 28 mars 1973 sur le thème « Charleroi ville morte », ainsi que par ses prolongements qui s'inscrivent bien dans les suites des grèves générales de 1960-61 et dans toute une tradition ouvrière régionale.

Pourtant les résultats de ces actions ne semblent pas plus concluants que ceux obtenus par les actions menées dans les entreprises. Plutôt que l'émergence d'une vision collective par opposition aux corporatismes d'entreprise, elles traduisent également les particularismes locaux. D'ailleurs, au fur et à mesure, la rivalité existant entre les deux bassins

sidérurgiques wallons, Charleroi et Liège, se transforme en opposition tranchée. Les fédérations de métallurgistes des mêmes confédérations syndicales des deux bassins, à présent plus que jamais rivaux, s'opposent, alors que les rivalités entre les deux syndicats, dans les mêmes bassins, ne s'atténuent guère. Si bien qu'à l'homogénéité antérieure succède une grande dispersion. L'interlocuteur patronal n'est plus saisissable derrière la multinationalisation de la production. Les restructurations industrielles, les prises de participation importantes de l'Etat dans la sidérurgie et les actions syndicales interprofessionnelles ne suffisent pas à cacher leur division. On assiste donc bien à une détérioration d'ensemble des relations collectives de travail qui prend la forme d'un rapport salarial « distendu », c'est-à-dire dans lequel les organisations syndicales ne parviennent plus à apparaître dans la négociation comme détentrices du monopole de l'offre de travail, face au monopole patronal de la demande.

F. Fléchissement du rapport salarial

La fragmentation des relations collectives de travail dans un contexte de déclin régional a une fonction précise pour l'entreprise : elle permet d'ajuster le niveau de l'emploi au marché, une spécialisation de la main-d'œuvre par les processus d'externalisation et d'internalisation de l'emploi et, enfin, un meilleur contrôle de la main-d'œuvre par sa précarisation. En d'autres termes, l'entreprise peut profiter des différents régimes de relations industrielles qui caractérisent chaque segment du marché de l'emploi, pour peser sur les salaires et les conditions de travail, c'est-à-dire infléchir dans son sens le rapport salarial.

En fait, les quelques considérations que l'on a esquissées à propos de Charleroi laissent deviner, dans l'histoire même de son industrialisation, la discontinuité du marché de l'emploi, parallèlement à l'extension continue du salariat qui domine à présent l'ensemble du corps social, même si ses modalités se sont constamment modifiées. Si bien que les mécanismes d'externalisation et d'internalisation de la force de travail ne peuvent être compris qu'à partir de l'analyse du rapport salarial. En ce sens, ils ne ressortissent plus ni à la seule logique propre aux agents (travailleurs et employeurs) — le « facteur institutionnel » n'est plus, en conséquence, une variable parmi d'autres vidée de sa base matérielle —, ni aux contraintes désincarnées de la technologie, mais ces mécanismes se trouvent reportés aux rapports de production.

Dans ce cadre, les éléments de discussion introduits par B. Coriat⁴⁰ par rapport à Piore se trouvent appuyés par la situation propre à Charleroi, en

ce sens qu'ils révèlent moins un perfectionnement de la régulation de type keynésienne qui s'est progressivement imposée depuis la deuxième guerre mondiale, qu'« une inflexion nette des dispositions anciennes et contribuent au contraire à modifier de manière significative le type de gestion du rapport salarial qui s'était imposé dans l'après-guerre »⁴¹.

En effet, après 1945, tout se passe en Belgique, comme si les revendications sociales, les aspirations politiques et les besoins de la reconstruction économique, convergeaient vers un même ensemble de réformes permettant de surmonter durablement les contradictions ayant abouti à la crise des années 30. Celle-ci avait trouvé son origine dans le déséquilibre entre une production intensive et l'absence de consommation de masse. Le dispositif cohérent (que l'on qualifiera de keynésien) qui se met en place s'appuie sur une forme de rationalisation de la main-d'œuvre dans les entreprises (le taylorisme), une production de masse, une amélioration du pouvoir d'achat des salariés et un système généralisé de sécurité sociale assurant la régularité de la consommation. Dans la suite du projet d'accord de solidarité sociale, signé dans la clandestinité en avril 1944 par des représentants du patronat des syndicats et des fonctionnaires, et de l'arsenal législatif de 1948, toute une série de mesures seront prises dans le domaine des salaires, de la sécurité sociale et de la reconnaissance des organisations d'employeurs et de travailleurs comme fondements d'un système de concertation institutionnel. Ainsi se modifiera, après la guerre, le rapport salarial qui précisément constitue le mode d'intégration sociale des salariés.

Ce consensus social visait à mettre sur pied un dispositif tendant à prémunir les travailleurs par rapport à l'incertitude des mécanismes de marché. Or, à présent, ce sont justement ces dispositifs qui sont considérés comme autant de rigidités. La flexibilité consisterait donc à rendre le rapport salarial plus sensible aux mécanismes de marché. C'est ce que l'on peut qualifier d'inflexion néo-libérale du rapport salarial.

Cette « inflexion » prend des formes bien repérables à Charleroi. Un premier aspect réside dans l'extension du travail intérimaire, de la sous-traitance, du chômage et des formes spécifiques de mise au travail des chômeurs, du travail des pensionnés et du travail noir. Cette extension de « formes particulières d'emploi » n'est rien d'autre que l'infériorisation de catégories de travailleurs précédemment protégés et, progressivement, apparaît donc une précarisation de l'ensemble du monde du travail.

L'indexation automatique des salaires au coût de la vie date en Belgique de 1948. La remise en question temporaire de cette indexation, obtenue en 1982 et 1983, a demandé beaucoup de temps et suscité de nombreux

conflits. Aux A.C.E.C. (et aux C.D.C.) une grève a été menée pour maintenir l'indexation, mais sans résultat. Il s'agit là cependant d'une remise en question spectaculaire du principe de la liaison salaire/productivité/inflation qui caractérisait les relations de travail dans l'optique « keynésienne ». Ce rapport des salaires avec l'index, s'il n'est pas aboli, et il y a en ce sens continuité des relations collectives de travail élaborées au lendemain de la guerre, est cependant détérioré. De plus, alors que les conventions collectives visaient jusqu'ici à garantir la progression du pouvoir d'achat, elles fixent depuis la convention du 13 février 1981 et suite à une pression importante du gouvernement, des maxima de croissances salariales que les entreprises ne peuvent dépasser au risque d'être sanctionnées légalement.

Contrairement aux conventions antérieures qui visaient à protéger les travailleurs contre les variations du marché et assurer la régularité du progrès social, les procédures actuelles visent bien à « préserver le rapport entre salaire et marché » (...) et « qu'il s'agisse des marchés 'primaires' à salaires garantis et négociés ou des marchés 'secondaires' à salaires libres et flottants, on assiste à la même pression et à la même remise en avant du marché comme principal régulateur pour ce qui concerne tant le niveau de l'emploi et sa distribution en 'formes différenciées', et pour ce qui concerne le taux et le niveau du salaire distribué »⁴².

De ce point de vue, le conflit qui a opposé en 1979 les travailleurs et la direction des A.C.E.C. de Charleroi sur la question de la réduction du temps de travail est significatif.

Dès janvier 1979, il apparaît qu'un accord sectoriel national ne serait pas conclu dans les fabrications métalliques, dans la mesure où Fabrimetal, l'organisation patronale du secteur, ne pouvait rencontrer la revendication d'une réduction de deux heures (en deux ans) de la semaine de travail. En conséquence, les négociations se déroulèrent au niveau des régions et des entreprises. Le projet de préaccord régional pour Charleroi-Namur, prévoyant notamment une réduction du temps de travail de 40 à 38 heures/semaine en deux étapes fut rejeté par les travailleurs, principalement ceux des moyennes et grandes entreprises. Mais le refus était le plus net aux A.C.E.C. et aux Câbleries de Charleroi (C.D.C.). Les délégations de ces deux entreprises revendiquaient les 36 heures. En conséquence, des accords séparés sont négociés entreprise par entreprise dans la région Hainaut-Namur.

Aux A.C.E.C., les délégations syndicales décidèrent une grève à partir du 14 mars 1979⁴³. C'est seulement après treize semaines de grève qu'un accord sera possible⁴⁴. Bien que ce conflit, contrairement à bien d'autres,

se soit soldé par l'aboutissement de la revendication syndicale de réduction du temps de travail à 38 h/semaine, il témoigne aussi, en l'absence d'accord interprofessionnel, de la fragmentation de la négociation collective et de son recentrage sur l'entreprise.

Cependant, cette réactivation du marché par un « retour » à l'entreprise ne se fait pas par un désengagement de l'Etat, mais au contraire par son engagement croissant. Comment interpréter autrement la prise de participation massive de l'Etat dans la sidérurgie et les propositions similaires faites dans d'autres entreprises à participation publique comme l'Institut des radio-éléments (I.R.E.) ainsi que l'intervention autoritaire de l'Etat dans les négociations collectives interprofessionnelles et l'accord qui en a résulté à l'échelle du pays en février 1981, et qui sera suivi d'autres accords similaires? Il existe à présent tout un appareil législatif et réglementaire qui permet une action directe de l'Etat sur le rapport salarial, alors que, depuis 1975, il n'y a plus eu de convention collective interprofessionnelle sans intervention de l'Etat. C'est ainsi que ces quelques observations corroborent celles de B. Coriat qui écrit : « Qu'il s'agisse de l'emploi, du salaire et des revenus indirects, les dispositions nouvelles du système des relations industrielles visent clairement à réintroduire flexibilité et mobilité de la force de travail, pour en abaisser le coût de reproduction tant immédiat que de long terme »⁴⁵.

Les analyses se fondant sur l'hypothèse duale revendiquent à présent un statut de théorie générale. Elles conduisent « à définir chaque structure (l'entreprise, le système éducatif, telle catégorie sociale) comme intégration du général au sein du spécifique à partir de son propre processus de construction dans une société donnée »⁴⁶. Les marchés deviennent ainsi porteurs de relations qu'ils entretiennent avec l'ensemble de la société, et leur capacité de structuration dépasse donc bien leurs propres limites. Si bien que « les strates définies par M. Piore ne sont donc pas appréhendées comme juxtaposition de sous-marchés cloisonnés, mais comme l'expression, à travers leur interdépendance, d'un principe de discrimination unique qui s'exprime au sein de chacune d'entre elles »⁴⁷. Mais quel est alors ce principe discriminant unique qui se retrouve chez certaines minorités raciales, les jeunes, les femmes et les immigrés sans emploi, pour les cloisonner ainsi dans les marchés secondaires? « Dans le cas du modèle développé par Piore, il s'agit de la nature de la qualification et de la forme prise par son apprentissage »⁴⁷. Si bien que la formation occupe une place centrale dans la théorie duale, dans le processus de segmentation des marchés et en devient, en dernière analyse, son facteur explicatif. Les jeunes, les femmes et les minorités ethniques, sont aussi peu scolarisés et peu qualifiés.

Or nous avons tenté de montrer, à partir des études sectorielles comme de l'analyse d'un marché local du travail à Charleroi, qu'on ne peut relier des formations à des marchés spécifiques, et encore moins à la stabilité ou à la précarité des emplois. Un examen intégrant les faits dans leur histoire met en évidence l'importance de situer formation et emploi dans un rapport salarial, nécessaire pour expliquer le fonctionnement du marché de l'emploi, et ce faisant assurant l'unité entre travail et non-travail. En effet, les logiques d'incertitude, de spécialisation et de domination que les théories duales tentent d'articuler impliquent une extension du rapport salarial aux relations avec la société locale et en particulier avec la scolarisation qui préfigure le devenir des structures de l'emploi.

En conclusion, et par rapport à nos questions initiales, l'hypothèse duale se révèle effectivement utile sur le plan méthodologique, à condition d'éviter la simplification entre « bons » et « mauvais » emplois, et de pousser jusqu'à son terme l'analyse endogène du fonctionnement des marchés qu'elle suggère. Ce faisant, elle se rapporte bien au rapport salarial, c'est-à-dire dans le cas de Charleroi aux relations entre industrie et société locale.

Ces relations montrent bien que les discontinuités, tout comme le rapport salarial, sont inséparables de la pénétration du capitalisme et de l'industrialisation. Mais, par rapport à cette continuité, les formes et les contenus se modifient constamment. Le déclin de la région va de pair avec un « desserrement » du rapport salarial : segmentation de l'architecture productive, segmentation des groupes, segmentation de l'emploi et éparpillement de la négociation collective. La précarisation ne se rapporte pas seulement à des formes particulières d'emploi, mais concerne l'ensemble de la région ; alors qu'elle est portée par des processus différenciés, elle induit bien, suivant les termes de B. Coriat, une « inflexion néo-libérale du rapport salarial ».

Discerner dans les discontinuités de l'emploi uniquement des formes qui se confondent avec l'histoire du capitalisme et celle des sites industriels l'émergence de nouveaux rapports sociaux pourrait constituer une lecture fascinée de l'hypothèse duale, alors que repérer les transformations des rapports salariaux, derrière leur continuité historique, pourrait restituer à l'analyse son caractère explicatif.

*

* *

NOTES

¹ Les études du C.E.P.S.P.T. en Belgique, tout comme celles de l'Union des industries métallurgiques et minières en France, par exemples ont constamment prévu une diminution de la part des ouvriers spécialisés dans les fabrications métalliques au profit des qualifiés depuis 1960, alors que, à aucun moment, les ouvriers spécialisés n'ont vu leur part diminuer dans l'emploi. Aucune des études visant à planifier l'offre et la demande de diplômés dans les années 60 et 70 n'a prévu le chômage des diplômés qui s'est développé par la suite. Tout au contraire, ces études supposaient toujours la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

² Piore M., « Segmentation et marché du travail aux Etats-Unis », in *Emploi et chômage en Europe*, sous la direction de Jallade J.P., Economica, Paris, 1981, pp. 263 à 268.

³ *Ibidem*, p. 264.

⁴ C.E.D.E.F.O.P. (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) *op. cit.*, Berlin, 1979, p. 46. Il s'agit d'une étude comparative réalisée par B. Lutz de l'I.S.F. de Munich et A. d'Iribarne du C.E.R.E.Q. de Paris.

⁵ *Ibidem*, p. 52.

⁶ *Ibidem*, p. 56.

⁷ Alaluf M., et Michaux C., *Problèmes d'emploi et de chômage dans la région de Charleroi*, C.E.P.E.C., Bruxelles, janvier 1977, 169 pp.

⁸ La région étudiée correspond non pas à l'arrondissement administratif, trop hétéroclite et qui ne répond à aucune réalité socio-économique, mais au bassin de Charleroi, délimité par l'aire du bureau de placement de l'O.N.Em. de Charleroi. Ainsi définie, la région de Charleroi regroupe 112 communes situées dans 3 arrondissements administratifs (59 à Charleroi, 33 à Thuin, 20 à Philippeville). Ces 112 communes délimitées dans la période précédant les fusions de communes, comptent quelque 460 000 habitants.

⁹ Nombre de chômeurs complets indemnisés à Charleroi: 1972: 3 671; 1974: 4 721; 1975: 7 633; 1976: 10 574; 1980: 12 296; 1981: 15 042.

Source: Office National de l'Emploi, O.N.Em.

¹⁰ Martens A., *Les immigrés, flux et reflux d'une main-d'œuvre d'appoint*, Ed. Vie Ouvrière et Presses universitaires de Louvain, 1970.

¹¹ La question dite des « négriers » dans le secteur de la construction ayant pris en 1984, une acuité toute particulière dans la région.

¹² Piore M., « Dualism in the labour market: a response to uncertainty and flux. The case of France », in *Revue Economique*, vol. 19, n° 1, janvier 1978, pp. 26 à 48.

¹³ Hasquin H., *Une mutation: le pays de Charleroi aux XVII^e et XVIII^e siècles*, Editions de l'Institut de Sociologie, U.L.B., Bruxelles, 1971, 383 pp.

¹⁴ *Ibidem*, p. 77.

¹⁵ *Ibidem*, p. 126.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Ibidem*, p. 145.

¹⁸ Grell P., et Wery A., « Le concept de pauvreté », in *Courrier Hebdomadaire du C.R.I.S.P.*, n° 771, Bruxelles, septembre 1977, p. 4.

¹⁹ *Op. cit.*, p. 15.

²⁰ Coriat B., *Relations industrielles, rapport salarial et régulation: l'inflexion néo-libérale*, E.R.A.-C.N.R.S., Paris, mai 1981, p. 12.

²¹ Michon F., *Une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail*, C.N.R.S.-S.E.T., Paris, mai 1981.

²² *Op. cit.*, pp. 11 et 12.

²³ *Op. cit.*

²⁴ *Op. cit.*, p. 12.

- ²⁵ Voir notamment à ce sujet: *Usines et ouvriers, figures du nouvel ordre productif*, présenté par de Gaudemar J.P., Paris, 1980, 165 pp., et Labruyère C., *Le site, lieu d'émergence de nouveaux rapports sociaux*, C.E.R.S., Aix-en-Provence, 1981.
- ²⁶ Gaudemar J.P. (de), « De la fabrique au site: naissance de l'usine mobile », *op. cit.*, p. 15.
- ²⁷ Coriat B., « Ouvriers et automates, procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail », in *Usines et ouvriers, op. cit.*, pp. 41 à 76, et, plus particulièrement p. 46.
- ²⁸ *Op. cit.*, p. 4.
- ²⁹ *Ibidem.*
- ³⁰ *Ibidem*, p. 12.
- ³¹ Hasquin H., *op. cit.*, p. 149.
- ³² *Ibidem.*
- ³³ *Ibidem.*
- ³⁴ *Ibidem*, p. 150.
- ³⁵ *Ibidem*, p. 107.
- ³⁶ *Ibidem*, p. 115.
- ³⁷ *Op. cit.*, p. 8.
- ³⁸ *Op. cit.*, p. 14.
- ³⁹ Azouvi A., « Théorie et pseudo-théorie: le dualisme du marché du travail », in *Critiques de l'économie politique*, n° 15-16, 1981, pp. 3 à 52. L'auteur note que Piore ne tient pas suffisamment compte de ce « mouvement incessant de flux et de reflux qui se traduit entre autres par des alternances de segmentation et de recomposition de la force de travail », p. 23, et, en conséquence, réduit sa méthode à une « vision statique ».
- ⁴⁰ *Op. cit.*
- ⁴¹ *Op. cit.*, p. 9.
- ⁴² Coriat B., *op. cit.*, p. 14.
- ⁴³ Aux C.D.C., les travailleurs décident la grève en même temps. Mais ici un accord interviendra plus rapidement.
- ⁴⁴ Celui-ci prévoyait les 38 h/semaines dès la reprise du travail, les 37 h 30 au 1^{er} décembre et 1,5 % d'augmentation de salaire. En 1980, les négociations, contrairement aux précédentes, sont rapides. La convention comportera alors la réalisation des 36 heures et aura de ce fait un caractère symbolique.
- ⁴⁵ *Op. cit.*, p. 20.
- ⁴⁶ Maurice M., Sellier F., Silvestre J.Y., *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, P.U.F., Paris, 1962, p. 313.
- ⁴⁷ *Ibidem*, p. 316.

Conceptions du travail, stratégies d'emploi et évolution de la classe ouvrière

La classe ouvrière a-t-elle correspondu à un état stable, et son comportement peut-il être considéré comme relativement homogène et porteur d'un projet révolutionnaire naturel? S'il en était ainsi, on devrait admettre que plus on s'éloigne de cet état, plus le mouvement ouvrier s'affaiblit, voire disparaît. Si l'on considère par contre que le travail se transforme constamment, qu'il s'inscrit dans le rapport salarial qui sanctionne en quelque sorte la précarité du salarié, sa situation sera par définition instable, et la classe ouvrière ne pourra être en conséquence tout à la fois qu'en décomposition et en recomposition.

A. Quoi de neuf dans le travail?

A quelque moment qu'on parle du travail, on dit qu'il s'y passe du neuf, et que la classe ouvrière se transforme profondément. Depuis la dernière guerre, nous avons ainsi assisté à l'éclosion des théories sur «l'embourgeoisement de la classe ouvrière», développées d'abord par des sociologues américains et diffusées ensuite largement en Europe. L'apparition d'une «nouvelle classe ouvrière», dans laquelle Serge Mallet¹ mettait en évidence les compétences techniques des travailleurs et

leurs aspirations gestionnaires, a pris le relais. Ce furent ensuite les conditions de travail des ouvriers spécialisés et du travail à la chaîne, entraînant une critique des méthodes tayloriennes d'organisation du travail qui ont été mises en évidence². En même temps, des auteurs ont insisté sur les conduites de refus se traduisant par l'absentéisme et le « coulage » dans la production qui caractérisaient les formes d'expression des travailleurs « aliénés ». A présent, ce sont deux versants des mécanismes du marché de l'emploi et des conduites ouvrières qui sont évoqués : d'une part la segmentation du marché et la précarisation de l'emploi, et d'autre part l'émergence de nouvelles formes de coopération et de travail³.

En réaction à une vie de travail qui ne produit pas de liberté mais la résignation, des « nouvelles théories », largement véhiculées par les médias depuis le début de la crise, prennent à présent nettement le dessus. Il en est ainsi de « l'allergie au travail des jeunes » et des théories parfaitement complémentaires d'ailleurs à cette « allergie » qui prônent un travail différent, plus convivial et invitant à « créer son emploi » de manière à « travailler autrement ». Dans un premier temps, on insiste donc sur une remise en cause du travail et de la société, principalement par les jeunes, et dans un second temps, on anticipe une société où le travail répondrait aux aspirations d'épanouissement et d'autonomie des travailleurs.

Les représentations récentes de l'évolution du travail se réfèrent bien aux théories duales du marché de l'emploi et aux observations relatives à la précarité du travail. La constitution par les entreprises d'emplois intermittents et ne bénéficiant que de faibles protections sociales peut alors trouver ses assises dans la théorie et l'observation des « nouvelles formes » de travail.

Les analyses « duales » de l'emploi permettent en effet d'établir une convergence entre les caractéristiques de l'offre de travail (les travailleurs) et celles de la demande de travail (les employeurs). Ainsi les caractères spécifiques du marché de l'emploi peuvent correspondre avec ceux des structures industrielles. Dès lors, sur le plan des théories développées à propos du travail, on peut se demander si l'on ne trouve pas également une convergence entre ce qu'on dit du travail et ce qu'on dit des structures industrielles et si, implicitement, ces théories ne supposent pas, comme le laisse entrevoir la théorie duale, une concordance entre les dispositions des travailleurs et les caractéristiques des structures économiques. Lorsqu'on observe d'une part, que les femmes ont une vie professionnelle discontinue, que les immigrés occupent des emplois lourds et pénibles, que les jeunes ont une grande mobilité, ne déduit-on pas aussi que ces tendances correspondent à des aspirations des groupes concernés — les

femmes souhaitent interrompre leur vie professionnelle pour élever leurs enfants et s'occuper de leur ménage, des immigrés aiment les travaux lourds et ne seraient d'ailleurs pas mécontents d'un retour au pays d'origine, et enfin, les jeunes aiment le changement ? Ces « observations » peuvent ensuite s'accorder avec la nécessité d'adapter le niveau de l'emploi à celui des variations de la conjoncture, tout en s'accommodant d'un réajustement en conséquence des protections légales et conventionnelles du travail. Ainsi se trouvent conciliées les trois logiques de l'instabilité qu'avait repérées F. Michon⁴, à savoir l'élasticité du niveau de l'emploi par rapport au marché, le réaménagement en conséquence des réglementations du travail et les formes d'instabilité inhérentes à certaines catégories de travailleurs.

Tout comme les précédentes, les nouvelles conceptions du travail prennent donc appui sur un ensemble d'observations qui reflètent bien un aspect de la réalité. Mais le point commun de ces représentations réside dans le fait d'identifier la classe ouvrière à une situation antérieure imaginée comme stable, dont le contenu correspondrait à l'image du prolétaire dans une industrie de base comme la métallurgie et le comportement s'assimilerait à ce qui reste de l'imagerie d'autrefois. Partant de cette vision, les théories qui assimileront le mouvement ouvrier à une classe homogène de travailleurs, pourvue d'un projet révolutionnaire « naturel », ne pourront que conclure à la disparition de la classe ouvrière comme conséquence de son fractionnement et de sa dispersion. Le livre d'Alain Touraine, Michel Wieviorka et François Dubet, *Le Mouvement ouvrier* est une bonne illustration de ce point de vue.

B. L'ouvrier d'autrefois

Nous l'avons détaillé dans notre première partie, selon Touraine le travail est l'élément constitutif du rapport du travailleur à ses œuvres, et tout ce qui renforce ce rapport est objet d'évaluation positive. Dans la société industrielle le conflit central est celui qui oppose les ouvriers aux industriels qui imposent une forme d'organisation du travail. C'est à partir de la conscience de leur identité professionnelle que les ouvriers peuvent opposer à la domination patronale un autre schéma de production industrielle. En conséquence, suivant Touraine, Wieviorka et Dubet, « la conscience de classe est la plus forte là où l'organisation du travail, liée à la production en grande série brise le plus directement l'autonomie professionnelle de l'ouvrier, en particulier dans l'industrie des métaux »⁵. Ainsi se dégage la thèse centrale des auteurs du *Mouvement ouvrier* : « le

mouvement ouvrier — et non pas l'ensemble de l'action syndicale — possède *un centre*, défini par le lieu de la destruction la plus directe et la plus active de l'autonomie professionnelle par l'organisation industrielle et dont le taylorisme et le fordisme ne sont que des formes particulières. La conscience de classe ouvrière répond à ce conflit fondamental. Plus on s'éloigne de ce conflit vécu comme lutte des classes et plus le mouvement ouvrier s'affaiblit, moins le syndicalisme est un mouvement social⁶. « Ce lieu central de la conscience ouvrière correspond aussi à une figure ouvrière centrale, c'est le métallo de 1936⁷. » Plus on s'éloigne de cette figure centrale plus, bien sûr, le mouvement ouvrier s'affaiblit, voire disparaît.

A partir de cette figure centrale, Touraine, Wieviorka et Dubet distinguent deux formes de la conscience de classe. La « conscience fière » de l'ouvrier professionnel conduit à une détermination professionnelle de l'action et à l'autonomie politique. Elle permet de développer « une lutte contre le pouvoir patronal »⁸. Par contre, « la conscience de manœuvre » appelée aussi « conscience prolétarienne », est une « conscience de pauvre ». Elle conduit à une détermination économique de l'action et à une hétéronomie politique. Leurs revendications seront principalement salariales, elles seront limitées et discontinues sans constituer une remise en cause politique et sociale globale. « L'ouvrier spécialisé souffre de ne pouvoir développer une 'conscience fière' semblable à celle de l'ouvrier qualifié qui maîtrise un savoir-faire même menacé »⁹. Dès lors, l'O.S. aura une « conscience de classe négative définie par un sentiment de privation et une absence de projet »¹⁰. « C'est la privation de métier, d'activité professionnelle intéressante qui dégrade l'O.S. »¹¹.

La conscience de classe ouvrière s'affaiblit « quand les travailleurs sont incorporés à un système d'organisation et deviennent des opérateurs plus que des ouvriers »¹². La mécanisation et la rationalisation des tâches entraînent la déqualification des ouvriers. Ainsi c'est la « conscience fière » sur laquelle les ouvriers s'appuyaient pour résister aux dirigeants qui se trouve progressivement laminée et détruite. Si bien que l'histoire du travail industriel correspond au passage d'un système professionnel centré sur le travail à un système technique du travail centré sur l'organisation. Dès lors dans la société postindustrielle ou programmée, le conflit central opposera « les technocrates, créateurs de modèles de consommation, et ceux qui sont réduits à être des consommateurs, des usagers, alors qu'ils souhaiteraient être les acteurs de leur propre vie »¹³. A mesure donc « qu'on s'éloigne du lieu où s'opposent l'organisation patronale du travail et l'autonomie ouvrière, le mouvement ouvrier ne peut que s'affaiblir et se décomposer »¹⁴.

Ainsi donc, dans la conception des auteurs du *Mouvement ouvrier*, la conscience de la classe ouvrière correspond bien à une situation centrale, illustrée par la figure du métallurgiste de 1936. De plus, cette situation s'identifie à la maîtrise d'un savoir-faire, d'une qualification bien déterminée. C'est bien ce métier qui façonne la conscience de l'ouvrier. Dès lors le projet de transformation sociale dont celui-ci se trouve en conséquence porteur, se résume à mettre en œuvre sa compétence professionnelle en dehors de l'entrave que constitue l'organisation patronale de l'entreprise qui le sépare du produit de son travail.

Ainsi, seuls les ouvriers disposant d'une qualification professionnelle peuvent développer une autonomie par rapport à l'entreprise, leur permettant de résister au pouvoir patronal. C'est au nom de cette compétence dont ils se sentent dépositaires que ceux-ci peuvent avancer des revendications relatives à la gestion même des entreprises. En effet, c'est parce qu'ils ont les capacités de travail nécessaires que l'autogestion apparaît comme possible pour les ouvriers. Mais c'est aussi parce qu'ils souhaitent développer leurs compétences professionnelles en dehors des entraves de l'organisation patronale que l'autogestion leur apparaît comme souhaitable.

La classe ouvrière est donc façonnée par la conscience que se fait l'ouvrier de sa classe. Et dès lors, il suffit que le travail se transforme, pour postuler la déqualification de l'ouvrier et, en conséquence, l'émiettement et la disparition de la classe ouvrière. Plus on s'éloigne de ce moment central où l'ouvrier lutte contre l'organisation et la machine pour préserver sa qualification, plus la classe ouvrière dépérit. Pouvait-il en être autrement, dès lors que la classe ouvrière a été identifiée à priori comme étant celle correspondant aux métallurgistes de 1936? Il suffit, par définition, de s'éloigner de la métallurgie et de 1936 pour constater le dépérissement et la disparition de la classe ouvrière.

C. Le salariat instable

A l'opposé des analyses développées par Touraine, à partir de nos propres observations, nous voulons soutenir le point de vue suivant lequel il n'y a pas de « nouvelles valeurs du travail » opposées aux anciennes, ni une classe ouvrière distincte de « l'ancienne », mais que le travail se transforme constamment, et qu'il ne peut en conséquence exister de point de référence stable. Le travail ne peut se comprendre dans notre démarche, que dans les rapports sociaux concrets qui le définissent et qui se caractéri-

sent dans nos sociétés par le salariat. Le salarié se différencie de l'artisan par la séparation de son outil et du produit de son travail. Comme le souligne Pierre Rolle, « le travailleur ne peut être citoyen de la firme, puisqu'il n'en est membre que conditionnellement et par l'intermédiaire d'un contrat »¹⁵. Sa situation étant par définition instable, la classe ouvrière ne peut qu'être tout à la fois en décomposition et en recomposition.

Nos observations empiriques exposées dans cette partie permettent d'étayer ce point de vue à partir de la salarisation de la population active et du développement du chômage d'une part et de l'évolution du niveau d'instruction de la population active et des structures de l'emploi d'autre part.

a) Salarisation et chômage

L'évolution de la population traduit une augmentation très grande de la part relative des salariés, alors que celle des indépendants diminue très sensiblement. Les statistiques de l'O.C.D.E. situent pour l'année 1984 la part des salariés dans l'emploi total des pays européens entre 70 % pour l'Espagne et 95 % pour la Suède. Ces pourcentages sont compris entre 85 et 90 % pour des pays comme la Belgique, la France, la R.F.A. et le Royaume-Uni. La salarisation de la population constitue la tendance majeure qui caractérise son évolution récente.

Aussi, là où l'on souligne une augmentation relative de la part des employés par rapport aux ouvriers, ou les différences de situation entre un enseignant et un ouvrier, pour montrer la disparition progressive de la classe ouvrière, nous discernons d'abord l'extension du travail salarié par rapport aux autres formes de travail. Cela est d'ailleurs tellement vrai que les travailleurs indépendants, qui opposent leur statut à celui « dépendant » des salariés, ne se définissent et ne revendiquent que par rapport à la situation des salariés. En matière de pension, de chômage, de congés hebdomadaires et annuels, ... voire même par le recours à la grève, les indépendants ne raisonnent qu'en fonction de la situation des salariés.

Si la salarisation constitue la tendance marquante de l'évolution de la population active, les salariés ne se situent pas pour autant dans des rapports d'égalité et de réciprocité les uns par rapport aux autres. Ils se distinguent par leur statut (ouvriers, employés, cadres, secteur public et privé, chômeurs ...), leur niveau hiérarchique... Le mécanisme de la

qualification forme aussi sans doute l'élément essentiel de la différenciation des travailleurs entre eux.

L'apparition du chômage implique au préalable une rupture entre temps de travail rémunéré et temps de travail domestique et nécessite que le travailleur pour subvenir à ses besoins doive vendre sa force de travail à un employeur, c'est-à-dire que le travail soit l'objet d'un échange marchand. En ce sens l'apparition du chômage suppose bien sûr la généralisation du salariat.

L'augmentation considérable du chômage depuis 1974 confirme son caractère collectif. La sélectivité du chômage a été mise en évidence de longue date¹⁶. On a estimé la vulnérabilité plus grande au chômage des travailleurs à « aptitude réduite », des travailleurs sans instruction, ceux occupés dans des secteurs en difficulté, des femmes, etc. Mais avec l'extension du chômage, cette sélectivité tend à s'estomper. Du point de vue de la formation, ce ne sont plus les seuls non-diplômés qui sont frappés, mais le chômage augmente quel que soit le type et le niveau de formation des demandeurs d'emploi, et en particulier pour les diplômés de l'enseignement technique et professionnel, c'est-à-dire ceux ayant suivi une formation préparant à un métier. Aussi le chômage touche-t-il de plus en plus collectivement les travailleurs alors que les processus sélectifs se reportent davantage sur la durée du chômage et sur le type d'emplois auxquels on peut songer avoir accès. En d'autres termes, la phase d'insertion non seulement concerne de plus en plus de personnes — des jeunes diplômés, des femmes ayant interrompu provisoirement leur activité professionnelle, des travailleurs ayant perdu leur emploi ... — pendant une période qui s'allonge, mais devient aussi le champ de processus sélectifs. Ainsi donc, les « difficultés d'insertion des jeunes » par exemple, traduisent moins l'inadéquation supposée de l'école par rapport au travail, mais deviennent le champ privilégié où s'exerce la sélection professionnelle qui est aussi, comme l'ont montré tant d'études, une sélection sociale.

