

**SE BATTRE,  
DISENT-ELLES...**

Danièle Kergoat

CHAPITRE PREMIER

OUVRIERS = OUVRIÈRES ?

PROPOSITIONS POUR UNE ARTICULATION  
THÉORIQUE DE DEUX VARIABLES :  
SEXE ET CLASSE SOCIALE

Première publication: *Critiques de l'économie politique*,  
nouvelle série, n° 5, octobre-décembre 1978, p. 65-97.

La sociologie du travail parle toujours des « ouvriers » ou de la « classe ouvrière » sans faire aucune référence au sexe des acteurs sociaux. Tout se passe comme si la place dans la production était un élément unificateur tel que faire partie de la classe ouvrière renvoyait à une série de comportements et d'attitudes relativement univoques (et cela, il faut le noter, est tout aussi vrai pour les sociologues se réclamant du marxisme que pour les autres)... Certes, cette tendance à promouvoir l'image d'une classe ouvrière relativement homogène dont les seuls véritables clivages seraient ceux de la place dans la production et de la qualification n'ignore pas seulement les catégories de sexe; mais des variables telles que la nationalité, l'âge..., si leur qualité heuristique est peu reconnue, ont cependant fait l'objet depuis longtemps de traitements sociologiques. Sur la variable sexe, rien ou presque. Au mieux, on parle des femmes, mais aussitôt la culture laisse la place à la nature, le raisonnement sociologique aux stéréotypes. Nous ne ferons

pas ici le bêtisier de la sociologie du travail: ce serait trop long et par trop répétitif; d'autant qu'il suffit d'ouvrir n'importe quel livre: dès qu'il y a une comparaison hommes/femmes à propos d'un comportement précis, il est remarquable que l'on explique *toujours* la catégorie femmes en la référant à celle des hommes. C'est que la comparaison n'a jamais pour but de montrer l'autonomie des pratiques et de rapporter cette autonomie au sexe social des deux groupes; la comparaison sert uniquement à montrer que les femmes marquent des particularismes, des « spécificités » *par rapport au modèle général* (modèle défini par ailleurs dans tout le reste du livre ou de l'article). Et nous touchons là au cœur du problème, car ce modèle « général », censé traiter de l'« être humain », n'est le plus souvent (et c'est particulièrement vrai pour la sociologie du travail) qu'un discours masculin sur des pratiques masculines<sup>2</sup>. La question « qu'est-ce que signifie socialement être un homme ? » n'est jamais posée. Bref, la catégorie hommes est si dominante qu'elle a envahi la totalité du champ sociologique<sup>3</sup>.

Il en va d'ailleurs de même dans le mouvement syndical: le travail salarié fut longtemps considéré comme l'apanage quasi exclusif des hommes<sup>4</sup>; et, actuellement encore, la majorité des syndicalistes hommes des sections d'entreprise ou des unions départementales continuent à lever les bras au ciel dès qu'on les interroge sur les comportements féminins envers le travail et la revendication: les femmes, ça reste pour eux « différent » et bien difficile à comprendre<sup>5</sup>... Comme dans le cas des sociologues, les femmes travailleuses sont considérées par eux comme un sous-groupe possesseur de certaines particularités spécifiques, et tout se passe comme si le salariat était un concept univoque (*cf.* la notion de revendications « générales ») et que le sexe social n'intervenait

2. Il existe évidemment de nombreux travaux sur les femmes, et en particulier les ouvrières. Mais ceux-ci (*cf.* par exemple Madeleine Guilbert, *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, Paris, 1966) ne traitent alors qu'une catégorie de sexe et, tout essentiels qu'ils soient, ne posent qu'en filigrane le problème de l'articulation des catégories de sexe et de la classe sociale.

3. *Cf.* Nicole-Claude Mathieu, « Paternité biologique, maternité sociale », in Andrée Michel (sous la direction de), *Femmes, sexisme et sociétés*, PUF, Paris, 1977.

4. Jusqu'à la fin de la Première Guerre mondiale, les femmes travailleuses furent considérées comme des concurrentes par la majorité des syndicalistes. *Cf.* la célèbre affaire Couriaou, en 1913.

5. Il faut remarquer d'ailleurs que la réaction est pratiquement la même à propos des jeunes, des immigrés ou des ouvriers d'origine rurale.

que comme une surdétermination secondaire et au profit des seules femmes (dont les revendications seraient alors « spécifiques »).

