

INTRODUCTION

Carola SACHSE
Sylvie SCHWEITZER

Carola SACHSE

Berlin

Sylvie SCHWEITZER

Université Lumière-Lyon 2,

Centre Pierre Léon

Soucieux d'échapper aux appareils d'analyse d'une trop évidente « lutte de classes » dont les paradigmes ont longtemps nourri « l'histoire ouvrière », les historiens s'intéressent de plus en plus aux logiques croisées, variées, complexes des entrepreneurs et des salariés. Pour prolonger les analyses d'histoire sociale des sociétés industrialisées, en particulier des hommes et des femmes qui y travaillent, le marché de l'emploi a été ici privilégié, même si délibérément on a fait peu appel à l'économique et aux analyses sur la conjoncture générale¹. Ces communications ont été présentées à Lyon en mars 1992, dans le cadre de la cinquième table ronde franco-allemande d'histoire sociale, financée par le programme France-Europe du CNRS et la Deutsche Forschungsgemeinschaft de Bonn².

On a fait place à des études sur le personnel salarié, en particulier ceux que l'on nomme encore – par facilité de langage ? – les « ouvriers » et les « ouvrières » ; on a voulu insister sur la question de la souplesse d'emploi recherchée tant par les entrepreneurs que par les salariés – le fameux « turn-over » –, que sur son corollaire, la sédimentation d'une partie de la main-d'œuvre : le vocabulaire d'aujourd'hui identifie aisément ces poli-

1 - Un volume a déjà rassemblé les communications présentées dans le cadre de la deuxième table ronde d'histoire sociale à Lyon : LEQUIN (Yves) et VANDECASTEELE-SCHWEITZER (Sylvie), *L'Usine et le Bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise, XIX^e-XX^e siècles*, Lyon, PUL, 1990. Sur les logiques croisées, voir Sylvie Schweitzer (dir.), *Logiques d'entreprises et politiques sociales des XIX^e et XX^e siècles*, Lyon, PPSH, 1994.

2 - Le format de ce *Bulletin* ne permettant pas un lourd appareil critique, les lecteurs trouveront des notes plus abondantes dans la version publiée par le *Bochumer Schriften zur Unternehmen und Industrie Geschichte*, sous le titre *Mobilität und Stabilisierung. Arbeitsmarktstrategien von Unternehmen und Beschäftigten in Deutschland und Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert*, Essen, 1994.

3 - Voir
 SALAIS (Robert),
 BAVEREZ (Nicolas) et
 REYNAUD (Bénédicte),
*L'Invention du chôma-
 ge, Histoire et transfor-
 mations d'une catégo-
 rie des années 1890
 aux années 1980*,
 Paris, PUF,
 1986, 260 p.

tiques et ces comportements sous le terme de « flexibilités », convenues ou non. Les travaux français et allemands rassemblés montrent que ces attitudes diversifiées sont à lire et comprendre, aussi, dans les différentes étapes de la marche de l'industrialisation et de son intensification au XX^e siècle. Par ailleurs, ce phénomène de la permanence/intermittence de l'activité salariée est aussi compris dans ses évolutions dans les représentations collectives : au fil de l'industrialisation, les variations sont fortes pour définir ce qui relève du plein emploi, du chômage intrannuel, du chômage saisonnier, des intermittences de l'activité. Les modes de calcul et d'appréhension du phénomène sont aussi différentes selon que l'on compare les temps de travail ou les rémunérations, dans leurs variations annuelles, mensuelles, journalières..., et que l'on compose selon les individus ou selon les cellules familiales.

La statistique d'État dit ces évolutions, cette installation incontournable du salariat et de son corollaire – le chômage – dans la société. En France, c'est au recensement de 1896 qu'a été nommé le chômeur, individu en état de suspension de travail, mais qui exerce habituellement une profession dans un établissement ; le Conseil supérieur du travail distingue les chômeurs malades et invalides, de ceux qui sont en manque accidentel d'ouvrage ou en « morte saison ordinaire³ ». A l'articulation des deux siècles, les rapports à l'emploi et aux flexibilités changent : le XIX^e siècle a été axé sur l'apprentissage – par les entrepreneurs et la main-d'œuvre – des travaux d'usine et de leurs exigences : domicile fixe, travail quotidien, ponctualité, salaires proportionnels au travail fourni. Le XX^e siècle verra de tout autres contraintes avec la généralisation de la mécanisation et donc de la productivité et du grand nombre.