L'insertion sociale et professionnelle n'est donc pas un moment rapide et neutre qu'on pourrait négliger en focalisant l'attention sur ce qui se passe avant (l'école ou un emploi perdu), et après (l'emploi recherché). La transition est devenue un moment important non seulement pour le devenir de l'individu, mais faisant partie et constituant un moment et un aspect de la condition collective faite au travail dans la société salariale. Il n'est donc pas étonnant d'assister à l'institutionnalisation et à l'organisation de cette phase particulière qui tend à se recomposer au rythme des transformations du système productif. En ce sens, le régime du chômage, les mesures gouvernementales de résorption du chômage, la formation

professionnelle, tout comme les autres formes précaires d'emploi (travail intérimaire, contrats à durée déterminée) constituent le domaine de la transition professionnelle.

b) Formation et emploi : une double évolution

Alors que depuis la deuxième guerre mondiale le marché de l'emploi s'est institutionnalisé, faisant progressivement de tout le bassin méditerranéen une réserve de main-d'œuvre pour les pays d'Europe occidentale transformant ainsi la classe ouvrière dans nos pays, nos enquêtes montrent une double évolution des structures de l'emploi. Cette évolution contredit très fortement les discours qui ont prévalu jusqu'ici et qui insistent toujours sur « les besoins croissants de l'économie en personnel scientifique et technique qualifié ».

On peut en effet observer une augmentation importante du niveau d'instruction de la population active, même si la part des « peu scolarisés » reste toujours considérable comme en témoignent pour la Belgique les résultats des recensements de la population. Détaillons à ce sujet quelque peu les apports de notre démarche empirique.

L'examen des structures de l'emploi dans les fabrications métalliques a permis de mettre en évidence un certain nombre d'observations que l'on retrouve également sous des modalités diverses dans les autres secteurs.

La principale d'entre elles réside dans le contraste entre la stabilité relative des structures de l'emploi entre 1970 et 1977, en particulier de la part respective des ouvriers qualifiés, spécialisés et manœuvres dans l'emploi total et l'augmentation importante du niveau d'instruction des travailleurs. Cette évolution pose évidemment le problème que certains auteurs appellent « déqualification » ou encore de la sous-utilisation de la main-d'œuvre.

On est également frappé par la diversité des diplômes dont sont porteurs les travailleurs des fabrications métalliques. Bien sûr, la part importante des diplômés de l'enseignement technique et professionnel est caractéristique de ce secteur. Mais on trouve également un grand nombre de diplômés de l'enseignement général, et même, des diplômés de l'enseignement normal ou artistique. Ainsi pouvons-nous mettre en évidence une constatation à portée bien plus générale qui dépasse le cas des fabrications métalliques : il n'existe pas de correspondance étroite entre niveau et type de formation et emploi occupé. C'est à travers bien des médiations et des

détours que s'opère la liaison entre l'appareil de formation et la structure productive de notre société.

Dans les fabrications métalliques, le croisement entre niveau de qualification et niveau de formation des travailleurs montre un écart important entre la formation des travailleurs et le poste qu'ils occupent. Cette disparité entre titre scolaire et classement professionnel nous a semblé prendre tout son sens lorsqu'on la replace dans le cadre du fonctionnement du marché de l'emploi. Ainsi la proportion des « non-diplômés » ne diminue pas malgré l'augmentation du chômage et l'accroissement considérable du niveau d'instruction de la population active. Cette situation met en évidence la segmentation des marchés de l'emploi et les politiques de recrutement et de licenciement des entreprises tendant, en période de crise, à baisser les coûts salariaux et à élever leur niveau d'exigence au moment du recrutement.

L'industrie chimique présente les plus grands pourcentages de diplômés de haut niveau. Les universitaires par exemple forment environ 10 % de l'emploi de ce secteur, ce qui représente la proportion la plus élevée par rapport aux autres secteurs étudiés. L'analyse de l'emploi en chimie a montré des distinctions dans sa répartition en fonction de la formation des travailleurs d'après les sous-groupes d'activité. Ainsi avons-nous enregistré des différences dans les structures de l'emploi entre la chimie de base et la pétrochimie où la production se fait en continu, la chimie fine caractérisée par un système semi-continu, les produits chimiques de consommation courante (savons, détergent...), caractérisés par les grandes séries et enfin la distribution de produits chimiques. La structuration économique-technique des activités est donc liée à des stratégies industrielles et à des stratégies d'emploi. Mais, en même temps, la scolarisation et la formation professionnelle de la population, les formes de syndicalisation et d'organisation des travailleurs conditionnent également le volume des effectifs, les politiques de gestion du personnel et les structures de l'emploi. On peut effectivement soutenir que l'offre d'emploi (les entreprises) structure la demande d'emploi (les travailleurs) bien que l'offre d'emploi reste aussi déterminée par la demande d'emploi donc de l'insatisfaction éventuelle des partenaires en présence. Ces rapports de force qui marquent les relations de travail sont d'autant plus apparents dans les activités chimiques de base et dans la pétrochimie car le caractère continu de la production qui exclut les découpages en postes de travail délimités comme sur une chaîne, permet une flexibilité plus grande dans l'effectif et le type de travailleurs occupés. Si bien que la négociation collective concernant l'emploi est moins voilée par l'« impératif technolo-

gique». C'est là sans doute la contrepartie de la flexibilité maximale de la main-d'œuvre que permet la production en continu.

La construction, du point de vue de ses activités, des structures de l'emploi et de l'organisation du travail, se situe par rapport à la chimie, à l'autre pôle de notre champ d'observation (structure artisanale encore importante par opposition à l'organisation de la production en « process»). Pourtant, dans la construction comme en chimie, la variabilité des situations de travail qui coexistent et l'hétérogénéité des modes de production adoptés sur les chantiers entraînent les milieux patronaux comme syndicaux du secteur à préconiser une formation « polyvalente » pour les ouvriers.

La question de la formation semble occuper une place tellement importante dans ce secteur qu'un Fonds de formation professionnelle de la construction (F.F.C.) paritaire a été instauré. On y préconise une formation de base polyvalente pour les ouvriers du gros œuvre plutôt qu'une formation spécifique aux métiers de maçon, coffreur-ferrailleur, etc.

Dans ce contexte, le contraste entre la grille de classification des qualifications définie paritairement dans la convention collective de la construction qui laisse une place insignifiante à la formation dans les définitions et l'activité très grande du F.F.C. dans le domaine de la formation des travailleurs est frappant. D'ailleurs, cette place très réduite accordée conventionnellement à la formation dans la définition des qualifications, nous l'avons rencontrée également dans les autres secteurs envisagés (fabrications métalliques et chimie). En d'autres termes, ne doit-on pas distinguer dans cette double attitude, à savoir le grand intérêt accordé à l'école et en particulier à ses filières techniques et professionnelles, à la formation professionnelle et la non-reconnaissance de ces qualifications sur le plan des conventions qui fixent les revenus, des conduites visant à la fois à former des travailleurs utiles aux entreprises, mais sans reconnaître formellement ces compétences de manière à contenir les salaires et les revendications sur les contenus et les conditions de travail et à garder une grande souplesse en matière de recrutement et de promotion ?

Les stratégies d'homogénéisation de la main-d'œuvre et des filières de formation sous couvert de polyvalence se comprennent aussi sous l'angle des stratégies des acteurs à la fois complémentaires et opposées dans les relations de production.

Une conception diversifiée des séquences de formation pourrait tout aussi bien être retenue comme se révélant mieux adaptée à la diversité des situations de travail. Elle s'inscrirait alors, au contraire des formations à base polyvalente, dans une optique de qualifications transférables. Le

choix d'un système de formation à « base polyvalente » ou au contraire à « finalité polyvalente » dépend donc aussi des stratégies mises en œuvre sur le marché de l'emploi.

Le type de mobilité spécifique de l'emploi dans la construction explique le fait que des chômeurs à la recherche d'un emploi peuvent s'orienter vers ce secteur dans l'espoir de trouver du travail. Il y a toujours en effet de nouveaux chantiers quelque part, même si le niveau global de l'activité diminue. Parallèlement les conditions propres au chantier (traditions, fonds de sécurité d'existence...) font que les travailleurs restent attachés au secteur, d'autant plus qu'en période de crise il n'y a guère de possibilités de travailler ailleurs. L'effet conjugué de la crise économique et du recul de l'emploi se traduisent en conséquence par une augmentation bien plus élevée du chômage par rapport aux pertes d'emploi.

Dans l'ensemble, l'analyse de la population active, de l'emploi et du chômage l'a montré, ce sont les pertes d'emploi qui créent le chômage, et le lien entre ces deux mouvements est net. Celui-ci se reflète cependant inégalement suivant les secteurs d'activité.

Ainsi, ce lien est très apparent dans le secteur des fabrications métalliques mais moins apparent en chimie, où les pertes d'emploi ont été moindres pendant la période considérée, et encore moins dans la construction, en raison de la plus grande mobilité des activités. Des jeunes à la recherche d'un emploi, des chômeurs d'autres secteurs ont donc tendance à chercher du travail dans les secteurs où en raison soit du caractère relativement moindre de la diminution de l'emploi, ou de la mobilité plus grande, ils ont des chances d'en trouver, entraînant de ce fait un accroissement du chômage supérieur à la diminution de l'emploi.

En résumé, l'examen des structures de qualification de l'emploi montre une grande stabilité de la répartition des travailleurs suivant leur qualification. Parallèlement le nombre des chômeurs dont le niveau d'instruction est élevé augmente considérablement. Dès lors, les chiffres montrent non pas une « pénurie de main-d'œuvre » ni un chômage dû à l'inadéquation de l'offre à la demande d'emploi, à laquelle se réfère si souvent le patronat¹⁷, mais une situation où les entreprises disposent d'une réserve de main-d'œuvre à haut niveau d'instruction, parmi laquelle ils peuvent choisir leurs salariés. Jamais jusqu'ici, ils n'ont disposé de possibilités de choix aussi étendues.

Dès lors, du point de vue de son niveau d'instruction, une double évolution marque la population active: l'augmentation très nette du niveau d'instruction des travailleurs et la stabilité des structures de qualifi-

cation de l'emploi, d'une part, et l'augmentation importante du chômage, notamment des chômeurs dont la scolarisation s'est prolongée, d'autre part. Cette évolution se caractérise donc par un réservoir de main-d'œuvre considérablement accru pour les entreprises et traduit l'approfondissement de la contradiction entre l'utilisation de la main-d'œuvre par les entreprises et la préparation au travail par la scolarisation.

D. La précarisation générale de l'emploi

L'extension du chômage, la précarisation des conditions de travail, la féminisation de la population active, l'insertion des immigrés dans le mouvement ouvrier, l'augmentation du niveau scolaire des travailleurs et les problèmes de la transition professionnelle peuvent-ils être compris comme le résultat de progrès technologiques dont la logique serait inéluctable? Ce type d'explication, réduisant les aspects socioéconomiques à de simples conséquences d'une évolution technologique considérée comme autonome du système social qui l'a produite et faisant des pertes d'emploi, de la délocalisation des activités et de l'inégal développement des régions autant de conséquences « naturelles » d'une nouvelle « fatalité technologique », est contredit par nos observations empiriques. Celles-ci montrent au contraire l'imbrication étroite des aspects techniques, organisationnels et sociaux dans les nouvelles applications technologiques.

Ainsi, par exemple, à la suite de beaucoup d'études allant dans le même sens, dans une recherche concernant les perspectives d'emploi dans la chimie européenne, Marcelle Stroobants¹⁸ a montré que les nouveaux dispositifs automatisés permettent d'adopter des formules décentralisées d'organisation du travail parfaitement conformes aux caractéristiques antérieures de la division du travail et permettant d'allier, avec beaucoup de « souplesse », continuité et diversité de la production et flexibilité de la main-d'œuvre. La mobilité du personnel et la polyvalence dans la qualification de la main-d'œuvre favorisées par les entreprises ne remettent pas en cause pour autant les anciens cloisonnements du marché du travail. L'automatisation permet en fait, dans bien des cas, d'étendre aux employés et cadres les fonctions de coordination et de contrôle liées aux méthodes tayloriennes d'organisation du travail. Dans l'industrie chimique, par exemple, une première vague d'automatisation a été accompagnée de changements dans l'organisation du travail et la structure de l'emploi que l'on a décrit¹⁹ comme caractéristique des industries de *process* et impliquant la polyvalence et le recours à la sous-traitance. Or ces méthodes de gestion de la main-d'œuvre se sont aussi répandues dans

d'autres types d'industries indépendamment des formes techniques qui y prévalent. Si bien que l'innovation technologique apparaît aussi alors comme l'instrument de politiques économiques et de gestion de main-d'œuvre dont les finalités paraissent beaucoup plus sociales que techniques.

En période de crise, c'est dans le cadre du fléchissement de tout un système de relations collectives du travail que s'insèrent les stratégies de la « modernisation » remettant en cause tout un système de relations collectives de travail. En conséquence, les éléments de protection des travailleurs contre les incertitudes du marché sont considérés comme autant de « droits acquis » et de « rigidités », alors que la « flexibilité » recherchée consiste à rendre l'ensemble du rapport salarial plus sensible aux mécanismes de marché. Dès lors, les conditions de socialisation et de maîtrise des nouvelles technologies constituent à présent un enjeu majeur pour les politiques de gestion de la main-d'œuvre et de reconversion économique.

Alors même que délibérément le champ d'observation de nos enquêtes est délimité par les secteurs d'activité, notre essai d'élucider la forme des relations entre formation et emploi nous a conduit à nous situer constamment par rapport aux mécanismes de marché qui régissent les conditions de cette rencontre en fonction des rapports de travail qui définissent les partenaires en présence.

L'étude du marché local de l'emploi à Charleroi nous a permis de situer nos observations par rapport aux théories du marché de l'emploi. La segmentation des marchés, les mécanismes d'internalisation et d'externalisation de la main-d'œuvre constituent une grille de lecture qui s'avère utile pour préciser les conditions de rencontre des offres et des demandes d'emploi concrètes. Mais il ne nous a pas semblé légitime, compte tenu des données empiriques que nous avons rassemblées, d'identifier emplois qualifiés avec emplois stables et marchés primaires, ni emplois à faible qualification avec précarité et marchés secondaires.

Les théories duales, dans la mesure où elles donnent une place importante à l'institutionnalisation des conduites et des stratégies des acteurs, situent la rencontre de l'offre et de la demande de travail dans un rapport de forces. En conséquence, ce que l'on a désigné par rapport salarial donne aux mécanismes de marché leur portée concrète. Ainsi, s'il est vrai qu'en période de crise et de chômage massif le niveau d'exigence des employeurs devient plus élevé et les conditions de travail et de salaire tendent à se détériorer, c'est aussi un contexte dans lequel la concurrence parmi les travailleurs est plus grande et la négociation collective se

fragmente. La précarisation de l'emploi ne peut dès lors pas être circonscrite à des marchés secondaires mais concerne l'ensemble des activités et entraîne une précarisation générale des conditions de travail. Cette détérioration de l'emploi et le chômage ne concernent dès lors pas seulement la vie de travail, mais également la vie hors travail; les conditions de la scolarité sont détériorées par le manque de débouchés professionnels, la vie sociale, familiale et culturelle des individus s'en trouve affectée.

E. Quelle classe ouvrière ?

Nous sommes donc amenés à éliminer l'image d'emplois autrefois stables tout comme celle d'un marché dual du travail au profit d'une vision segmentée du marché, structuré par des politiques de main-d'œuvre tendant à stabiliser certains et à déstabiliser d'autres et rencontrant les diverses modalités de la résistance ouvrière. En période de crise, le chômage massif, les licenciements, la détérioration des conditions de travail correspondent bien aux stratégies de flexibilité des entreprises et la classe ouvrière paraît bien tout à la fois en décomposition et en recomposition.

Quel est cependant le rapport entre l'évolution du marché du travail, la capacité d'intervention des travailleurs dans les rapports de force et l'évolution du mouvement ouvrier ? De ce point de vue, la contribution de Touraine, Wieviorka et Dubet²⁰, qui distinguent le mouvement ouvrier de ses organisations, présente un grand intérêt. Leur analyse se démarque de toutes celles qui établissent un rapport de cause à effet entre classes sociales et politiques mises en œuvre par les organisations. Ainsi, par exemple, pour certains, l'U.R.S.S. étant un état ouvrier, sa politique ne peut que refléter les intérêts de la classe ouvrière, alors que d'autres définissant cette politique de bureaucratie ne pourront y distinguer que l'œuvre d'une bureaucratie étrangère au prolétariat. Dans les deux cas, n'est-ce pas le même principe stalinien identifiant classe et parti qui est énoncé ? Il en va de même lorsqu'on discerne l'unité de la classe ouvrière chaque fois que s'unissent les partis et les syndicats qui se veulent son expression et qu'on conclut à sa dispersion quand ils se divisent. C'est ce type de démarche qui permet, pour expliquer tel ou tel événement politique, d'inventer une « nouvelle petite bourgeoisie », tout comme d'autres peuvent décrire des « nouvelles classes ouvrières »²¹.

La distinction que font les auteurs du *Mouvement ouvrier* entre mouvement ouvrier et organisations ouvrières s'avère donc bien opérante. C'est

cependant le contenu qu'ils donnent au mouvement ouvrier qui nous semble contestable. En effet, dès lors qu'ils identifient les ouvriers à des individus dont le travail consiste à manipuler directement la matière, et pourvus de ce fait d'un projet politique particulier, ils ne peuvent bien sûr qu'observer leur disparition. Dès lors, Touraine, Wieviorka et Dubet conclueront au « déclin du mouvement ouvrier » mais non au « recul des organisations syndicales »²². Car « le déclin même du mouvement ouvrier donne une importance croissante au rôle politique des syndicats, fait de ceux-ci des acteurs importants de la politique économique et sociale »²³. Si bien que l'on peut très bien prévoir la disparition prochaine du mouvement ouvrier alors que l'importance des syndicats comme acteurs politiques pourra toujours devenir plus grande²⁴, et profitant de cette position, les syndicats, pour éviter de s'affaiblir, pourront s'ouvrir aux « nouveaux mouvements sociaux, sachant qu'eux seuls ont déjà, ou auront de plus en plus, une capacité de conviction et de mobilisation comparable à celle qu'avait naguère le mouvement ouvrier »²⁵.

Pour Touraine, Wieviorka et Dubet, « les rapports sociaux dont le mouvement ouvrier constitue le pilier cessent eux-mêmes d'être au centre de la société »²⁶. Mais ces rapports sociaux, peut-on les assimiler tout simplement à la manipulation de matières et de machines ? Pourquoi la classe ouvrière devrait-elle être le rassemblement des manuels ? Pourquoi devrait-elle fabriquer des produits qui sont des choses et non des réactions chimiques ou des flux d'informations ? D'ailleurs, la frontière délimitant le travail manuel a-t-elle jamais pu être tracée ? Qu'en est-il du travail de vendeuse dans un grand magasin, d'ouvrier dans une centrale électrique, de pilote d'avion ou des tâches d'entretien par exemple ? Bien sûr, le développement de la production s'est fait à partir d'un certain stade, conjointement avec la diminution du travail direct sur la matière dans les ateliers et l'extension des opérations de contrôle et d'administration collectives. Aussi n'est-ce pas des tâches particulières qu'il faut partir pour analyser le travail, mais bien des rapports de travail.

Dès lors, le travail dans nos sociétés est d'abord salarié, et il se transforme constamment. En période de crise, l'instabilité du travail est aussi celle de la classe ouvrière. Avec l'accroissement du chômage, la capacité de négociation des organisations syndicales s'amenuise considérablement. Ces organisations connaissent même des mouvements de désaffiliation qui peuvent devenir considérables, alors même que la salarisation de la population active se poursuit. En d'autres termes, si les rapports sociaux qui définissent le travail dans nos sociétés, c'est-à-dire les rapports salariaux, s'étendent, c'est la base du mouvement ouvrier qui s'élargit, alors que la capacité de négociation de ses organisations se détériore.

Notre analyse conduit donc à prendre le parti opposé à celui de Touraine, Wieviorka et Dubet. Là où ceux-ci énoncent en période de crise le dépérissement du mouvement ouvrier et la perpétuation des organisations syndicales, nous voyons au contraire l'élargissement considérable de la base sociale du mouvement ouvrier, alors que la capacité de négociation du mouvement syndical régresse considérablement.

NOTES

¹ Mallet S., *La nouvelle classe ouvrière*, op. cit.

² Voir notamment :

Jean-Pierre Dumont, *La fin des O.S.?*, Paris, Mercure de France, 1973; Claude Durand, *Le travail enchaîné*, Paris, Seuil, 1978; Claude et Michelle Durand, *De l'O.S. à l'ingénieur*, Paris, Ed. ouvrières, 1971; Harry Bravermann, *Travail et capitalisme monopoliste : la dégradation du travail au XX^e siècle*, op. cit.

³ Voir notamment en ce qui concerne le dualisme : Michaël Piore, « Dualism in the labour market. A response to uncertainty and flux. The case of France », op. cit.

La revue *Autrement* a fortement contribué à la diffusion de l'idéologie « travailler et vivre autrement ». Voir aussi notamment :

Adret, *Travailler deux heures par jour*, Paris, Seuil, 1977; Ivan Illich, *Le chômage créateur*, Paris, Seuil, 1977;

Rousselet J., *L'allergie au travail*, Paris, Seuil, 1974.

⁴ Op. cit., pp. 11 et 12.

⁵ Touraine A., Wieviorka M. et Dubet F., *Le Mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984, p. 73.

⁶ *Ibidem*, p. 101.

⁷ *Ibidem*, p. 122.

⁸ *Ibidem*, p. 215.

⁹ *Ibidem*, p. 271.

¹⁰ *Ibidem*, pp. 273-274.

¹¹ *Ibidem*, p. 119.

¹² *Ibidem*, p. 73.

¹³ *Ibidem*, p. 55.

¹⁴ *Ibidem*, p. 321. Notons que constamment les auteurs établissent une distinction entre mouvement ouvrier et mouvement syndical. Ainsi par exemple : « Déclin du mouvement ouvrier ne signifie ni affaiblissement des luttes syndicales (...) ni recul des organisations syndicales ». Ils ajoutent plus loin : « A un syndicalisme fondé sur la conscience de classe, il faut donc opposer un syndicalisme dont le principe d'unité ne peut être que la politique syndicale elle-

même », p. 327. Cependant « la fin du mouvement ouvrier abaisse inévitablement le niveau de l'action syndicale, qui ne pourra échapper aux conséquences du changement social qui entraîne la société industrielle vers la société postindustrielle », p. 386.

¹⁵ Rolle P., « Le capitalisme perpétuel », in *En jeu*, n° 11, avril 1984, p. 22.

¹⁶ Ledrut R., *op. cit.*

¹⁷ Moden J., et Sloover J., *Le patronat belge*, C.R.I.S.P., Bruxelles, 1980. voir notamment pp. 157 à 160 et p. 205.

¹⁸ Stroobants M., « Evolution de l'emploi et transformation des systèmes de travail dans les industries chimiques », in *Critique régionale*, n° 7, septembre 1981, pp. 8 à 23. Cet article synthétise des résultats de l'étude effectuée dans le cadre du programme F.A.S.T. de la C.E.E., *Les perspectives d'emploi dans la chimie européenne*, C.E.P.E.C., Bruxelles, 1981.

¹⁹ Coriat B., « Ouvriers et automates, procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail », *op. cit.*

²⁰ *Op. cit.*

²¹ Voir à ce sujet Rolle P., « Y a-t-il encore une classe ouvrière ? », in *En Jeu*, n° 17, novembre 1984.

²² *Op. cit.*, p. 321.

²³ *Ibidem*, p. 322.

²⁴ *Ibidem*, p. 347.

²⁵ *Ibidem*, pp. 384-385.

²⁶ *Ibidem*, p. 388.

TROISIEME PARTIE

CONCLUSIONS HYPOTHETIQUES: FORMATIONS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS

« POUR AINSI DIRE ... qui veut dire que la chose ainsi dite ne l'est pas tout à fait, qu'il y a une certaine marge entre ce qui est dit et ce qu'on voudrait dire et que l'autre — pour entendre juste — doit tenir compte de cette marge.

On brûle, on est tout près, c'est comme si ça y était, mais ça n'y est tout de même pas, et il faut que ce léger manque soit marqué pour que, soi même et l'autre, on y soit à peu près ».

Michel Leiris, *Frêle Bruit*, Gallimard, Paris, 1976.

La formation détermine-t-elle l'emploi ?

La fonction instrumentale de la formation est engagée dans les pratiques professionnelles que les formations suggèrent. Les études comparatives, l'analyse des structures scolaires et des enquêtes sur le devenir professionnel des élèves permettent d'énoncer un ensemble d'hypothèses relatives aux formes de déterminations des structures de l'emploi par la formation des travailleurs.

A. Les comparaisons internationales

L'examen des structures sectorielles de l'emploi a bien montré une liaison entre structures de production et structures d'emploi. Des traits communs dans la répartition de la main-d'œuvre suivant le niveau de formation ou de « qualification » des travailleurs peuvent être dégagés entre les secteurs d'activité et dans chaque sous-secteur. Ces mêmes résultats montrent cependant aussi que la part relative des travailleurs de très faible niveau de formation, de formation générale ou encore dont le type de formation est sans relation avec l'activité exercée est également très importante. Si bien que, si l'effet structurant des entreprises sur l'emploi est mis en évidence par nos enquêtes, les caractéristiques des travailleurs et des procédures de formation en vigueur ne peuvent en aucun cas être négligées dans cette analyse.

Si nous voulons dépasser une approche descriptive des structures de l'emploi et aborder également la question sous un angle explicatif, il importe d'approfondir l'interaction entre offre et demande de travail pour montrer la manière dont la demande de travail conditionne les structures de l'emploi. Mais l'appréciation de l'influence des caractéristiques propres à l'offre de travail, et en particulier des niveaux de formation reste très difficile à appréhender dans un cadre national, régi par un système d'enseignement unifié. En effet, on peut faire l'hypothèse raisonnable que pour une même production, la répartition des travailleurs suivant leur niveau et leur type de formation sera différente selon que l'entreprise est située en France, en Corée du Sud ou en Libye par exemple. Ces différents pays se distinguent par leur système d'enseignement et le degré de scolarisation de leur population; la structure de la main-d'œuvre occupée en est donc nécessairement affectée.

C'est pourquoi, nous tenterons d'évaluer plus précisément l'effet des structures d'enseignement sur l'emploi par l'examen d'enquêtes comparatives sur le plan international. Toutes ces enquêtes, traitant l'espace national comme un espace fermé, permettent des comparaisons à partir de champs institutionnels homogènes.

Comme le fait cependant remarquer Luc Boltanski, il y a un « paradoxe à traiter l'espace national dans l'ordre économique, comme un espace ouvert sur le champ internationalisé de production et d'échanges, mais comme un espace fermé chaque fois que l'on prend pour objet la structure des groupes et des relations entre les groupes, en faisant comme si l'aire géographique des relations sociales objectives (qui peut ne pas être identique pour les différentes classes) avait forcément pour limites les frontières juridiquement définies du territoire »¹. Cette remarque suffit pour le moins à relativiser les conclusions dégagées à partir de comparaisons internationales : nombre des dimensions constituant le rapport salarial (relations collectives, salaires, vacances) malgré le cadre national où elles sont définies, sont aussi conditionnées par des relations qui dépassent les frontières nationales. Il n'en reste pas moins, que l'institutionnalisation des relations sociales revêt des caractéristiques nationales indéniables et que les systèmes d'enseignement se différencient d'après les pays examinés. Dès lors, la question qui peut être posée est la suivante : si l'on considère des entreprises semblables du point de vue de leur produit, de leur technologie et de leur dimension, mais situées dans des pays différents, qu'en est-il des structures de l'emploi correspondant aux situations nationales envisagées ? Les différences constatées dans ces structures peuvent-elles être imputées aux différences des systèmes d'enseignement des pays

considérés ? Une réponse positive à cette question permet-elle de conclure à une détermination des structures d'emploi par les systèmes de formation ?

Parmi les diverses études portant sur des comparaisons internationales des structures d'emploi, nous avons choisi, pour prolonger notre analyse, celle réalisée par Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre. En effet, leur recherche concerne deux pays dont le système scolaire est très contrasté, la France dont l'enseignement se caractérise par la prépondérance de la formation générale et la République fédérale d'Allemagne, caractérisée par l'importance du système d'apprentissage dans les structures de formation. De plus l'objet de cette étude porte sur les mêmes questions que celles que nous nous posons : les auteurs considèrent que ni les principaux traits du système éducatif, ni les hiérarchies qui se constituent au sein de l'appareil de production ne peuvent être analysés isolément. « Tout au contraire, chaque pays est défini par une forme particulière de cohérence et d'interaction entre ces deux dimensions de la réalité que nous observons »².

Synthétisons d'abord brièvement la démarche des auteurs de *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*. Partant de l'examen des différences de salaires entre ces deux pays, ils ont conclu que ces différences ne pouvaient trouver d'explication en dehors des structures de l'emploi et des types de qualification dont elles dépendent. Ces différences salariales pour être expliquées doivent donc être reportées suivant Maurice, Sellier et Silvestre, à l'analyse comparative de la production du « rapport salarial » dans chacune des sociétés considérées.

Cette manière de poser la question rompt avec la première vague d'études, qu'on peut qualifier de tautologiques, qui ont dominé les travaux comparatifs. Celles-ci se contentaient de constater des différences de salaire qu'elles superposaient sans les articuler, à des structures d'emploi et à des niveaux de qualification, pour conclure, compte tenu des productivités différentielles des systèmes examinés, à la supériorité de l'un par rapport à l'autre³. La recherche de Maurice, Sellier et Silvestre, non seulement montre la non-pertinence de comparaisons salariales « toutes choses étant égales par ailleurs », contredisant ainsi beaucoup de comparaisons à bases universelles, par le refus de les réduire à des couples de traits caractéristiques (salaires et systèmes d'éducation), mais tentent de penser l'entreprise dans ses rapports avec les sociétés (française et allemande) prises en bloc.

Le rapport salarial peut être ramené, suivant ces auteurs, à l'étude de ses dimensions principales. Il s'agit du « rapport éducatif »⁴ qui caractérise les « mobilités éducatives et professionnelles », du « rapport organisationnel » qui se rapporte aux « relations hiérarchiques » de pouvoir et de

coopération et enfin du « rapport industriel » qui régit les conflits et les relations collectives du travail. Ainsi le rapport salarial est pensé comme une « réalité autonome »⁵ et spécifique à chaque société (ou état). A partir de cette analyse « sociétale », les auteurs concluent que la qualification se construit en Allemagne sur la base généralisée de l'apprentissage, commun aux salariés dans un vaste ensemble d'emplois. En France, la qualification repose au contraire sur la place acquise dans le système de formation générale et l'ancienneté dans l'entreprise. Les auteurs en arrivent donc ainsi à différencier deux espaces : espace qualificationnel pour l'Allemagne et espace organisationnel pour la France⁶, découlant des modes d'articulation différenciés entre système scolaire, appareil productif et relations professionnelles.

La qualification paraît donc « déterminée par l'espace social où elle prend forme »⁷.

Cette étude comparative contribue également à évaluer le degré de détermination des structures de l'emploi sous l'angle du « rapport éducatif ». Il en ressort qu'il n'existe pas de relation directe et linéaire entre un type de production donné et la qualification des travailleurs qui y sont affectés⁸. On observe cependant un niveau plus élevé de formation scolaire générale en France alors qu'au contraire le niveau de formation professionnelle de la population active est plus élevé en R.F.A.⁹. En d'autres termes, la structure de la population active suivant le niveau de formation en France et en R.F.A. traduit la spécificité des systèmes scolaires des deux pays. En Allemagne, la « démarche » industrielle favorise les débouchés et le développement de l'enseignement professionnel. De même, cette formation professionnelle paraît être le garant d'une présence de travailleurs correctement préparés pour l'industrie. Si bien qu'il existe une convergence entre le système puissant de formation professionnelle et la capacité de négociation des travailleurs qui acquièrent des possibilités d'intervention non négligeables sur certaines décisions de l'entreprise.

En France, la plus faible professionnalisation de l'enseignement a pour corollaire une intervention institutionnelle plus directe de l'entreprise qui maîtrise les systèmes de classification professionnelle et l'organisation du travail de manière plus immédiate. En effet, la capacité d'intervention des travailleurs est moindre puisqu'elle ne peut s'appuyer sur un système de formation professionnelle reconnu comme légitime. Dès lors, les éléments que les travailleurs peuvent faire valoir pour défendre leur capacité d'intervention dans l'entreprise résident davantage dans l'expérience professionnelle plutôt que dans la formation. Ainsi dans l'entreprise allemande, la correspondance entre formation, diplôme et emploi est plus grande que dans l'entreprise française. En contrepartie cependant, en

Allemagne, l'entreprise doit reconnaître (en tout cas plus qu'en France), les normes de travail et les hiérarchies professionnelles produites par le système de formation qui bénéficie d'une large légitimation pour l'ensemble de la société¹⁰. Ainsi, en Allemagne la formation professionnelle, et en France l'âge comme l'ancienneté des travailleurs, constituent un indice caractéristique de socialisation aussi bien en termes professionnels que d'intégration aux valeurs de l'entreprise¹¹.

Maurice, Sellier et Silvestre montrent la portée de leur analyse, lorsqu'ils discernent, contrairement au sens commun, que le caractère plus professionnel de la formation en Allemagne et la correspondance entre formation, diplôme et emploi, ne traduisent nullement un meilleur ajustement des travailleurs à leurs tâches et ne préjugent donc pas de l'usage qui est fait de cette formation dans la production. « Au contraire, la formation professionnelle est beaucoup plus représentative du type de rapports que les travailleurs entretiennent entre eux dans l'exécution des tâches. Ainsi, ajoutent ces auteurs, plutôt que d'assurer une stricte adaptation des travailleurs aux postes de travail, elle est au contraire au cœur des rapports sociaux qui déterminent, dans chaque entreprise, la médiation entre les exigences techniques et les pratiques organisationnelles »¹². Nous reviendrons plus tard sur les conséquences de ce constat en matière de polyvalence, d'organisation du travail, et de gestion de la main-d'œuvre. Par contre ce qui doit être retenu ici réside dans le fait que les « espaces qualificationnels » des entreprises allemandes et « organisationnels » des entreprises françaises sont produits par des rapports sociaux différents caractérisés principalement par les modalités de leur système éducatif. Mais en aucun cas, on ne peut conclure de cette observation qu'il y ait une meilleure adéquation entre une scolarité dominée par l'apprentissage comme en Allemagne, ou une scolarité dominée par la formation générale, comme en France. Cette approche permet cependant de caractériser les systèmes de formation en fonction de leur instrumentalité, c'est-à-dire de l'usage qui en est fait dans la production. En effet, dans l'exercice d'un emploi, un ensemble de « savoir », de « savoir-faire », de « savoir être » et de « savoir-vivre », pour utiliser une terminologie moderniste, sont mis en œuvre, mais suivant des modalités différentes en France et en Allemagne.