Cependant, depuis quelques années, le mouvement ouvrier marque une évolution certaine: c'est qu'il est touché de plein fouet par l'évolution des comportements féminins quant à l'emploi et quant aux revendications et qu'il a été interpellé fortement par la (re)naissance du mouvement féministe; de plus, dans le cas précis des syndicats, leur représentativité, déjà faible en France par rapport à d'autres pays européens, risque encore de décroître si les femmes continuent à peu se syndiquer alors qu'elles arrivent toujours plus nombreuses sur le marché du travail: les textes des congrès, l'accord CGT-CFDT de décembre 1974 sur la plate-forme revendicative des femmes travailleuses, la création de commissions syndicales de femmes... témoignent que, même si c'est indirectement (que faire de cette masse de travailleuses non conformes à la norme majoritaire ?), la question est posée.

Et comment pourrait-il en être autrement? Rappelons quelques chiffres:

— Depuis 1968, le nombre de femmes actives va sans cesse en augmentant (+ 13,3 % de 1966 à 1976); le taux d'activité (33,4 % en 1962, 38,6 % en 1976) est maintenant revenu à peu près à ce qu'il était au début du siècle (environ 35 % en 1901, 39 % en 1910).

— Cette évolution ne correspond pas seulement au gonflement du tertiaire: le pourcentage de femmes dans la population active industrielle et ouvrière a cessé de décroître et a même augmenté pour certains emplois (OS et manœuvres en particulier), de 1968 à 1975, le nombre de femmes dans la population ouvrière a augmenté beaucoup plus que celui des hommes (+ 16,8 % au lieu de + 3,8 %). Actuellement, les femmes représentent 22,4 % de cette population.

— Enfin, et ce n'est pas là le moins important, cette évolution se vérifie quels que soient le statut familial, la tranche d'âge, et continue malgré la crise économique<sup>6</sup>.

Cet article souhaite donc contribuer à un début de réflexion sur l'autonomie des pratiques sociales masculines et féminines à l'intérieur même d'une classe donnée, la classe ouvrière. La question posée sera la suivante: l'appartenance au groupe social hommes ou au groupe social femmes entraîne-t-elle des comportements relativement autonomes à l'intérieur de la classe ouvrière? Est-on indifféremment ouvrier ou ouvrière, ou y a-t-il

6. Pour des données chiffrées exhaustives, *cf.* Laurent Thévenot, « Les catégories sociales en 1975: l'extension du salariat », *Économie et statistique*, n° 91, juillet-août 1977.

une manière femme et une manière homme d'être ouvrier, c'est-à-dire: le sexe renvoie-t-il à des niveaux sociaux différents qu'il s'agit de traiter comme tels ?

Certes, une telle problématique n'est pas neutre eu égard aux instruments conceptuels à utiliser: un second temps du raisonnement consisterait à faire éclater l'unanimité des concepts appliqués jusqu'ici à l'ensemble de la classe ouvrière. Un troisième temps enfin consisterait à retourner vers la réalité de façon à poser différemment les questions (et sans doute à y trouver des réponses différentes) sur et à la classe ouvrière; nous pensons en particulier à ses processus de décomposition et de recomposition eu égard au flux et au reflux de la combativité, au problème des clivages et de leur traduction au niveau des institutions syndicales et des revendications (en particulier celles sur l'emploi), à celui encore des formes de lutte... Au-delà encore, nous pouvons espérer arriver à reposer le problème de l'interaction du patriarcat et du capitalisme.

Ne sera cependant évoquée ici que la question de l'autonomie des pratiques sociales. C'est que, plutôt que de tenter de tout dire, il nous a semblé nécessaire que cet article reflète tant le déroulement temporel du raisonnement que le travail concret réalisé sur le terrain, cela afin de se garder de toute interprétation idéologique de la réalité<sup>7</sup>.

Précisons enfin deux choses:

- nous ne recherchons pas les principes d'identification sociale liés à l'appartenance de sexe<sup>8</sup>, mais nous nous intéressons uniquement aux *pratiques sociales*: qu'il s'agisse de la classe ouvrière ou des femmes, et *a fortiori* des femmes de la classe ouvrière, nous ne voulons pas faire une sociologie de la domination mais une sociologie en termes de rapports sociaux;
- l'étude est centrée essentiellement sur les ouvrier(ère)s spécialisé(e)s (rappelons que le pourcentage des femmes dans cette catégorie est en progression) et s'appuie sur deux enquêtes, l'une portant sur les travailleurs(ses) de l'agglomération de Laval<sup>9</sup>, l'autre sur les ouvriers (OS dans une grande entre-

7. Et, sur un tel terrain, il faut noter combien le glissement est facile étant donné l'imbrication d'une telle démarche de recherche avec le mouvement social où elle a pris (et prend) racine.