En germe dans toutes les grandes unités de production du XIX^e siècle, repérable dans les discours de bien des patrons et ingénieurs, l'organisation scientifique du travail est, comme toute innovation, formalisée conjointement dans tous les pays développés. Elle systématise tous les acquis industriels antérieurs, elle est une marche cohérente et accélérée de l'ensemble des moyens de production. Pour la gestion des machines, des matières et des salariés, elle fait éclater tous les schémas connus de la première industrialisation : sa caractéristique est le grand nombre. Le grand nombre des surfaces : les dizaines d'hectares d'ateliers, parfois d'un seul tenant, les centaines de kilomètres de galeries de mines et de voies ferrées ; le grand nombre des volumes : les millions de capitaux, d'heures de travail, de tonnes de marchandises. Et aussi le grand nombre d'humains, des milliers de salariés, à embaucher, payer, encadrer, mettre au travail. La fabrication en série et la rationalisation du travail conduisent à de nouveaux comportements, que doit simultanément imaginer les entrepreneurs comme les salariés. Pour eux tous, la notion de bassin d'emploi devient centrale ; pour les premiers, le raisonnement se fait par rapport à l'entreprise. Pour les seconds, les paramètres sont multiples et on essaie ici d'en démêler l'écheveau, en se demandant ce que, comme historiens, l'on doit considérer comme unité de mesure des stabilités et flexibilités : l'entreprise, le bassin d'emploi, la branche industrielle, la qualification individuelle ?

La confrontation des méthodes et des champs de recherche français et allemands permet le croisement des problématiques. Les Français sont plus attentifs à l'histoire sociale de l'entreprise (*Unternehmensgeschichte* et *Industriegeschichte*) et au temps long qu'elle requiert

nécessairement, quand les Allemands sont plus attentifs à l'histoire ouvrière (*Arbeitergeschichte*) et au temps court, celui du politique, qui découpe selon les grandes mutations du XX^e siècle : la Grande Guerre, Weimar, le national-socialisme, la Seconde Guerre mondiale...⁴. C'est là l'effet des vicissitudes d'une histoire contemporaine agitée, doublé d'une traditionnelle attention portée à l'État et à ses œuvres ; du coup, les études sur le marché du travail sont plus axées sur les décisions réglementaristes que sur les stratégies des individus et des groupes. La prise en compte de ces stratégies ouvrières conduit aussi à voir l'entreprise non pas seulement comme lieu économique et technique, mais aussi comme lieu social où s'élaborent des vies de travail aux logiques complexes et pas seulement inscrites dans une dualité patronat/classe ouvrière. Aux questions sur la politique du personnel, les politiques sociales ou la rationalisation du travail s'ajoutent donc celles sur les stratégies professionnelles des salariés.

Les récentes recherches sur les métiers et parcours de femmes servent ici de fil conducteur pour un examen des emplois, des métiers, des flexibilités. On ne reviendra pas sur la grande question du statut social des femmes, sur l'immense fossé qui sépare leur poids économique et leurs droits civils et civiques, sur les distorsions bien connues entre le droit et les faits et encore sur l'écart entre les discours – ce système de représentations – et les faits⁵. Sans reposer la question des *gender studies*, et sans nier non plus que l'historiographie française les privilégie moins que l'anglo-saxonne ou l'allemande, il faut bien noter que le travail des femmes est longtemps resté invisible aux chercheurs et chercheuses. Question de genre, évidemment. Question aussi de qualification, ou plus exac-

tement de non qualification des femmes, cette conséquence de leur non éducation, qui a probablement participé à leur mise au ban, leur réservant de fait le sort des O.S. et manœuvres : l'absence de qualité a provisoirement signé une marginalisation⁶ dont Margaret Maruani dresse l'inventaire contemporain.