B. Instrumentalisation de la formation

a) La formation est socialisée dans la production indépendamment de son contenu

Un aspect de cette analyse comparative France-R.F.A. peut suggérer que le contenu de la formation n'a finalement aucune importance. D'une part, en effet, rien ne permet d'affirmer que le système d'apprentissage

allemand soit mieux ajusté aux emplois effectivement exercés que la formation générale dispensée par l'école en France et, d'autre part, dans l'un comme dans l'autre cas, les connaissances sont socialisées dans la production, sans qu'on puisse inférer la supériorité d'un système sur l'autre. On ne peut cependant retenir cette considération des travaux comparatifs France-Allemagne qu'en y apportant les compléments suivants :

- l'instrumentalisation de l'éducation est saisie en fonction de son usage professionnel;
- l'analyse en exclut les activités de non-travail comme constituant également une sphère de mise en œuvre de l'éducation;
- le « rapport éducatif » réalise une médiation dans la définition du rapport salarial. Dès lors, si n'importe quel savoir peut être socialisé professionnellement sous certaines conditions, la définition de ces conditions ne se fait pas indépendamment des formes de savoir qui sont dispensées.

En d'autres termes, l'analyse de Maurice, Sellier et Silvestre ne peut pas être limitée seulement à l'aspect que nous avons choisi dans ce paragraphe, à savoir l'indifférence à l'égard des contenus des connaissances dispensées par le système d'éducation, en regard de leur usage professionnel. Cet aspect se dégage toutefois de l'analyse des auteurs. Avant d'examiner plus loin le contenu de la formation dans les procédures de socialisation, limitons-nous à ce premier aspect qui en fait abstraction. Ce faisant, nous situons notre analyse à un niveau de généralité comparable à celui de l'économie de l'éducation quand elle s'exprime par la théorie du capital humain, et à celui de Pierre Naville¹³ qui considère le nombre d'années de formation comme mesure de la qualification, sans tenir compte, dans ces deux cas, du type et du contenu de la formation.

Luc Boltanski partage également ce point de vue lorsqu'il insiste sur l'importance que revêt le système d'enseignement en ce qui concerne l'apprentissage de la place que les élèves auront ensuite à occuper dans la production. Il attire l'attention sur le fait que la référence aux rapports de classes au sein de l'entreprise n'est jamais absente à l'école. La place que les individus occuperont ensuite dans leur travail et leur vie sociale sera étroitement dépendante « du temps qu'ils ont consacré à leur formation et de la représentation qu'ils ont construite de leur identité et de leur destin »¹⁴. En d'autres termes, le contenu de la formation importe peu, comparé à sa durée et aux rapports de classe que l'école suggère de manière différenciée aux individus. Ou du moins, le contenu de l'enseignement intervient plus dans la mesure où il peut façonner l'identité professionnelle

imaginaire des élèves que leur compétence professionnelle. La hiérarchie ainsi produite par l'école peut ensuite s'adapter aisément à celle de l'entreprise.

Cette manière d'engendrer des rapports sociaux hiérarchisés et adaptés aux rapports de classes se retrouve bien dans la structuration progressive d'un enseignement technique et professionnel. Nous avons vu comment au XIX^e siècle la distinction entre les écoles destinées aux ouvriers et les autres était clairement établie. A propos de la création des ateliers d'apprentissage, nous avons cité dans la première partie de ce travail (chapitre III), l'étude de Lebrun, Bruwier, D'Hondt et Hansotte¹⁵. Après avoir décrit la situation « d'une masse flottante de main-d'œuvre non qualifiée »¹⁶, les auteurs définissent paradoxalement la « formation au travail mécanique », comme consistant en « une réglementation sévère réprimant le vagabondage »¹⁷. Ainsi, la qualification pour la filature mécanique en plein développement, consiste à faire des ouvriers stabilisés et non des vagabonds. La bonne tenue et la moralité de l'ouvrier seront bien les traits principaux de la qualification. Ce sont des valeurs que l'enseignement industriel, professionnel, les ateliers d'apprentissage, les écoles ménagères et dentellières auront à développer avant tout parmi les ouvriers. Peu importe à la limite la matière qui sert de prétexte à l'enseignement. Une formation générale et une formation technique sont aussi opératoires pour initier à l'exercice d'une profession, pour autant qu'elles apprennent à chacun à tenir sa place dans la division sociale du travail.

b) Le type de formation et ses contenus conditionnent les modes de socialisation

Jusqu'ici nous n'avons détaillé qu'un aspect des problématiques développées par Maurice, Sellier et Silvestre. Ceux-ci constatent bien que l'importance accordée par les entreprises allemandes à la formation professionnelle « ne semble donc pas directement motivée par la recherche d'un meilleur ajustement des travailleurs à leurs tâches et aux exigences techniques dont celles-ci sont porteuses »¹⁸. Ils montrent aussi que le caractère dominant de la formation professionnelle sur le marché du travail doit être associé aux structures d'organisation des entreprises allemandes qui se caractérisent par une forte imbrication de la gestion technique et de la gestion sociale qui laisse une plus grande place à la polyvalence. « Le paradoxe apparent d'une telle situation est de favoriser, à partir de principes organisationnels favorables à une assez forte autonomie du groupe d'atelier, le développement d'un système de qualification

fondé sur des normes sociales et professionnelles largement indépendantes de chaque entreprise particulière »¹⁹. Ces modes d'organisation reflètent bien sûr des rapports sociaux du travail, dans lequel le poids syndical est important et qui jouent un rôle déterminant dans la construction des normes professionnelles. Mais celles-ci ne pouvaient s'imposer en dehors de la structure particulière du système d'enseignement allemand, qui, à cause de l'importance accordée à l'apprentissage, donne un sens aux normes professionnelles.

Ces normes s'imposent alors aux entreprises et prescrivent des conditions spécifiques quant aux contenus des postes de travail et aux modalités de la rencontre entre offre et demande de travail. Pas plus que la formation générale, la formation professionnelle ne s'avère « adéquate » par rapport au contenu des tâches spécifiques d'un poste de travail déterminé et, comme cela se dégage du cas allemand, son contenu peut prendre un sens particulier dans les rapports sociaux du travail et modeler profondément l'organisation du travail, le contenu des tâches et les rapports de travail.

En ce qui concerne la « finalisation » des formations, la distinction opérée par Marcelle Stroobants entre formation instituée et formation socialisée revêt une capacité explicative originale²⁰. Selon cette hypothèse, l'écart entre les compétences acquises dans une filière de formation donnée et les compétences « utiles » mais non reconnues constitue un des mécanismes d'utilisation des compétences dans l'activité professionnelle. Cet écart peut s'introduire par une « formation instituée » à orientation technique et professionnelle déclarée inadaptée en quantité et en qualité ou par une formation générale déclarée sans rapport avec une activité économique. Mais la formation est socialisée, puisque l'ensemble des capacités générales acquises par le processus de socialisation que constitue l'école est utilisée dans la pratique professionnelle. Aussi les « profils » du travailleur idéal que dressent les employeurs esquissent certains contenus de formations qu'ils souhaitent voir posséder par des travailleurs pour occuper des emplois, contenus correspondant à des formes de socialisation, mais non à des compétences reconnues et donc rémunérées comme telles.

La fonction instrumentale de l'enseignement se définit donc bien dans la relation entre le travail et le non-travail. Le travail scolaire de l'élève n'est pas du travail salarié. Au XIX^e siècle, la confusion pouvait être légitime : les ateliers d'apprentissage, écoles industrielles, etc... constituaient aussi un moyen de mettre des ouvriers à l'ouvrage immédiatement et à bon compte²¹. L'institutionnalisation de l'école en a fait un lieu d'apprentissage pour le travail et la vie hors travail. Moralité, bienséance,

savoir-être sont des modalités de socialisation, tout comme lire, écrire, calculer sont des acquis scolaires. En conséquence, c'est en regard de son instrumentalisation, de sa finalisation dans le travail et hors travail, c'est-à-dire des processus de socialisation dans lesquels elle s'insère, tout en les mettant en œuvre, que l'institution scolaire revêt toute sa signification sociale.

Cette « instrumentalisation » de l'école ne se réduit toutefois pas à une analyse de type fonctionnaliste. Car si « l'école donne aux enfants une image du succès, fondée sur l'apport individuel et la soumission aux règles, (celle-ci) n'est guère vérifiée dans la vie économique, où la possession du capital, la manipulation des autres, la volonté de s'enrichir conduisent plus souvent à la réussite économique que des qualités seulement professionnelles »²². L'écart entre savoir institué et socialisé est également utilisé par les travailleurs pour faire valoir aussi leurs raisons. De ce point de vue, Patrick Pharo, examinant la socialisation des travailleurs d'origine agricole, montre comment, grâce à leurs « savoirs sociaux », ceux-ci peuvent individuellement et collectivement réinterpréter les contraintes du travail et les détourner de leur rationalité instrumentale immédiate²³. Ainsi, la fonction instrumentale de l'école demeure-t-elle bien une réalité contradictoire.

C. De l'école au travail

Aborder la fonction instrumentale de l'école, sans examiner le devenir professionnel des élèves constituerait une grave lacune. Nous aborderons cette question de manière très partielle, à partir des données recueillies par deux enquêtes, à portée très restreinte, réalisées par le Comité pour l'étude des problèmes de l'emploi et du chômage en 1979 dans les écoles préparant aux métiers de la construction, et en 1980 auprès des diplômés d'écoles préparant aux métiers de la réparation et de l'entretien des automobiles. Dans les deux cas, compte tenu des métiers considérés, les répondants sont exclusivement de sexe masculin. Ces enquêtes réalisées en Belgique complètent celles que nous avons présentées dans la deuxième partie de ce travail.

a) La formation et l'insertion professionnelle dans le secteur de la construction

Dans la hiérarchisation des sections et options, les sections techniques et professionnelles sont les plus déconsidérées dans l'enseignement secondaire et constituent des instances de « relégation ». L'enquête que

nous avons menée dans le courant de l'année 1979 dans les sections préparant aux métiers de la construction dans les écoles professionnelles en région wallonne, a montré clairement que celles-ci étaient encore moins bien considérées par rapport aux autres orientations techniques et professionnelles.

Tout montre la déconsidération dont les formations aux métiers de la construction sont l'objet : vétusté et insuffisance des locaux et du matériel, dévalorisation des enseignants, élèves ayant pour la plupart déjà échoué ailleurs et dont le retard scolaire est important. Les interviews et discussions de groupe dans les écoles nous ont permis de mettre en évidence les constatations suivantes. A l'entrée en professionnelle, le retard moyen des élèves est de deux années par rapport à l'âge normal. Le choix des études ne s'est fait ni en fonction du goût manifesté pour ces études ni pour les professions auxquelles ces études préparent. Mais il s'agit souvent, après des échecs subis à l'école primaire ou dans d'autres sections du professionnel ou du technique, d'attendre l'entrée au service militaire, la fin de l'obligation scolaire ou l'âge d'aller travailler. Les élèves se sont retrouvés dans une section construction de l'enseignement professionnel moins pour étudier que pour attendre d'en finir avec l'école. Les élèves se considèrent eux-mêmes comme des « rebuts » des autres sections et des « incapables ». Pour les enseignants, le problème majeur est celui de la discipline. Pourtant, un certain nombre d'évolutions sont considérées comme positives. Les directeurs et enseignants soulignent le regain d'intérêt suscité par cette orientation. La revalorisation progressive de l'« image de marque » des écoles, le développement des stages effectués sur chantier, la collaboration entre les écoles et le Fonds de formation professionnelle de la construction (F.F.C.) ont permis des améliorations considérables de l'image de marque des écoles, du matériel scolaire et des programmes, et la collaboration avec les entrepreneurs. Ceux-ci participent aux jurys d'examens, accueillent des stagiaires et communiquent souvent aux écoles la liste des emplois à pourvoir.

Les élèves et anciens élèves se plaignent cependant du manque de formation pratique à l'école dont les cours sont considérés comme trop théoriques. A propos des stages, ils mentionnent un climat de rivalité avec les travailleurs « en place » qui se méfient des jeunes, ce qui suscite parmi ceux-ci des commentaires sur la concurrence plus grande entre les différentes catégories d'âges sur le marché de l'emploi en période d'extension du chômage. Beaucoup d'élèves, s'ils ont abouti après des échecs successifs dans une section construction, ne souhaitent cependant pas travailler dans le secteur. Ils songent à devenir gendarme, policier,

militaire de carrière, facteur ou vendeur, par exemple. En tout cas, faire « autre chose » qu'un métier de la construction. L'école, ils la voient, tout comme les professeurs d'ailleurs, comme une prison ou une garderie. D'autres par contre aiment le travail en chantier. Ils disent que c'est au moins un travail « utile », qu'on est plus libre qu'en usine et surtout que l'on peut s'installer à son compte comme indépendant. Près de 20 % des élèves travaillent déjà, pendant leurs moments de liberté, dans la petite entreprise familiale d'un proche parent ou d'une connaissance et savent qu'ils y travailleront ensuite de manière permanente. Dans plus de 70 % des cas, la profession du père est sans rapport avec le secteur de la construction. Le choix de cette orientation n'est donc que rarement le résultat d'une tradition familiale. Tous considèrent que « l'école c'est de la théorie, rien qu'un vernis; au chantier, il faudra repartir à zéro ». Ils manifestent un sentiment à la fois de ressentiment et de résignation à l'égard de l'école.

Le premier engagement sur un chantier se fait souvent comme manœuvre ou ouvrier spécialisé. Au moment de l'enquête cependant, 65 % des répondants qui travaillent ou ont déjà travaillé²⁴, se déclarent ouvriers qualifiés.

Dans 70 % des cas, la formation reçue est considérée comme adéquate par les répondants travaillant dans la construction. Même lorsque l'emploi occupé est étranger aux métiers de la construction, 50 % des répondants jugent la formation reçue utile.

80 % des répondants qui ont du travail se disent satisfaits de celui-ci. Ils ajoutent cependant presque toujours qu'en période de chômage, on ne peut guère se montrer difficile. D'ailleurs, près de 50 % de ceux qui travaillent ont attendu entre 6 mois et un an avant d'occuper leur emploi.

Nous voudrions souligner combien la déconsidération qui pèse sur les formations aux métiers de la construction et sur les élèves se conjugue à la conviction suivant laquelle, « il faut recommencer à zéro sur le chantier, l'école n'est qu'un vernis ». En conséquence, le niveau d'embauche sera relativement bas, la « formation instituée » étant peu valorisée, la « formation socialisée » pourra être utilisée moyennant une faible contrepartie.

Il est également intéressant de remarquer, malgré les mauvaises conditions de l'apprentissage, que les répondants semblent apprécier la formation qu'ils ont reçue, non seulement lorsqu'ils travaillent dans les métiers

de la construction, mais également lorsqu'ils ont un emploi étranger au secteur.

b) La formation et l'insertion professionnelle dans le secteur de l'entretien et de la réparation automobile

Dans le secteur des garages, l'enquête a été réalisée en 1980, auprès de diplômés des sections mécanique-auto (moteurs à essence, moteur diesel), électricité-auto, carrosserie et peinture de l'enseignement technique et professionnel. Elle portait sur les diplômés de 1976 à 1979.

Contrairement à ce que nous avons observé dans les formations aux métiers de la construction, 75 % des élèves sont entrés sans aucun retard scolaire en section « automobile »²⁵. Ces études paraissent avoir fait l'objet d'un choix délibéré de leur part. Ce choix ne semble pas découler d'une tradition familiale, puisque 3 % seulement des parents sont mécaniciens, garagistes. Les répondants disent avoir choisi ce métier en raison de l'attrait que l'automobile, les véhicules à moteur et la mécanique exercent sur eux.

Au moment de l'enquête, 72 % des répondants avaient un emploi, 8 % étaient chômeurs, les autres faisaient leur service militaire, continuaient leurs études ou étaient sans travail sans pour autant émarger au chômage (ces derniers formaient 3,7 % des personnes interrogées).

Le temps mis pour trouver un premier emploi a été très bref (moins d'un mois) pour 47 % des répondants, alors que 10 % ont mis plus de 2 ans pour trouver un emploi.

Si une majorité des répondants n'a eu qu'un seul emploi, 27,8 % des répondants en ont occupé au moins 2, et 12,5 % ont eu au moins 3 emplois. La mobilité entre entreprises en début de carrière professionnelle semble ainsi très élevée. De plus, au fur et à mesure des changements d'emploi, les répondants se retrouvent progressivement en dehors du secteur de l'automobile. Parallèlement, les fonctions exercées ont un rapport de plus en plus lointain avec la formation scolaire.

Les répondants qui se déclarent satisfaits de leur travail, citent comme raison de leur satisfaction la stabilité de l'emploi, le revenu qu'il procure et le caractère intéressant et varié du travail. Ce n'est qu'ensuite que les répondants font référence au lien entre l'emploi et les études suivies. Par contre, ceux qui se déclarent insatisfaits de leur travail, citent en premier lieu le fait que « le travail n'a rien à voir avec les études ni avec l'automobile »²⁶.

La très grande majorité des répondants considère que les études suivies sont utiles même dans le cas où l'activité professionnelle n'a aucun rapport avec la formation de départ. Cette importance de la formation scolaire est mise en avant aussi bien dans la recherche d'un emploi que dans l'exercice d'une profession. Au fur et à mesure de la succession des emplois, les répondants déclarent ne pas pouvoir valoriser leur formation dans leur sphère d'activité. Ils considèrent néanmoins que la formation scolaire ne constitue rien d'autre qu'une base et que l'acquisition du savoir pratique ne peut se faire que sur le lieu de travail.

Globalement, la formation reçue semble appréciée par les répondants. Chacun admet cependant que l'entreprise constitue le lieu du savoir pratique. Les comportements scolaire et professionnel laissent bien ainsi un espace pour le savoir « institué » et le savoir « socialisé ».

c) Pourquoi n'y a-t-il pas d'école pour les métiers du verre ?

On ne peut manquer d'opposer les formations que nous venons d'évoquer concernant les métiers de la construction et de la réparation automobile avec un métier traditionnel : celui du verrier. En effet, malgré la vieille tradition verrière que connaît la région de Charleroi et l'importance historique de ce secteur, il n'y a pas de filières préparant aux métiers du verre dans le système de formation.

Annik De Rongé, Claire De Brier et Paul Grell, sous la direction de Michel Molitor²⁷, ont effectué une enquête auprès des travailleurs du verre à Charleroi²⁸. Les auteurs se demandent « pourquoi est-on verrier de père en fils ? (...) Pourquoi les patrons engagent-ils plus volontiers les fils de verriers ? La réponse paraît claire. Les patrons ont ainsi la certitude d'avoir des travailleurs conformes. La famille est, en effet, le lieu de reproduction des qualifications qui sont nécessaires à l'état actuel du procès de production et qui ne peuvent être apprises ni à l'école, ni sur les lieux du travail »²⁹.

En conséquence, De Rongé, De Brier et Grell établissent un rapport très étroit entre la vie de travail et hors travail des verriers. « La dépendance de la vie privée par rapport à la vie de travail »³⁰, sera particulièrement étroite. L'utilisation du temps libre sera associée au travail.

« On vit au niveau de ses moyens, on se conforme dans sa vie privée à ce qu'on est dans le travail »³¹. Les auteurs rapportent les paroles outrées d'un employé du verre prépensionné qui déclare : « Je n'avais jamais vu ça. C'était une personne qui venait travailler pour gagner de l'argent pour

ses toilettes »³². Ainsi, « au travail, on est une famille de producteurs respectueuse des normes en vigueur. On vit chez soi selon les règles édictées à l'usine. Tout écart dans la vie privée sera la plupart du temps sanctionné au moyen de pratiques couramment utilisées dans l'enceinte de l'usine. Les interventions du patron, du contremaître, de l'assistante sociale... contribuent ainsi à la mise en ordre et à la perpétuation de 'l'esprit maison' qui couvre, on l'a vu, tous les recoins de l'existence »³³.

Si bien que la famille et la société locale produisent à la fois le savoir institué et socialisé, laissant une place relativement réduite à l'école³⁴. Celle-ci sert à apprendre à lire, écrire et calculer à des enfants qui apprennent chez eux à devenir ouvriers verriers. Mais en même temps, on perçoit combien la crise et le chômage, dans un pareil contexte, affectent tous les aspects de la vie en société.

D. Hypothèses concernant les déterminations de l'emploi par la formation

a) *Première hypothèse*

Nous l'avons vu, selon Maurice, Sellier et Silvestre³⁵, le mode de formation en vigueur en R.F.A. est à l'origine d'une culture technique commune aux travailleurs allemands. Cette formation est cependant sanctionnée par des diplômes hiérarchisés et différenciés et elle s'impose à l'organisation du travail dans l'entreprise qui doit respecter l'autonomie professionnelle des travailleurs attestée par leur diplôme. En France, au contraire, la sélection s'opère dans le cadre d'un système d'enseignement général. L'ouvrier n'est pas préparé à devenir ouvrier, il le devient parce qu'il n'a pas eu les moyens d'être autre chose. En conséquence, son encadrement dans l'entreprise doit être plus rigide, et son initiative moindre³⁶.

Il ressort en tout cas de l'exposé de Maurice, Sellier et Silvestre, comme de tous les auteurs ayant comparé ces deux pays, que le système de formation français repose sur la formation générale, et l'allemand sur une formation professionnelle fondée sur l'apprentissage. Nous allons nous servir de cette constatation de base pour énoncer une *première hypothèse* concernant la détermination de l'emploi par la formation : *les structures du système d'enseignement déterminent les flux de diplômés sur le marché de l'emploi et en conséquence l'offre de travail suivant le niveau et le type de formation des travailleurs.*

Bien que le terme de qualification soit équivoque, et qu'une assertion générale renvoie nécessairement à plusieurs sens et échappe à toute épreuve, nous pouvons par cet énoncé y apporter une précision. Le système des qualifications, c'est-à-dire les positions des travailleurs dans les structures de l'emploi, varient avec les procédures d'apprentissage. Cette assertion élémentaire est attestée par les résultats de toutes les études comparatives qui ont été effectuées.

D'ailleurs, un des aspects les plus importants du système de Taylor ne consistait-il pas à intégrer une main-d'œuvre d'origine paysanne et immigrée, c'est-à-dire sans formation, dans les structures industrielles ? Ainsi, à un système d'enseignement qui n'était pas encore généralisé devait correspondre une gestion de la main-d'œuvre intégrant la pénurie de formation de l'époque par l'organisation d'un système de travail qui rationnait la formation. Au contraire, on peut associer aux théories de recomposition des tâches la mise à profit par les entreprises du surcroît de formation générale et technique des travailleurs concernés. Ainsi, aussi bien les comparaisons internationales que l'émergence des théories de l'organisation de travail permettent de discerner le rôle structurant sur l'emploi des systèmes de formation en vigueur tant quantitativement que qualitativement.

b) Deuxième hypothèse

Ainsi définies, les structures de qualification de l'emploi sont modelées par une répartition des travailleurs hiérarchisés selon leur position dans le système de formation. Les qualifications sont alors comprises comme les formes de production et de reproduction d'aptitudes dont la forme institutionnalisée est le système de formation.

En conséquence, le système scolaire produit des catégories de travailleurs spécifiés et hiérarchisés suivant des types et des niveaux de formation. L'institution scolaire paraît donc de ce point de vue extérieure, mais en même temps constitutive du système productif. Ainsi, lorsqu'un savoir s'institutionnalise en discipline, il se trouve séparé de la production et se situe dans une sphère académique, mais finalisable dans la production. Il en était ainsi au XIX^e siècle pour la chimie³⁷, et il en est ainsi, semble-t-il, à présent pour la biologie³⁸ ou l'informatique³⁹. « L'institutionnalisation d'un travail en discipline et son enseignement, écrivent Rolle et Tripier à propos de l'informatique, entrent pour une part active dans un projet de professionnalisation des forces de travail qui y sont soumises »⁴⁰.

Cependant, le contenu de cette formation, les relations sociales qu'elle crée et la vision de l'avenir professionnel qu'elle projette, contribuent à créer l'identité professionnelle du futur travailleur. Il associera à sa formation, sa promotion professionnelle individuelle et de groupe. Dès lors, l'identité professionnelle sera présente dans les modalités des associations ouvrières, dans les revendications des groupes et les rapports aux autres groupes. En termes plus généraux, les relations collectives du travail et partant les formes particulières des relations salariales seront conditionnées par les systèmes d'enseignement. C'est là, en tout cas, une thèse développée par l'étude de Maurice, Sellier et Silvestre. En conséquence, dans la mesure même où l'insatisfaction des partenaires en présence (travailleurs et employeurs) et les accords qu'ils sont amenés à conclure entre eux conditionnent les structures de l'emploi (niveau de l'emploi, organisation du travail, classifications...), ces relations sont induites au moins en partie par « le rapport éducatif » et celui-ci conditionne aussi, par le biais du rapport salarial, les structures de l'emploi.

Notre *deuxième hypothèse* peut donc s'énoncer de la manière suivante : *Le système d'enseignement conditionne les structures de l'emploi par la médiation des formes particulières de relations salariales qu'il induit.*

Les études comparatives comme celle de Maurice, Sellier et Silvestre, participent sans doute à une vision simplifiée de cette hypothèse. En effet, en opposant en bloc les systèmes éducatifs français et allemand, ils les présentent comme unitaires : formation générale en France et professionnelle en Allemagne. Or nous savons que ces systèmes sont à côté de cette allure générale, mixtes, diversifiés et morcellés. De ce point de vue d'ailleurs, l'examen de la « fonction instrumentale » de l'éducation montre combien l'enseignement est fragmenté en types, filières et options variés, jusqu'à en donner une image de « désinstitutionnalisation ».

c) Troisième hypothèse.

Il ne suffit pas de reconnaître le système d'enseignement comme étant à l'origine, d'une part, de flux de diplômés qui constitueront l'offre de main-d'œuvre et, d'autre part, des formes d'identification professionnelle pour en conclure qu'il est responsable de la structuration du marché de l'emploi. L'énoncé des deux premières hypothèses pourrait en effet le laisser penser. Or, si le système d'enseignement assure bien la reproduction de la force de travail qualifiée pour le développement économique, il est lui-même une construction historique. Ainsi le système de formation, nous l'avons vu précédemment ⁴¹, s'est structuré et institutionnalisé dans

la mesure où il fallait transférer une main-d'œuvre d'origine paysanne vers l'industrie et l'administration, assurer sa stabilisation et son intégration dans le marché du travail. Ce système a ensuite évolué en relation avec le développement économique. Crise de l'industrie linière et ateliers d'apprentissage, crise de la pêche et écoles de pêche nous ont paru se situer dans un rapport étroit. A présent l'école a sans doute moins pour fonction de transformer les catégories sociales, que de les adapter et les reproduire. En tout état de cause, le système d'enseignement est tout autant produit par une logique de développement économique, qu'il ne contribue à son tour à reproduire cette logique.

Dès lors, les deux premières hypothèses que nous avons formulées sont d'emblée problématiques. En effet, dès qu'on reconnaît l'hétérogénéité du système de formation, on doit immédiatement se poser non seulement la question de savoir quel marché du travail ce système contribue à structurer et à normaliser, mais aussi qu'est-ce qui structure et normalise ce système de formation? On doit alors convenir comme P. Rolle et P. Tripiet que « la reproduction de la compétence sociale est identique au processus de l'usage social de la compétence et que la formation au travail et le travail effectif se répondent et doivent être analysés ensemble »⁴².

Nous pouvons en conséquence formuler une *troisième hypothèse*: *la structuration et l'institutionnalisation d'un système de formation constitue un processus général par lequel les individus et les groupes sont conduits à entreprendre et à financer leur éducation et à se donner une structure répondant aux usages de l'économie*. Il y a donc interdépendance de la formation et de la hiérarchie des tâches.

d) Quatrième hypothèse

« Notre société est une société de travail. En effet, le travailleur n'est pas reconnu comme tel du jour où il occupe un poste dans l'entreprise, mais déjà comme écolier, vivant aux dépens de la famille, laquelle est à son tour financée par un salaire variant avec la qualification de ses membres. Le travailleur en est encore un lorsqu'il n'a pas d'emploi, lorsqu'il est chômeur, malade ou retraité »⁴³. Alors même que nous soulignons l'importance des relations de travail, caractérisées dans notre société par la relation salariale, il faut se garder de limiter la fonction instrumentale de l'école aux activités de travail. Cette attitude supposerait que les structures de production peuvent être comprises à partir d'elles-mêmes, qu'elles sont revêtues d'une rationalité à la limite transcendante.

On a vu combien toutes les conceptions postulant que l'éducation prépare à des postes de travail préexistants rencontraient des limites étroites, lorsqu'il s'agit d'établir des classifications d'emploi, des descrip-

teurs de fonction ou de planifier l'éducation. De même que le poste paraît constituer une réalité artificielle dès qu'il est isolé de son contexte, de ses modalités et des rapports sociaux qui le constituent, la formation est également irréductible à des postes de travail. On ne peut pas considérer l'apprentissage comme la répétition de plus en plus habile d'une tâche conservant une rationalité propre.

Toutes nos observations l'ont confirmé: la formation consiste dans l'apprentissage de techniques de communication, de calcul, d'administration, etc... qui dépassent les limites de quelque fonction que ce soit. Nous avons vu combien l'apprentissage non seulement de techniques professionnelles mais de rapports sociaux était toujours présent dans l'organisation d'un enseignement. Que des jeunes en quantité non négligeable suivaient des cours dans les écoles préparant au gros œuvre du bâtiment en espérant devenir plus tard facteur, gendarme ou vendeur. Que beaucoup de jeunes issus d'écoles préparant aux métiers de la réparation automobile exerçaient des emplois dans des secteurs très différents. Pourtant la grande majorité de ces personnes estimait que leur formation, sans rapport direct avec leur travail, leur était cependant utile, alors que d'autres qui formellement exerçaient le métier auquel ils étaient préparés pouvaient estimer leur formation inadéquate.

En réalité, toutes ces observations tendent à montrer que la socialisation de la formation se fait dans des rapports complexes et contradictoires (tendance à valoriser sa formation dans les rapports sociaux dans lesquels les personnes sont engagées et tendance des entreprises à diminuer le prix de revient de leurs produits et, par conséquent, leur coût salarial) qui englobent la vie de travail et hors travail. Notre *quatrième hypothèse* peut en conséquence être énoncée comme suit: *la qualification est définie par les modalités suivant lesquelles les savoirs institués et socialisés sont sanctionnés par les entreprises, et mis en œuvre dans la production.*

NOTES

¹ Boltanski L., *op. cit.*, p. 369. Ainsi, cette remarque s'applique bien à la prémisse qui sous-tend l'étude de Maurice, Sellier et Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, op. cit.*, à laquelle nous nous référerons très largement dans ce chapitre. Ces auteurs considèrent en effet qu'il est possible pour chaque état de repérer un fait salarial disposant de ses propres lois qui assurent la permanence et la « cohérence sociétale ».

² Maurice M., Sellier F., Silvestre J.J., *op. cit.*, pp. 20 et 21. L'étude se base sur les résultats de deux séries d'enquêtes restreintes. La première s'est déroulée entre 1971 et 1973 auprès de

14 établissements industriels français et allemands, et la seconde entre 1974 et 1977 auprès de 12 établissements (métallurgie, pétrochimie, tannerie).

³ Gelinier O., *Stratégie sociale de l'entreprise*, Editions hommes et techniques, Paris, 1976. Au départ des mêmes sources statistiques que Maurice, Sellier, Silvestre, les conclusions de Gelinier sont bien différentes. Selon cet auteur « l'Allemagne est plus avancée que la France (...) ce message, le chef d'entreprise, devra le faire percevoir par ses cadres. (...) Quant aux agents de maîtrise, une réduction de leur nombre paraît souhaitable », pp. 236-237. Gelinier utilise donc explicitement l'exemple allemand dans le but de souligner « la lourdeur hiérarchique des entreprises françaises ». Depuis lors, l'Allemagne a cédé sa place de choix au Japon dans les théories de « mimétisme managérial » qui ne cessent de susciter l'engouement d'un certain public.

⁴ Ce rapport « définit le lien des individus à la société via le système éducatif et de formation et les formes de mobilité professionnelle et sociale qui lui sont associées », Maurice, Sellier et Silvestre, *op. cit.*, p. 109.

⁵ Maurice, Sellier et Silvestre, *op. cit.*, p. 12. C'est de ce point de vue que ces auteurs disent se différencier de la conception du rapport salarial développée par M. Aglietta, *op. cit.*, et R. Boyer, *op. cit.*

⁶ La notion d'« espace » tient une place centrale dans la construction théorique de Maurice, Sellier et Silvestre. L'autonomie du fait salarial découle de la détermination d'un espace où l'on repère la stabilité de certains processus de socialisation. Ainsi l'espace de qualification est déterminé par le système d'entreprise (cas prépondérant en France). Les notions d'« espace professionnel » et d'« espace d'action collective » constituent pour les auteurs « des catégories d'analyse générales » (p. 15) qui leur permettent de se différencier par rapport aux théories économiques du marché du travail (p. 12). Ils insistent plus loin sur le fait que leur démarche les « éloigne fondamentalement d'une analyse en terme de marché » (p. 244). Dans le dernier chapitre de cet ouvrage les auteurs soulignent cependant la similitude entre leur démarche et celle de la « dualité des marchés du travail », développée par M. Piore. Dès lors, ils définissent eux-mêmes leur notion d'« espace » comme identique à la « présentation rigoureuse » par M. Piore « de la stratification du marché du travail » (pp. 314-315). Si bien que la spécificité de la notion d'espace définie par les auteurs ne semble pas très consistante.

⁷ *Ibidem*, p. 12.

⁸ *Ibidem*, p. 148, « A technologie égale non seulement la répartition des ouvriers selon leur niveau de qualification peut varier d'un pays à l'autre, mais plus encore le processus d'acquisition de la qualification et la nature même de celle-ci apparaissent différentes ». Cette conclusion se retrouve également dans l'étude comparative effectuée par le C.E.D.E.F.O.P., *Rapports entre les politiques de formation professionnelle et de marché du travail — Une étude franco-allemande*, *op. cit.*

⁹ *Ibidem*, p. 27.

¹⁰ Sous l'effet de la crise et du chômage, aussi bien le système d'apprentissage lui-même que l'absence des débouchés favorisent actuellement un débat autour de ce système, débat qui traduit une crise de l'apprentissage et une perte du consensus qui l'entourait jusqu'il y a quelques années. En période de crise, « les principes de mobilité qui s'en dégagent s'opposent assez fortement — dans leurs orientations — à la constitution d'espaces professionnels stabilisés par leur étroite association à des diplômes », Maurice, Sellier et Silvestre, *op. cit.* p. 255.