8. Cf. la problématique d'une «identité féminine» qui traverse le mouvement féministe.

9. Thierry Baudouin, Jean-Noël Chopart, Michèle Collin et Danièle Kergoat, *Les Temps modernes à Laval*, ronéo, Centre de sociologie des organisations, 1977. Laval peut être caractérisée par l'histoire de sa région (multiplicité des unités de production familiales travaillant

prise de construction de camions)<sup>10</sup>. Il s'agit donc à la fois de la présentation (très ponctuelle) de résultats de recherche et d'une tentative de formalisation de ces résultats dans une perspective problématique précise.

## L'UNIVERS DE TRAVAIL

Les conclusions que Madeleine Guilbert tirait en 1966 de ses observations sur le travail des femmes dans l'industrie sont non seulement toujours valables, mais on peut même dire, douze ans plus tard, que les caractéristiques de l'univers de travail des femmes se sont encore accentuées, compte tenu des stratégies patronales de déconcentration des unités de fabrication-montage et de surqualification/déqualification de la force de travail, stratégies qui utilisent et reproduisent, à tous les niveaux, les mécanismes de domination pesant sur les femmes. À cet égard, l'exemple de Laval, et en particulier des industries électroniques, est tout à fait révélateur.

Dans les usines de femmes, les *cadences* sont souvent très élevées et les *séquences de travail* extrêmement courtes; les patrons font d'ailleurs explicitement le lien entre l'augmentation des cadences et la féminisation de la population ouvrière: «Les femmes sont beaucoup plus habiles que les hommes, elles augmentent beaucoup les cadences de travail» (métallurgie, Laval).

Quant aux séquences de travail, on sait que les usines de montage de l'industrie électronique (usines à main-d'œuvre essentiellement féminine) battent tous les records de brièveté: les machines viranos (machines à insertion d'éléments sur circuits imprimés) «permettent» à l'opératrice de poser cent huit résistances en quinze minutes; sur les manèges de bobinage, chacune des six opératrices travaille huit secondes sur chaque bobine, le rythme étant imposé par la machine. Quant aux usines de confection, il faut poser seize mille boutons par jour et par personne avec le système manuel; si le système est automatisé, une seule ouvrière doit fournir et surveiller à la fois quatre machines à poser des boutons.

le textile), le type de mobilisation de la main-d'œuvre lié à la décentralisation industrielle, le nombre élevé de femmes travailleuses, le type d'entreprises (électronique, habillement, textile, divers métallurgie...), le procès de travail majoritaire (taylorisme) et la déqualification massive de la force de travail.

10. Danièle Kergoat, *La Combativité ouvrière dans une usine de construction de camions. L'entrée en lutte des ouvriers spécialisés*, rapport de recherche, CSO, Paris, 1977.

Dans le même temps, ces opérations exigent beaucoup de dextérité manuelle et de minutie à travers des gestes étriqués, rétrécis dans l'espace: les femmes sont le plus souvent assises derrière leur poste de travail et n'ont pas à se déplacer; et, de fait, tout geste rompt visuellement, pour l'observateur, l'unité apparente des chaînes. Ce rétrécissement du temps et de l'espace devient totalement pathogène avec l'introduction de certaines machines électroniques<sup>11</sup>.

Compte tenu de ces caractéristiques, il est remarquable que, pour les ouvrières, la pénibilité des conditions de travail, ce soit moins l'individualisation, la parcellarisation ou le rendement que l'aspect disciplinaire du rendement<sup>12</sup>.

« Et les conditions de travail ?

– C'est surtout les relations avec la maîtrise qui posent problème. »

Cette phrase, nous l'avons entendue dans toutes les usines de femmes, et partout les relations avec la maîtrise sont tendues<sup>13</sup>. Cela tient d'abord au fait que dans ces usines à très forte proportion d'OS, le travail est tellement décomposé, parcellaire et appauvri que le rôle d'encadrement technique de la maîtrise n'a pas lieu de s'exercer; seule demeure la fonction disciplinaire, laquelle tend précisément à supprimer l'un des seuls aspects gratifiants de la situation de travail: la communication entre ouvrières. Mais il serait erroné de tout rapporter à l'organisation technique du travail, car il faut bien remarquer que, dans les usines où le travail est tout aussi décomposé mais où les chaînes

11. Les machines viranos en sont un bon exemple, qui indiquent successivement à l'opératrice, par un rayon lumineux, les points de soudure à effectuer sur les circuits; pour que ce rayon soit plus visible, on place chaque ouvrière dans la pénombre en tendant une toile au-dessus de sa tête. Ainsi, les opératrices non seulement doivent travailler avec des temps d'opération beaucoup plus courts, mais de surcroît le cloisonnement fait qu'elles ne peuvent plus communiquer entre elles.