Un élémentaire regard comptable dit pourtant leur importance numérique tout au long de l'industrialisation. En France, les femmes sont, au moins, 30 % de la population active en 1866, 37,7 % en 1906. Sur 1 000 femmes actives recensées, 107 sont patrons, 382 sont ouvrières et 476 « isolées »⁷. L'histoire des métiers qu'elles exercent montre l'ampleur de leur insertion dans la « vie active ». Elles ont toujours gagné leur vie comme fileuses, couturières, ouvrières dans l'orfèvrerie, la brasserie, comme boutonnères, dentellières, sages-femmes, soignantes, bonnes d'enfants, filles de laiterie ou femmes de chambre dans les villes et les campagnes. Et il y en a d'autres : l'histoire de l'organisation des travaux d'usine met ainsi en valeur non pas uniquement le couple bien repéré de l'homme et de sa machine, mais aussi celui des femmes et des machines. La marche de l'industrialisation s'inscrit pour bien des femmes dans la continuité et elles sont des plus concernées par la deuxième industrialisation, par le déplacement de ses pôles moteurs vers les industries de base, par la dissociation des lieux de résidence et de travail.

De fait, la mécanisation et les recompositions successives des travaux qu'elle impose les voit toujours apparaître, qu'il s'agisse des fabriques familiales de la rubanerie stéphanoise où filles et femmes conduisent les métiers ou de la métallurgie où les ouvrières sont surtout usineuses ; chez Manufrance, elles passent du cycle à l'arme et à la machine à coudre, dans un tempo de vie

4 - Parmi les travaux les plus récents, par exemple : KOCKA (J.), *Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen. Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert*, Bonn, 1990 ; RITTER (G.) et TENFELDE (K.), *Arbeiter im Deutschen Kaiserreich, 1871-1914*, Bonn, 1992 ; JAEGER (H.), « Unternehmensgeschichte in Deutschland seit 1945, Schwerpunkte, Tendenzen, Ergebnisse », *Geschichte und Gesellschaft*, vol. 18, 1992. Les questionnements les plus proches de l'histoire sociale de l'usine dans LAUSCHKE (K.) et WELSKOPP (T.), dir., *Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Grossbetrieben des 20. Jahrhunderts*, Bochumer Schriften zur Unternehmens- und Industriegeschichte, Essen, 1994.

5 - Pour une analyse sociologique des mécanismes d'exclusion des femmes au travail, MARUANI (Margaret), *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Paris, Syros, 1985 et, avec NICOLE (Chantal), *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989.

6 - BLUNDEN (Katherine), *Le Travail et la vertu. Femmes au*

foyer : une mystification de la révolution industrielle, Paris, Payot, 1982 ; TILLY (Louise) et SCOTT (Joan), *Les Femmes, le travail et la famille*, Paris, Rivages, 1987 (pour la traduction française). SCOTT (Joan W.), « L'ouvrière », dans Michelle Perrot (dir.), *Histoire des femmes. Le XIX^e siècle*, Paris, Plon, 1991, p. 419.

7 - Sur les nouvelles répartitions de la population active au cours des XIX^e et XX^e siècles, MARCHAND (Olivier) et THÉLOT (Claude), *Deux siècles de travail en France. Population active et structure sociale, durée et productivité du travail*, Paris, Études INSEE, 1991.

8 - FOURCAUT (Annie), *Femmes à l'usine en France pendant l'entre-deux-guerres*, Paris, Maspéro, 1982 ; THÉBAUD (Françoise), *La femme pendant la guerre de 14*, Paris, Plon, 1989 ; DUBESSET (Mathilde) et ZANCARINI-FOURNEL (Michelle), *Parcours de femmes. Réalités et représentations. Saint-Étienne 1880-1950*, Lyon, PUL, 1993.

9 - SMITH (Bonnie), *Les bourgeois du Nord, 1850-1914*, Paris,

qui intègre aussi bien – avant ou après – la couture en atelier ou à domicile, le secrétariat ou la dactylographie. On les savait munitionnettes durant la guerre, ouvrières des industries textiles, minières ou automobiles, on les a découvertes aussi tenancières de bistrotts employant leurs maris ouvriers aux mortes saisons, épicières, mais aussi passementières, employées des bureaux des industries comme ouvrières qualifiées des industries mécaniques⁸. Le Berlin de l'après Première Guerre mondiale, étudié par Susanne Rouette, dit aussi ces incessantes références aux bassins d'emploi tant agricoles que miniers.