¹¹ « Les formes de socialisation correspondent à la fois à des capacités requises et aux rapports sociaux dans lesquels s'intègrent les travailleurs qui les possèdent », Maurice, Sellier et Silvestre, *op. cit.* p. 77.

¹² *Ibidem*, p. 245-246.

¹³ *Essai sur la qualification du travail*, *op. cit.*

¹⁴ Boltanski L., *op. cit.*, p. 326.

- ¹⁵ *Essai sur la révolution industrielle en Belgique 1770-1847, op. cit.*
- ¹⁶ *Ibidem*, p. 219.
- ¹⁷ *Ibidem*.
- ¹⁸ Maurice, Sellier et Silvestre, *op. cit.*, p. 245.
- ¹⁹ *Ibidem*, p. 246.
- ²⁰ Stroobants M., « Quelques remarques sur les transferts de connaissances », in *Critique régionale*, n° 9, mars 1983, pp. 17 à 27.
- ²¹ Nous avons déjà signalé (1^{ère} partie, chapitre III), que le jury de l'exposition de l'industrie belge précisait en 1847 à propos des écoles dentellières que ces ateliers visaient à mettre au travail des filles très jeunes. « Les écoles utilisent aussi les mains délicates des jeunes enfants de sexe féminin qui dès l'âge de 6 à 8 ans commencent à apprendre l'art de conduire ces fuseaux légers ».
- ²² Touraine A., « L'aliénation : de l'idéologie à l'analyse », *op. cit.*, p. 195.
- ²³ Pharo P., « Soumission ou détournement : l'efficacité pratique des savoirs sociaux », in *Critiques de l'économie politique*, n° 23-24, 1983, pp. 86 à 110.
- ²⁴ 70 % ont déjà travaillé, 30 % n'ont encore, au moment de l'enquête, jamais travaillé. Soit ils poursuivent des études, font leur service militaire ou sont au chômage.
- ²⁵ Vanheerswynghels A., *op. cit.*, fascicule III, tome 2.
- ²⁶ Cette considération doit bien sûr s'interpréter compte tenu non seulement des réserves méthodologiques qu'il convient de faire vis-à-vis des enquêtes d'opinion, mais aussi en particulier de celles qui concernent la « satisfaction au travail ».
- ²⁷ *Travail et demandes sociales : rapport entre milieu de travail et milieu extra-professionnel*, Programme national de recherches en sciences sociales, programmation de la Politique scientifique, Bruxelles, 1981.
- ²⁸ *Ibidem*, pp. 54 à 190.
- ²⁹ *Ibidem*, p. 101.
- ³⁰ *Ibidem*, p. 29.
- ³¹ *Ibidem*, pp. 96-97.
- ³² *Ibidem*, p. 97.
- ³³ *Ibidem*, p. 101.
- ³⁴ Avis exprimé par un ingénieur de Glaverbel à Charleroi : « Si vous prenez des fils de verriers de Charleroi ou des jeunes pleins de bonne volonté du fin fonds du Luxembourg, ces derniers n'auront pas le même rendement », *ibidem*, p. 102.
- ³⁵ *Op. cit.*
- ³⁶ Les auteurs évoquent cependant dans leur étude la sélection très sévère qui s'opère en Allemagne à la sortie de l'école primaire, mais ce point reste périphérique dans leur démonstration. Ils n'incluent pas dans leur analyse ni l'importante restriction des places d'apprentissage, ni le déclassement en fin de carrière des ouvriers professionnels.
- ³⁷ Shinn T., « Des sciences industrielles aux sciences fondamentales : la mutation de l'école supérieure de physique et de chimie (1882-1970) », in *Revue française de sociologie*, n° 22, 1981, pp. 167 à 182.
- ³⁸ Stengers I., « Comment parler de la science dans la société? », in *Critique régionale*, n° 6, 1981, pp. 151 à 160.
- ³⁹ Rolle P., et Tripier P., *Le mouvement des qualifications*, Rapport de recherche, 3^e section sociologie, Université de Paris, Paris, 1980.
- ⁴⁰ *Ibidem*, p. II, 36.
- ⁴¹ Première partie, chapitres III et IV.
- ⁴² Rolle P., Tripier P., *op. cit.*, p. I, 18.
- ⁴³ *Ibidem*, p. I, 30.

Structures de l'emploi, qualifications et polyvalence

Les déterminations de l'emploi par les structures économiques s'opèrent par des mécanismes de marché qui représentent la mise en rapport de l'apprentissage scolaire avec la pratique professionnelle. Cependant, l'insatisfaction des travailleurs et des employeurs par rapport aux conditions socioéconomiques, les transformations des modes de vie hors travail constituent les conditions mêmes de ces déterminations. Aussi, l'« ouverture des rapports sociaux », tout comme la « séparation du travailleur de son outil » forment dans notre analyse les cadres sociaux de la distinction entre temps d'apprentissage et temps de travail.

A. Structures industrielles et qualification de l'emploi

Il ne suffit pas de rétorquer à la thèse qui proclame l'enseignement « inadéquat par rapport aux besoins économiques », que l'apparente inadéquation de l'école constitue la forme même de son adéquation; c'est justement les modalités mêmes de la socialisation des savoirs qui permettent cet écart, que ces savoirs soient ou non scolaires d'ailleurs. Aussi est-ce dans les formes de socialisation de la formation scolaire et

de ses « écarts » vis-à-vis de la pratique professionnelle que nous tenterons de préciser les rapports entre emploi et formation des travailleurs.

L'analyse empirique conduite dans trois secteurs d'activité (fabrications métalliques, chimie, construction) et dans une région (Charleroi) du point de vue du fonctionnement du marché de l'emploi, permet de définir un certain nombre de déterminations des structures industrielles (la demande de travail) sur l'emploi. On peut les synthétiser de la manière suivante :

- Les structures de l'emploi présentent des spécificités liées au type d'activité. Nous avons déjà souligné l'importance des diplômés à formation technique ou professionnelle par exemple dans les fabrications métalliques, des universitaires en chimie et des ouvriers de faible niveau de formation scolaire dans la construction. En chimie, le rapport établi entre sous-groupes d'activité et structure de l'emploi confirme encore la réalité de la structuration économico-technique des activités, des stratégies industrielles qui leur sont liées et des comportements en matière d'emploi qui en résultent.
- Malgré ces spécificités, dans tous les secteurs, nous avons observé l'existence d'une part importante de personnel à formation générale, de personnes cataloguées explicitement comme étant porteuses de diplômes sans rapport avec leur emploi, d'autodidactes, et de porteurs de diplômes « excentriques » par rapport aux secteurs étudiés (diplômés de l'enseignement normal gardien et primaire, de l'enseignement artistique...). De plus, les conventions collectives n'établissent qu'exceptionnellement un rapport entre l'emploi exercé et la formation nécessaire pour l'occuper. Si bien que nous pouvons conclure que le lien entre classement professionnel et titre scolaire n'est en tout cas pas immédiat.
- En période de crise et de chômage massif, on constate partout une augmentation du niveau d'exigence des employeurs au moment du recrutement et une certaine détérioration des conditions de travail et du niveau des salaires.
- Le décalage entre une stabilité relative des structures de qualification de l'emploi et l'augmentation du niveau de formation des travailleurs est une constante de toutes nos observations; l'explication de cet écart peut éclairer de manière importante les déterminations entre formation et emploi puisqu'il traduit une diminution de l'efficacité sociale des diplômes, liée à la généralisation de l'enseignement.

Dans le cas de l'industrie de la construction, nous nous sommes opposés au point de vue suivant lequel l'industrialisation constitue une tendance du secteur de la construction et devrait nécessairement avoir pour effet

une déqualification de la majorité des travailleurs et une surqualification d'une minorité d'entre eux. D'entrée de jeu, cette analyse interprète la conjonction entre l'élévation du niveau d'exigence des employeurs, la standardisation de l'organisation du travail et la détérioration du niveau des salaires comme une illustration de ce mouvement de déqualification-surqualification du travail.

D'emblée, cette démarche est ambiguë, dans la mesure où la notion de qualification reste encore floue. Si l'on considère la qualification comme déterminée par le nombre d'années d'apprentissage, il est clair que l'augmentation du niveau de formation des travailleurs atteste non pas leur déqualification mais une augmentation considérable du niveau de qualification. Si par contre, la qualification est reportée aux classifications professionnelles, on pourrait interpréter l'augmentation du niveau de formation des travailleurs, alors que leur classification reste inchangée, comme une sous-utilisation, ou une déqualification. Dans ce cas, on suppose une détermination de l'emploi par les structures industrielles puisque l'industrialisation entraîne la substitution du capital au travail, et en conséquence la déqualification des travailleurs.

En fait, nous nous trouvons là au centre d'une problématique, qui tout en se renouvelant dans sa formulation constitue le prolongement des conceptions que nous avons définies comme caractérisant le déterminisme technologique en sociologie du travail. En effet, les visions déterministes considéreraient l'organisation du travail liée au taylorisme comme inéluctable. Cette organisation avait des conséquences négatives puisqu'elle scindait le travail manuel et intellectuel, parcellisait le travail et le rendait répétitif.

Cependant, elle devrait permettre une amélioration de la productivité rendant possible l'automation qui, à son tour, pourrait entraîner la suppression des tâches répétitives au profit d'emplois qualifiés de techniciens et d'ingénieurs. En conséquence, le nombre de manœuvres et d'ouvriers spécialisés diminuerait dans les structures de l'emploi, et celui des ingénieurs, des techniciens et des ouvriers qualifiés augmenterait.

À présent, cette théorie de la déqualification-surqualification du travail, développée de la manière la plus complète par Michel Freyssenet, est devenue incontestablement une des théories dominantes de la sociologie du travail¹. Elle postule la détermination de l'emploi par les structures industrielles.

B. La théorie de la déqualification-surqualification du travail

a) *La thèse paradoxale de Freyssenet*

Rappelons d'abord les thèses de Michel Freyssenet sur le processus de déqualification-surqualification du travail². Qu'est-ce qu'un travail qualifié? Selon cet auteur, la qualification du travail « se mesure au degré et à la fréquence de l'activité intellectuelle qu'il (le travail) exige pour être exécuté »³. Dès lors, la qualification du travailleur peut effectivement se mesurer selon cet auteur, comme le proposait Naville, « par le temps d'apprentissage des facultés intellectuelles pour l'exécution d'une tâche »⁴. Freyssenet distingue cependant très vite « qualification réelle » et « qualification officielle ». Celle-ci n'est rien d'autre que « l'expression du rapport de force à un moment donné entre le capital et le travail »⁴ qui se manifeste dans les classifications conventionnelles et qui ne concerne donc pas la réalité de la qualification. Car, en effet, aux qualifications officielles, « systématiquement déformées »⁵ par les rapports sociaux, Freyssenet oppose « la qualification réelle d'un travailleur, c'est-à-dire la valeur d'usage de sa force de travail, qui se mesure à la qualification réelle des travaux les plus qualifiés qu'il puisse accomplir sur le champ »⁵. Dès lors, « 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 »⁶.

En conséquence, « la surqualification des uns a pour origine la déqualification des autres. L'activité intellectuelle qui est enlevée au plus grand nombre est attribuée à un petit nombre. Ce mouvement contradictoire découle directement de la caractéristique du mode de production capitaliste, c'est-à-dire de la séparation du capital et du travail. Il se généralise et s'accélère. Il est observable non seulement historiquement mais également au cours d'une même période »⁶.

En conséquence, selon cet auteur, les stades de la division du travail sont synonymes de la dépossession des travailleurs. Ainsi, dans la manufacture, « le travailleur perd, avec la spécialisation, la maîtrise du procès de travail »⁷. Ensuite, avec le machinisme, « le travailleur perd la maîtrise de son travail lui-même et devient le servent d'une machine qui lui impose rythme et gestes »⁷. Enfin, la mise en œuvre de 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 »⁸.

Selon Freyssenet, le capital va ainsi briser l'autonomie du travail « en matérialisant son ordre dans des machines, et en modelant la force de travail même en fonction de cet ordre matériel »⁹. Le processus amorcé avec la manufacture avait pour effet que « les puissances intellectuelles de la production se développent d'un seul côté parce qu'elles disparaissent sur tous les autres. Ce que les ouvriers parcellaires 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 »¹⁰. Depuis, cette tendance ne fera que s'accroître et l'automatisation « va enlever au travailleur la petite parcelle d'activité intellectuelle qui lui restait et réduire son travail à une tâche de surveillance purement réflexe »¹¹. En conclusion : « la dépossession du travailleur de ses moyens de production doit être comprise aussi comme dépossession de lui-même, de ses capacités pratiques et innovatrices, de sa valeur. La contrepartie de cette dépossession est l'accroissement du pouvoir de contrôle et de contrainte du capital par l'intermédiaire de l'ordre matériel que constituent les machines, et par le modelage des forces de travail »¹².

Dans sa conception Freyssenet rejoint Friedmann dans la mesure où il considère que la qualité du travail détermine directement la qualification. Cependant Friedmann interprétait l'évolution du travail comme l'effet de la parcellisation des tâches impliquée par le machinisme, et prévoyait un retour dialectique dans la recombinaison du travail avec l'automatisation.

Or Friedmann lui-même constate dans ses derniers écrits¹³ l'épreuve décevante que l'automatisation fait subir à cette formulation. Freyssenet, quant à lui, détache l'évolution constatée de son soubassement technique : l'évolution qu'il décrit peut s'autonomiser, devenir l'expression transparente de rapports sociaux instaurés par le capitalisme. Cette évolution devient ainsi inéluctable, à moins d'être inversée complètement par la lutte des classes. Alors, « un autre mode de division du travail ne déqualifiant pas le travail est possible. Il est la condition de la réappropriation effective par les travailleurs des moyens de production »¹⁴. Mais cette conception de la lutte des classes reste pour le moins abstraite dans son schéma puisque, comme nous l'avons vu dans son exposé, la qualification est une réalité du travail, et les rapports sociaux, lorsqu'ils prennent notamment la forme de classifications négociées, ne peuvent que falsifier cette réalité. Ainsi, dans la conception paradoxale de Freyssenet, alors que la qualification est un des « terrains premiers de la lutte des classes »,

elle ne peut que se manifester sous forme de processus autonome. En effet, dans sa définition de la « qualification réelle », Freyssenet, sans établir une relation entre le travailleur et son travail, introduit au contraire une confusion entre qualification du travailleur et qualification de son travail. Si l'on s'en tient à la définition suivant laquelle la qualification dépend « des travaux les plus qualifiés que le travailleur puisse accomplir », la qualification de la « grande masse » ne fait qu'augmenter avec les progrès de la scolarisation. Par contre, si « la déqualification s'opère par la réduction de l'activité intellectuelle pour effectuer la tâche », c'est le poste de travail qui déterminerait seul la qualification.

b) Critique de la théorie de déqualification-surqualification du travail

Nous assistons en fait, avec les débats actuels concernant les nouvelles technologies, à un retour à des thèses qui ont accompagné le développement du machinisme et de l'automatisation. Elles consistent à voir dans la machine un instrument d'expropriation du savoir de l'ouvrier. L'histoire sociale peut alors être rythmée par les différentes étapes du développement technologique, celles-ci étant caractérisées tantôt par un transfert du savoir de l'homme vers la machine, déposédant ainsi l'ouvrier, tantôt de la machine vers l'homme, traduisant ainsi l'appropriation par l'ouvrier de son propre travail.

Michel Freyssenet prolonge cette démarche en développant une théorie de la déqualification-surqualification du travail. Ainsi donne-t-il une réponse au décalage que nous avons observé entre la stabilité des structures de qualification dans les secteurs que nous avons observés et l'augmentation du niveau d'instruction des travailleurs : la déqualification du plus grand nombre au profit de la surqualification du plus petit nombre. Pourtant rien dans nos enquêtes ne permet de conclure à cette forme de polarisation des structures de l'emploi.

Dès l'introduction de son livre, l'auteur se réfère à Marx car les « développements théoriques du texte nécessitent, pour être compris, de se placer dans le cadre de la théorie de la valorisation du capital par le travail développé par K. Marx »¹⁵. Or la prise en compte par M. Freyssenet de cette théorie de la valeur doit être préalablement explicitée.

D'après l'auteur, en effet, la qualification réelle des travaux que le travailleur accomplit équivaut à sa valeur d'usage. Si bien que la valeur d'usage de la force de travail correspond en conséquence aux caractéristiques du poste de travail, c'est-à-dire aux tâches accomplies par le travailleur. C'est donc en fonction de son travail que l'ouvrier est rémunéré¹⁶.

Si cette manière de poser le problème n'est pas étrangère à la lecture de Marx, il en est une plus complète. En effet, le salaire est le prix de la force de travail selon Marx, en ce sens qu'il est une allocation monétaire versée pour l'usage du travailleur afin qu'il reconstitue sa capacité de travail. Dès lors, l'expression suivant laquelle le salarié cède sa force de travail à sa valeur d'usage implique que le salaire trouve son fondement hors de la production, dans le mode de vie. Dès lors, dans la conception de Marx, la valeur d'usage ne se rapporte pas aux caractéristiques du poste de travail mais aux modes de vie en vigueur à un moment donné, modes de vie qui conditionnent la reproduction de la force de travail. En conséquence, la plus-value résultera de la transformation des valeurs d'usage en valeur d'échange dans le cycle marchandise-argent-marchandise (M.A.M.).

Cette ambiguïté qu'entretient l'auteur sur une théorie de la valeur qu'il expose est cependant nécessaire à sa démonstration. Car c'est seulement alors que la qualification pourra être effectivement considérée comme un attribut propre au poste de travail et se transfèrera de l'homme à la machine tout en restant immuable et semblable à elle-même.

Freyssenet considère en effet, sans jamais toutefois l'expliciter, que le travail se préserve inchangé à travers les fractionnements et les transferts qu'il subit. C'est ainsi que l'on peut comprendre les stades d'évolution du travail qu'il décrit entre la manufacture, le machinisme et l'automatisation qui sont des étapes de l'appropriation de la qualification du salarié par la machine. Tout se passe comme si la qualification était faite de qualités, celles-ci étant rémunérées. Tout au long du développement du capitalisme, ces qualités sont transférées à la machine, organisant ainsi la déqualification du plus grand nombre.

Les impasses de cette conception sont nombreuses. Toutes les qualités sont-elles valorisables ? Non, selon Freyssenet, puisque seules les qualités que le mouvement ouvrier, par sa lutte, peut faire reconnaître comme telles sont valorisables. Or n'est-ce pas justement une propriété de la qualification que d'être dissimulée par les rapports de force qui engendrent des classifications reflétant elles-mêmes de « fausses qualifications » ? Mais si l'on écarte la sanction sociale des qualités à prendre en compte pour définir la qualification, comment l'identifier à des qualités particulières, puisque celles-ci sont innombrables ? En fait, c'est cette notion de la qualification dissimulée par des rapports sociaux ou encore par la volonté patronale qui nous semble inconsistante.

L'attribution par Freyssenet de la valeur d'usage à la qualité du travail accompli lui permet aussi de demeurer fidèle à une certaine tradition de

la sociologie du travail qui voit dans l'entreprise le champ clos d'une concurrence entre l'ouvrier et la machine à propos de la tâche à accomplir. Aussi la déqualification d'un grand nombre de salariés au profit de l'accroissement du nombre de techniciens est-elle interprétée comme une évolution propre à l'atelier, lui-même considéré comme cadre unique d'observation du travail.

Inscrite dans cette conception générale, la notion de mesure de la qualification par le temps de formation revêt une signification toute différente de celle que lui donnait Pierre Naville. Rappelons-le, pour Freyssenet, la qualification d'un travail réside dans l'activité intellectuelle qu'il exige et peut se mesurer par le temps d'apprentissage nécessaire. Mais la qualification étant attribuée au travail, si celui-ci a fait l'objet d'un apprentissage systématique, il pourra ensuite être exécuté sans plus de réflexion, ni attention particulière. Le travailleur sera-t-il pour autant moins qualifié que son collègue qui peine et réfléchit longuement pour exécuter cette même tâche qu'il a moins bien appris ? Dans ces conditions, la durée de la formation « nécessaire » n'est qu'un indicateur d'une difficulté intrinsèque à la tâche et la « fréquence de l'activité intellectuelle », n'est ni une cause ni une mesure de la qualification, mais une simple modalité de son emploi¹⁷.

Pierre Naville, par contre, soutenait d'abord que la qualification ne pouvait être considérée comme une « chose » qui pourrait perdre ou gagner de la substance. Il la présentait comme une appréciation sociale de la valeur des travaux. On ne peut donc l'envisager comme résultant des conditions techniques immédiates où on l'observe. Naville conclut en conséquence seulement que « la seule mesure qui ait un sens social est la mesure par le temps de formation, tel que la société l'exige à des niveaux différentiels et variables et qu'elle paye pour l'utiliser »¹⁸. Dès lors, l'écart entre la mise en œuvre du travail dans les activités de production qui se manifeste sous forme d'une certaine stabilité des structures de qualification de l'emploi et l'augmentation du niveau de formation des travailleurs, définissent la contradiction entre les forces de production potentielles et les rapports de production qui les utilisent. Si l'on peut en conséquence parler des difficultés liées à la valorisation du travail dans des rapports de production donnés, il ne semble guère légitime de définir ces difficultés par des processus de polarisation du travail.

C. Travail et progrès technique : une objection importante

La conception développée par Pierre Naville a été centrale dans nos propres analyses. Il a en effet clairement distingué les opérations effectuées par les machines d'un côté et par les ouvriers de l'autre et montré en

conséquence que si les systèmes automatiques de machines assurent une recombinaison d'opérations auparavant séparées, il n'en est pas de même pour les opérations effectuées par l'ouvrier. Celui-ci, avec l'automatisation, ne contrôle ni plus ni moins d'opérations qu'auparavant, il ne fait qu'en contrôler l'exécution. La fonction de contrôle-surveillance de l'ouvrier n'entraîne pas une recombinaison du travail de celui-ci, mais reflète la séparation plus grande du travailleur et du produit de son travail¹⁹.

Que devient dans ce cadre ce que d'aucuns appellent la dépossession du savoir et la déqualification des ouvriers par les machines et le progrès technique? Beaucoup d'auteurs voient en particulier dans l'introduction des robots dans la production, l'accomplissement de cette dépossession²⁰. En effet, le trait essentiel des robots mis en service dans les années '70 consiste dans le fait que leur logiciel permet un apprentissage de comportements types et, dans une mesure encore réduite, de modifier ce comportement type grâce à des capacités de saisie et de traitement de données. A ce sujet, l'exemple mis en avant est celui des robots de peinture. L'apprentissage consiste dans le fait qu'un ordinateur enregistre la position des instruments manipulés par l'ouvrier à des intervalles de temps si resserrés que cet enregistrement se fait en continu. Si bien que la machine devient capable de reproduire exactement toute la séquence des modes opératoires enregistrés « en temps réel ». Ce mode de programmation rend donc caduque toute l'analyse des temps et des mouvements propres au taylorisme classique. En conséquence, des auteurs déduisent que « le robot fonctionnant par apprentissage devient ainsi un nouveau et puissant levier pour l'expropriation des modes opératoires et des savoirs ouvriers »²¹.

Cette vision de la « dépossession » des ouvriers ne distingue donc pas radicalement, contrairement aux conceptions de Naville, le travail des ouvriers et des robots. De plus, elle procède d'une vision discutable de l'insertion des robots dans l'organisation du travail. Si l'on peut partager le point de vue de Coriat suivant lequel la robotisation constitue un approfondissement du taylorisme, on ne peut pour autant réduire le taylorisme à des visées d'abrutissement de l'ouvrier, d'uniformité du travail, de suppression de l'autonomie des opérateurs et de dépossession du savoir. Si la plupart des accusations portées contre le taylorisme découlent effectivement d'observations de situations de travail, elles constituent en réalité des conséquences d'une conception qui avait pour objectif de supprimer la « flânerie » des ouvriers par une « organisation scientifique du travail » permettant de gérer la main-d'œuvre. Les moyens utilisés pour ce faire ont été la décomposition des tâches, la distinction

entre conception et exécution et la définition des postes indépendamment des ouvriers chargés de les occuper de manière à les rendre relativement interchangeables. Dès lors, le résultat vers lequel l'ensemble du système a conduit, résidait dans le fait de ravir aux salariés la possibilité de régler, comme le permettait naguère l'artisanat, l'apparition de leurs propres concurrents en dispensant eux-mêmes l'apprentissage du métier. L'interchangeabilité des ouvriers en fonction des postes prédéfinis devait permettre non pas une solidarité de classe mais une communauté de rivaux, désireux à titre individuel de maximiser leurs revenus en travaillant davantage²².

Dès lors que l'insertion des robots dans la production, dans sa forme la plus avancée d'« atelier flexible » réside dans des machines reliées entre elles assurant automatiquement la production, le travail des ouvriers affectés en permanence sur les lignes consiste à surveiller et à réaliser un ensemble d'interventions effectuées antérieurement dans les ateliers fordien par des réglers, à assurer le contrôle de la qualité, à décider des changements d'outils et à procéder à des petits entretiens, par exemple. La polyvalence qui en découle pour l'ouvrier le rend indépendant par rapport au poste fixe de la chaîne de montage tout en supprimant davantage encore le rapport direct de l'ouvrier avec le produit. L'atelier flexible, tout comme l'atelier fordien, représentent donc bien une modalité du travail salarié, qui consiste précisément, à la différence de l'artisanat, dans la séparation du travailleur de son outil et du produit de son travail.

Dans ce contexte, le débat sur la dépossession du savoir des travailleurs perd singulièrement de sa consistance. Qui d'ailleurs se lamenterait de l'efficacité des robots qui meublent la cabine d'un avion moderne, permettant le pilotage automatique des appareils et qui soutiendrait que ces performances ont comme résultat la confiscation du savoir du pilote de l'avion courrier, à présent dépouillé de sa qualification? Ce qu'il s'agit pourtant de comprendre, c'est pourquoi, malgré cet ensemble de réfutations, l'idée de la dépossession de l'ouvrier par le progrès technique continue malgré tout à dominer la sociologie du travail contemporaine.

En fait, si les théories de qualification en termes de possession-dépossession de savoir-faire reçoivent toujours un si large écho, c'est parce que les travailleurs parlent en ces termes de la qualification²³, et que les théorisations qui en découlent sont compréhensibles et opérationnalisables notamment dans la négociation sociale. Il s'agit là bien sûr d'une objection de poids au point de vue que nous avons développé et à laquelle nous tenterons de répondre.

Les ouvriers parlent en effet de l'introduction de technologies nouvelles dans la production en termes de déqualification. Touraine, Wieviorka et

Dubet concluent de leur « intervention sociologique » à une « perte de l'autonomie professionnelle », à une « déqualification » résultant de l'évolution technologique. « Le rôle de l'ouvrier professionnel, acteur central du mouvement syndical, est marginalisé par l'évolution des méthodes de production et d'organisation du travail. Les ouvriers pocheurs, fondeurs, grutiers, qui ont souvent eu une longue formation professionnelle sur le tas ou en apprentissage expriment constamment leur inquiétude devant la mécanisation et la rationalisation des tâches »²⁴. Un ouvrier « retrace des méthodes d'organisation du travail qui ont décomposé les métiers et les qualifications et qui ont enlevé aux sidérurgistes leur fierté de producteurs et leur autonomie : « Aujourd'hui, les ouvriers sont moins pauvres, mais plus dépendants »²⁵. De même, « c'est la privation de métier, d'activité professionnelle intéressante, qui dégrade l'O.S. »²⁶.

Celui-ci « souffre de ne pouvoir développer une conscience fière semblable à celle de l'ouvrier qualifié qui maîtrise un savoir-faire, même menacé »²⁷. Tous se sentent privés ou menacés dans leur métier²⁸ et le mouvement ouvrier demeure une référence centrale dont le caractère nostalgique ne peut échapper au lecteur.

Derrière cette nostalgie, les auteurs du *Mouvement ouvrier* voient toujours le dépérissement du métier dont la référence artisanale est omniprésente et à sa suite le déclin du mouvement ouvrier. Pourtant, en filigrane des réponses données par les ouvriers, la possibilité d'une lecture différente de celles-ci transparait constamment. En effet, si l'on reconnaît que l'artisan était d'une part limité par ses instruments et sa condition, et que l'ouvrier l'est d'autre part par la dépossession de ses outils et de son produit, c'est par la coalition qu'il essaye de se donner une capacité de peser sur les conditions de travail et de vie. Or la coalition ouvrière suppose qu'autour de l'acte de travail se nouent des relations assez fortes pour qu'un sentiment d'intérêt collectif puisse naître. Cependant l'identité professionnelle se prête à la psychologisation (conscience professionnelle, motivation au travail) et à une vision nostalgique de sa condition, dans la mesure même où tout mouvement apparaît comme destructeur de l'identité. On parlera donc nécessairement de la condition ouvrière actuelle en termes de déprofessionnalisation, déqualification, anomie ou aliénation. Car le travail est ainsi doté de valeurs intemporelles (de savoir-faire, de solidarité et de conscience professionnelle) inscrites dans la nature du travailleur et qui se trouvent à présent faussées par le développement du milieu technique. Si bien que l'interprétation de la conscience ouvrière en termes de métier ne fait que traduire d'une certaine façon les nécessités de la production en en faisant des sources de fierté professionnelle. « La conscience fière », c'est aussi ce mécanisme psychologique complexe qui

fait qu'un mineur accepte le fait que ses poumons se pétrifieront inéluctablement et continue à qualifier une période où le travail massacrait nombre d'ouvriers et tout particulièrement des femmes et des enfants, comme l'âge d'or de la conscience de classe.

Aussi il ne suffit pas qu'une hypothèse comme celle formulée par les auteurs du *Mouvement ouvrier* suscite des échos positifs dans des interviews de groupe pour qu'elle ait une véritable capacité explicative. De la même manière que les travailleurs parlent en termes mythiques des heures héroïques passées des syndicats et des partis ouvriers, ils regrettent, de la même façon, l'effritement de l'identité professionnelle et la coalition ouvrière disparue. La coalition comme le parti n'appartiennent-ils pas à un même imaginaire? En supposant que la figure ouvrière centrale est le métallo de 36, le chercheur le trouvera toujours, comme il le fait d'ailleurs dans *Le mouvement ouvrier*, aussi bien derrière le mineur, l'agent des services publics ou l'informaticien. Si bien que le salarié est compris comme participant à sa propre aliénation; de ce fait, la violence quotidienne qu'il subit est banalisée et transformée en autant d'images positives axées autour de la conscience professionnelle et de la conscience ouvrière.

Dès lors, la figure de la dépossession ouvrière domine l'analyse de la qualification. Elle tire le principal de sa force dans les discours des travailleurs eux-mêmes. Ainsi prend corps une théorie de la qualification qui conduit le salarié à regretter les conditions antérieures de sa propre exploitation.

D. Ecole, marché et travail

Les différentes enquêtes dont nous avons fait état mettent en évidence un certain nombre de « mécanismes » relatifs à l'utilisation de la formation des individus dans la production.

De ce point de vue, les structures de l'emploi dans les entreprises nous ont paru traduire la manière dont les employeurs ont fait face, à des moments déterminés, à leurs objectifs de production et de gestion, compte tenu de la situation du marché du travail. Mais celui-ci est également conditionné par les flux de diplômés « produits » par le réseau scolaire, tout comme par les rapports qu'établissent entre eux les partenaires ou interlocuteurs sociaux, c'est-à-dire les organisations syndicales et patronales. Ainsi défini, le marché représente bien la mise en rapport de l'apprentissage scolaire et de la pratique professionnelle effective. En d'autres termes, la logique de valorisation du capital ne peut s'imposer

au marché que dans la mesure où il socialise les salariés, ce qui implique des situations et des modalités changeantes et la confrontation de logiques à la fois contradictoires et complémentaires.

Aussi les modes de gestion de la main-d'œuvre sont-ils hétérogènes et divergent-ils non seulement suivant les secteurs et les entreprises, mais au sein même des entreprises.

Cependant, si on devait les caractériser en fonction du marché, on pourrait isoler deux comportements extrêmes du point de vue des rapports vis-à-vis de l'école. Un premier groupe de secteurs, représenté dans notre étude par la chimie (mais qui en comprend d'autres comme l'électricité, par exemple), recrutent leur personnel prioritairement parmi les actifs, déjà habitués au travail industriel et connaissent un *turn-over* relativement faible.

Comparativement aux autres secteurs, l'intérêt marqué vis-à-vis du système de formation scolaire ou de formation professionnelle est faible. Par contre, un second groupe de secteurs, représenté dans notre enquête par la construction et les fabrications métalliques, se caractérise par un recours important à une main-d'œuvre jeune, recrutée souvent dès la sortie de l'école et qui se trouve souvent aussi, à plus ou moins brève échéance, à la recherche d'un emploi dans un autre secteur. Ce sont, dans ce cas, des secteurs caractérisés par des entreprises plus petites, des conditions de travail souvent pénibles, des salaires moindres, un niveau de formation plus faible des travailleurs occupés. Dès que la conjoncture s'y prête, ces travailleurs sont attirés par les conditions de travail plus favorables offertes par d'autres secteurs d'activité, ils ont tendance à fuir le secteur d'origine et ils acculent les entreprises à devoir faire face périodiquement à un déficit de main-d'œuvre. Ce sont ces secteurs qui marquent un intérêt tout particulier à la fois pour l'immigration et le système scolaire et de formation professionnelle.

Pour ces secteurs, le système éducatif doit non seulement former les travailleurs en fonction d'une activité professionnelle, mais également contribuer à pallier la mobilité extrasectorielle, particulièrement forte chez les ouvriers, et surtout chez les jeunes. Dans des secteurs comme la construction et les fabrications métalliques, à la différence de la chimie, du pétrole et de l'électricité par exemple, les jeunes issus du système éducatif sont un des éléments essentiels du renouvellement des actifs. Ainsi une industrie comme la construction est-elle à la fois marquée par l'importance des rotations, la mobilité de ses activités et de son personnel et par un grand recours aux jeunes sortis des écoles.

On voit donc bien que si la relation entre la formation et l'emploi s'établit dans le cadre de relations salariales par des mécanismes de marché, les conditions de rencontre des offres et des demandes de travail ne sont cependant pas indifférentes. C'est sans doute le grand apport des théories duales d'avoir mis l'accent sur les conditions concrètes de cette rencontre et des diverses logiques (incertitude, spécialisation, contrôle social) qui permettent de les comprendre.