12. Nous ne faisons ici que constater une situation. L'analyse, si elle était faite, renverrait l'acceptation (relative) des formes techniques de l'OST [organisation scientifique du travail] au conditionnement social de la petite fille, et le rejet du contrôle social au type d'investissement des femmes dans la situation de travail (rompre l'isolement).

13. Les manifestations de cette tension vont des graffitis aux affrontements violents (la violence physique envers la maîtrise n'étant pas le seul fait des ouvriers hommes), en passant par les invectives, les ralentissements ou les arrêts de chaîne, les rassemblements...

sont à majorité d'hommes, on est souvent arrivé à un *modus vivendi* entre les ouvriers et la maîtrise (« les contremaîtres, on les a dressés »); c'est que l'encadrement masculin a encore tendance à gonfler son pouvoir disciplinaire dès qu'il s'agit d'une chaîne de femmes. Les syndicalistes sont unanimes: une même remarque venant d'ouvrier homme sera bien acceptée par la maîtrise, pas du tout tolérée si elle vient d'une femme.

La maîtrise n'est qu'un exemple parmi d'autres possibles, mais il est clair que dans le contrôle social qui s'exerce sur les ouvrières les rapports de domination viennent doubler les rapports d'exploitation: les brimades, le système d'humiliation sont de nature totalement différente selon que la main-d'œuvre est masculine ou féminine. Certes, la maîtrise utilise toujours stratégiquement les données individuelles: pour la distribution des « bons » et des « mauvais boulots », par exemple, l'agent de maîtrise légitimera ses actes en se référant à l'âge, à la situation de famille... des ouvriers. Mais, dans le cas des travailleuses, ce n'est pas seulement au statut hors travail qu'on se réfère, mais à la personne elle-même: c'est son corps (cf. plaisanteries sur le physique, humiliations fréquentes au moment des règles...), sa psychologie et son affectivité qui sont utilisés pour asseoir le contrôle social. Bref, tout se passe comme si la vie privée des femmes devenait du domaine public à partir du moment où elles sont à l'usine.

Il n'est pas étonnant dans ces conditions que les relations hiérarchiques soient l'aspect des conditions de travail le plus difficilement supporté par les ouvrières.

Mais c'est sans doute à propos de la *déqualification* que l'utilisation par le capital des caractéristiques hors production de la main-d'œuvre féminine est la plus évidente. Car les mouvements liés à la qualification de la main-d'œuvre<sup>14</sup> ne touchent pas indifféremment l'ensemble de la classe ouvrière; on observe au contraire des variations qualitatives de ce modèle selon l'appartenance de sexe.

14. Phénomène complexe s'il en est, le problème de la qualification ne peut être traité ici sur le fond. Nous demanderons donc au lecteur de considérer comme acquis le fait que la qualification ne mesure pas un savoir-faire, mais qu'elle reflète un rapport social à un moment historique donné (rapport capital/travail qui doit être analysé conjointement au triple niveau du secteur, de l'entreprise et de la société globale). Précisons enfin que nous ferons référence tout au long de ce chapitre aux travaux de Pierre Naville et Pierre Rolle sur la qualification et à ceux de Michel Freyssenet sur le processus de déqualification/surqualification de la force de travail.

Se battre, disent-elles...

Actuellement<sup>15</sup>, la situation est bien connue : les femmes occupent les postes les moins qualifiés et les moins rétribués, et les ouvrières ne font pas exception à la règle :

	1975*	
	Hommes	Femmes
Contremaîtres	6,8	1,4
Ouvriers qualifiés	42,0	22,0
Ouvriers spécialisés	35,0	43,1
Manœuvres	16,2	33,5

\* La ventilation par sexe des catégories socioprofessionnelles de la Thomson à Laval (usine d'électronique) illustre parfaitement ces chiffres généraux :

	Cadres	Techniciens	AM	Agents techniques	OP	Employés	OS
Femmes	0	8	8	6	31	45	89
Hommes	100	92	92	94	69	55	11

[AM : agents de maîtrise ; OP : ouvriers professionnels ; OS : ouvriers spécialisés.]

Mais, et c'est sans doute là le plus important pour notre propos :

- cette déqualification va s'accroissant au fil des années ;
- ce mouvement est inverse de celui qui touche les hommes de la classe ouvrière.

15. Il serait certes nécessaire d'analyser historiquement les flux et reflux du degré de qualification reconnu aux femmes et parallèlement de la structure des salaires masculins/féminins conjointement aux phases de mobilisation de la main-d'œuvre féminine. Ces phénomènes sont d'ailleurs bien antérieurs au capitalisme : Emmanuel Le Roy Ladurie note à propos des salaires qu'en Languedoc, vers 1350, les vendangeuses gagnaient à la journée les 8/9 ou les 4/5 du salaire des vendangeurs (il y avait alors une grande disette de main-d'œuvre, suite à la grande peste de 1348). Mais, quinze ans plus tard et durant tout le xv<sup>e</sup> siècle, le rapport des salaires hommes/femmes se stabilisait autour

Ouvriers = ouvrières ?