C'est bien parallèlement à ces diversifications des emplois que – quand explose l'urbanisation et ses nouveaux usages de l'espace, si différents des contrôles collectifs exercés dans les lieux de vie ruraux – se construit l'idéal de la femme au foyer, qui s'installe, prioritairement peut-être, dans les élites sociales et économiques. Alors se développe une nouvelle culture, un nouveau modèle, celui de la femme si possible uniquement épouse et mère, assidue à la messe quotidienne, éventuellement dispensatrice des œuvres charitables permises par la fortune. Voyez l'histoire de ces bourgeoises du Nord, femmes chefs d'entreprise associées à leurs maris, « patronnes » qui, en une génération et au milieu du XIX^e siècle, vont s'écarter de ces fonctions⁹. Le modèle n'a pu s'élaborer et prendre racine que par l'industrialisation et dans ses nouveaux travaux, dispersés dans l'espace urbain, rémunérés en argent, aux lieux et qualifications si variés : comment, en effet, pouvoir imaginer ne pas participer aux travaux collectifs des communes rurales ? Seule la ville peut permettre la « séparation des sphères », l'introduction de la distinction entre « le public » et le « privé ». Ces innovations vont imprégner les manières de

vivre des nouvelles classes moyennes : une femme comme il faut, n'a pas d'activité salariée à l'extérieur de son foyer. D'ailleurs, en France, à partir du recensement de 1926 et sous prétexte d'éviter la confusion entre « femme de ménage » et « femme au foyer », la statistique fait disparaître la seconde notion, en la remplaçant par ce « sans profession » qui équivaut à une invisibilité comptable ; l'État matérialise par là le nouveau sens commun : la femme au foyer « ne travaille pas ».

Dans les usines, la main-d'œuvre évolue en quantité et en qualité, à plusieurs rythmes : les types d'objets produits, les moyens de production mis en œuvre, la progression des technologies, le nombre des objets fabriqués, mais aussi ses propres satisfactions et motivations au travail. Mobilités d'un côté, flexibilités de l'autre : les industries vivent sur un double contingentement. Mais on connaît encore mal les motivations et obligations qui président à ces deux usages de l'activité salariée, étant entendu que notre société contemporaine connote positivement la stabilité et négativement la mobilité et qu'elle a du mal à concevoir les variations d'emploi, de qualifications, de branches d'activité. Les deux études de Michelle Zancarini et de Christian Chevandier mettent en valeur les politiques entrepreneuriales pour la sédimentation, y compris ce que les entrepreneurs déploient d'efforts pour en chanter les vertus : avantages sociaux, grilles de classification et d'avancement, politiques de formation. Il y a bien des noyaux sédimentés de main-d'œuvre, par des politiques diverses, et pas seulement dans les bassins d'emploi étroits, monochromes ou peu segmentés.

On peut, bien sûr, repérer des mouvements chaotiques du marché du travail, en particulier dans ses nœuds chro-

nologiques, lors des grandes crises ou des fins de guerres. L'étude de Susanne Rouette montre la complexité de la gestion de la démobilisation, en particulier sur deux axes : les pressions exercées sur la main-d'œuvre féminine et les interventions de l'État par une législation ; les chiffres disent d'eux-mêmes l'écart entre le droit et les faits, combien les réglementations sont difficiles à faire passer dans la réalité de l'emploi, donnant à méditer sur le pouvoir des lois. On sait néanmoins encore peu comment les entrepreneurs font, au quotidien, pour pourvoir les emplois. Il y a, dans une organisation du travail première, le rôle déterminant des contremaîtres, qui embauchent l'équipe de travail ; longtemps, ils tiennent bureau au café le plus proche de l'usine et aussi face aux ateliers de la concurrence, pour y débaucher les professionnels les plus recherchés. Il y a, ensuite, les recrutements de proximité familiale. Pour certains bassins d'emploi, les réseaux sont bien repérés : dans le cycle, à Saint-Étienne, on entre sur la recommandation du père ou d'un parent. Dans les entreprises où la diversité d'emploi est grande, on retrouve des familles entières, y compris de femmes¹⁰. Chez Casino, dans les services de fabrication et de gestion, le « familialisme » préside au recrutement : à la veille de la Deuxième Guerre mondiale, sept salariés sur dix ont un membre de leur famille qui travaille dans l'entreprise, dont près de la moitié sont de la fratrie proche et de la même génération (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs)¹¹. Mais comment sont recrutés tous ces jeunes ouvrières et ouvriers costauds de Siemens, dont parle Dorothea Schmidt ?