Si l'on examine de ce point de vue les études sectorielles que nous avons détaillées dans la deuxième partie de ce livre, on constate d'abord que les problèmes d'emploi et d'organisation du travail dans la construction, souvent considérés comme tout à fait spécifiques par rapport aux autres activités industrielles en raison des contraintes de spatialisation propres à ce secteur et de la variabilité des conditions de travail, se caractérisent cependant par une parcellisation du travail comparable à celle enregistrée dans d'autres secteurs. Nous en avons conclu que les méthodes d'organisation du travail étaient davantage liées aux méthodes de gestion qu'aux techniques utilisées. En fait, aussi bien la parcellisation du travail que les limites dans lesquelles elle s'est trouvée circonscrite, nous ont semblé résulter de la souplesse et de la flexibilité recherchée par les entreprises en fonction des critères de mobilité propres aux activités de construction.

Ainsi le moindre degré de « taylorisation » des chantiers éclaire les rigidités du taylorisme et en souligne les limites.

En opposant l'industrie de la construction à celle de la pétrochimie et de la chimie de base, nous retrouvons les deux grands « archétypes » qui, selon Coriat, caractérisent les « procès de travail ». Il s'agit d'une part des « industries de forme » où le rythme de travail règle le rythme de production et donc commande le volume de la production, que celui-ci soit mesuré par des temps alloués ou des temps imposés. On trouve, d'autre part, des « industries de *process* » où le rythme de production ne dépend pas du rythme de travail. Dans le premier cas, le travail constitue un coût variable, la flexibilité de son volume par rapport au marché revêt une grande importance pour l'employeur. Dans le second cas, le travail représente une part plus faible du prix de revient et tend à former un coût rigide.

Les « industries de *process* » constitueront ainsi un terrain plus favorable pour des politiques de gestion « internalisées » de l'emploi, alors que dans les industries « de forme » les conditions seront plus favorables à des gestions « externalisées » de la main-d'œuvre. Bien sûr, au sein même des entreprises, ces considérations doivent être nuancées. Des entreprises

pétrochimiques « externalisent » certaines fractions de la main-d'œuvre, comme, par exemple, le transport de produits pétroliers, alors que des entreprises de construction « internalisent » des fractions non négligeables de leur main-d'œuvre comme certains ouvriers qualifiés ou des employés. On voit cependant bien à partir de ces quelques distinctions, combien les procédés mis en œuvre pour instrumentaliser le système d'enseignement et de formation professionnelle seront variés.

Les conditions de salaire, de carrière et de travail suffisamment attractives dispensent des industries comme celles de la chimie, du pétrole, du gaz et de l'électricité, par exemple, d'être tributaires des écoles pour recruter leur personnel. Elles disposent d'un choix relativement large lors des engagements et peuvent attirer des travailleurs d'autres secteurs ou les plus compétitifs des diplômés terminant leurs études. Il ne s'agit pas tant pour elles d'essayer de développer des sections de l'enseignement qui seraient adaptées à leurs besoins, que de sélectionner les meilleurs parmi les diplômés ou les travailleurs déjà expérimentés. Non seulement ces entreprises parviennent dans une certaine mesure à s'abstraire du marché de l'emploi par des systèmes de classification, de formation ou de promotion internes, mais elles parviennent également à conditionner des fractions du marché de l'emploi et du système de formation en fonction de leurs politiques. Par contre, des secteurs comme ceux de la construction, compte tenu des conditions de travail et de salaire moindres qu'ils offrent, sont plus vulnérables aux conditions de mobilité qui les caractérisent. Les entreprises sont alors davantage tributaires des élèves formés par les écoles pour compenser le départ vers d'autres secteurs de fractions non négligeables de leur main-d'œuvre. Dès lors, elles sont amenées à peser directement sur la création de sections d'enseignement spécifiques et sur les contenus de cet enseignement, afin de se créer des réserves de main-d'œuvre avec d'autant plus d'insistance qu'elles sont peu attractives.

On voit donc bien comment, que ce soit sous forme d'interventions directes ou simplement par les conditions de salaire et de travail qu'elles offrent, les entreprises structurent le marché du travail et conditionnent de ce fait le système d'enseignement et de formation professionnelle.

E. La polyvalence

Le recours à la mobilité interne ou externe constitue une pratique courante qui permet d'ailleurs de caractériser les politiques de main-d'œuvre des entreprises. Ainsi le processus de production en continu que

nous avons évoqué dans le cas de la pétrochimie, semble conçu en fonction d'une automatisation avancée et d'une flexibilité maximale de la main-d'œuvre. Le personnel chargé des tâches directement productives (en l'occurrence affecté au contrôle et à la surveillance de la production), constitue un noyau stable soumis à un processus d'homogénéisation par la polyvalence, la fraction de la main-d'œuvre occupée aux tâches connexes et à l'entretien se voit reléguée à la périphérie selon un processus d'« extériorisation », par la sous-traitance par exemple, tendant le plus souvent vers la précarisation du statut des travailleurs.

Dans l'industrie de la construction, située à l'autre extrême en termes d'organisation du travail (production séquentielle, artisanale...), c'est en raison de la variabilité et de l'hétérogénéité des modes de production en vigueur sur les chantiers que les entreprises préconisent la polyvalence du personnel. Une certaine homogénéisation de la main-d'œuvre ainsi réalisée devant permettre une meilleure flexibilité de l'emploi, c'est-à-dire son « adaptabilité » aussi bien en quantité qu'en qualité, suivant le type de travaux à réaliser.

En fait, sous ce terme générique de polyvalence, dont le contenu reste souvent flou, on retrouve, suivant le cas, deux pratiques différentes: la multivalence, ou rotation d'un poste à un autre, et la polyvalence, c'est-à-dire l'affectation d'une même personne à des tâches relevant de fonctions différenciées comme la fabrication et l'entretien. Aussi, si la polyvalence, comme le rapportent beaucoup d'auteurs « desserre l'organisation du travail »²⁹, elle n'autorise pas pour autant, comme le soutiennent certains d'entre eux, la recomposition des tâches et la participation des travailleurs³⁰.

En effet, d'une part le développement de la polyvalence dans l'industrie de la construction qui n'est pas caractérisée par la diffusion de procédés automatisés et d'autre part les observations faites dans la chimie où l'automatisation s'est introduite rapidement dans la production contredisent cette double association faite par Lojkine (automation = polyvalence, polyvalence = recomposition du travail et meilleure participation des travailleurs).

Marcelle Stroobants tire la constatation suivante de ses enquêtes dans l'industrie chimique: la polyvalence peut développer une certaine forme de savoir ouvrier « au sens où les opérateurs acquièrent une connaissance plus globale du processus leur permettant de mettre en marche ou d'arrêter les installations, ou d'évaluer en connaissance de cause la réalité des risques invoqués ». Elle note cependant que dans tous les cas « cette

recomposition porte sur des tâches préalablement parcellisées et quelque peu désincarnées par les automatismes »³¹.

La polyvalence, qui constitue une tendance des politiques de gestion du personnel, si elle contribue en période de crise à la fois à réduire les effectifs — le personnel permanent d'entretien —, à lutter contre l'absentéisme, à augmenter la charge de travail individuelle (en fonction des fluctuations du marché) et globalement à limiter les temps morts, n'atteint cependant pas plus en profondeur ni la division technique ni la division sociale du travail.

Les conduites de structuration des marchés par les entreprises, qui se manifestent par des processus de différenciation de la main-d'œuvre par le biais de l'homogénéisation et l'internalisation d'une fraction de celle-ci et l'externalisation de l'autre, montre bien le poids des grands groupes sur le marché de l'emploi. Il en ressort donc bien une dépendance des structures de l'emploi par rapport aux stratégies industrielles³². Ces dernières cependant, et c'est la limitation importante que nous voudrions apporter à cette hypothèse, ne découlent pas d'évolutions désincarnées de la technique, mais de rapports sociaux³³. En conséquence, si l'emploi est une variable dépendante des politiques industrielles, ce n'est pas tant en raison du déterminisme technologique qu'en fonction des rapports sociaux qui caractérisent nos sociétés et des finalités qu'ils assignent aux entreprises. Dans ces conditions, note Pierre Naville en rapport avec l'automatisation, « c'est plutôt du côté des travailleurs que se font sentir des inquiétudes »³⁴. Ces inquiétudes mêmes contribueront dès lors à produire des limites aux déterminations des « structures économiques » sur l'emploi et la formation des travailleurs.

F. Travail et mode de vie

Notre analyse de la polyvalence s'écarte à la fois des conceptions qui y discernent une recombinaison du travail, permettant ainsi aux travailleurs de retrouver leur intégrité artisanale, et de celles qui y voient une « dépossession de l'ouvrier », un « rapt du savoir ouvrier » devenu permanent en « le coagulant dans les machines »³⁵, jusqu'à réduire le travailleur à la condition de l'« ouvrier masse » parfaitement interchangeable³⁶.

Nous avons tenté de montrer qu'il n'est pas possible de réduire l'évolution des qualifications à un processus de « déqualification-surqualification ». Bien au contraire, il nous a semblé que l'évolution du travail

entraînait l'apparition d'exigences spécifiques dans l'exercice des activités professionnelles comme dans la formation des travailleurs. Dès lors, contrairement à tout un courant récent de la littérature sociologique qui a dépeint l'ouvrier spécialisé comme « déshumanisé » par la technologie et simple instrument de production³⁷, nous nous sommes rangés aux arguments d'autres auteurs, dans l'analyse desquels nous avons discerné à la fois une continuité avec la démarche « classique » de la sociologie du travail depuis G. Friedmann et avec nos propres observations, suivant lesquelles toute production requiert de la part des exécutants une part d'inventivité et d'initiative, aussi minimales soient-elles³⁸. Les « grèves du zèle », par exemple, se chargent de montrer qu'un système se trouve paralysé sans ces « tours de main », ces « ficelles » et ces « trucs » qui lui permettent justement de fonctionner.

La socialisation des savoirs des travailleurs dans l'organisation industrielle permet l'adaptation de l'activité au déroulement du travail et intègre ou implique le travailleur dans la production. Mais en mettant ainsi à profit leur autonomie au service de l'entreprise « les salariés tentent de restituer une logique, une efficacité et une qualité à leur intervention dans le procès de travail. Ils créent en quelque sorte des interstices où se niche leur spécificité d'être humain et leur liberté »³⁹. Dès lors, ce qui rend possible l'acceptation comme le refus des contraintes du travail c'est que celles-ci sont « collectivement et individuellement réinterprétées par les travailleurs et, par là, détournées de leur rationalité instrumentale initiale »⁴⁰.

Parce qu'elle est contraignante, l'activité professionnelle rythme la vie hors travail. La crise et le chômage ne diminuent en rien, paradoxalement, l'attractivité du travail. Si ce n'est pas le travail qui attire, du moins peut-on penser que le vide que crée son absence n'est pas accepté, jusqu'à rendre les valeurs attachées au travail plus actuelles que jamais. Nous avons également déjà développé l'idée suivant laquelle la vie hors travail est intimement liée à la vie de travail. Ainsi la consommation d'objets, de services et de loisirs se trouve guidée par une préoccupation d'efficacité sociale. « C'est essentiellement à travers les objets possédés et consommés qu'on se situe dans la hiérarchie sociale, qu'on prend place dans le groupe social de référence, que l'on communique avec les autres »⁴¹.

Aussi est-il curieux de constater que les considérables changements dans les modes de vie intervenus depuis l'industrialisation n'ont été envisagés pour l'essentiel que sous l'angle de la consommation et rarement sous celui du travail⁴². C'est sans doute le grand mérite des auteurs ayant développé une analyse en termes de « rapport salarial » d'avoir mis en

relation systématique l'évolution des « modes de produire » et des « modes de vie ». Dans leur prolongement, se sont développées de nombreuses études montrant le rôle des politiques des entreprises dans le mode de vie des salariés. Ainsi a-t-on montré qu'il n'y a pas d'utilisation de la force de travail qui ne tienne compte des socialisations distinctes des travailleurs et que la négociation entre l'entreprise et les salariés tient nécessairement compte de leurs socialisations différentielles ⁴³.

Dans la vie hors travail qui permet la reconstitution de la force de travail, comment situer l'école? Nous avons décrit l'une de ses modalités dans le cas de Charleroi et en particulier de l'industrie du verre: l'emploi y est assuré de père en fils; dès la naissance, l'avenir est dessiné, la vie familiale coïncide avec les besoins de mobilisation de la main-d'œuvre par les verreries. L'école, par son rôle particulièrement effacé dans cette société locale, participe à sa cohérence. Le système de transmission des compétences sociales et techniques est assuré par la famille et l'usine. La stabilité même des travailleurs assure la rentabilité pour l'usine de la prééminence de la formation sur le tas. Or, dans la mesure même où ce système ne se reproduit plus harmonieusement, par le vieillissement de structures industrielles et l'extension de la scolarité depuis les années '60, cette cohérence est profondément mise en cause. Alors que précédemment des modes de gestion de la main-d'œuvre plus « paternalistes » et fondés sur la non-transférabilité des qualifications avaient cours, progressivement on assiste à l'« exode » de diplômés, à l'écart entre les formations, les « besoins » des jeunes et des entreprises.

On peut bien sûr voir dans cette évolution, comme le font dans leur étude Molitor, De Brier, De Rongé et Grell ⁴⁴, la triste fin d'un artisanat épanouissant. Mais ne s'agit-il pas surtout du développement d'une capacité d'ouverture de schémas sociaux, du dépassement d'un face à face avec l'entreprise, dans lequel, en particulier les jeunes se laissent plus difficilement enfermer? Cette notion d'« ouverture de rapports sociaux » développée par Pierre Veltz ⁴⁵ peut-elle trouver un répondant dans le travail? A juste titre, cet auteur fait remarquer que « les ruptures brutales du marché de l'emploi ne se traduisent pas par une mise en question homogène et simultanée des modes de vie ou des formes de la reproduction sociale » ⁴⁶. Ainsi, si les modes de production et de vie ne se prêtent pas à une comparaison trait pour trait et période après période qui concluerait à leur évolution parallèle, on peut cependant trouver dans cette non-concordance un indice de « l'ouverture des rapports sociaux ».

Notre méthode d'analyse tout au long de cette recherche consiste à repérer dans le salariat une relation sociale dominante qui règle l'affecta-

tion des individus dans l'appareil de formation et dans les postes de travail. De ce point de vue, le salariat se distingue fondamentalement de l'artisanat. La division du travail dans l'artisanat a, de toute évidence, un aspect éducatif. La séparation des tâches y est telle que le fait de les parcourir fait progressivement passer l'individu du stade d'apprenti à celui de la maîtrise. L'école, séparée du travail, ne s'est développée qu'avec la fin de l'artisanat. Dans l'atelier artisanal, les connaissances nécessaires à l'accomplissement du travail collectif étaient acquises et vérifiées exclusivement dans l'exercice du travail collectif. Au contraire, les opérations caractéristiques de l'atelier moderne sont apprises, développées et appliquées ailleurs. En conséquence, de l'artisanat à l'industrie s'est effectuée la séparation de l'ouvrier et de l'outil. Ce fait, Rolle et Tripier le présentent comme un « phénomène immense, traduisant le passage d'un mode de production social à un autre, et qui a fondé la possibilité d'un développement séparé de l'un et l'autre de ces éléments. L'évolution des techniques s'est libérée de la tutelle directe de l'ouvrier, elle a donné lieu à un savoir qui s'est organisé pédagogiquement pour être transmis à la main-d'œuvre. Le travailleur reçoit un salaire qui le met en état de travailler, c'est-à-dire sans doute, de se sustenter et de se reproduire, mais aussi de se préparer à maîtriser l'instrument, lequel peut progresser de son côté, puisqu'il est toujours assuré de rencontrer l'opérateur apte à le mettre en œuvre »⁴⁷. Il en résulte ainsi un nouveau type d'apprentissage et de division du travail. Aussi, bien des évolutions des formes de travail ne peuvent être élucidées si l'on ne prend pas en considération les modifications des structures et des contenus de l'enseignement.

En effet, avec le salariat, l'insécurité constitue la caractéristique du travailleur, menacé de chômage parce que séparé de son outil et de son produit, il devient donc distinct de son travail et relativement interchangeable. Le verrier, dont nous avons pris l'exemple, est de moins en moins le produit d'un mode de vie de verrier. A présent, un mécanicien, un électricien, un informaticien, un comptable, un manoeuvre... formés à l'école occuperont les emplois dans l'industrie du verre. Ils dépendent déjà beaucoup moins de l'usine qui les occupe pour leur logement et leur consommation qu'auparavant. Là où des auteurs comme de Gaudemar reconnaissent, par l'avènement du site industriel, une infiltration de l'usine dans le vécu du travailleur, nous apparaît davantage le développement des possibilités supplémentaires d'aménagement de la vie hors des contraintes d'une activité professionnelle particulière. Des notions comme « ouverture » ou « desserrement » des rapports sociaux désignent cette tendance.

Le mouvement de fond qui caractérise selon nous l'évolution de nos sociétés ne résulte pas dès lors d'un retour à l'unité de l'homme et de son

travail, mais de la séparation du travailleur de son travail qui coïncide avec « l'ouverture des rapports sociaux » dans la vie quotidienne. En effet, on pourrait aussi parler en termes de dressage initiatique de l'apprentissage artisanal et la vie extra-professionnelle de l'apprenti et du compagnon est bien plus conditionnée par son travail que celle du salarié. Aussi cette séparation du travailleur de son travail peut-elle être interprétée comme dépossession, mais dans la mesure où le travail est analysé comme une contrainte, il peut aussi être compris comme une possibilité enfin donnée à l'homme pour l'exercice de sa liberté.

G. Hypothèses concernant les déterminations de l'emploi à partir des structures industrielles

Cette analyse nous permet de formuler un certain nombre d'hypothèses sur la structuration de la formation par les instances économiques et qui sont complémentaires à celles formulées d'un point de vue symétrique au chapitre précédent.

a) Première hypothèse

D'emblée, il nous a fallu écarter une relation directe et déterministe entre structures économiques, emploi et formation des travailleurs. Notre première hypothèse considère que *c'est à travers les mécanismes de marché que s'établissent dans nos sociétés la mise en rapport de l'apprentissage scolaire et de la pratique professionnelle*. Les comportements différenciés des entreprises et des secteurs, l'« employabilité » spécifique de catégories de travailleurs contribuent à segmenter les marchés du travail.

b) Deuxième hypothèse

L'offre et la demande n'ont pas un poids équivalent dans le fonctionnement des marchés du travail. En conséquence, notre deuxième hypothèse peut s'énoncer sous la forme suivante: *la structuration socioéconomique des activités liée aux stratégies économiques mises en œuvre conditionnent largement le marché du travail et les structures de l'emploi*. Cependant cette détermination ne se réduit nullement au « paradigme techniciste ». L'insatisfaction des travailleurs et des employeurs par rapport aux conditions de production, les transformations des modes de vie hors travail,

constituent non seulement les limites, mais les conditions mêmes des déterminations « technico-économiques ».

c) *Troisième hypothèse*

L'absence de lien direct entre titre scolaire et classement professionnel ne constitue nullement une inadéquation mais détermine les conditions mêmes des rapports entre formation et emploi dans une société dominée par les rapports marchands et caractérisée par le salariat.

Dès que cet écart est considéré comme la caractéristique constitutive des rapports entre formation et emploi, la réfutation d'une explication privilégiant le déterminisme technique en découle, et la voie s'ouvre à l'élucidation des rapports entre formation et emploi en termes de processus de socialisation. Dès lors, la maîtrise des conditions d'instrumentalisation de la formation dans les activités économiques — s'agissant, par exemple, pour les acteurs en présence, d'en modifier le contenu par la négociation collective — passe par la mise en évidence des formes d'instrumentalisation des connaissances implicites et de leur détournement. Mais il n'en reste pas moins, et ce sera notre troisième hypothèse, que *les procédés de mise en œuvre des connaissances des travailleurs dans les activités professionnelles déterminent des conduites de socialisation dominantes.*

d) *Quatrième hypothèse*

L'écart entre la formation du travailleur et son poste, le « desserrement » de l'organisation du travail autour de la polyvalence, les stratégies des entreprises d'« externalisation » et d'« internalisation » des marchés du travail sont des manifestations de la séparation des travailleurs de leur travail, séparation caractéristique de la généralisation des relations salariales.

Ces tendances profondes des relations de travail ne peuvent cependant être isolées de l'évolution de la vie hors travail. L'analyse des rapports de travail en termes de rapport salarial ne part-elle pas de la constatation suivant laquelle à une production de masse doit correspondre une consommation de masse ?

En conséquence, même si rien ne permet de faire un rapport direct entre l'évolution du travail et des modes de vie, on ne peut comprendre l'évolution des qualifications sans établir ce lien. Aussi la séparation

de l'apprentissage par rapport à l'exercice du travail qui constitue la caractéristique du salariat, nous conduit à voir, et ce sera notre quatrième hypothèse, *un rapport étroit entre l'opération de l'apprentissage et de l'exercice du travail et l'« ouverture des rapports sociaux »*. *L'évolution du travail étant saisie dans la séparation du travailleur de son travail, la qualification du travailleur pourra dès lors trouver son fondement dans la vie hors travail, ou plus précisément, dans les processus de socialisation induits par cette « ouverture des rapports sociaux »*.

Cette hypothèse forme le prolongement de celle formulée dans le chapitre précédent relative à la socialisation des formations. Elle sera développée dans notre dernier chapitre.

NOTES

¹ La recherche de Molitor M., De Brier C., De Rongé A., et Grell P., *Travail et demandes sociales: rapport entre milieu de travail et milieu extraprofessionnel*, op. cit., se base très largement sur les théories de Freyssenet, sans jamais les critiquer. De même, on peut lire, par exemple, dans l'ouvrage de Pastre O., *L'informatisation et l'emploi*, Paris, la Découverte, 1983: «L'existence même d'un service informatique confirme la thèse de déqualification-surqualification du travail, avancée par Michel Freyssenet: le progrès technique se traduit ainsi par une baisse de la qualification pour le plus grand nombre (les opérateurs de contrôle/surveillance) et une requalification pour l'élite qui conçoit (le service informatique)», p. 53.

² Freyssenet M., *La division capitaliste du travail*, Savelli, Paris, 1977.

³ *Ibidem*, p. 114.

⁴ *Ibidem*, p. 115.

⁵ *Ibidem*, p. 15.

⁶ *Ibidem*, p. 25.

⁷ *Ibidem*, p. 26.

⁸ *Ibidem*, pp. 26-27.

⁹ *Ibidem*, p. 31.

¹⁰ *Ibidem*, p. 35.

¹¹ *Ibidem*, p. 53.

¹² *Ibidem*, p. 70.

¹³ *La puissance et la sagesse*, op. cit.

¹⁴ Freyssenet M., op. cit., p. 15.

¹⁵ *Ibidem*, p. 16.

¹⁶ Selon M. Freyssenet, le temps nécessaire à la production et à la reproduction de la force de travail qui équivaut à sa valeur serait différent «selon le type de travail effectué», *ibidem*, p. 18.

¹⁷ Voir à ce sujet l'analyse de Rolle P. et Tripiet P., *op. cit.*

¹⁸ Naville P., «Eclaircissements et discussions, réflexions à propos de la division du travail», *op. cit.*, p. 243.

¹⁹ Naville P., «Réflexions a propos de la division du travail», *op. cit.* Notons à ce propos que Marx considère comme «remarquable» cet écrit de Ch. Hodgskin, «il n'y a plus rien qu'on puisse nommer la récompense naturelle du travail individuel. Chaque travailleur ne produit plus qu'une partie d'un tout, et chaque partie n'ayant ni valeur ni utilité par elle-même, il n'y a rien que le travailleur puisse s'attribuer, dont il puisse dire: ceci est mon produit, je veux le garder pour moi-même», *Le Capital*, *op. cit.*, vol. II, p. 45.

²⁰ Voir à ce sujet, Coriat B., *La robotique*, éd. La découverte, Paris, 1983.

²¹ *Ibidem*, pp. 34-35.

²² Rolle P., « Ces robots de rêve... », in *En Jeu*, n° 14, juillet-août 1984.

²³ Voir notamment à ce sujet Touraine A., Wiewiorka M., et Dubet F., *Le Mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984. C'est bien en termes de dépossession de leur savoir-faire que les ouvriers apprécient l'évolution de leur qualification en rapport avec l'extension du machinisme et de l'automatisation.

²⁴ *Ibidem*, p. 162.

²⁵ *Ibidem*, p. 163.

²⁶ *Ibidem*, p. 118.

²⁷ *Ibidem*, p. 271.

²⁸ *Ibidem*, p. 270.

²⁹ Notamment Maurice, Sellier et Silvestre, *op. cit.*

³⁰ Lojkine J., « Crise et renouveau de la sociologie du travail (à propos du paradigme techniciste) », in *Sociologie du travail*, n° 2, 1982, pp. 192 à 206.

³¹ De Schutter R., et Stroobants M., *op. cit.*, p. 117.

³² A ce sujet, parlant de l'automatisation, Pierre Naville notait déjà dans *Vers l'automatisme social? Problèmes du travail et de l'automatisme*, Paris, Gallimard, 1963: «Affirmer que le principe de l'automatisme va dominer toute la vie industrielle n'implique pas du même coup la disparition totale des formes traditionnelles de la production. Mais ce principe postule la subordination de celles-ci (...). Son pouvoir se fera donc sentir partout en cascade. Lui assigner des effets sur 8, 10, ou 20% des travailleurs ou sur une fraction déterminée de la production en volume ou en valeur, n'a pas grand sens. Ce qui compte à l'échelle sociale c'est son rôle directeur», pp. 48-49.

³³ A ce sujet encore, Naville notait dans le même ouvrage: «L'aspect social et économique de l'automatisme ne peut être envisagé directement à partir de ses simples conditions techniques de mise en œuvre (...). Il ne peut l'être qu'en connexion avec la structure économique et sociale préexistante dans laquelle se développent la production et la gestion automatisées», *ibidem*, p. 47.

³⁴ *Ibidem*, p. 49.

³⁵ Mouy P., *Formation et insertion professionnelle, le cas des jeunes ouvriers qualifiés*, thèse de 3^e cycle en sciences économiques, Université des sciences sociales de Grenoble, 1982, p. 71.

³⁶ Les articles publiés sous la direction de J.P. de Gaudemar in *Usines et ouvriers*, *op. cit.*, peuvent pour une grande part être rangés dans cette tendance.

³⁷ Voir par exemple Gorz A., *Adieux au prolétariat*, *op. cit.*,

³⁸ Voir par exemple Linhart D., *L'appel de la sirène, l'accoutumance au travail*, Le Sycomore, Paris, 1981.

³⁹ Linhart D., « Pour une prospective du travail », *op. cit.*, p. 189.

⁴⁰ Pharo P., *op. cit.*, p. 87.

⁴¹ Linhart D., « Pour une prospective du travail », *op. cit.*, pp. 186-187.

⁴² Pourtant Georges Friedmann, par ses analyses, en avait largement ouvert la voie.

⁴³ Campagnac E., Tabary-Taveau L., *Modes de vie : nouveaux quotidiens ouvriers*. Plan construction, Paris, 1980. Les auteurs analysent, dans une même industrie la socialisation de deux populations différentes : anciens mineurs et anciens pêcheurs. Les premiers sont locataires, les seconds accèdent à la propriété, les premiers travaillent au cœur de la production d'acier, les seconds à la périphérie (entretien).

⁴⁴ *Op. cit.*

⁴⁵ Veltz P., « Fordisme, rapport salarial et complexité des pratiques sociales; une perspective critique », in *Critiques de l'économie politique*, n° 23-24, 1983, pp. 30 à 42.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 39. L'auteur fait remarquer à partir de ses recherches que « les évolutions en matière d'habitat individuel sont strictement parallèles, dans leur chronologie et dans leur forme, au cours des années '70 à Valenciennes et à Dunkerque; et parfaitement dysfonctionnelles du point de vue des objectifs de désengagement des firmes de Valenciennes ».

⁴⁷ Rolle P., et Tripier P., *op. cit.*, pp. 1, 35-36.

Chapitre III

Une théorie de la qualification est-elle possible ?

La qualification est l'aboutissement d'un processus de socialisation. Une théorie de la qualification doit concilier les observations empiriques des modes de socialisation des apprentissages et des pratiques professionnelles avec une théorie à même de fonder la valeur différentielle du temps de travail.

De ce point de vue, la théorie néoclassique cherche la source du salaire dans le travail alors que l'analyse marxiste du salaire situe sa source hors du travail, dans sa valeur d'usage, c'est-à-dire dans le mode de vie des salariés. Seule cette dernière analyse permet de tenter d'élaborer une théorie des liaisons entre formation et emploi en dehors du « paradigme techniciste ».

A. La qualification : un processus de socialisation

L'examen des déterminations de l'emploi du point de vue de l'offre et de la demande entrepris dans les deux chapitres précédents met en évidence une approche particulière de la qualification qui fonde toute notre démarche. La qualification n'est pas donnée au départ, elle est l'aboutissement d'un processus de socialisation.

Partant de la demande de travail (les entreprises), nous aurions pu tenter d'élaborer une approche déterministe en fonction de la structuration économico-technique des activités, conditionnant des stratégies industrielles et des structures de l'emploi. Le système d'enseignement ne pouvant, dans ces conditions, que dépendre de la demande économique. Nous avons tenté de montrer comment cette approche induisait soit des présupposés d'équilibre (théorie du capital humain) soit de reproduction (Bourdieu et Passeron), laissant peu de place à la crise et à la transformation¹. Ainsi aurions-nous élaboré une image du marché de l'emploi clairement conditionné par la demande de travail. Cependant, dès que nous énoncions cette hypothèse dans le cours de notre recherche, elle se trouvait immédiatement contredite par des rapports sociaux qu'il s'agisse en l'occurrence de rapports de travail ou de rapports d'éducation.

Aussi avons-nous tenté d'élucider davantage cet écart observé, dans nos diverses enquêtes, entre titre scolaire et classement professionnel. Dès lors, ce sont les conditions de rencontre des offres et des demandes de travail, plutôt que chacun de ces termes, qui prenaient de l'importance dans l'étude du marché du travail. Ces conditions étant en réalité des conditions concrètes de socialisation.

Accorder une importance centrale aux conditions de socialisation dans l'analyse du marché du travail rompt avec les analyses habituelles des marchés. On sait que l'approche classique en supposant des relations entre deux sujets « rationnels » (offreurs et demandeurs) considère la socialisation déjà réalisée et peut en conséquence estimer comme acquise la rationalité des comportements des acteurs. Dès lors, écrivent Aglietta et Orléan qui développent cette question, « le social se construit automatiquement comme le résultat des arbitrages individuels. Il conduit aussi à l'hypothèse réductrice selon laquelle toutes les formes d'organisation, même les plus complexes, peuvent s'analyser comme sommation de comportements élémentaires »². Les auteurs en déduisent que, du point de vue de l'analyse classique du marché du travail, « la socialisation ne peut être qu'une évidence sur laquelle il est inutile de s'interroger »³.

Or, notre point de départ consistant à comprendre la qualification à partir des relations entre formation et emploi, leur socialisation a été envisagée en termes de structuration de chacun des éléments de cette relation par l'autre. Cette démarche suppose, la formation étant séparée de la production, que les structures de la production ne peuvent pas être comprises à partir d'elles-mêmes. Elle a pour conséquence inévitable d'accorder une part de détermination à la structure de la main-d'œuvre et à la formation que celle-ci a reçue. En effet, on a pu, par ailleurs,

observer dans nos sociétés que la formation constitue un cas typique de problématique de la reproduction. Notre méthode d'analyse consistant à discerner, dans le rapport salarial, un système d'affectation des personnes dans la structure de formation comme dans les postes de travail, elle permet d'observer la relation entre préparation au travail et travail, tout en rétablissant la primauté des rapports sociaux.

Dès lors, l'éducation ne peut plus être réduite à la préparation à des emplois qui lui préexisteraient. Aucun emploi, si simple ou complexe soit-il, ne correspond à une réalité pédagogique. Rolle et Tripier font remarquer qu'« on ne peut préparer un travailleur à un poste, unité relativement artificielle, sans lui apprendre des techniques de communication, de calcul, d'administration qui dépassent forcément sa fonction »⁴. C'est pourquoi il est toujours malaisé de distinguer formation professionnelle et formation générale. Toutes nos analyses sur l'école technique et professionnelle nous ont conduit à conclure que l'école ne procurait pas seulement un savoir-faire nécessaire pour bien exercer un métier : maçon, tourneur, fraiseur, chef de personnel, ingénieur... Mais d'enseigner aussi qu'un bon ouvrier, un bon employé ou un bon cadre ne se donne pas pour autre chose que ce qu'il est. Bien des évaluations des formes du travail peuvent être élucidées à partir des modifications des formes d'apprentissage et inversement. Ainsi les formes de socialisation que nous avons tenté d'examiner correspondent bien à la fois à des capacités acquises et aux rapports sociaux dans lesquels s'intègrent les travailleurs qui les possèdent.

Aussi, envisager la qualification non pas comme une « substance » préalable mais comme aboutissement d'une socialisation, constitue bien le sens de notre démarche. Elle ne résout pas pour autant les problèmes qu'elle pose. Si la qualification n'est pas définissable à priori par sa substance, peut-on pour autant la réduire à un rapport social qui serait dépourvu de substance ? En d'autres termes, la notion même de qualification pose la question de la valeur du travail. En conséquence, l'étude de la qualification ne peut pas contourner les problèmes posés par les théories de la valeur.

B. Théorie de l'utilité ou du travail ?

Le premier axiome que nous voudrions critiquer du point de vue de la « valeur du travail » est celui qui suppose que le travail est rémunéré à sa qualification, celle-ci étant entendue comme l'utilité qu'elle procure à

l'employeur; autrement dit, que l'utilité de la force de travail, son usage, dans la conception de Freyssenet, correspond à sa valeur d'échange.

Cette idée de la qualification ne peut être saisie sans être replacée soit dans le cadre de l'économie classique, où le travail est rémunéré à sa productivité, soit dans le système artisanal qui postule que le travail a sa forme normale et nécessaire. En conséquence, un métier complet sera qualifié et mieux rémunéré, et un travail parcellaire, mutilé et mal rémunéré. Plutôt que de voir dans le salariat un processus de séparation du travailleur et des moyens de production, on constatera que le travail a un prix qui est payé, tout comme le capital en aura un autre. Leur prix ne pouvant logiquement résulter que de leur utilité dans la production.

Cette analyse s'éclaire considérablement par celle que Pierre Rolle fait des conceptions de Proudhon⁵, tant il est vrai que ce que d'aucuns qualifient de « vieilles problématiques » nous aident à élucider des évolutions d'aujourd'hui. C'est dans l'atelier que Proudhon examine la division du travail. Il y voit un rapport entre l'utilité, la valeur d'usage et le prix, leur coïncidence pouvant fonder « la valeur constituée », celle-ci assurant la possibilité harmonieuse « pour un travail donné de s'échanger contre un autre travail de même quantité »⁶.