	Hommes, 1968-1975 (en %)	Femmes, 1968-1975 (en %)
Contremaîtres	+ 23,6	+ 1,2
Ouvriers qualifiés	+ 17,3	- 6,1
Ouvriers spécialisés	+ 4,9	+ 28,5
Apprentis ouvriers	- 56,4	- 77,9
Manœuvres	- 10,7	+ 27,7
Total ouvriers	+ 3,8	+ 16,8

Quant à l'automatisation, il est à noter, en tout cas dans les usines observées, qu'elle ne change rien à la situation de déqualification des ouvrières, et cela même lorsque la pyramide socioprofessionnelle dans l'entreprise est bouleversée. Nous avons ainsi pu observer deux exemples à Laval<sup>16</sup> : dans l'un et l'autre cas de figure, les ouvrières ne profitent pas de l'automatisation, alors même que ce sont les postes qu'elles occupent qui sont touchés. Et, à l'inverse, si une partie des ouvriers en bénéficie, il s'agit exclusivement d'ouvriers hommes.

Mais, au-delà des catégories statistiques, il faut s'interroger sur ce que recouvrent les catégories de qualification. Dans les industries de série mobilisant de nombreux OS, les CAP n'ayant pas trait directement à la spécialité (et parfois même dans ce cas) ne sont pas reconnus par l'employeur, et cela tant en ce qui concerne les hommes que les femmes<sup>17</sup>. Mais, au-delà, il y a déqualification

de 50 %, tandis qu'à la fin du xvi<sup>e</sup> siècle, qui a connu une très forte poussée démographique, une femme gagnait seulement 37 % du salaire d'un ouvrier agricole (cf. Emmanuel Le Roy Ladurie, *Les Paysans du Languedoc*, Flammarion, Paris, 1969).

16. Dans le premier cas (métallurgie), l'introduction de machines automatisées a entraîné un écrasement vers le bas de la pyramide socioprofessionnelle corrélativement à une féminisation des effectifs ; dans le second cas (filature et tissage), la sophistication du matériel a entraîné la suppression de nombreux postes à travail hyper-répétitif, mal payés, auparavant tenus par des femmes ; leur suppression entraîne un bouleversement de la structure de qualification... et une très forte diminution des effectifs féminins, puisque les femmes ne sont ni formées ni recrutées pour les postes qualifiés ainsi créés. Comme nous le disait ingénument un syndicaliste de cette usine : « La seule promotion qui existe, c'est de passer régleur, mais c'est très rare et puis c'est pas une femme qui va faire ça avec les mains dans la graisse. »

17. Encore que dans ce dernier cas, le cynisme social est beaucoup plus évident ; cf. le cas bien connu des CAP de couture non reconnus pour la

spécifique de la main-d'œuvre féminine, car une série de qualités recherchées par le patronat sont ou non rétribuées selon que cette main-d'œuvre est masculine ou féminine; c'est ainsi que la force physique est rétribuée; mais pas la finesse des mains, qualité pourtant précieuse en filature; l'effort violent mérite une prime, mais pas la dextérité manuelle, la minutie ou la résistance nerveuse<sup>18</sup>; et cela sous prétexte que ces qualités ne seraient pas acquises par une formation, mais inhérentes au sexe féminin. Comme si, pour reprendre le cas de l'électronique, d'abord, la petite fille par son éducation spécifique de future reproductrice, ensuite la jeune fille par l'apprentissage d'un métier type couture, enfin, la jeune femme par le passage fréquent dans une usine de confection n'avaient pas acquis l'agilité et la dextérité manuelle, la minutie, la rapidité... nécessaires à ces postes de travail.

Pour terminer la description de l'univers de travail, il est évident qu'étant donné le niveau de qualification de la main-d'œuvre féminine ouvrière, toute promotion verticale est pratiquement impossible, et cela dans le cas tant des usines mixtes que des usines à forte majorité de femmes. À une question sur la promotion des OS, un membre de la direction d'une usine de montage en électronique répond:

«C'est difficile car il n'y a pas de postes en PI; le goulot d'étranglement est donc dû à la structure de l'usine. Pour les cadres, la maîtrise, on peut faire gravir allègrement les échelons, mais pour les OS on ne peut faire une promotion qu'au niveau des salaires.»