Dans la région parisienne, comme dans le Hambourg de Karen Hagemann, les ouvrières passent également d'une entreprise à l'autre, selon les périodes de l'année et l'état des industries saison-

nières ; le travail à temps partiel ou irrégulier est largement pratiqué, montrant des usages du salariat en distorsion réelle avec l'idéal d'un métier qui serait fixe et choisi pour toute une vie : les ouvriers et les ouvrières circulent. L'emploi est bel et bien diffus et articulé de manière ternaire : un marché intersectoriel de travailleurs mobiles, une juxtaposition de marchés sectoriels plus ou moins structurés, plus ou moins autonomes, qui captent durablement leur main-d'œuvre et enfin des marchés externes où la stabilité est acquise par une gestion spécifique¹². Les salariés de Saint-Étienne alternent aussi la pluriactivité dans l'agriculture, l'armurerie, la mine et éventuellement la passementerie ; les rythmes des travaux sont saisonniers, dans le cycle, la production atteint son maximum au printemps et au début de l'été ; la morte saison refoule plusieurs milliers de salariés vers l'arme, dont la haute saison précède l'ouverture de la chasse. Ce sont ces multi-flexibilités qui font les bassins d'emploi, sur lesquels les historiens raisonnent encore trop peu¹³.

Ainsi les salariés composent avec le contexte économique, la logique des industriels, mais aussi avec leurs propres plans de vie, leurs soucis de mobilités sociales individuelles, leurs stratégies de carrières, quand on les a trop longtemps considérés en lutte ouverte, exclusive et incessante contre le patronat. Raisons de famille, raisons de culture, raisons d'âge... Les variations des comportements et des attitudes au travail sont en permanente recomposition, redéfinissant tout à la fois les positions sociales et professionnelles¹⁴. L'étude sur Hambourg montre la stratification du marché selon le profil social évolutif des individus, la différenciation des travaux selon les cycles de vie, les mères de famille acceptant des métiers salissants et pénibles, de ceux qui per-

Perrin, 1989 (pour la traduction française).

10 - BURDY (Jean-Paul), « Entre l'atelier artisanal et la manufacture taylorisée : les ouvriers du cycle à Saint-Étienne », dans LEQUIN (Yves) et VANDECASTEEL-SCHWEITZER (Sylvie), *L'Usine et le Bureau*, op. cit..

11 - ZANCARINI-FOURNEL (Michelle), « La famille Casino. Saint-Étienne, 1920-1960 », même référence.

12 - OMNÈS (Catherine), *Marchés du travail et trajectoires professionnelles, Les ouvrières parisiennes de l'entre-deux-guerres*, thèse de doctorat d'État, Université de Paris-X, 1993.

13 - Les travaux allemands sont plus nombreux sur ces questions, même si carrières et plans de vie des salariés n'y sont pas centraux : PIERENKEMPER (T.), TILLY (R.), (dir.), *Historische Arbeitsmarktforschung. Entstehung, Entwicklung und Problems der Vermarktung von Arbeitskraft*, Göttingen, 1982. ; FAUST (A.), *Arbeitsmarktpolitik im Deutschen Kaiserreich, Arbeitsvermittlung, Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosenunterstützung 1890-*

1918, Stuttgart, 1986 ;
LUTZ (B.), *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitsmarktkräftestrategie*, Frankfurt a.M./New York, 1987 ;
HOMBURG (H.), *Rationalisierung une Industriearbeit : Arbeitsmarkt-Mangement- Arbeiterschaft im Siemens-Konzern Berlin 1900-1939*, Berlin, 1991.

14 - Voir
GRAFMEYER (Yves),
Les Gens de la banque, Paris, PUF, 1992.
CRIBIER (Françoise),
« Origines socio-géographiques, métiers et mobilités sociales », dans *Milieus et liens sociaux* (dir. Yves Grafmeyer), Lyon, éditions du PPSH, 1993. Sur la désindustrialisation dans le Nord de la France, SCHWARTZ (Olivier), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, 1990.