Cette possibilité d'échange est rendue possible, non pas par le marché qui perturbe cette égalité par les tendances à la constitution de monopoles, mais par « l'absorption, dans le travail, des fonctions du capitaliste » grâce à un système que Proudhon appelle comptabilité et auquel Rolle, après avoir constaté que ce système où « les prix des choses et l'utilité qu'elles manifestent sera harmonique », donne le nom de « plan ». Celui-ci se fondera uniquement sur le prix de revient des produits et les personnes seront affectées aux diverses productions suivant les besoins d'une société, besoins qui seraient « systématiquement répertoriés et mesurés »⁷. En conséquence, « chaque marchandise pourra être créditée d'un temps de travail qui lui permettra de s'échanger contre une autre marchandise qui coûtera exactement le même temps de travail (...). Puisque chaque travail sera tel que son utilité sera reconnue par tout le monde et qu'il pourra s'échanger à coup sûr et sans la moindre perte contre n'importe quel autre travail de même durée, alors les fonctions de l'argent pourront être tenues par un bon de travail »⁷. Comment s'organise le travail ? Suivant sa forme normale dans l'atelier, c'est-à-dire artisanale. Quand cette forme n'est pas satisfaite dans les faits, alors apparaît le désordre sous forme d'émeutes et de grèves. Rolle voit dans cette conception tous les thèmes de la sociologie du travail classique : « le travailleur ne comprend pas pourquoi il travaille. C'est pourquoi l'unité du travail ne lui est plus claire,

les besoins auxquels son travail satisfait ne lui sont plus perceptibles, ce qui est le principe même de sa difficulté psycho- et sociologique. Mais au moment où la valeur d'échange sera à nouveau liée à la valeur d'usage, la société apparaîtra sous sa forme réelle, jusqu'à présent peu discernable, à savoir qu'elle n'est rien d'autre qu'un système d'échanges de travail »⁸.

Cette forme ne se reconstituera qu'avec la recomposition du travail qui, avec le développement de l'automatisation⁹, retrouvera son unité, sa réalité artisanale. Comme l'écrit justement Rolle, « chaque individu pratique une opération particulière dont la complexité est très facile à déterminer, puisqu'il suffit de rapporter l'étendue de l'opération effectuée par un individu à l'ensemble du processus de travail pour découvrir une mesure parfaite de la qualification (...). Cette pratique d'un segment du travail introduit donc, par le simple fait de l'exercice, à un perfectionnement qui permet de prendre en charge une opération plus large », jusqu'au moment où le travailleur atteint la « qualification maximum »¹⁰. Cette évolution ne résulte ni de la volonté des hommes ni d'une logique sociale, mais est inhérente à l'exercice même du travail.

Pierre Rolle, qui est l'un des analystes les plus rigoureux, riche et stimulant de la qualification, après avoir développé les fondements d'une réflexion sur la qualification chez Proudhon, aboutit à une conclusion curieuse, à savoir: « la théorie de la qualification est une théorie parfaitement proudhonienne et dans la mesure où elle prétend mettre en rapport les prix et les usages, elle ne trouve de justification que chez Proudhon »¹¹.

Or la conception du travail que l'on peut rattacher à Proudhon considère le salariat non pas comme un rapport social original, mais comme la forme extrême du développement d'un système économique que l'on pourrait faire remonter aux origines des temps, et qui en arrive à présent à contredire ses propres principes. Dès lors, il convient d'œuvrer pour que le travail retrouve sa nature, à savoir la qualité dont il a été dépossédé par la machine et qui pourra se reconstituer par l'automatisation. Nous voilà donc au cœur du débat qui traverse la sociologie du travail, et auquel nous avons fait constamment référence. Comme Rolle, se situant dans la suite des recherches de Naville, pense « que le salariat n'est pas une falsification, une limite de l'économie marchande et qui s'abolira par la restitution de l'économie marchande (...), (mais) qu'il n'y a plus de retour en arrière »¹², il ne peut qu'estimer en conséquence qu'aucune théorie de la qualification n'est possible à moins d'accepter comme fondement de toute analyse du travail des prémisses proudhoniennes. Ainsi, implicitement, Rolle reconnaît-il que la qualification du travailleur ne peut prendre

son contenu que dans le travail lui-même, ne pouvant entraîner dans son sillage que l'exigence d'un salaire « juste » correspondant à son utilité. Car c'est seulement alors qu'il ne peut y avoir en dehors du système de Proudhon, de théorie de la qualification.

C. Qualification et valeur

a) *Travail ou violence comme fondement des rapports sociaux*

D'entrée de jeu, l'analyse de Marx développée dans le livre 1 du *Capital*, qui systématise une théorie de la valeur basée sur le temps de travail, nous a servi de référence. Nous avons également largement utilisé les développements de cette théorie de la valeur par Michel Aglietta en 1976¹³. La référence à une théorie de la valeur nous paraissait dès le départ nécessaire, puisque étudiant la qualification, la valeur du temps de travail constituait forcément le centre de notre propos. Au terme de cette recherche, on peut cependant se demander si les observations empiriques auxquelles nous nous sommes livré sont en rapport avec la théorie de la valeur à laquelle nous nous sommes référé au début de ce travail, et que nous avons rencontrée çà et là, tout au long de ce propos. Cette question devient d'autant plus préoccupante qu'un des auteurs qui nous avait servi de référence, M. Aglietta, a depuis lors réinterprété, sinon rejeté la théorie de la valeur-travail qui avait soutenu sa démarche antérieure et avait permis notamment de définir la notion de rapport salarial que nous avons constamment utilisée dans notre propre réflexion.

En effet, dans son livre écrit avec André Orléan, Aglietta¹⁴, empruntant à René Girard l'idée d'une violence essentielle à l'œuvre dans les rapports sociaux, l'applique au cas de la socialisation marchande. La monnaie est alors posée comme le lieu d'affrontements violents entre individus, groupes et pôles, la crise monétaire devenant l'indice de l'ébranlement d'un ordre social profond en perte de légitimation. Si Aglietta et Orléan insistent sur le fait que leur démarche implique de « rejeter les postulats sur lesquels est fondée la théorie de la valeur »¹⁵, et proposent « une réinterprétation de la théorie marxienne de la marchandise et de la monnaie qui ne trébuche pas sur les déficiences de la valeur-travail »¹⁶, ils n'expliquent nulle part pourquoi cette théorie ne fonctionne pas, sinon par leur affirmation du refus d'envisager un contenu à la forme que revêt la valeur dans toute théorie. Ils se proposent d'exclure de leur démarche toute conception substantielle de la valeur, que cette substance soit fondée sur l'utilité ou le travail¹⁶. Dès lors, les modes de socialisation formeront

le centre de leur démarche qui impliquera le rejet de toute hypothèse fondée sur la valeur. On peut, à ce titre, reprendre l'analogie interdisciplinaire suggérée initialement¹⁷ : l'abandon par Aglietta et Orléan de la théorie de la valeur répond aux carences explicatives du modèle, tout comme l'abandon du modèle mécaniste en thermodynamique. En l'occurrence, l'analogie est d'autant plus pressante que Prigogine et Stengers constituent, après Girard, les principales références d'Aglietta et Orléan.

Nous disions en effet que l'idée d'irréversibilité physique que développent les auteurs de *La Nouvelle Alliance* dans leur théorie des structures dissipatives, et qu'Aglietta et Orléan utilisent pour définir une conception du temps, ne résultait pas d'une découverte nouvelle mais simplement de l'impossibilité empirique de rendre compte avec des trajectoires réversibles de l'évolution des systèmes complexes. Mais Aglietta et Orléan se contentent d'abandonner tout contenu, devenu pour eux « substance », des formes que peut revêtir la valeur, sans pour autant montrer que la théorie de la valeur-travail ne « fonctionne » plus à l'instar du temps réversible de la tradition mécaniste chez Prigogine et Stengers¹⁸.

Aussi la critique de *La violence de la monnaie* à laquelle se livre Alain Lipietz¹⁹ nous semble-t-elle pertinente. Selon cet auteur, les écrits se réclamant de Marx ont, pendant des décennies, réduit la valeur à sa substance que désigne le travail socialisé.

En effet, si un objet vaut plus qu'un autre, c'est qu'il incorpore une plus grande quantité de travail. De même, si un travail effectué pendant un temps donné vaut plus qu'un autre effectué pendant le même temps, c'est qu'il est plus complexe et contient donc plus de « savoir » incorporé, que celui-ci ait pour origine l'école ou l'expérience, il sera dit plus qualifié²⁰. De ce seul point de vue, on pourrait effectivement considérer, comme Aglietta et Orléan, que la valeur préexiste aux relations sociales, et que celles-ci ne peuvent que se réaliser dans les processus de socialisation dont la fonction serait seulement de valider une théorie de la valeur. On pourrait rattacher à cette conception l'étude de Freyssenet que nous avons détaillée au chapitre précédent. Partant d'une théorie de la valeur, cet auteur recherche l'essence de la qualification, essence cachée par l'apparence des rapports sociaux tout juste bons à engendrer des systèmes de classification qui ne peuvent que fausser la qualification réelle, donnée une fois pour toutes, et qui circule en conséquence entre travailleurs déqualifiés, surqualifiés et machines.

Selon Lipietz, en réaction à cette réduction de la valeur à sa substance, Aglietta et Orléan commettent l'erreur inverse en la réduisant « à sa forme, à un simple mode de socialisation individuel »²¹. Ils se rallient en

conséquence à une théorie « formaliste de la valeur ». Ils « rejettent la 'valeur-travail' comme 'scorie ricardienne' de l'œuvre de Marx ». Explicitement, ils refusent « l'idée d'une 'substance' derrière la forme des échanges marchands »²². Dès lors, selon Lipietz « concevoir l'échange comme un processus de socialisation qui ne présuppose pas de substance sociale implique inmanquablement qu'à chasser le travail par la porte comme ce qu'il y a à socialiser, l'on s'expose à laisser entrer une autre substance par la fenêtre »²³. Si le temps de travail comme fondement de la valeur pose problème, la « violence mimétique » proposée par Aglietta et Orléan et définie par René Girard ne semble guère moins problématique²⁴. Tout au contraire, l'observation quotidienne de la société et de la crise ne met-elle pas au premier plan les questions liées au travail, à sa durée, à ses conditions, à sa rémunération et à son intensité ? Lipietz avance, contre Aglietta et Orléan, l'idée selon laquelle « pas plus qu'il n'y a de substance sans forme, il n'y a de forme sans substance. Un rapport social présente toujours un double aspect ; ce dont il s'agit, en quoi consiste ce rapport, et la forme sous laquelle les agents pris dans ce rapport perçoivent leur propre entrée en rapport »²⁵.

b) Une conception ambivalente de la qualification

Jusqu'ici, nous avons esquissé une approche de la qualification, d'une part, en fonction des théories qui y sont développées et, d'autre part, à partir de recherches empiriques, des classifications et des conventions collectives en vigueur. La question qui se pose dès lors consiste à savoir si les démarches théoriques et empiriques se rejoignent ? Développe-t-on en fin de compte une théorie de la valeur pouvant rendre compte des observations empiriques ?

L'organisation même de cette recherche postule le rejet de toute théorie qui impliquerait une essence de la qualification dissimulée dans le réel social par une erreur d'appréciation des acteurs, par la malignité capitaliste ou l'irrationalité ouvrière. C'est cependant à ce type de raisonnement qu'il faut rattacher la démarche de Michel Freyssenet lorsqu'il considère « la qualification officielle » comme « l'expression d'autre chose », c'est-à-dire « l'expression à un moment donné du rapport de force entre le capital et le travail »²⁶ par opposition donc à une qualification qui serait réelle.

Par contre, la distinction qu'opère Lipietz entre les points de vue « exotérique et ésotérique » s'apparente beaucoup à notre projet. Il considère que « le vécu, le perçu, les mobiles, les anticipations des agents ont autant d'importance que la sèche analyse après coup de la résultante des

pratiques. Le rapport dans lequel entrent les hommes n'est pas celui du théoricien. Certes les hommes s'illusionnent sur la nature de leurs rapports. Mais le seul rapport auquel ils participent réellement est celui qu'ils perçoivent ; c'est le monde du rapport perçu qui guide leurs pratiques »²⁷.

c) *Une théorie de la valeur*

Nous n'avons pas voulu fonder notre analyse sur une théorie préexistante de la valeur. Mais partant de la qualification et basant dès le début notre recherche sur le temps du travail, nous ne pouvions échapper, d'entrée de jeu à une discussion sur la valeur et en particulier celle développée par Marx, fondée sur le temps de travail.

Il est à noter que les auteurs développant les hypothèses de Marx, tout comme les économistes néo-classiques de l'éducation, appréhendent l'éducation à partir du même point de départ. Celle-ci étant définie comme devant nécessairement avoir des effets sur la valeur de la force de travail et, en conséquence, sur le niveau des salaires. En acceptant tel quel ce schéma simple, il devrait y avoir coïncidence entre le salaire du travailleur et sa tâche, et nous nous verrions ainsi reportés à une conception de la valeur dont le fondement serait l'utilité.

Ainsi seraient mises en évidence :

- 1° la nature des connaissances mises en œuvre dans l'exercice d'un travail;
- 2° les différences de durée et de coût d'acquisition des connaissances;
- 3° les salaires différentiels qui seraient l'expression des différences dans les coûts de production de la force de travail.

On aurait pu établir de cette manière une relation causale entre les différences de salaires et la valeur de la force de travail, si l'on n'avait déjà constaté le caractère problématique de ces trois prémisses de la théorie du capital humain. En tout état de cause, ni les mécanismes de fonctionnement des marchés que nous avons développés ni l'écart que nous avons constaté entre titre scolaire et classement professionnel ne trouvent de place dans cette théorie.

L'analyse de Marx nous a permis de parcourir sa théorie de la valeur à partir d'un double raisonnement. D'abord celui de la détermination du salaire qui s'intègre dans une théorie de la valeur-travail. « Les notions de valeur, valeur d'échange et de prix cessent d'être synonymes pour désigner des facettes différentes d'une même réalité: la marchandise comme forme spécifique que prennent les produits du travail dans le

contexte d'un système marchand. La valeur se réfère au temps de travail socialement nécessaire pour produire une marchandise, valeur d'échange aux proportions d'échange de deux ou plusieurs marchandises. Le prix exprime la valeur d'échange en termes d'un étalon monétaire »²⁸. Comment se définit, dans ce cadre, le salaire, c'est-à-dire la valeur de la force de travail ? Suivant Marx, « cette marchandise, de même que toute autre, possède une valeur. Comment la détermine-t-on ? Par le temps de travail nécessaire à sa production »²⁹.

Il précise plus loin : « la force de travail équivaut à une somme déterminée de moyens de subsistance, sa valeur change donc avec leur valeur »³⁰. On comprend donc bien, comme le précise Marx, que « quiconque, par son produit, satisfait ses propres besoins ne crée qu'une valeur d'usage personnelle »³¹. En conséquence, comme le constatent Bruno Lautier et Ramon Tortajada, la valeur de la force de travail est « celle des biens consommés par le travailleur auxquels s'ajoutent les frais d'éducation »³².

Cette définition du salaire qui place le travail social au centre de la théorie de la valeur a, comme le fait justement remarquer Michel De Vroey, une implication décisive de notre point de vue ; la théorie de la valeur-travail situe « le fondement de la grandeur du salaire hors de la production ou du travail, dans le mode de vie »³³. Ainsi se trouve brisée l'impasse dans laquelle nous plaçait la théorie néo-classique qui « cherche la source du salaire dans le travail et lie sa grandeur à la productivité du travail »³⁴. On peut alors rencontrer la préoccupation de Rolle, selon laquelle « on a de moins en moins de chance de chercher la qualification du travailleur à l'intérieur du processus de travail dans lequel il se trouve »³⁵.

La qualification se forme donc à l'extérieur du travail. L'école devient dès lors comme appareil spécifique de formation, de reproduction, un élément décisif dans la formation, et se situe bien en dehors de la sphère de travail. Mais, comme nous l'avons vu, le rapport entre l'école et la production, entre l'« extérieur » et l'« intérieur » du travail ne peut être analysé directement. Il faut recourir à la médiation du rapport salarial qui lie le travail au non-travail. En conséquence toute définition qui ferait de la détermination du niveau de salaire une conséquence du niveau de formation des travailleurs serait à rejeter. Si l'école, lorsqu'elle est comprise dans le cadre de la société où elle a été produite, joue un rôle important dans la détermination des qualifications, elle n'intervient dans la fixation des salaires, ainsi que le montrent les conventions collectives, que comme un élément parmi d'autres d'un rapport de forces qui détermine le rapport salarial.

Cette théorie du salaire permet de fonder les hypothèses sur la qualification à partir des relations entre formation et emploi. On peut alors également comprendre la stabilité des structures de qualification de l'emploi et l'augmentation du niveau d'instruction des travailleurs comme contradiction « entre la valeur d'usage et la valeur d'échange de la force de travail, donc entre les forces de production potentielles et les rapports de production qui les utilisent »³⁶.

En commençant cet aperçu de la théorie de la valeur développée par Marx, nous avons mentionné un double cheminement. Après avoir parcouru le premier, celui du salaire, penchons-nous à présent sur le deuxième, celui du travail abstrait. Cette notion a été détaillée dans notre première partie (chapitre I). Alors que Proudhon ne parle que du travail concret, celui que font effectivement les individus, Marx attribue une grande importance à la notion de travail abstrait, à savoir celui qui ne peut être attribué à tel ou tel travailleur, mais constitue un étalon homogène sur lequel peut être mesurée la valeur. Le travail abstrait donne ainsi la possibilité de mesurer des travaux concrets dissemblables. Si bien que le travail abstrait revêt des caractéristiques qui ne se confondent pas avec le travail concret. En conséquence, la séparation du travail et du travailleur, comme l'écrit Rolle, « n'est pas une distinction particulière qui se produit à un certain moment et dont on peut espérer qu'elle va disparaître, c'est une distinction fondamentale qui fait que nous devons désormais parler du travail et, de l'autre côté, du travailleur en essayant de comprendre leur relation concrète, mais en partant du principe de leur séparation »³⁷. De ce point de vue, ajoute Rolle, « chaque fois que j'observe un système de travail concret, dans quelque société que ce soit, je n'ai pas le droit de le considérer comme un système naturel »³⁸.

C'est ce monde des rapports perçus que Marx a désigné comme « le monde enchanté » et qui doit être pris au sérieux. Suivant en cela Marx, Lipietz estime qu'il existe « une distinction claire entre le mouvement réel des choses et leur mouvement apparent, entre leur essence interne et leur surface, entre les lois qui gouvernent les premiers et celles qui règlent les seconds »³⁹.

Ce double mouvement, Proudhon le distinguait également et le résolvait dans sa « dialectique sérielle ». Chaque série se développe en conséquence suivant une logique propre, indépendamment l'une de l'autre, tout en étant en interaction (« les bons et les mauvais côtés des choses »), pour se résoudre ensuite dans sa valeur « constituée » ou la forme normale du travail⁴⁰.

Pour Lipietz, cette distinction de l'exotérique qui va au fond des choses et de l'ésotérique qui reste en surface, n'implique pas une rupture mais

témoigne au contraire «de l'impossibilité de séparer, dans l'étude des rapports sociaux, la substance de la forme»⁴¹. Dans l'immédiat, en ce qui concerne l'étude de la qualification, elle implique pour nous la possibilité d'une convergence entre les observations relatives au fonctionnement des marchés du travail, au niveau d'instruction des travailleurs, à leur répartition suivant les activités, aux classifications professionnelles, avec une théorie de la valeur faisant intervenir le travail. En d'autres termes, se trouve ainsi postulée la possibilité d'une théorie ambivalente de la qualification, couvrant une théorie abstraite de valorisation du capital, dans laquelle les travailleurs entrent dans des rapports sociaux concrets.

Cette notion du travail abstrait se révèle théoriquement très féconde. Dans la mesure où «le temps de travail socialement nécessaire» souligne par opposition au «travail abstrait homogène» la prépondérance des conditions actuelles de la division du travail, elle exclut toute correspondance entre le travail passé et le travail abstrait actuel compte tenu de la modification des conditions de production. En conséquence, le travail passé se dévalorise constamment, dans la mesure même où les moyens de production qui sont ses supports deviennent désuets. On ne peut donc comparer, dans le temps, des qualités de travail, les propriétés de ceux-ci étant fonction des conditions de production de leur époque. Ainsi le caractère relatif et passager du «travail socialement nécessaire» par rapport au «travail abstrait», tout comme la distinction fondamentale du travail et du travailleur peuvent être théoriquement établis.

NOTES

¹ L'analyse de l'école de Bourdieu, faite dans notre première partie, doit être nuancée suite à ses écrits postérieurs à *La reproduction*. En effet, si à partir de «La reproduction», un parallèle entre sa notion de «capital culturel» et le «capital financier» de l'économie classique peut être établi. Le développement du concept d'«habitus» par P. Bourdieu donne à «La reproduction» un contenu tout autre. «Mais pourquoi ne pas avoir dit habitude? L'habitude est considérée spontanément comme répétitive, mécanique, automatique, plutôt reproductive que productrice.

or je voulais insister sur l'idée que l'habitus est quelque chose de puissamment générateur. L'habitus est, pour aller vite, un produit des conditionnements qui tend à reproduire la logique objective des conditionnements, mais en lui faisant subir une transformation; c'est une espèce de machine transformatrice qui fait que nous « reproduisons » les conditions sociales de notre propre production, mais d'une façon relativement imprévisible, d'une façon telle que l'on ne peut pas passer simplement et mécaniquement de la connaissance des conditions de production, à la connaissance des produits », Bourdieu P., *Questions de sociologie*, Ed. de Minuit, Paris, 1980, p. 134.

² Aglietta M. et Orléan A., *La violence de la monnaie*, P.U.F., Paris, 1982, p. 18.

³ *Ibidem*, p. 20.

⁴ Rolle P., Tripier P., *op. cit.*, p. I, 31.

⁵ Rolle P., « A l'origine de la sociologie du travail, Proudhonisme et Marxisme », in *Le travail et sa sociologie*, L'Harmattan, Paris, 1985.

⁶ *Ibidem*, p. 9.

⁷ *Ibidem*, p. 10.

⁸ *Ibidem*, p. 15.

⁹ Il n'y a pas que Marx qui ait développé les perspectives ouvertes au travail par l'automatisme. Proudhon également entrevoit ces perspectives.

¹⁰ *Ibidem*, p. 12.

¹¹ *Ibidem*, p. 23.

¹² Rolle P., « A l'origine de la sociologie du travail », *op. cit.*, p. 23.

¹³ Aglietta M., *Régulation et crises du capitalisme*, *op. cit.*

¹⁴ Aglietta M. et Orléan A., *La violence de la monnaie*, P.U.F., Paris, 1982.

¹⁵ *Ibidem*, p. 15.

¹⁶ *Ibidem*, p. 16.

¹⁷ Prigogine I. et Stengers I., *La Nouvelle Alliance*, *op. cit.*, cf. notre 1^{ère} partie, chapitre I.

¹⁸ Pour curieuse qu'elle soit, la position d'Aglietta à l'égard de *La Nouvelle Alliance* n'en est pas moins significative. Alors qu'Aglietta et Orléan critiquent l'importation en sciences humaines des schémas éprouvés en physique et chimie, lorsqu'il s'agit de légitimer leur propre conception du temps, ils se réfèrent au modèle de l'irréversibilité développé en thermodynamique par Prigogine et Stengers. On voit qu'à nouveau ce sont les sciences exactes — en l'occurrence la physique — qui sont conviées à légitimer une démarche socioéconomique.

¹⁹ Lipietz A., *Le monde enchanté. De la valeur à l'envol inflationniste*, Maspéro, Paris, 1983.

²⁰ Cette assertion peut s'appliquer d'ailleurs aussi bien à des analyses relevant du marxisme, qu'à celles néo-classiques du capital humain.

²¹ Lipietz A., *op. cit.*, p. 33.

²² *Ibidem*, p. 72.

²³ *Ibidem*, p. 73.

²⁴ Girard R., *La violence et le sacré*, Grasset, Paris, 1982.

²⁵ Lipietz A., *op. cit.*, p. 15.

²⁶ Freyssenet M., *op. cit.*, p. 115. Déjà cité par nous, p. 594.

²⁷ Lipietz A., *op. cit.*, p. 15.

²⁸ De Vroey M., « La théorie du salaire. Une comparaison des visions néoclassique et marxiste », in *Contradictions*, n° 27-28, 1981, pp. 105-124, 107.

²⁹ Marx K., *Le Capital*, *op. cit.*, tome 1, p. 173.

³⁰ *Ibidem*, p. 175.

³¹ *Ibidem*, p. 56.

³² Lautier B., Tortajada R., *Ecole, force de travail et salariat*, Presses universitaires de Grenoble et François Maspéro, Paris, 1978, p. 96.

³³ De Vroey M., « La théorie du salaire... », *op. cit.*, p. 113.

³⁴ *Ibidem.*

³⁵ Rolle P., « A l'origine de la sociologie du travail », *op. cit.*

³⁶ Tripier P., « Job enrichment, job design » et le mouvement de la démocratie industrielle », *op. cit.*, p. 453, cf. notre 1^{ère} partie, chapitre II.

³⁷ Rolle P., « A l'origine de la sociologie du travail... », *op. cit.*

³⁸ *Ibidem.*

³⁹ *Ibidem*, p. 19.

⁴⁰ Rolle P., « A l'origine de la sociologie du travail... », *op. cit.*

⁴¹ Lipietz A., *op. cit.*, p. 26.

Conclusions générales

« Les mots qui servent à désigner deux objets différents ne montrent pas ce qui peut séparer des objets l'un de l'autre ».

René Magritte,

« La révolution surréaliste »,
décembre 1929

Le simple énoncé d'une offre d'emploi quelconque sous forme de petite annonce dans les journaux procède des 2 catégorisations de la qualification dont les principes de constitution et de hiérarchie sont différents mais s'expriment en une notion unique : l'emploi offert ¹.

Il s'agit, d'une part, des qualités requises du candidat, son niveau et type de formation et son expérience professionnelle par exemple. Dans ce cas, le principe de catégorisation est propre au candidat et extérieur à l'entreprise. De plus, lorsqu'il s'agit de la formation du candidat, l'Etat joue un rôle dans sa définition. De ce point de vue, l'entreprise est dépendante de caractéristiques qui lui sont extérieures. Ces caractéristiques procurent aux individus des possibilités de négociation et constituent des rigidités pour l'entreprise. Celle-ci, en contrepartie, socialise des coûts

assumés par l'école, et court, du fait des garanties qu'offre le diplôme, un moindre risque à l'embauche.

Il s'agit, d'autre part, des caractéristiques propres au poste qui est offert. Le principe de catégorisation est alors interne à l'entreprise qui a défini elle-même le contenu du poste de travail. L'entreprise est amenée dans ce cadre à se comporter comme si elle se situait dans un marché parfait où les meilleures places seraient accordées aux candidats les plus méritants. Elle doit aussi respecter en même temps une définition préalable de la force de travail, définition qui lui est extérieure et qui est forgée par l'éducation, l'école et l'appartenance sociale des individus. C'est le marché de l'emploi qui assure la cohésion entre l'ordre social et scolaire externe à l'entreprise et l'ordre interne des postes de travail.

Alors que ces principes de catégorisation externes et internes à l'entreprise se veulent chacun universels, ils se vivent en fait de manière morcelée, ils sont découpés en secteurs, catégories, régions, entreprises et sont mis en rapport, comme nous avons tenté de le montrer à travers quelques recherches empiriques, dans le cadre de marchés segmentés et qui présentent, en période de crise, les signes d'une « précarisation en bloc » reflétant une perte de capacité de négociation des travailleurs. En effet, l'action syndicale également qui se pense comme universelle, du moins pour la classe des travailleurs, est amenée, pour être efficace, à défendre des intérêts particuliers, c'est-à-dire ceux de la communauté engagée dans l'action qui se retrouve isolée dans le cadre de relations professionnelles atomisées en période de crise.

Notre secteur de recherche, partant de l'atelier et de l'école, s'est nécessairement élargi à l'ensemble du système social. Il ne peut pas en être autrement à moins de considérer la société comme entité inerte, cadre extérieur et préexistant à toutes les relations sociales. La notion même de qualification, par sa situation charnière entre différentes sphères (travail et non-travail) et disciplines (sociologie, économie, droit, philosophie), résiste d'ailleurs à une analyse aussi statique et simplificatrice. Cet élargissement échappe à la définition à priori de l'objet de cette étude. Nous avons effectivement été confronté sur le plan empirique à des données hétérogènes, résultant d'analyses disparates et fragmentaires dont les hypothèses demeuraient le plus souvent embryonnaires. Si bien qu'il a fallu procéder à une véritable dissection pour éviter de reproduire aveuglément — sous couleur de pragmatisme — des présupposés théoriques implicites.

Dans leur *Essai sur la révolution industrielle en Belgique de 1770 à 1847*, Lebrun, Bruwier, D'Hondt et Hansotte décrivent la formation des

ouvriers au travail mécanique comme visant à extirper le vagabondage et à faire accepter à des personnes d'accomplir moyennant salaire un certain travail dans les filatures.

Les documents parlementaires décrivent en 1886 la structuration des écoles ménagères pour filles en Belgique comme formation professionnelle, sous la tutelle du ministère de l'Agriculture et de l'Industrie. A quoi préparent ces écoles? «A extirper les idées de luxe et de dépense des ouvrières, à leur enseigner des manières économiques de se vêtir et de s'alimenter, et à leur apprendre les valeurs familiales de manière à endiguer le désordre moral et économique».

En 1887, suite à l'apparition du bateau à vapeur, la pêche belge connaît une crise grave. On décide donc de créer des écoles de pêche pour « relever le niveau intellectuel et moral des pêcheurs ».

Il nous a semblé se dégager, au-delà de ces quelques exemples, l'objectif constant poursuivi par l'école professionnelle d'œuvrer pour la consolidation de la famille, la suppression du vagabondage, et « la moralisation de la classe ouvrière par le travail ». Si bien qu'il est difficile de démêler le social du psychologique ou du professionnel dans la démarche éducative. D'autant plus, et pour reprendre les termes de Jacques Rancière², « un vrai cordonnier n'est pas quelqu'un qui fait de bonnes chaussures, c'est quelqu'un qui ne se donne pas pour autre chose que cordonnier ». Et « comment reconnaître une nature de tisserand d'une nature de cordonnier, sinon par cette absence de temps qui, combinée avec l'urgence des travaux, ne permet jamais à l'un de se trouver à la place de l'autre ».

Aussi la première partie de ce livre a-t-elle consisté à définir une problématique, reformuler les questions pertinentes, c'est-à-dire construire l'objet. La qualification ne concerne pas seulement la vie de travail, mais aussi et tout autant, la vie hors travail. En conséquence, le concept de rapport salarial, défini comme mode d'intégration sociale des salariés, faisant intervenir les processus de socialisation dans la production, la formation et la consommation, nous a semblé constituer un cadre d'analyse indispensable à notre recherche.

Les investigations, portant sur les secteurs d'activité et les marchés locaux du travail, utilisées dans la deuxième partie du livre ont fourni des matériaux nécessaires au traitement des problèmes posés précédemment. L'ambiguïté même d'une répartition des travailleurs selon leur niveau de formation illustre la complexité de la notion de qualification. « L'écart » entre classements scolaires et professionnels, la stabilité relative des structures de qualification de l'emploi par rapport à l'augmentation du niveau

scolaire des travailleurs, le rapport entre les caractéristiques économico-techniques des activités et les structures de l'emploi, ainsi que le rôle des mécanismes de marché se sont révélés constituer les pièces maîtresses de notre problématique.

Au moment d'agencer — dans la troisième partie — les résultats remaniés des investigations empiriques, dans la perspective théorique ébauchée auparavant, nous avons repéré une lacune importante. En effet, les enquêtes présentées dans la deuxième partie, censées étayer les relations entre formation et emploi, n'abordent en fait le problème de la qualification que du point de vue des activités économiques. Or nous avons esquissé une conception de la qualification qui tient compte non seulement du rapport entre le poste, le travailleur et les structures de l'emploi — résultant des déterminations exercées dans la sphère de production — mais aussi des structures de formation, c'est-à-dire des déterminations à l'œuvre dans la reproduction de la force de travail. Aussi avons-nous réservé le premier chapitre à l'examen des modalités selon lesquelles les formations scolaires sont incorporées dans les activités économiques, leurs modes de socialisation et à dégager en conséquence les formes de détermination des stratifications économiques par les structures scolaires. Le deuxième chapitre, en revanche, vise à examiner les déterminations inverses, celles exercées par les structures productives sur l'appareil scolaire, le niveau et type de scolarisation des travailleurs.

C'est intentionnellement que nous soulignons cette double approche, formulée sous forme de déterminations symétriques, pour bien montrer qu'une distinction de présentation ne peut, selon nous, cacher l'existence d'un même processus de socialisation qui s'incarne dans le rapport salarial.

Il ne s'agit donc en aucun cas d'étudier des variations de facteurs distincts, mais de discerner un processus qui, en ordonnant le rapport du travail et de la formation, affecte tout le système social, processus qui met précisément en œuvre la qualification.

Aussi, en abordant la partie finale de ce travail, sommes-nous moins disposés à conclure qu'à tenter d'explorer les potentialités d'un modèle encore à peine ébauché, à en consolider les hypothèses et l'enrichir de nouvelles. En effet, des amorces théoriques, des formulations ouvertes dont la confirmation reste tributaire de la prochaine épreuve des faits et dont la pertinence demeure conditionnée à leur capacité à se questionner elles-mêmes, s'avèrent souvent plus fécondes, dans la recherche scientifique, que des thèses péremptoires.

Nous pouvons, à présent, sous forme de trois propositions simples, esquisser une approche de la qualification de l'emploi à partir des hypothèses formulées sur les relations entre formation et emploi.

L'énoncé de la première proposition constitue une rupture nette par rapport aux études traditionnelles de la qualification. En effet, *ce n'est pas dans la nature des tâches effectuées par les travailleurs qu'il faut chercher le critère de la classification professionnelle et partant des qualifications*. Car, si la qualification est un ordre, une échelle, on est amené tôt ou tard à établir la supériorité d'une opération sur l'autre. Or cette échelle se basera toujours sur une confusion: elle assimile subrepticement les différences d'aptitudes individuelles à exercer une activité professionnelle donnée, les différences de performances effectives et enfin les différences relatives de position des activités dans le classement professionnel. On peut par exemple définir plusieurs catégories d'informaticiens et de dessinateurs, classer en conséquence les informaticiens les uns par rapport aux autres et faire de même pour les dessinateurs. Encore faut-il classer également les informaticiens par rapport aux dessinateurs, ce qui constitue une toute autre opération. On ne peut sortir de cette ambiguïté qu'en quittant la sphère étroite de l'entreprise. Dès lors, c'est non seulement la capacité professionnelle d'exercer des travaux précis qui est en cause, mais aussi la considération sociale dont elle est l'objet et les formes de légitimité véhiculées par cette compétence.