Mais cela, me dira-t-on, s'applique à toutes les usines de montage, qu'elles emploient des OS hommes ou des OS femmes. C'est vrai, mais ce qui est spécifique aux usines de femmes, c'est qu'en fait un courant de promotion, aussi ténu soit-il, existe, mais qu'il est réservé quasi exclusivement aux hommes. On touche ici à un phénomène important: *les barrages sociaux à la promotion peuvent être détournés* (même si c'est faiblement, la tendance existe) *par les hommes; ils ne peuvent l'être par les femmes*. J'irai même plus loin: dans les usines mixtes, où le nombre de femmes est relativement élevé, cette féminisation profite aux OS hommes: tout l'effort patronal de promotion et de formation portera exclusivement sur eux<sup>19</sup>.

qualification des câbleuses en électronique, pas plus d'ailleurs qu'ils ne le sont dans certaines usines... de confection!

18. Notons d'ailleurs que la notion de valeur égale du travail n'est pas définie par la loi.

19. Un cas limite: Coframaille, qui employait 250 personnes dont 200 femmes, et où le plan de formation ne bénéficiait qu'aux 50 hommes

«On a poussé des jeunes OS hommes sortis du service militaire à passer des CAP d'ajusteurs et de tourneurs, cela sur le temps de travail [...]. La politique de formation des OS femmes, c'est une politique d'augmentation de salaire» (direction d'une usine de montage électronique).

Cette discrimination apparaît d'ailleurs toute «naturelle» aux dirigeants d'entreprise qui légitiment en toute bonne conscience par l'ordre naturel des choses les mécanismes sociaux de domination:

«Autant il y a un amour du métier, une fierté pour le tisserand, autant c'est différent pour la filature: c'est beaucoup plus un travail de femme qu'un travail d'homme de faire des nœuds à longueur de journée sur un fil. Cela ne convient pas à la nature du sexe masculin [...]; passer la journée à faire des nœuds, vous n'avez pas l'impression d'avoir fait quelque chose»<sup>20</sup> (direction d'une usine de textile).

Certes, dans les usines de montage d'hommes, le patronat est moins ému par la parcellarisation du travail et la non-promotion massive des OS; mais il est tout à fait remarquable que la situation soit alors jugée objectivement difficile et même intenable, et que le problème de la promotion apparaisse alors comme un problème social réel: la bonne conscience patronale n'existe que quand la main-d'œuvre est féminine (ou immigrée, mais avec une argumentation modulée différemment).

\* \* \*

Au terme de ce chapitre, il apparaît donc:

- 1) que l'organisation technique et sociale du travail varie selon qu'il s'agit d'une usine d'hommes ou d'une usine de femmes; dans ce dernier cas, la désappropriation liée à l'organisation scientifique du travail, du temps, de l'espace et du savoir est quasi totale; bref, le rapport de force capital/travail n'est pas le même selon que le travail se conjugue au féminin ou au masculin;

(cas cité par *L'Expansion* et rapporté dans *Cadres CFDT*, n° 282, janvier 1978).

20. Cette citation fait parfaitement écho à la déclaration du CNPF, selon laquelle «l'adaptation naturelle de la femme à des tâches répétitives et simples semblerait en particulier montrer que le problème des conditions de travail n'existe en ce qui les concerne que d'une manière moins aiguë».

2) mais les phénomènes de blocage (envers la qualification, la promotion...) que nous avons constatés ne sont pas réductibles aux seules structures industrielles; ces dernières sont redoublées par toute une argumentation idéologique qui sert à légitimer le maintien de la division sexuelle du travail et la non-promotion massive des femmes.

C'est en cela qu'il y a autonomie de la situation des femmes et des hommes de la classe ouvrière: dans le cas de la force de travail féminine, les mécanismes d'exploitation copient, utilisent et redoublent les mécanismes de domination; du même coup, exploitation et domination forment un système intégré où la marge de liberté des femmes (en tant que femmes, en tant que travailleuses) est extrêmement réduite: la main-d'œuvre féminine se voit imposer dans l'entreprise un statut dont il lui est pratiquement impossible de sortir.

Dès lors, le concept de surexploitation devient insuffisant pour rendre compte de la réalité, puisque les phénomènes de discrimination ne sont pas seulement quantitatifs mais aussi qualitatifs (les mouvements de déqualification/surqualification ne sont pas plus ou moins forts selon les sexes, ils vont dans des sens différents): *la division technique et sociale du travail se juxtapose très étroitement à la division sexuelle du travail*<sup>21</sup>. Une telle analyse nécessite donc, sur le plan méthodologique, que toute approche du travail féminin soit faite conjointement à l'analyse du statut et de la place des femmes dans l'univers de la reproduction: temps de travail salarié et temps de travail domestique, apprentissage social par la petite fille de son rôle de future femme et déqualification féminine, etc., sont à analyser de pair.