15 - REYNAUD (Brigitte), *L'Industrie rubanière dans la région stéphanoise (1895-1975)*, Saint-Étienne, 1991 ;
BURDY (Jean-Paul), DUBESSET (Mathilde), ZANCARINI-FOURNEL (Michelle), « Rôles, travaux et métiers de femmes dans une ville industrielle : Saint-Etienne, 1900-1950 », *Le Mouvement social*,

mettent la combinaison entre les tâches domestiques et l'apport d'un salaire. On est loin des archétypes si souvent cités pour le XIX^e siècle, ces Sublimes que l'appartenance à un « métier » rendaient si prompts à « prendre leur compte ». Quel que soit le moment ou le lieu, la main-d'œuvre très qualifiée et donc rare est recherchée par les entrepreneurs ; mais les politiques de sédimentation ne visent pas que ces ouvriers-là. Ils ne peuvent plus d'ailleurs être considérés comme représentatifs de l'ensemble des salariés, ni de tous les stades de l'industrialisation, en particulier à partir de la fin du XIX^e siècle, où s'amorce la production de masse. Alors se diversifient les postes de travail, les qualifications, les microhiérarchies, en particulier avec la multiplication des machines et de celles et ceux qui les servent : les « ouvriers sur machines », les « O.S. », si différents des ouvriers qualifiés et professionnels : O.P., O.S., manœuvres, trois strates ouvrières que la langue allemande identifie en « gelernte », « angelelerte » et « ungelernte Arbeiter ». Détenteurs de savoir-faire acquis dans les ateliers, les ouvriers spécialisés/*angelelerte Arbeiter* sont sans formation initiale. Pour l'instant, on n'a guère travaillé à leur différenciation, aux détails de ces segmentations : si différents des mineurs, des métallos et des cheminots, et on ne soucie guère d'apprécier pour eux la nature de l'emploi – qui serait par définition « déqualifié » et sans intérêt –, le salaire – juste suffisant pour « reproduire la force de travail » –, la taille et la qualité de l'entreprise employeuse – de toute façon « exploiteuse » –, la place dans la société productive : au bas de la hiérarchie, ils sont des archétypes de « prolétaires ».

Pourtant, la meilleure connaissance de quelques branches industrielles fait qu'il y a maintenant, ne serait-ce que dans l'industrie textile, les bobineurs, les trieurs, les repasseurs, les renvideurs, les tisse-

rands de robe ordinaire et aussi les passementiers, tous métiers qui se déclinent aussi au féminin¹⁵. On sait que dans le peignage des laines, à Roubaix, la hiérarchie va du trieur de laine, détenteur du métier, au peigneur puis à l'ouvrier sur machine, qui sert la mécanique ; que les étapes de production passent du triage, au désuintage et lavage, au séchage et graissage, au cardage, au peignage, au lissage et étirage, avant d'arriver à la filature ; là, les étapes sont d'ouverture des balles et de nettoyage, de battage, de cardage, de peignage, d'étirage, de passage au banc à broche, de filage, puis de finition¹⁶.

Un fichier d'embauche dans une usine d'automobiles – et encore à ses débuts, juste après le premier conflit mondial – fait ainsi apparaître, pour 3 000 noms, 70 spécialités de métiers d'hommes, comme ajusteur, tourneur, tôlier, mais aussi aléseur, bourrelier, charpentier, fumiste, graisseur...¹⁷. De fait, en juin 1919, en France, le texte des accords de la métallurgie consiste bien en quatre-vingt onze lignes de dénominations d'ouvriers, répartis en sept rubriques ou secteurs professionnels (mécanique générale, forges, chaudronnerie, tôlerie, fonderie, métallurgie, carrosserie et industries aéronautiques). On peut aussi donner des exemples dans la branche des industries de transformation, et par exemple les 50 % de femmes dans les compagnies de téléphone, bobineuses sur tour, soudeuses, câbleuses, monteuses, décolleteuses, vernisseuses, attacheuses, découpeuses, tourneuses, isoleuses, étameuses, perceuses-taraudeuses...¹⁸. Avec la seconde industrialisation, des centaines, des milliers de métiers se construisent, se définissent, évoluent : à la charnière du XIX^e et du XX^e siècles, on recense, lors des mariages, 3 500 professions pour les hommes et 770 pour les femmes¹⁹. Plus les études sur les entreprises et les

branches industrielles se précisent, plus l'on voit combien l'extrême diversité des appellations obscurcit des frontières autrefois nettes entre compagnons et apprentis, entre ouvriers et manœuvres.