Les méthodes d'organisation du travail ont contribué à la simplification des tâches et à la standardisation des procédures. Les capacités requises pour les exercer pouvaient en conséquence être formalisées et distribuées à partir d'un système d'enseignement général, technique et professionnel institutionnalisé. Cette évolution favorise la mobilité de la main-d'œuvre d'un quadruple point de vue: la substitution d'un travailleur par un autre, l'accroissement du nombre de travailleurs disposant des compétences professionnelles et des dispositions sociales requises pour être incorporés dans la production, l'élargissement des choix impartis aux employeurs, l'homogénéité formelle du classement des diplômés légitimée par l'unification du système scolaire.

Ainsi le système d'enseignement contribue à l'incorporation des connaissances et des techniques dans l'économie selon les valeurs et les normes qui régissent les rapports techniques et sociaux de la production. En conséquence, nous pouvons formuler notre deuxième proposition caractérisant notre approche de la qualification. *La qualification se forme et se détermine en dehors du travail, en particulier dans le cadre du système scolaire* qui constitue dans nos sociétés une étape décisive dans

la préparation au travail. *Simultanément cette qualification ne peut se manifester et se sanctionner que par rapport au travail.*

Cette formulation ne serait qu'un simple transfert de la sphère économique à celle de la formation, du jugement social porté sur les divers travaux et sur leur validation sociale, si elle n'était complétée par une troisième proposition susceptible d'éclairer cette relation, au-delà d'un simple déplacement de la difficulté. Celle-ci, comme nous avons tenté de le montrer dans notre dernier chapitre, ne peut prendre que la forme d'une *hypothèse générale se rapportant à une théorie de la valeur.*

Or la conception marxiste de la force de travail, considérée comme marchandise rémunérée à sa valeur d'usage, se voit souvent opposer l'objection de ne pouvoir précisément expliquer les différences de salaires suivant les qualifications. A l'appui de cette objection est invoqué l'argument selon lequel un travailleur qualifié n'aurait pas plus de besoins « physiques » qu'un autre et qu'en conséquence on ne peut en déduire des différences de rémunération. Et d'en conclure que la rétribution des travailleurs ne constitue pas la contrepartie des biens nécessaires pour vivre et se reproduire comme travailleur. Si cependant, comme l'avait déjà énoncé Marx, l'on comprend par « valeur d'usage de la force de travail » la quantité de biens nécessaires au travailleur suivant le niveau culturel et le développement historique des sociétés considérées, mais aussi comme étant variable suivant les groupes sociaux considérés, l'objection rapportée ci-dessus s'estompe. C'est ce dernier élément que nous avons voulu introduire dans l'analyse en développant les notions relatives aux modes de vie des travailleurs.

On doit en effet tenir compte de ce que la rémunération des ouvriers occupant des postes subalternes est en rapport avec le fait qu'ils sont en majorité jeunes, femmes ou immigrés et qu'il ne leur est pas reconnu le besoin d'assurer la formation de leurs descendants à un même niveau, par exemple, que des personnes exerçant des professions libérales ou des fonctions de cadre.

Mais la réfutation de l'objection ne s'arrête pas là. Les lectures parallèles des systèmes d'organisation du travail et des structures d'enseignement auxquelles nous nous sommes livré ont dégagé les fondements et les effets des différenciations hiérarchiques et sociales. Les différences qui en résultent sont inhérentes à la logique de valorisation du capital à l'œuvre dans le système social considéré et nous ne pouvons d'ailleurs qu'en observer les effets quantitatifs et qualitatifs sur le plan de la satisfaction culturelle et sociale des besoins des différents groupes sociaux. Ainsi, si l'on ajoute aux facteurs historiques et culturels admis pour expliquer le

caractère relatif des biens nécessaires à l'usage des travailleurs le critère des niveaux de consommation différentiels des groupes sociaux au sein d'une même société, qui se manifestent par la coexistence de modes de vie différents, nous pourrions également admettre l'hypothèse générale d'une théorie de la valeur fondée sur la logique de valorisation du capital.

L'ensemble de nos observations peut alors trouver une cohérence dans le cadre du rapport salarial. Ainsi peut-on accepter le rapport statistique établi par les économistes de l'éducation entre l'ordre des qualifications et les durées de formation des travailleurs, sans postuler pour autant la proportionnalité des écarts entre ces échelles. Le rapport existe, mais les différences sociales ne sont ni proportionnelles, ni réductibles à ce rapport.

En conséquence, notre démarche ne postule pas que le travail constitue la substance de la valeur, mais qu'il permet seulement sa mesure. En ce sens, cette mesure assure la régulation des échanges, c'est-à-dire la distribution des quantités et des qualités, définissant ainsi les qualifications.

Cette manière de situer la qualification, comme processus et non comme variation d'un ensemble de facteurs, a bien sûr des conséquences immédiates sur les transformations et les mouvements dont le travail est le siège. Nous avons ainsi rejeté les thèses qui faisaient de la qualification une entité stable et changeant en quelque sorte de réceptacle. Qualification du travailleur devenant qualification du travail où le travailleur se voit dépossédé de sa substance transférée à la machine. Le débat entre Friedmann et Naville sur l'automatisation éclaire singulièrement cette question. Nous ne partageons pas le point de vue suivant lequel le travail est une donnée naturelle qui a subi un accident historique ayant abouti à sa parcellisation, pour être ensuite recomposé grâce à l'automatisation. Tout au contraire, nous avons considéré le travail dans nos sociétés comme intrinsèquement salarié et envisagé sa transformation en fonction des « générations de capital » qu'il valorise. Le concept de « temps de travail socialement nécessaire » par lequel Marx désigne les conditions spécifiques de l'activité salariée comme une fraction du « travail abstrait » à un moment donné, exclut toute correspondance avec le travail passé qui mettait en œuvre des conditions de production différentes. En conséquence, dans notre démarche, ce n'est pas un même travail qui change de support technique mais le travail lui-même qui se transforme.

Cette perspective théorique de la qualification comporte également des conséquences très pratiques.

Il en est ainsi de toute la problématique des classifications d'emploi. On peut à présent attribuer les imperfections qui les caractérisent toutes,

non pas à des raisons techniques liées aux conditions matérielles de leur élaboration, mais à leur conception même. En effet, celles-ci imputent toujours le fondement de la différenciation des postes au contenu ou aux « exigences » des tâches. Nous avons tout au contraire considéré que l'origine de ces stratifications résidait en dehors de la sphère du travail.

Notre démarche affecte également les rapports entre travail, technique et société. Elle met en évidence que les technologies sont socialisées dès leur conception, que les fonctions organisationnelles sont incorporées à la machine, que celle-ci véhicule des formes d'organisation de la production puisqu'elle a été conçue dans cette perspective. En conséquence, le travail ne peut être compris comme une simple variable dépendante d'une évolution technique considérée comme donnée. Aussi la question traditionnelle qui consiste à demander « quels sont les effets de l'introduction de technologies nouvelles sur l'emploi » est-elle de notre point de vue toujours une mauvaise question. Elle doit être remplacée par une interrogation sur les conditions de la socialisation et partant de la maîtrise des technologies.

La qualification ne concerne pas seulement la gestion de la main-d'œuvre, comme dans l'exemple des classifications, et ne se limite pas aux conditions d'incorporation des connaissances et des techniques dans la production. Elle conditionne également la vision sociale que nous développons et singulièrement celle de la classe ouvrière. Les théories sociales récentes, qu'elles invoquent l'avènement d'une « nouvelle classe ouvrière » devenue technicienne et gestionnaire ou au contraire réduite aux tâches abrutissantes des ouvriers spécialisés ou des travailleurs immigrés, ou qu'elles se rallient aux discours sur l'émergence de la révolution scientifique et technique ou d'une société postindustrielle, se nourrissent toutes d'une définition de la qualification fondée sur le contenu des tâches.

Le modèle « fordiste », développé notamment par Aglietta, Boyer et Coriat, entraîne une représentation de la classe ouvrière qui s'appuie sur le même présupposé. Cette conception repose sur une transformation du procès de travail par incorporation des savoir-faire dans le système automatique des machines. Ces bouleversements, rendus possibles par l'organisation scientifique du travail conçue par Taylor et par la mécanisation du rythme de travail à travers les chaînes de production mise au point par Henry Ford, sont à la base des hausses de productivité considérables. Le travailleur se trouve en conséquence subordonné aux machines. Ainsi déqualifié et dévalorisé par la machine, il ne pourra qu'être dominé et n'opposera plus à l'organisation capitaliste du travail et de la société aucune alternative. En conséquence, sans identité profes-

sionnelle réelle, sa conscience de classe s'effritera. Même si les travailleurs développent des formes de résistance vis-à-vis de la dépossession qu'ils subissent et s'ils avancent des revendications économiques, une certaine passivité caractérisera toute démarche collective. En effet, la machine et l'organisation du travail favorisent et même organisent cette passivité en homogénéisant la main-d'œuvre. Écoutons cet industriel, inventeur français, qui écrivait déjà en 1870 : « les machines sont les plus puissants auxiliaires de la civilisation (...). Vous demandez au travailleur de l'intelligence, de l'habileté, tous les hommes en ont à différents degrés; cherchez les machines qui en demandent le moins possible, de façon que le premier venu puisse les conduire. Il arrive alors que le travailleur qui la conduit, gagnant bien sa vie et sachant qu'on peut le remplacer facilement, tiendra à garder sa place lucrative. Si, au contraire, comme dans une masse de parties actuelles, il sait que vous ne pouvez pas vous passer de lui à cause du métier qu'il sait, il vous pose toutes les conditions qu'il lui plaît, et vous êtes encore bien content, quand il daigne vous donner son travail »³.

Denis Poulot définit bien l'interchangeabilité des travailleurs et une rémunération assurant un pouvoir d'achat plus élevé et régulier comme les conditions d'un consensus social, qui est en même temps la représentation d'une classe ouvrière relativement homogène, passive, mais présentant une capacité de négociation importante pour des délégués capables de la réunir à travers des syndicats, partis, mutuelles et coopératives. Voilà donc énoncées, dès la deuxième moitié du XIX^e siècle, les bases mêmes du « compromis keynésien » que l'on qualifiera aussi de social-démocrate. Une classe ouvrière sans capacité réelle de propositions parce que dépossédée de son savoir-faire, mais pouvant accéder à l'existence sociale et politique à travers ses organisations. Si bien que le lien conventionnel et collectif qui permet aux travailleurs de peser sur leurs conditions de travail et de rémunération est aussi un profond rapport de sujétion.

A un Etat dominant des travailleurs atomisés, se substitue ainsi une domination par l'organisation des masses et une forme de socialisation de la production et de la consommation par l'intermédiaire de l'Etat. Le mouvement ouvrier trouve sa cohésion dans les intérêts liés à l'augmentation du niveau de vie et aux formes de sécurité et de garantie par rapport à l'incertitude des marchés. Les représentations de la classe ouvrière sont intimement liées à cette évolution. La passivité ouvrière résultera de la perte de sa « professionnalité », de la dépossession de son savoir-faire et sa capacité de négociation qui constitue sa force, résidera dans son homogénéité qui génère un espace de négociation pour ses délégués. Ainsi peuvent s'institutionnaliser « des intérêts multiplicateurs de réformisme

dans la classe ouvrière, même s'ils n'excluent pas pour autant des conflits de classe »⁴.

Mais si, comme le suppose déjà Proudhon, la classe ouvrière est naturellement réformiste, qu'elle est conduite à gérer l'Etat à travers ses organisations, que devient-elle lorsque, en période de crise, la bourgeoisie tend à la déposséder également de son projet réformiste en l'écartant du pouvoir et de la concertation ou en l'enfermant dans de telles contraintes que le prix de la crise soit payé en termes de chômage ou de réduction du pouvoir d'achat des salariés? C'est à ce point du raisonnement que beaucoup, à l'instar d'André Gorz, font leurs « Adieux au prolétariat ».

En fait, la vision de la classe ouvrière qui a prévalu dans l'après-guerre, s'articule autour du conflit central qui oppose les ouvriers aux employeurs. Paradoxalement, cependant, l'issue de ce conflit dépend finalement moins des partenaires en présence que de l'évolution du machinisme et de l'automation. Ou bien cette évolution accentuera la dépossession de l'ouvrier, vidant ainsi la classe ouvrière de sa substance, ou encore entraînera la recomposition du travail et de ce fait même la maîtrise de l'ouvrier sur son travail et ses conditions d'existence.

Ce débat qui concerne finalement les théories qui fondent les différentes conceptions de la classe ouvrière est ancien. Déjà, dans les années soixante, la thèse dominante consistait à voir dans la machine un instrument d'expropriation de l'ouvrier, même si l'on espérait, pour l'avenir, une recomposition du travail grâce à l'automation. C'est dans cette tradition dominée par Georges Friedmann que s'inscrit l'analyse de Freyssenet, par exemple, lorsqu'il décrit les stades de l'évolution du travail comme des étapes de l'appropriation de la qualification du travailleur par la machine. La qualification étant faite de qualités, celles-ci sont transférées à la machine, le capitalisme organisant ainsi la déqualification du plus grand nombre.

A l'opposé, Pierre Naville soutenait que la qualification ne pouvait être considérée comme une « chose » qui pourrait perdre ou gagner de la substance. Il la présentait comme une appréciation sociale de la valeur des travaux. Les situations de travail, tant qu'elles sont examinées de manière isolée des systèmes de formation et plus largement des modes de vie, ne peuvent rendre compte des qualifications, comme processus de socialisation. C'est pourquoi Naville attache une importance si grande à une mesure de la qualification par le temps de formation, car c'est la seule qui ait un sens social.

La distinction opérée par Pierre Naville entre les opérations effectuées par les machines d'un côté et par les ouvriers de l'autre a pour conséquence

de considérer que si les systèmes automatiques des machines assurent la recomposition d'opérations auparavant séparées, il n'en est pas de même pour les opérations effectuées par l'ouvrier.

La portée de ce débat dépasse incontestablement l'appréciation que l'on peut avoir vis-à-vis d'observations des situations de travail présentées en termes de « déqualification » ou de « requalification » des opérateurs. Ce qui est en cause, c'est la notion même de qualification, c'est-à-dire les conditions théoriques des observations permettant de comprendre des travaux qui valorisent des générations différentes de capital, non pas par un gain ou une perte de substance, mais en termes de socialisation. Il s'agit donc de saisir les transformations du travail comme résultat de mouvements incessants de déstructuration et de restructuration de rapports sociaux.

Dans sa version « classique » ou « social-démocrate », le salariat est perçu comme une catégorie maîtrisable, sinon déjà maîtrisée, par des réformes successives. La société salariale paraît cependant tellement générale qu'elle se trouve vidée de tout contenu. Elle est alors aisément identifiable à l'intérêt collectif qui, en l'occurrence, peut s'assimiler à l'intérêt national. Dans cette représentation nationale, le capital occupe une place bien restreinte, à la mesure d'ailleurs de la multinationalisation de la production. Dès lors, les problèmes sociaux se confondent avec les luttes de classement internes des différentes catégories de salariés.

Tout au contraire, si le salarié se différencie de l'artisan par la séparation de son outil et du produit de son travail, sa situation sera par définition instable. Considérer alors les tendances à la décomposition et à la recomposition de la classe ouvrière comme condition de son existence, c'est aussi définir le travail comme un rapport social caractérisé par les transformations du salariat. Dès lors, le travail sera dépendant, précaire, conditionnel et mouvant. C'est en renouant avec une pratique qui trouve justement, dans cette tendance profonde de séparation du travailleur de son travail, les conditions de son émancipation, que le mouvement ouvrier trouve son potentiel de contestation. Même si le temps du labeur qui façonne les modes de vie et tire sa signification en dehors du travail, ne peut être que contraint.

NOTES

¹ Tripier P., *Approches sociologiques du marché du travail, essai de sociologie de la sociologie (du travail)*, Thèse de doctorat ès lettres sous la direction de Claude Durand, Université de Paris VII, Sociologie, 1984.

² Rancière J., *Le philosophe et ses pauvres*, Fayard, Paris, 1983.

³ Denis Poulot, *Le sublime, ou le travailleur comme il est en 1870, et ce qu'il peut être*, Introduction d'Alain Cottureau, Maspéro, Paris, 1980, p. 406.

⁴ Buci-Glucksmann C., et Therborn G., *Le défi social-démocrate*, Paris, Maspéro, 1981, p. 120.

Index des auteurs cités

ADORNO T., 58.
ADRET, 244.
AGLIETTA M., 27, 37, 38, 48, 49, 50, 53, 58, 59, 267, 296, 300, 301, 302, 307, 316.
ALALUF M., 158, 227.
AMIOT M., 155, 160.
AZOUVI A., 228.
BARBICHON G., 57.
BARRIER C., 136.
BECKER G., 132.
BEKERMAN G., 37, 38.
BENOIT-GUILBOT O., 159.
BENUSSAN G., 158.
BISSERET N., 134.
BLAUG M., 110, 132.
BOLLE DE BAL M., 78.
BOLTANSKI L., 98, 101, 112, 133, 202, 250, 254, 266, 267.
BOUDON R., 117, 118, 134.
BOULIN J.Y., 158.
BOURDIEU P., 95, 99, 115, 116, 117, 133, 134, 158, 296, 306, 307.
BOYER R., 38, 267, 316.
BRAVERMANN H., 58, 59, 244.
BRUWIER M., 63, 64, 79, 255, 310.
BUCI-GLUCKSMANN C., 319.
CACERES B., 37.
CAMPAGNAC E., 293.
CARAEL M., 133.
CHLEPNER B. S., 79, 80.
CORIAT B., 49, 58, 182, 203, 213, 223, 225, 226, 227, 228, 245, 277, 282, 292, 316.
COTTEREAU A., 319.

COULON M., 90, 100.
 DADOY M., 17.
 DAUBIGNEY J. P., 110, 132.
 DAVIS L. E., 54, 59.
 DEBOUZY M., 25, 37.
 DE BRIER Cl., 261, 287, 291.
 DEHOVE G., 63, 79.
 DEJEAN C., 58.
 DE RONGÉ A., 261, 287, 291.
 DESCHUTTER R., 189, 203, 292.
 DESOLRE G., 40.
 DE TERSAC G., 51, 59.
 DE VROEY M., 304, 307.
 D'HONDT J., 63, 64, 79, 255, 310.
 D'HOOGH C., 80.
 DOFNY J., 57.
 DOLLEANS E., 63, 79.
 DOMB I., 158.
 DOUCY A., 148, 159.
 DUBAR Cl., 116, 132, 133, 134.
 DUBET F., 231, 232, 242, 243, 244, 279, 292.
 DUMONT J. P., 244.
 DURAND C., 57, 58, 159, 244.
 DURAND M., 244.
 DURKHEIM E., 48, 57, 58, 123, 126.
 EICHER J. C., 132.
 ENGELS F., 68, 80.
 FORD H., 316.
 FOURIER Ch., 58.
 FRANKEL H., 57.
 FRANKLIN B., 109.
 FREYSSINET M., 204, 271, 272, 273, 274, 275, 291, 292, 298, 301, 302, 307, 318.
 FRIEDMANN G., 13, 14, 24, 29, 37, 44, 57, 103, 104, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125,
 126, 127, 128, 129, 130, 131, 134, 135, 136, 137, 142, 143, 149, 153, 158, 159, 273, 286, 293,
 315, 318.
 GALBRAITH J. K., 133.
 GAUDEMAR J.P. (de), 57, 214, 228, 288, 292.
 GELINIER O., 267.
 GIRARD R., 300, 301, 302, 307.
 GODELIER M., 24, 27, 37, 38.
 GOLDMANN L., 15, 17.
 GORZ A., 47, 57, 58, 159, 292, 317.
 GOTGROVE S., 59.
 GRELL P., 227, 261, 287, 291.
 GRIGNON C., 88, 100, 101.
 GROSSIN W., 26, 28, 37, 38.
 GURVITCH G., 137.
 HABERMAS J., 58.
 HALLAK J., 132.
 HANSOTTE G., 63, 64, 79, 255, 310.

HASQUIN H., 212, 213, 216, 227, 228.
HAUBTMANN P., 38, 39.
HERZBERG F., 33, 34, 39, 40, 53, 54, 135.
HODGSKIN Ch., 292.
HOGGART R., 36, 40.
HORKHEIMER M., 58.
HUIBAN J. P., 158.
ILLICH I., 244.
JAHODA M., 158.
JALLADE J. P., 227.
JANNE H., 101.
KNULST W. P., 146, 158.
LABISCH G., 158.
LABRUYERE C., 215, 228.
LAFONT J., 191, 197.
LAUTIER B., 304, 307.
LAZARFELD P., 142, 158.
LEBORGNE D., 191, 197.
LEBRUN P., 63, 64, 66, 79, 255.
LEDRUT R., 140, 158, 245.
LEFORT Cl., 101.
LEFRANC G., 31, 39.
LEVY-GARBOUA L., 101, 109, 132.
LINHART D., 146, 158, 160, 292, 293.
LINHART R., 50, 51, 58.
LIPIETZ A., 301, 302, 305, 307, 308.
LOJKINE J., 284, 292.
LOOS J., 158.
LUTZ B. 57, 227.
MALLET S., 133, 229, 244.
MAN H. (de), 33, 34, 38, 39, 40.
MARCUSE H., 58.
MARGLIN S., 57.
MARTENS A., 227.
MARX K., 14, 15, 23, 29, 30, 31, 32, 36, 37, 39, 40, 42, 43, 47, 67, 68, 80, 87, 100, 105, 118,
123, 124, 125, 130, 131, 135, 136, 137, 140, 155, 160, 274, 275, 292, 300, 301, 302, 303, 304,
305, 307, 314, 315.
MATAGNE L., 81, 100.
MAURICE M., 228, 251, 253, 254, 255, 262, 264, 266, 267, 268, 292.
MAYO E., 51, 52, 59, 124, 135.
MEYER D., 203.
MICHAUX C., 227.
MICHON F., 213, 214, 217, 219, 227, 231.
MINC A., 144, 158.
MISSIKA J. L., 203.
MODEN J., 245.
MOLITOR M., 261, 287, 291.
MONATERI J. Ch., 180, 202.
MOSCOVICI S., 57.
MOUY P., 292.

NAGELS J., 38.
 NAVILLE P., 13, 14, 22, 27, 29, 37, 38, 40, 43, 44, 47, 57, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108,
 128, 130, 131, 132, 135, 136, 137, 151, 153, 156, 157, 159, 160, 188, 190, 254, 272, 276, 277,
 285, 292, 299, 315, 318.
 NEUVILLE J., 62, 70, 78, 80, 81.
 NEY S., 133.
 ORLEAN A., 37, 296, 300, 301, 302, 307.
 OSSANDON M., 132.
 PASSERON J. C., 99, 115, 116, 117, 133, 134, 296.
 PASTRE O., 203, 291.
 PASTUR P., 73.
 PHARO P., 257, 268, 293.
 PIORE M., 207, 211, 214, 223, 225, 227, 228, 244, 267.
 POPPER K., 117.
 POULOT D., 90, 100, 317, 319.
 PRESTAT C., 57.
 PRIGOGINE I., 38, 301, 307.
 PROUDHON P. J., 14, 15, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 39, 42, 43, 45, 46, 47, 57, 58, 59, 67, 68,
 83, 98, 123, 124, 125, 126, 136, 137, 298, 299, 300, 305, 317.
 PROVISOR H., 204.
 RANCIERE J., 7, 311, 319.
 REYNAUD J. D., 57, 128, 129, 130, 137.
 RHENMAN E., 59.
 RICARDO D., 105.
 ROLLAND J. L., 73, 81, 95, 100.
 ROLLE P., 14, 17, 23, 34, 37, 40, 47, 51, 52, 56, 58, 59, 99, 101, 126, 127, 134, 136, 137, 152,
 153, 154, 159, 160, 234, 245, 263, 265, 268, 288, 292, 293, 297, 298, 299, 304, 305, 307, 308.
 ROSANVALLON P., 143, 144, 147, 158.
 ROUSSELET J., 244.
 SAHLINS M., 24, 37.
 SAINT-SIMON P. H., 58.
 SCHULTZ T., 132.
 SCHWARTZ B., 101.
 SELLIER F., 228, 251, 253, 254, 255, 262, 264, 266, 267, 268, 292.
 SERRES M., 22, 37.
 SHINN T., 268.
 SILVESTRE J. J., 110, 132, 228, 251, 253, 254, 255, 262, 264, 266, 267, 268, 292.
 SLOOVER J., 245.
 SMITH A., 33, 42, 43, 45, 57, 58, 104, 105, 131, 132.
 STENGERS I., 38, 268, 301, 307.
 STROOBANTS M., 189, 203, 240, 245, 256, 268, 284, 292.
 STOFFAES C., 203.
 TABARY-TAVEAU L., 293.
 TAYLOR F. W., 52, 120, 123, 263, 316.
 TAYLOR J. C., 59.
 THERBORN G., 319.
 TORTAJADA R., 304, 307.
 TOURAINA A., 13, 47, 57, 128, 139, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 158, 159, 160, 231,
 232, 233, 242, 243, 244, 268, 278, 292.
 TOURREAU R., 146, 158.

TREANTON J. R., 158.
TRIPIER P., 54, 59, 263, 265, 268, 288, 292, 293, 297, 307, 308, 319.
TRUEL J. L., 203.
VAIZEY J., 132.
VANHEERSWYNGHEL A., 202, 268.
VELTZ P., 287, 293.
VERCLEYEN J., 81, 100.
WERY A., 227.
WIEVIORKA M., 231, 232, 242, 243, 244, 278, 292.
WILLENER A., 57.
YERNAUX J., 216.
ZARADER R., 203.
ZEISEL H., 158.

Bibliographie citée

- ADRET, *Travailler deux heures par jour*, Paris, Seuil, 1977.
- AGLIETTA M., *Régulation et crises du capitalisme — L'expérience des Etats-Unis*, Calmann-Lévy, Paris, 1976.
- AGLIETTA M., et ORLEAN A., *La violence de la monnaie*, P.U.F., Paris, 1982.
- ALALUF M., DESMAREZ P., et DOMB I.W., « Life patterns of poorly educated young unemployed people in the Charleroi region », in *Growing up without Work — Two Case Studies*, European Center for Work and Society, Vangorcum, Assen, 1983, pp. 57 à 97.
- ALALUF M., et MICHAUX C., *Problèmes d'emploi et de chômage dans la région de Charleroi*, Rapport de recherche, C.E.P.E.C., Bruxelles, 1977.
- AMIOT M., « L'intervention sociologique, la science et la prophétie », in *Sociologie du travail*, n° 4, octobre-décembre 1980, pp. 415 à 424.
- AZOUVI A., « Théorie et pseudo-théorie: le dualisme du marché du travail », in *Critiques de l'Economie Politique*, nouvelle série, n° 15, 1981, pp. 3 à 52.
- BARBICHON G., et MOSCOVICI S., « Modernisation des mines, conversion des mineurs, étude sur les conséquences psychologiques et sociales de la modernisation des charbonnages du Centre-Midi », in *Revue du Travail*, juillet-septembre 1962.
- BARRIER C., « Production en continu, répartition des tâches et adaptabilité de l'entreprise », in *Cahiers d'étude de l'automation et des sociétés industrielles*, n° 3, 1962.
« Notes en marge de celles de Jean LOJKINE: à propos de l'automation à la japonaise », in *Sociologie du travail*, n° 1, 1983, pp. 63 à 78.
- BECKER G., *Human Capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, N.Y. Princeton University Press, Princeton 1964.
- BECKERMAN G., *Vocabulaire du marxisme*, P.U.F., Paris, 1981.
- BENOIT-GUILBOT O., et DURAND C., « De la théorie à la recherche: 'la conscience ouvrière' de A. TOURAINE », in *Sociologie du travail*, n° 2, avril-juin 1967, pp. 210 à 215.
- B.I.P.E., *La prévision technologique à long terme dans le bâtiment*, 2 tomes, Paris, 1973 et 1974.
Le rôle des biens d'équipement dans l'exercice de l'effet de domination technologique, Paris, avril 1975.

- Les conséquences de l'industrialisation ouverte sur la main-d'œuvre du bâtiment*, Paris, 1977.
La prévision technologique à long terme de la construction de logements. Nouvelles perspectives après la crise, Paris, 1978.
- BISSERET N., *Les inégaux ou la sélection universitaire*, P.U.F., Paris, 1974.
- BLAUG M., *Introduction to the economics of education*, Penguin Books, London, 1970.
 « La signification de la corrélation éducation-salaire », in *Revue Economique*, n° 6, novembre 1971, pp. 913 à 942.
- BOLLE DE BAL M., et DEJEAN C., *Le salaire à la production. Formes nouvelles et fonctions sociologiques*, Ed. de l'Institut de Sociologie de l'U.L.B., Bruxelles, 1966.
- BOLTANSKI L., *Les cadres, la formation d'un groupe social*, Ed. de Minuit, Paris, 1982.
- BOUDON R., *Effets pervers et ordre social*, P.U.F., Paris, 1977.
- BOURDIEU P., *Questions de sociologie*, Ed. de Minuit, Paris, 1980.
- BOURDIEU P., et PASSERON J.C., *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Ed. de Minuit, Paris, 1970.
- BOYER R., « Les transformations du rapport salarial dans la crise », in *L'emploi. Enjeux économiques et sociaux*, Colloque de Dourdan, Maspéro, Paris, 1982, pp. 80 à 102.
- BRAVERMANN H., *Travail et capitalisme monopoliste: la dégradation du travail au XX^e siècle*, Maspéro, Paris, 1976.
- BUCI-GLUCKSMANN C., et THERBORN G., *Le défi social-démocrate*, Paris, Maspéro, 1981.
- CACERES B., *Loisirs et travail du moyen âge à nos jours*, Seuil, Paris, 1973.
- CAMPAGNAC E., et TABARY-TAVEAU L., *Modes de vie: nouveaux quotidiens ouvriers*, Plan construction, Paris, 1980.
- C.E.D.E.F.O.P., *Rapports entre la formation et l'emploi, leurs conséquences pour les politiques de formation professionnelle et de marché du travail — Une étude franco-allemande*, Berlin, 1979.
- C.E.F.I.C., *Formation professionnelle pour l'industrie chimique dans les pays membres de la Communauté européenne. Aperçu général*, Bruxelles, 1979.
- CHLEPNER B. S., *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Ed. de l'Université de Bruxelles, Bruxelles, 1972 (1^{ère} édition, 1956).
- COLLOQUE DE DOURDAN, *La division du travail*, Ed. Galilée, Paris, 1978.
L'emploi, enjeux économiques et sociaux, Maspéro, Paris, 1982.
- CORRIAT B., *Science, technique et capital*, Seuil, Paris, 1976.
 « Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries de process », in *La division du travail, colloque de Dourdan*, Galilée, Paris, 1978, pp. 109 à 124.
 « Ouvriers et automates, procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail », in GAUDEMAR J.P. (de), *Usines et ouvriers, figures du nouvel ordre productif*, Maspéro, Paris, 1980, pp. 41 à 76.
Relations industrielles, rapport salarial et régulation: l'inflexion néo-libérale, E.R.A. — C.N.R.S., Paris, mai 1981.
La robotique, Ed. La Découverte, Paris, 1983.
- COULON M., *Quelques réflexions sur le passé et le présent de l'enseignement technique*, Ed. Georges Thône, Liège, 1950.
- DADOY M., *Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail et politiques du personnel*, C.N.R.S., Paris, 1976.
- DAUBIGNEY J.P., et SILVESTRE J.J., « Note sur la signification de la corrélation éducation-salaire », in *Revue Economique*, n° 3, mai 1973, pp. 505 à 508.
- DAVIS L.E., et TAYLOR J.C., *Design of jobs*, Penguin Modern Management Readings, Handmondsworth, 1972.

- DEBOUZY M., « Aspects du temps industriel aux Etats-Unis au début du XIX^e siècle », in *Cahiers internationaux de sociologie*, juillet-décembre 1979, vol. LXVII, pp. 197 à 220.
- DE RONGE A., DE BRIER C., et GRELL P., *Travail et demandes sociales: rapport entre milieu de travail et milieu extra professionnel*, Programme national de recherches en sciences sociales, Programmation de la politique scientifique, Bruxelles, 1981.
- DE SCHUTTER R., et STROOBANTS M., *Les perspectives d'emploi dans la chimie européenne*, Rapport de recherche réalisé dans le cadre du projet FAST, programme travail et emploi de la C.E.E. et des services de la Programmation de la politique scientifique en Belgique, C.E.P.E.C., Bruxelles, 1981.
- DÉSOLRE G., « Henri de Man et le marxisme, critique critique de la critique », in *Revue européenne des sciences sociales et cahiers Vilfredo Pareto*, tome XII, n° 31, 1974, pp. 36 à 62.
- DÉ TERSSAC G., « La régulation opérée par les ouvriers dans les industries à processus continu », in *La division du travail*, colloque de Dourdan, Galilée, Paris, 1978, pp. 33 à 46.
- DÉ VROEY M., « La théorie du salaire. Une comparaison des visions néoclassique et marxiste », in *Contradictions*, n° 27-28, 1981, pp. 105 à 122.
- D'HOOGH C., *Problèmes économiques de l'enseignement*, C.E.P.S.P.T., Bruxelles, 1963.
- DOFNY J., DURAND C., REYNAUD J.D., et TOURAINE A., *Les ouvriers et le progrès technique*, Armand Colin, Paris, 1966.
- DOLLEANS E., et DEHOVE G., *Histoire du travail en France*, 2 tomes, Ed. Domat Montchrestien, Paris, 1953.
- DOLLEANS E., *Histoire du mouvement ouvrier*, 3 tomes, librairie Armand Colin, Paris, 1953 (1^{ère} édition, 1936).
- DOUCY A., « Sociologie du travail et socialisme », in *Socialisme*, n° 40, 1960, pp. 446 à 461. *Economie sociale*, Ed. de l'Institut de Sociologie de l'U.L.B., Bruxelles, 1966.
- DUBAR C., *Formation permanente et contradictions sociales*, Editions sociales, Paris, 1980.
« A propos des fonctions de la formation continue en France, interprétations et confrontations théoriques », in *Cahiers Lillois d'économie et de sociologie*, n° 1, 1983, pp. 51 à 58.
- DUMONT J.P., *La fin des O.S. ?*, Mercure de France, Paris, 1973.
- DURAND C., *Le travail enchaîné*, Paris, Seuil, 1978.
« Avant propos », in *La division du travail*, Colloque de Dourdan, Galilée, Paris, 1978, pp. 11 à 14.
« Les ouvriers et le progrès technique: Mont-Saint-Martin vingt ans après », in *Sociologie du Travail*, n° 1, 1980, pp. 9 à 21.
- DURAND C. et M., *De l'O.S. à l'ingénieur*, Ed. Ouvrières, Paris, 1971.
- DURAND C., PRESTAT L., et WILLENER A., *Travail, salaires, production*, Mouton, Paris, 1971.
- DURKHEIM E., *De la division du travail social*, P.U.F., Paris, 1973, (1^{ère} édition, 1930).
- EICHER J.C., LEVY-GARBOUA L., et alii, *Economique de l'éducation*, Economica, Paris, 1979.
- FEDERATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE CATHOLIQUE, *Résultats d'une enquête menée dans les écoles professionnelles de l'enseignement libre catholique de Belgique francophone engagées dans la réforme de l'enseignement professionnel*, Service pédagogique, Enseignement professionnel coordination, année scolaire 1981-1982, Bruxelles, mai 1982.
- FETSCHER I., VANDOR I., KOUASSIGAN G., LEFORT C., RICHELLE M., SENNET R., et alii, *Former l'homme ?*, A la Bâconnière, Neuchâtel, 1979.
- FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL, *Le travail posté dans la Communauté européenne — Le secteur de l'industrie*, Dublin, 1981.