Nous avons donc vu dans ce chapitre que l'univers du travail des ouvrières forme un système où capitalisme et patriarcat se relayent pour exploiter en dominant et dominer en exploitant; système intégré donc, où les barrages sociaux ne sont pratiquement ni renversables ni même détournables par les femmes ouvrières.

Mais il serait faux de croire pour autant que les femmes ouvrières sont totalement opprimées et dominées. Le déroulement de leur vie de travail dans le temps et dans l'espace (mobilité et *turn-over*) montre que les choses sont infiniment plus complexes.

21. L'électronique est à cet égard l'exemple le mieux connu: sous les effets conjugués de la décentralisation et de l'automatisation, on assiste à un mouvement de déqualification/surqualification où l'accentuation de la division du travail et de la polarisation des qualifications prend nettement la forme d'une division sexuelle du travail. Cf. Céreq, *Emploi, formation, qualification*, La Documentation française, décembre 1976.

## EMPLOI ET MOBILITÉ

### Des mécanismes socio-économiques rigides

L'enquête effectuée à Laval offre à cet égard des résultats tout à fait intéressants: au niveau de l'ensemble de la force de travail, on peut dire qu'un marché de l'emploi dynamique et complexe s'est mis en place, au fil des années, dans la foulée de la décentralisation industrielle.

Mais, si l'on regarde de plus près la réalité, on peut constater que cette complexité, cette mouvance ne concernent que les ouvriers de Laval; certes, beaucoup doivent s'exiler, mais les mouvements à l'intérieur du secteur secondaire restent extrêmement complexes; de plus, le passage à l'artisanat est (théoriquement) possible. Tout se passe donc comme si plusieurs stratégies rationnelles de mobilité étaient possibles pour les hommes de la classe ouvrière lavalloise.

Il en va tout différemment pour les femmes de cette même classe; ce n'est pas pourtant faute de le souhaiter: l'importance des demandes d'emploi féminines dans le tertiaire, la hiérarchisation de leurs demandes envers le secondaire témoignent bien d'une stratégie de mobilité ascendante, rationnelle et individuelle, face à un marché du travail perçu comme relativement transparent. Mais à cette attitude active s'oppose la rigidité des mécanismes de ce même marché du travail et la non-perméabilité des différents secteurs d'emploi (faiblesse du tertiaire, artisanat restant une zone d'activité essentiellement masculine...). Dès lors, la mobilité ascendante est de fait impossible, et la mobilité professionnelle reste linéaire – du textile à l'électronique –, fortement prédéterminée et s'arrête dès que les ouvrières sont entrées à Thomson ou LMT [Le Matériel téléphonique].

Ce qui nous a conduit à avancer les hypothèses suivantes<sup>22</sup>:

- 1) on peut opposer une filière linéaire de mobilité féminine à un ensemble complexe de filières de mobilité masculine;

22. Nous sommes bien consciente que cette hypothèse nécessiterait de plus amples développements, car elle met en cause rien moins que les stratégies du capital envers la restructuration industrielle – globale et par branches – et son redéploiement sur certaines parties du territoire eu égard à la main-d'œuvre disponible (la division sexuelle du travail se conjugue alors avec une division géographique). Cette étude de la mobilisation des femmes par des industries de main-d'œuvre dans une région à dominante rurale et d'industrialisation récente serait donc à compléter par une étude des emplois féminins tertiaires, non ou moyennement qualifiés, dans les métropoles urbaines; ce qui, en



2) corrélativement :

- dans cette région de décentralisation où les postes de travail offerts se caractérisent par la non-qualification et donc l'interchangeabilité, seuls les hommes de la classe ouvrière peuvent adopter une attitude offensive envers cette situation par le biais du *turn-over* : celui-ci pèse fortement dans le rapport de force capital/travail puisque, en période de plein-emploi<sup>23</sup>, il figure, avec l'absentéisme, parmi les principaux problèmes sociaux auxquels se disent confrontés les dirigeants d'entreprise ;
- il n'en va pas de même pour les femmes de cette même classe : leur mobilité n'entraîne de conséquences négatives que dans le textile et la confection (et encore faudrait-il nuancer, puisque cela permet à ces entreprises de pratiquer massivement de bas salaires), secteurs de toute façon touchés de plein fouet par la restructuration capitaliste de ces dernières années et qui fonctionnent de fait comme des usines-relais adaptant au travail industriel une main-d'œuvre féminine, rurale et jeune, dans son premier emploi. Par contre, cette mobilité profite à l'électronique.