En France, trois grandes phases ont caractérisé la constitution de ces nouveaux métiers, qui vont mêler qualifications, dénominations et classifications : le début du XIX^e siècle est marqué par l'organisation des métiers ; vers 1880, on distingue entre salariat et non salariat, et après 1930 seulement les grilles vont être liées aux systèmes de formation. La qualification industrielle évolue et n'existe plus uniquement dans ses attaches et références aux systèmes anciens, les professions « artisanales », ou « semi-artisanales », celles des « compagnonnages ». La qualification possède désormais ses critères, un minimum de définition, en France, celle d'un diplôme, le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), quand en Allemagne on passe une épreuve de compagnon après trois dans une école d'apprentissage²⁰. Être « tourneur P2 » par exemple est à la fois une indication précise de compétences professionnelles – au sens de capacité de réalisation d'un produit – et donc d'affectation de l'intéressé dans le collectif de travail, une forte probabilité de formation initiale et d'ancienneté, mais aussi de carrière à venir.

Par contre, les classifications nomment la place des salariés dans une grille hiérarchique de l'entreprise ou la branche à laquelle elle se rattache, place correspondant aux salaires et autres avantages dits « sociaux » ; elles sont elles aussi évolutives, partant du degré zéro, allant des classifications d'une industrie ou d'une branche, aboutissant au stade des conventions collectives nationales. En France, dans la plupart des secteurs de travail, les deux grandes ruptures sont les conventions collectives de 1936 et les

accords Parodi-Croizat de 1945. Au point où en sont les études sur ces deux moments de l'histoire des catégorisations industrielles, on sait que l'étape est de nomination des nouveaux postes de travail entraînés par la deuxième industrialisation, des « qualités » qui leur sont attribuées, de salaires qui y affèrent et des responsabilités qui les sous-tendent, en particulier pour les contremaîtres et chefs d'équipe.

Avec ces conventions collectives, en fait, la société industrielle entérine des mutations majeures. Le tournant rationalisateur, décrit ici par Tilla Siegel, signe un changement dans les comportements face à la main-d'œuvre. La conjugaison des systèmes fordien et taylorien a restructuré la place des machines pour un ordre productif plus opérant : désormais chaque atelier ne correspond plus à un type de machine, mais à une place dans le processus de production. Parmi les conséquences de la rationalisation du travail, il y a la nécessité de freiner les mobilités de la main-d'œuvre, parce que les machines se sophistiquent et que la qualité des fabrications est désormais au premier plan. Les discours des entrepreneurs et des ingénieurs, les manuels de rationalisation mettent au centre de leurs préoccupations les questions de formation, de sélection et de stabilisation des salariés. Matériellement, c'est la mise en place d'un service du personnel chargé de nouvelles fonctions : non seulement de surveillance et de réglementation, mais encore de tri à l'embauche. Une étude sur une firme d'électroménager montre ainsi, avec la mise au point des questionnaires d'embauche, un quadruplement du temps de présence médian et une nette augmentation du temps de présence dans l'entreprise²¹.

Le changement technique est entériné par un changement des hiérarchies et une diversification des nominations :

n° 140,
juillet-septembre 1987.

16 - MARTY (Laurent),
*Chanter pour survivre,
Culture ouvrière, tra-
vail et technique dans
le textile, Roubaix
1850-1914*, Roubaix,
1982.

17 - AN F7 13367,
fichier d'embauche des
usines Citroën entre
septembre et décembre
1919.

18 - OMNÈS
(Catherine), « La
politique d'emploi
de la Compagnie fran-
çaise des téléphones
Thomson-Houston face
à la crise des années
trente », *Le Mouvement
social*, n° 154, 1991.

19 DUPÂQUIER
(Jacques) et
KESSLER (Denis) (dir.),
*La société française au
XIX^e siècle. Tradition,
transition, transforma-
tion*, Paris, Fayard,
1992.

20 - Pour une compa-
raison des deux
systèmes,
CAYLA (Renaud),
*Histoire comparée de
la formation profes-
sionnelle des ouvriers
en France et en Alle-
magne, 1914-1945*,
Université Lumière-
Lyon 2-Centre Pierre
Léon, mémoire de
DEA, 1992.