- FREYSSENET M., *La division capitaliste du travail*, Savelli, Paris, 1977.
- FRIEDMANN G., *Villes et campagnes. Civilisation urbaine et civilisation rurale*, Ed. Armand Colin, Paris, 1953.
- Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, Paris, 1955 (édition revue).
- Le travail en miettes*, Gallimard, Paris, 1956.
- « Proudhonien? Optimiste? », in *Sociologie du Travail*, n° 4, 1962, pp. 395 à 398.
- Où va le travail humain?*, Gallimard, Paris, 1963, (édition revue — 1^{ère} édition, 1950).
- « Tendances d'aujourd'hui, perspectives de demain », in FRIEDMANN et NAVILLE, *Traité de sociologie du travail*, tome 1, Ed. Armand Colin, Paris, 1970, (1^{ère} édition, 1962), pp. 367 à 395.
- « L'objet de la sociologie du travail », in FRIEDMANN et NAVILLE, *Traité de sociologie du travail*, tome 1, Ed. Armand Colin, Paris, 1970, (1^{ère} édition, 1962), pp. 11 à 34.
- 7 études sur l'homme et la technique*, Gonthier, Paris, 1966.
- La puissance et la sagesse*, Gallimard, Paris, 1970.
- Ces merveilleux instruments*, Gonthier, Paris, 1979.
- FRIEDMANN G., et NAVILLE P., *Traité de sociologie du travail*, tome 1 et 2, Ed. Armand Colin, Paris, 1970, (1^{ère} édition, 1962).
- FRIEDMANN G., et REYNAUD J.D., « Sociologie des techniques de production et du travail », in GURVITCH G., *Traité de sociologie*, tome 1, P.U.F., Paris, 1962, (2^{ème} édition corrigée, 1^{ère} édition, 1958), pp. 499 à 511.
- FRIEDMANN G., et TREANTON J.R., « Vie de travail et hors travail, industrie et société », in GURVITCH G., *Traité de sociologie*, tome 1, Paris, 1962.
- GALBRAITH J.K., *The affluent society*, Hannish Hamilton, London, 1958.
- GAUDEMAR J.P. (de), *Usines et ouvriers, figures du nouvel ordre productif*, Maspéro, Paris, 1980.
- « Le troisième âge de l'usine? », in *Usines et ouvriers, figures du nouvel ordre productif*, Maspéro, Paris, 1980, pp. 7 à 11.
- GELINIER O., *Stratégie sociale de l'entreprise*, Ed. hommes et techniques, Paris, 1976.
- GIRARD R., *La violence et le sacré*, Grasset, Paris, 1972.
- GODELIER M., « Le travail et ses représentations, memorandum pour une enquête », in *Non! Repères pour le socialisme*, n° 4, novembre-décembre 1980, pp. 34 à 47.
- L'idéal et le matériel*, Fayard, Paris, 1984.
- GOLDMANN L., *Sciences humaines et philosophie*, Gonthier, Paris, 1966.
- GORZ A., *Critique de la division du travail*, Seuil, Paris, 1973. *Adieux au prolétariat*, Ed. Galilée, Paris, 1980.
- GRELL P., et WERY A., « Le concept de pauvreté », in *Courrier hebdomadaire du C.R.I.S.P.*, n° 771, Bruxelles, septembre 1977.
- GRIGNON C., *L'ordre des choses. Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Ed. de Minuit, Paris, 1971.
- GROSSIN W., *Le travail et le temps*, Anthropos, Paris, 1969.
- GOTGROVE S., *The nylon spinners*, Allen and Unwin, London, 1971.
- GURVITCH G., *Traité de sociologie*, 2 tomes, P.U.F., Paris, 1962 (1^{ère} édition, 1958).
- HABERMAS J., *La technique et la science comme idéologie*, Gonthier, Paris, 1973, (édition allemande, 1968).
- HALLAK J., *A qui profite l'école?*, P.U.F., Paris, 1974.
- HASQUIN H., *Une mutation: le « pays de Charleroi » aux XVII^e et XVIII^e siècles*, Ed. de l'Institut de Sociologie de l'U.L.B., Bruxelles, 1971.
- HAUBTMANN P., *Proudhon, Marx et la pensée allemande*, Presses universitaires de Grenoble, 1981.

- HERZBERG F., *Work and the nature of man*, World Publishing co., Cleveland, 1966, traduction française : *Le travail et la nature de l'homme*, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1971.
- HOGGART R., *La culture du pauvre*, Ed. de Minuit, Paris, 1970.
- ILLICH I., *Le chômage créateur*, Seuil, Paris, 1977.
- I.R.E.P., *La division du travail et la stratégie de structuration de l'emploi des groupes industriels*, Rapport de recherche, 6 fascicules, Grenoble, 1979.
- JALLADE J.P., *Emploi et chômage en Europe*, Economica, Paris, 1981.
- JANNE H., « Les classes sociales : l'approche marxiste et la notion sociologique d'outgroup », in *Cahiers internationaux de Sociologie*, juillet-décembre 1960, pp. 75 à 89.
Le système social. Essai de théorie générale, Ed. de l'U.L.B., Bruxelles, 1968.
- KNULST W.P., *Een weektijd*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 1977.
- LABICH G., et BENUSSAN G., *Dictionnaire critique du marxisme*, P.U.F., Paris, 1982.
- LABRUYERE C., *Le site, lieu d'émergence de nouveaux rapports sociaux*, C.E.R.S., Aix-en-Provence, 1981, 30 pp.
- LAFONT J., et LEBORGNE D., « L'artisanat du bâtiment : un monde en transition », in *Economie et statistique*, n° 55, avril 1974, pp. 3 à 24 et n° 56, mai 1974, pp. 17 à 27.
- LAUTIER B., et TORTAJADA R., *Ecole, force de travail et salariat*, Presses universitaires de Grenoble et Maspéro, Paris, 1978.
- LAZARFELD P., JAHODA M., et ZEISEL H., *Les chômeurs de Marienthal*, Ed. de Minuit, Paris, 1981.
- LEBRUN P., « Les étapes techniques et économiques de la dialectique Université-Région », in *L'université et la région*, édité par le Direction générale de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, Bruxelles, 1981, pp. 23 à 44.
- LEBRUN P., BRUWIER M., D'HONDT J., et HANSOTTE G., « Essai sur la révolution industrielle en Belgique, 1770-1847 », in *Histoire quantitative et développement de la Belgique au XIX^e siècle*, 2^{ème} édition, Bruxelles, 1981.
- LEDRET R., *Sociologie du chômage*, P.U.F., Paris, 1966.
- LEFORT C., « Formation et autorité », in *Former l'homme?*, Ed. à la Baconnière, Neuchâtel, 1979, pp. 99 à 117.
- LEFRANC G., *Histoire des doctrines sociales dans l'Europe contemporaine*, 2 tomes, Aubier-Montaigne, Paris, 1966.
- LINHART D., *L'appel de la sirène, l'accoutumance au travail*, Le Sycomore, Paris, 1981.
 « Pour une prospective du travail », in *Sociologie du travail*, n° 2, 1982, pp. 178 à 191.
- LINHART D., et TOURREAU R., « Mon vendredi, qui gagne au change? », in *Revue française des affaires sociales*, n° 1, mars 1981, pp. 139-160.
- LINHART R., *L'établi*, Ed. de Minuit, Paris, 1978.
 « Procès de travail et division de la classe ouvrière », in *La division du travail, colloque de Dourdan*, Ed. Galilée, Paris, 1978, pp. 21 à 32.
- LIPIETZ A., *Le monde enchanté. De la valeur à l'envol inflationniste*, Maspéro, Paris, 1983.
- LOJKINE J., « Crise et renouveau de la sociologie du travail (à propos du paradigme techniciste) », in *Sociologie du Travail*, n° 2, 1982, pp. 192 à 206.
- LUTZ B., et WILLENER A., *Niveau de mécanisation et mode de rémunération*, C.E.C.A., Luxembourg, 1960.
- MALLET S., *La nouvelle classe ouvrière*, Ed. du Seuil, Paris, 1963.
- MAN H. (de), *Au pays du taylorisme*, Ed. Le Peuple, Bruxelles, 1919.
Au-delà du marxisme, Paris, Seuil, 1974 (1^{ère} édition allemande, 1926).
La joie au travail, Librairie Félix Alcan, Paris, 1935.
Après coup, Ed. de la Toison d'Or, Bruxelles, 1941.
- MARGLIN S.A., « Origines et fonctions de la parcellisation des tâches ; à quoi servent les patrons? », in GORZ A., *Critique de la division du travail*, Seuil, Paris, 1973, pp. 41 à 81.

- MARTENS A., *Les immigrés, flux et reflux d'une main-d'œuvre d'appoint*, Ed. Vie Ouvrière et Presses universitaires de Louvain, Louvain, 1976.
- MARX K., *Le Capital*, Ed. Sociales, Paris, 1948, 8 tomes.
- Fondements de la critique de l'économie politique*, Anthropos, Paris, 1968, 2 tomes.
- MARX K., et ENGELS F., *Manifeste du Parti communiste*, Ed. Sociales, Paris, 1962 (1^{ère} édition, 1847).
- Critiques des programmes de Gotha et d'Erfurt*, Editions Sociales, Paris, 1981.
- MATAGNE L., et VERCLEYEN J., *Enseignement professionnel et apprentissage*, Centrale du P.E.S. de Belgique, Bruxelles, 1938.
- MAURICE M., SELLIER F., et SILVESTRE J.J., *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, P.U.F., Paris, 1982.
- MAYO E., *The human problems of an industrial civilisation*, MacMillan, New York, 1933.
- MICHON F., *Une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail*, Séminaire du Travail — Equipe de recherche associée, n° 88, C.N.R.S.-S.E.T., Paris, mai 1981.
- MINC A., « La fin du plein emploi: accident ou fatalité? », in *Le débat*, n° 2, juin 1980, pp. 3 à 14.
- MISSIKA J.L., PASTRE O., MEYER D., TRUEL J.L., ZARADER R., et STOFFAES C., *Informatisation et emploi, menace ou mutation?*, la Documentation française, Paris, 1981.
- MODEN J., et SLOOVER J., *Le patronat belge*, C.R.I.S.P., Bruxelles, 1980.
- MONATERI J.C., *L'industrie chimique en France*, I.R.E.P., Grenoble, 1979.
- MOSCOVICI S., « Reconversion industrielle et changements sociaux. Un exemple: la chapellerie dans l'Aude », in *Cahiers de la Fondation nationale des sciences politiques*, n° 182, Armand Colin, Paris, 1961.
- MOUY P., *Formation et insertion professionnelle, le cas des jeunes ouvriers qualifiés*, thèse de 3^e cycle en sciences économiques, Université des Sciences Sociales de Grenoble, 1982.
- NAGELS J., *Travail collectif et travail productif dans l'évolution de la pensée marxiste*, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1974.
- NAVILLE P., *Théorie de l'orientation professionnelle*, Gallimard, Paris, 1972, (1^{ère} édition, 1945).
- Psychologie, marxisme, matérialisme*, Ed. Marcel Rivière, Paris, 1948.
- Essai sur la qualification du travail*, Ed. Marcel Rivière, Paris, 1956.
- L'automatisme et le travail humain*, C.N.R.S., Paris, 1961.
- « Nouvelles recherches sur la division du travail », in *Cahiers d'étude de l'automatisme et des sociétés industrielles*, n° 3, 1962.
- « Division du travail et répartition des tâches », in FRIEDMANN et NAVILLE, *Traité de Sociologie du travail*, vol. 1, Ed. Armand Colin, Paris, 1970, (1^{ère} édition, 1962), pp. 371 à 386.
- Vers l'automatisme social*, Gallimard, Paris, 1963.
- « Réflexions à propos de la division du travail », in *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automatisme*, n° 5, 1963, pp. 323 à 344.
- Le nouveau léviathan 1: de l'aliénation à la jouissance*, Anthropos, Paris, 1967, (1^{ère} édition, 1957).
- Temps et technique*, Librairie Droz, Genève, 1972.
- « Temps, travail et loisir », in *Sociologie du Travail*, décembre 1980, n° 4, pp. 431 à 448.
- Sociologie et logique*, P.U.F., Paris, 1982.
- NEUVILLE J., *La condition ouvrière au XIX^e siècle*, 2 tomes, Ed. Vie Ouvrière, Bruxelles, 1976.
- OSSANDON M., « Une mise au point sur la place de l'éducation dans les théories du marché du travail », in *Critique Régionale*, n° 7, 1982, pp. 98 à 139.
- PASTRE O., *L'informatisation et l'emploi*, La Découverte, Paris, 1983.

- PHARO P., « Soumission ou détournement: l'efficacité pratique des savoirs sociaux », in *Critiques de l'économie politique*, n° 23-24, 1983, pp. 86 à 100.
- PIORE M., « Dualism in the labor market. A response to uncertainty and flux. The case of France », in *Revue Economique*, vol. 19, n° 1, janvier 1978, pp. 26 à 48.
« Segmentation et marché du travail aux Etats-Unis », in *Emploi et chômage en Europe*, sous la direction de JALLADE J.P., Economica, Paris, 1981, pp. 263 à 268.
- PIRENNE H., *Histoire de Belgique*, tome VII, Ed. Maurice Lamertin, Bruxelles, 1932.
- POULOT D., *Le sublime*, Maspéro, Paris, 1980, (1^{ère} édition, 1870).
- PRIGOGINE I., et STENGERS I., *La nouvelle alliance*, Paris, Gallimard, 1979.
- PROUDHON P.J., *De la création de l'ordre dans l'humanité*, A. Lacroix et Cie Ed., Paris, 1873, (1^{ère} édition, 1843).
- PROVISOR H., *Faut-il aller plus avant dans l'industrialisation du logement?*, Rapport de recherche du Ministère de l'Environnement et du Cadre de Vie et de l'Institut de recherche économique et de planification de l'Université des Sciences Sociales de Grenoble, Grenoble, 1978.
- RANCIERE J., *Le philosophe et ses pauvres*, Fayard, Paris, 1983.
- Rapport sur l'enseignement industriel présenté aux Chambres législatives le 2 avril 1867 par M. le Ministre de l'Intérieur, Années 1861-1866*, Ed. Fr. Gobbaert, Bruxelles, 1867.
- Rapport sur l'état de l'enseignement industriel et professionnel en Belgique présenté aux Chambres législatives le 2 janvier 1879 par M. le Ministre de l'Agriculture, de l'Industrie, et des Travaux Publics, Années 1880-1884*, Ed. Fr. Gobbaert, Bruxelles, 1886.
- Rapport sur l'état de l'enseignement industriel et professionnel en Belgique présenté aux Chambres législatives le 2 janvier 1879 par M. le Ministre de l'Intérieur*, Ed. Fr. Hayez, Bruxelles, 1879.
- Rapport sur la situation de l'enseignement industriel et professionnel en Belgique, présenté aux Chambres législatives par M. le Ministre de l'Industrie et du Travail — Années 1884-1896*; Office de publicité et société belge de librairie, Bruxelles, 1897.
- Rapport sur la situation de l'enseignement technique en Belgique, présenté aux Chambres législatives par M. le Ministre de l'Industrie et du Travail — Années 1897-1901*, Office de publicité et société belge de librairie, Bruxelles, 1903, 2 tomes.
- Rapport général sur la situation de l'enseignement technique en Belgique, présenté aux Chambres législatives par M. le Ministre de l'Industrie et du Travail — Années 1902-1910*, Office de publicité et société belge de librairie, Bruxelles, 1912.
- RHENMAN E., *Industrial democracy and industrial management*, Tavistock, London, 1968.
- ROLLAND J., *Enseignement technique*, Labor, Bruxelles, 1949.
- ROLLE P., *Introduction à la sociologie du travail*, Larousse, Paris, 1971.
« L'homme, la société et le milieu technique », in *L'année sociologique*, vol. 23, 1972, pp. 512 à 514.
« A l'origine de la sociologie du travail, Proudhonisme et Marxisme », in *Le travail et sa sociologie*, L'Harmattan, Patis, 1985.
« Piétinement et répétitions », in *Sociologie du Travail*, n° 1, 1983, pp. 117-118.
« Le capitalisme perpétuel », in *En Jeu*, n° 11, avril 1984.
« Ces robots de rêve... », in *En Jeu*, n° 14, juillet-août 1984.
« Y a-t-il encore une classe ouvrière », in *En jeu*, n° 17, novembre 1984.
- ROLLE P., TRIPIER P., et alii, *Le mouvement des qualifications*, Rapport de recherche, 3^e section sociologie, Université de Paris X, Paris, 1980.
- RONSANVALLON P., « Le développement de l'économie souterraine et l'avenir des sociétés industrielles », in *Le débat*, n° 2, juin 1980, pp. 15 à 27.

- RONSANVALLON P., BOULIN J.Y., HUIBAN J.P. et LOOS J., *Survey des recherches sur l'articulation temps de travail et temps libre en Europe*, Centre de Recherche « Travail et Société », Université de Paris IX Dauphine, novembre 1982.
- ROUSSELET J., *L'allergie au travail*, Paris, Seuil, 1974.
- SCHULTZ T., *The economic value of education*, Columbia University Press, New York, London, 1963.
- SCHWARTZ B., *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, La Documentation française, Paris, 1981.
- SERRES M., « Espace et temps », in *Sur l'aménagement du temps, Essais de chronogénie*, Ed. Denoël Gonthier, Coll. Médiations, Paris, 1981, pp. 13 à 29.
- SHINN T., « Des sciences industrielles aux sciences fondamentales : la mutation de l'école supérieure de physique et de chimie (1882-1970) », in *Revue Française de Sociologie*, n° 22, 1981, pp. 167 à 182.
- SMITH A., *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Ed. Dalloz, Paris, 1950 (1^{ère} édition anglaise, 1776).
« Sociologues industriels en R.F.A., questions et débats », in *Sociologie du Travail*, n° 1, 1978.
- STENGERS I., « Comment parler de la science dans la société? », in *Critique Régionale*, n° 6, 1981, pp. 151 à 160.
- STROOBANTS M., « L'évolution de l'emploi et transformation des systèmes de travail dans les industries chimiques », in *Critique Régionale*, n° 7, 1982, pp. 7 à 23.
« Quelques remarques sur les transferts de connaissances », in *Critique Régionale*, n° 9, mars 1983, pp. 17 à 27.
- TOURAINÉ A., *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, C.N.R.S., Paris, 1955.
Sociologie de l'action, Seuil, Paris, 1965.
La conscience ouvrière, Seuil, Paris, 1966.
« L'aliénation : de l'idéologie à l'analyse », in *Sociologie du Travail*, n° 2, avril-juin 1967, pp. 192 à 201.
Le mouvement de mai ou le communisme utopique, Seuil, Paris, 1968.
« L'organisation professionnelle de l'entreprise », in FRIEDMANN et NAVILLE, *Traité de Sociologie du Travail*, tome 1, Ed. Armand Colin, Paris, 1970, pp. 387 à 427.
L'après-socialisme, Grasset, Paris, 1980.
« Réponse à M. AMIOT », in *Sociologie du Travail*, n° 4, octobre-décembre 1980, pp. 426 à 430.
- TOURAINÉ A., WIEVIORKA M., et DUBET F., *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.
- TRUPIER P., « Job enrichment, job design et le mouvement de la démocratie industrielle », in *L'année sociologique*, 1972, vol. 23, pp. 485 à 489.
Approches sociologiques du marché du travail, essai de sociologie de la sociologie (du travail), Thèse de doctorat ès lettres, Université de Paris, VII, 1984.
- VAIZEY Y., *The economics of education*, Faber and Faber, London, 1962.
- VANHEERSWYNGHELIS A., *Etude de la qualification de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la distribution, de l'entretien et de la réparation automobile*, C.E.P.E.C., 4 fascicules, Bruxelles, 1981.
- VELTZ P., « Fordisme, rapport salarial et complexité des pratiques sociales : une perspective critique », in *Critiques de l'économie politique*, n° 23-24, 1983, pp. 30 à 42.

Table des matières

	Pages
<i>Introduction</i>	9
Les paradigmes de la sociologie du travail.....	12
Proudhon et Marx	14
Schéma de présentation	16
 PREMIERE PARTIE: ORGANISATION DU TRAVAIL, FOR- MATION SCOLAIRE ET PROFESSION- NELLE ET RAPPORT SALARIAL	 19
<i>Chapitre I — Le travail et le temps</i>	21
A. Le travail : une économie de temps	21
B. Anthropologie du travail.....	24
C. Des théories d'organisation du temps	28
D. Le travail sérié	29
E. « La joie au travail ».....	33
F. Le travail et son contraire	35
<i>Chapitre II — Les systèmes d'organisation et de classement du travail</i>	41
A. La division du travail.....	42
B. Le « laminage de l'ouvrier »	45
C. L'organisation du travail	48
a) Le taylorisme	48
b) Limites du taylorisme	50
c) Psycho-sociologie de l'entreprise.....	51
d) La recomposition des tâches	52
D. Organisation du travail et autonomie des travailleurs	55
	335

<i>Chapitre III — Instruction de l'ouvrier et structuration de l'enseignement technique et professionnel.....</i>	61
A. L'ouvrier sans instruction	62
B. L'instruction obligatoire	66
C. Question scolaire et enseignement technique et professionnel	68
D. Les controverses autour de l'école technique et professionnelle	73
 <i>Chapitre IV — A quoi sert l'enseignement technique et professionnel?</i>	 83
A. Pour les filles, l'économie ménagère, et pour les garçons, l'économie industrielle.....	84
B. Structuration d'un système scolaire	87
C. Théorie et pratique	90
a) L'alternance.....	90
b) Elèves admis et élèves reçus	92
c) Apprendre des matières ou des rapports sociaux ?.....	94
D. Public et privé	96
E. Ecoles et classes moyennes	97
 <i>Chapitre V — Des théories sur les relations entre formation, qualification et salaire.....</i>	 103
A. Pierre Naville: Le temps d'apprentissage comme critère de la différenciation du travail	104
B. Economie de l'éducation	109
a) Théorie du capital humain	109
b) Tendances planificatrices dans l'éducation	111
c) « Professionnalistes » et « culturalistes ».....	113
d) Economistes et sociologues	116
C. Ecole et travail selon Georges Friedmann.....	118
a) «Milieu naturel» et «milieu technique»	119
b) Conditions techniques et conditions sociales du travail ..	121
c) Friedmann, Proudhon et Marx	123
d) Enseignement et culture de masse.....	126
D. Une sociologie des relations sociales	128
 <i>Chapitre VI — Le temps d'apprendre, le temps de travailler et le temps de ne rien faire</i>	 139
A. Le chômage	140
B. L'économie informelle	143
C. Vie de travail et hors travail.....	145

D.	Alain Touraine et le rapport du travailleur à ses œuvres . . .	148
a)	L'évolution professionnelle	149
b)	La qualification, l'ouvrier et l'entreprise	150
c)	Une notion ambiguë de la qualification	152
E.	Le rapport salarial comme cadre d'analyse	155

DEUXIEME PARTIE:	STRUCTURES DE L'EMPLOI, NI- VEAUX DE FORMATION DES TRA- VAILLEURS ET RAPPORTS DE TRA- VAIL: OBSERVATIONS A PARTIR DES RESULTATS D'ENQUETES SECTO- RIELLES ET LOCALES.....	161
------------------	--	-----

<i>Chapitre I — Stabilité des structures de l'emploi et niveau d'instruction des travailleurs; le cas des fabrications métalliques, de la chimie et de la construction . . .</i>	163
--	-----

A.	Les fabrications métalliques	165
a)	L'enquête	165
b)	Titre scolaire et classement professionnel.....	166
c)	Evolution des structures de l'emploi.....	168
d)	Hétérogénéité du secteur et des classifications dans les fabrications métalliques	172
e)	Le marché de l'emploi	174
B.	L'industrie chimique	175
a)	L'enquête	175
b)	Evolution des structures de l'emploi	176
c)	Procédés de production, distinction de trois sous-groupes d'activité industrielle et stratifications de l'emploi	181
d)	Marché de l'emploi et formation des travailleurs	185
e)	Le cas des automatismes	187
C.	L'industrie de la construction	190
a)	L'enquête	190
b)	Evolution de l'emploi et du chômage	190
c)	Marché de l'emploi et formation professionnelle	192
d)	Industrialisation de la construction	196
e)	Evolution de la construction et formation professionnelle	199

<i>Chapitre II — Marché de l'emploi, hypothèse duale et rapport salarial: le cas de Charleroi.....</i>	205
--	-----

A.	Etudes sectorielles et marché de l'emploi	205
B.	Charleroi : le déclin d'une région.....	208
C.	Stabilité et précarité: question triviale ou marché dual?	209

D. Le dualisme de structures industrielles	213
E. Précarisation «en bloc» et relations collectives du travail . . .	218
F. Fléchissement du rapport salarial	222

Chapitre III — Conceptions du travail, stratégies d'emploi et évolution de la classe ouvrière 229

A. Quoi de neuf dans le travail ?	229
B. L'ouvrier d'autrefois	231
C. Le salariat instable	233
a) Salarisation et chômage	234
b) Formation et emploi : une double évolution	236
D. La précarisation générale de l'emploi	240
E. Quelle classe ouvrière ?	242

TROISIEME PARTIE: CONCLUSIONS HYPOTHETIQUES:
FORMATIONS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS

Chapitre I — La formation détermine-t-elle l'emploi? 249

A. Les comparaisons internationales	249
B. Instrumentalisation de la formation	253
a) La formation est socialisée dans la production indépendamment de son contenu	253
b) Le type de formation et ses contenus conditionnent les modes de socialisation	255
C. De l'école au travail	257
a) La formation et l'insertion professionnelle dans le secteur de la construction	257
b) La formation et l'insertion professionnelle dans le secteur de l'entretien et de la réparation automobile	260
c) Pourquoi n'y a-t-il pas d'école pour les métiers du verre ?	261
D. Hypothèses concernant les déterminations de l'emploi par la formation	262

Chapitre II — Structures de l'emploi, qualifications et polyvalence 269

A. Structures industrielles et qualification de l'emploi	269
B. La théorie de la déqualification-surqualification du travail . . .	272
a) La thèse paradoxale de Freyssenet	272
b) Critique de la théorie de déqualification-surqualification du travail	274
C. Travail et progrès technique : une objection importante	276

D. Ecole, marché et travail	280
E. La polyvalence	283
F. Travail et mode de vie	285
G. Hypothèses concernant les déterminations de l'emploi à partir des structures industrielles	289
<i>Chapitre III — Une théorie de la qualification est-elle possible?</i>	295
A. La qualification: un processus de socialisation	295
B. Théorie de l'utilité ou du travail	297
C. Qualification et valeur	300
a) Travail ou violence comme fondement des rapports sociaux.....	300
b) Une conception ambivalente de la qualification.....	302
c) Une théorie de la valeur	303
CONCLUSIONS GENERALES.....	309
Index des auteurs cités	321
Bibliographie citée	327

Imprimerie E. Guyot, s.a., 1080 Bruxelles
Tel. (02) 523 95 43 Telex : 24241

Chacun sait d'emblée ce qu'est la qualification. Sa définition est donnée à priori comme une évidence. Un médecin est plus qualifié qu'un maçon, et un maçon qualifié vaut mieux qu'un débutant. Si l'un gagne plus que l'autre, c'est en raison de sa qualification. Avec sa qualification, on aborde donc une question bien circonscrite : celle de la hiérarchisation des individus en fonction des tâches qu'ils sont amenés à accomplir dans leur travail. Pourtant, on se perd vite dans les méandres de cette évidence. Le médecin est plus qualifié que le maçon, parce qu'il a étudié plus longtemps des matières complexes.

La qualification ne serait donc pas liée seulement au travail, mais aussi à l'école. Que le nombre de médecins augmente considérablement, leur revenu tend alors à baisser. C'est aussi la rareté d'une compétence qui fait sa valeur; c'est donc une affaire de marché. Le médecin est plus qualifié dans la mesure où son activité est principalement intellectuelle, alors que celle du maçon est manuelle. La différence relève donc également des formes de la division du travail et de l'appréciation que chacun se fait des travaux intellectuels et manuels. Le médecin, comme le maçon, se tient d'ailleurs pour ce qu'il est non seulement dans son métier, mais aussi dans la manière de se loger, de se vêtir, de circuler, de vivre ses loisirs et ses vacances, de se comporter en société.

Cet essai, en posant la question des conditions d'incorporation des connaissances et des techniques dans la production à travers le processus de la qualification engage toute notre vision sociale et en particulier notre façon de concevoir la classe ouvrière.

Règles d'utilisation de copies numériques d'œuvres littéraires publiées par les Editions de l'Université de Bruxelles et mises à disposition par les Bibliothèques de l'ULB

L'usage des copies numériques d'œuvres littéraires, ci-après dénommées « copies numériques », publiées par les Editions de l'Université de Bruxelles, ci-après dénommées EUB, et mises à disposition par les Bibliothèques de l'ULB, implique un certain nombre de règles de bonne conduite, précisées ici. Celui-ci est reproduit sur la dernière page de chaque copie numérique publiée par les EUB et mise en ligne par les Bibliothèques; il s'articule selon les trois axes [protection](#), [utilisation](#) et [reproduction](#).

Protection

1. Droits d'auteur

La première page de chaque copie numérique indique les droits d'auteur d'application sur l'œuvre littéraire.

La mise à disposition par les Bibliothèques de l'ULB de la copie numérique a fait l'objet d'un accord avec les EUB, notamment concernant les règles d'utilisation précisées ici.

Pour les œuvres soumises à la législation belge en matière de droit d'auteur, les EUB auront pris le soin de conclure un accord avec leurs ayants droits afin de permettre la mise en ligne des copies numériques.

2. Responsabilité

Malgré les efforts consentis pour garantir les meilleures qualité et accessibilité des copies numériques, certaines déficiences peuvent y subsister – telles, mais non limitées à, des incomplétudes, des erreurs dans les fichiers, un défaut empêchant l'accès au document, etc. -.

Les EUB et les Bibliothèques de l'ULB déclinent toute responsabilité concernant les dommages, coûts et dépenses, y compris des honoraires légaux, entraînés par l'accès et/ou l'utilisation des copies numériques. De plus, les EUB et les Bibliothèques de l'ULB ne pourront être mis en cause dans l'exploitation subséquente des copies numériques ; et la dénomination des EUB et des 'Bibliothèques de l'ULB', ne pourra être ni utilisée, ni ternie, au prétexte d'utiliser des copies numériques mises à disposition par eux.

3. Localisation

Chaque copie numérique dispose d'un URL (uniform resource locator) stable de la forme <http://digistore.bib.ulb.ac.be/annee/nom_du_fichier.pdf> qui permet d'accéder au document ; l'adresse physique ou logique des fichiers étant elle sujette à modifications sans préavis. Les bibliothèques de l'ULB encouragent les utilisateurs à utiliser cet URL lorsqu'ils souhaitent faire référence à une copie numérique.

Utilisation

4. Gratuité

Les EUB et les Bibliothèques de l'ULB mettent **gratuitement** à la disposition du public les copies numériques d'œuvres littéraires dont les exemplaires imprimés sont épuisés : aucune rémunération ne peut être réclamée par des tiers ni pour leur consultation, ni au prétexte du droit d'auteur.

5. Buts poursuivis

Les copies numériques peuvent être utilisées à des fins de recherche, d'enseignement ou à usage privé. Quiconque souhaitant utiliser les copies numériques à d'autres fins et/ou les distribuer contre rémunération est tenu d'en demander l'autorisation aux EUB, en joignant à sa requête, l'auteur, le titre, et l'éditeur du (ou des) document(s) concerné(s).

Demande à adresser aux Editions de l'Université de Bruxelles (EDITIONS@admin.ulb.ac.be).

6. Citation

Pour toutes les utilisations autorisées, l'utilisateur s'engage à citer dans son travail, les documents utilisés, par la mention « Université Libre de Bruxelles – Editions de l'Université de Bruxelles et Bibliothèques » accompagnée des précisions indispensables à l'identification des documents (auteur, titre, date et lieu d'édition).

7. Liens profonds

Les liens profonds, donnant directement accès à une copie numérique particulière, sont autorisés si les conditions suivantes sont respectées :

1. les sites pointant vers ces documents doivent clairement informer leurs utilisateurs qu'ils y ont accès via le site web des bibliothèques de l'ULB ;
2. l'utilisateur, cliquant un de ces liens profonds, devra voir le document s'ouvrir dans une nouvelle fenêtre ; cette action pourra être accompagnée de l'avertissement 'Vous accédez à un document du site web des bibliothèques de l'ULB'.

Reproduction

8. Sous format électronique

Pour toutes les [utilisations autorisées](#) mentionnées dans ce règlement le téléchargement, la copie et le stockage des copies numériques sont permis ; à l'exception du dépôt dans une autre base de données, qui est interdit.

9. Sur support papier

Pour toutes les [utilisations autorisées](#) mentionnées dans ce règlement les fac-similés exacts, les impressions et les photocopies, ainsi que le copié/collé (lorsque le document est au format texte) sont permis.

10. Références

Quel que soit le support de reproduction, la suppression des références aux EUB et aux Bibliothèques de l'ULB dans les copies numériques est interdite.