21 - ROBERT (François),
« Le développement
d'une entreprise lyon-
naise d'électroménager

de 1913 à 1955 », *Travail et Emploi*, 1990, n° 46, p. 58-66. Voir aussi SCHWEITZER (Sylvie), *Des engrenages à la chaîne. Les usines Citroën, 1915-1935*, Lyon, PUL, 1982.

22 - Voir la synthèse de DEWERPE (A.), *Le Monde du travail en France, 1800-1950*, Paris, Armand Colin, 1989, n 187 p.

23 - Cité par ZANCARINI-FOURNEL (Michelle), « La famille Casino », article cité, p. 65.

24 - BRUN (Sheri), *La Chambre syndicale des industries de la métallurgie du Rhône, 1872-1938*, Université Lumière-Lyon 2-Centre Pierre Léon, mémoire de DEA, 1992.

tous les ouvriers réalisant la même tâche ne sont plus rassemblés dans le même atelier, leur désignation ne peut donc plus se faire selon le lieu – l'équipe de travail –, mais doit être replacée dans un procès productif englobant l'entreprise et/ou la branche d'activité²² ; pour les conventions collectives par branches d'activité nationales, la difficulté est infiniment multipliée, puisqu'il faut placer les travailleurs dans le procès de travail total de toute la branche industrielle.

Les questions se posent de manière aiguë pour le salaire (du moins le salaire plancher) : désormais, il n'est plus seulement lié à l'individu (à ses diplômes, à son rendement, aux services rendus), mais au poste qu'il occupe dans une hiérarchie redéfinie. C'est la formalisation des niveaux de salariat, selon la durée et les types de formations, qu'elles soient initiales, continues ou « sur le tas » : pour obtenir les classifications correspondant à leur travail, nombre de salariés – en particulier parmi les « cols blancs » – doivent alors passer des examens : une dactylo-facturière peut devenir sténodactylo, c'est-à-dire qu'elle tape et prend un courrier déjà écrit ; une sténo-secrétaire à l'indice 184 répond au téléphone et fait quelques lettres seules ; une secrétaire organise son travail toute seule et, à l'indice 200, elle devient agent de maîtrise » ; les compléments de salaire continuent d'exister, mais il est désormais explicitement spécifié sur les feuilles de paie que « les gratifications doivent rester confidentielles²³ »....

Les conventions signées dans les différentes branches montrent du coup une recomposition des métiers autrefois reconnus comme qualifiés. Si on en connaît encore peu le détail, on sait pour l'instant que ces négociations sont longues et les regards des uns et des autres dans des logiques contrastées :

patrons et délégations ouvrières, bien sûr, mais aussi secteurs industriels et lieux géographiques. L'homogénéisation des appellations est difficile ; dans la région lyonnaise, la Chambre syndicale patronale des industries de la métallurgie négocie ainsi selon les groupes professionnels – mécanique, automobile, électricité, tréfilerie, fonderie... – : et les différentes catégories professionnelles comportent non pas la trilogie de segmentation simple O.P./O.S./manœuvres, mais distingue les professionnels hautement qualifiés, les professionnels toutes catégories, les professionnels de fabrication, les manœuvres spécialisés, les manœuvres ordinaires, et... les femmes et les jeunes gens²⁴.

Les nouvelles classifications des années trente sont donc, en France, une refonte de la hiérarchie des emplois. Ainsi, dans la vie professionnelle et l'organisation des entreprises, qu'un emploi soit nommé ne veut pas dire qu'il soit « qualifié », mais simplement qu'il entre dans une nomenclature, dans une taxinomie qui répond à l'évolution industrielle, où, par la force de la diversité de l'industrialisation, les appellations sont multiples. Les grandes usines du XX^e siècle, le déploiement des machines et de la rationalisation font, bien sûr, gonfler la catégorie des « O.S », ouvriers dits « spécialisés » que les industriels appellent longtemps « manœuvres qualifiés », avant de les faire entrer dans ces grilles de classifications qui tiennent compte de « savoir-faire » acquis en quelques jours, en quelques semaines, en quelques mois.

Pour aider à mieux identifier professionnellement ces catégories – qui font une partie des mobilités professionnelles et sociales de notre société industrialisée – il reste à mieux identifier les tissus entrepreneuriaux, leurs travaux, leurs recompositions.