Il y a donc bien en la matière autonomie des catégories hommes et femmes. Mais cette analyse de la mobilité rapportée aux déterminismes économiques du marché du travail doit être complétée et enrichie par une donnée spécifique à la force de travail féminine : la discontinuité dans le temps de la vie professionnelle, ainsi que l'évolution actuelle de cette variable<sup>24</sup>.

Si l'on observe des usines typiquement féminines (à Laval : montage en électronique, confection...), on s'aperçoit que le type de travail nécessite une main-d'œuvre *jeune* dont l'intégrité

mettant en relation l'évolution des procès de travail, les catégories de main-d'œuvre mobilisées et la localisation spatiale, permettrait d'analyser précisément les stratégies industrielles de segmentation du marché du travail en termes de division sexuelle du travail.

23. La mobilité des travailleurs n'existe évidemment que lorsque le marché de l'emploi n'est pas bloqué. Cette analyse porte donc ici sur la période 1968-1974.

24. Faute de quoi l'analyse ne porterait que sur la première décennie de la vie professionnelle. Cf., à ce propos, Annie Labourie-Racapé, Marie-Thérèse Letablier et Anne-Marie Vasseur, *L'Activité féminine*, PUF, « Cahiers du Centre d'études de l'emploi », n° 11, Paris, 1977 : cette enquête montre que, du moins chez les générations postérieures à 1940, il n'existe plus qu'une proportion très faible de femmes n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle, et que l'interruption dans l'activité professionnelle de la femme, lorsqu'elle se produit, est en général précoce (avant 25 ans) et unique.

physique lui permette de tenir des postes nécessitant une très grande minutie (grande importance, par exemple, de l'acuité visuelle dans ce type d'industrie) et de supporter les cadences en général très élevées. Le départ de nombreuses salariées vers 30 ans est donc souhaitable, car si la main-d'œuvre vieillissait il deviendrait nécessaire d'aménager au moins certains postes ou même l'ensemble des postes. Par ailleurs, ces départs « volontaires » sont non seulement souhaitables techniquement mais également socialement : ils préservent la paix sociale puisqu'il n'est pas besoin de licencier celles dont la vue baisse<sup>25</sup>, dont l'agilité manuelle diminue, dont la résistance nerveuse s'effondre, c'est-à-dire celles dont la surexploitation a usé les aptitudes physiques précisément nécessaires pour ce genre de travail.

Or il est à noter que, si elles veulent reprendre plus tard une activité professionnelle, *elles ont souvent du mal à retrouver le travail qu'elles ont quitté*<sup>26</sup> : soit parce qu'elles échouent aux tests, soit parce que les entreprises se protègent d'avance contre cette éventualité en stipulant que toute personne partie de son plein gré ne peut être reprise ultérieurement.

Cette analyse nous a amenées à faire l'hypothèse que l'opposition bien connue entre prolétariat des grandes entreprises, bien organisé, relativement protégé, et l'ensemble des autres ouvriers beaucoup moins protégés socialement, que cette opposition recoupe, à l'intérieur du prolétariat, et dans le cas exclusif des femmes, un clivage d'âge : pour une ouvrière, vieillir, c'est voir accroître ses chances d'être encore plus déqualifiée,

25. Dans les usines de montage en électronique, certains départements sont de forts consommateurs de main-d'œuvre féminine. Il en est ainsi, par exemple, du réglage des relais, où le travail est difficile et fatigant pour les yeux (l'ouvrière doit apprécier l'équidistance des lames au dixième de millimètre) ; tous les six mois, le médecin vérifie la vue des ouvrières et celles dont la vue « s'use » sont remplacées.

26. La petite biographie d'une ouvrière de Laval : il s'agit d'une femme de 34 ans, mais qui paraît beaucoup plus âgée ; elle a cinq enfants (de 2 ans à 12 ans) ; elle a travaillé dans l'électronique de 1964 à 1966 : « Je m'y plaisais, mais j'ai dû arrêter en 1966 à cause des naissances trop rapprochées de mes enfants. En 1973, quand j'ai voulu reprendre, j'ai téléphoné au chef du personnel de X ; il m'a dit que l'on avait été très satisfait de mon travail mais que, pour me réembaucher, il fallait passer les tests et qu'il y a beaucoup de concurrence. Et j'ai échoué aux tests. » Depuis, cette femme est OS dans une entreprise de construction de caravanes, l'une des plus dures de la région quant aux conditions de travail ; elle y est moins payée, alors que la durée hebdomadaire de travail est plus longue que dans l'électronique. De plus, elle y a été affectée au département de plastique, le plus malsain de l'usine.

surexploitée<sup>27</sup>. Cette hypothèse pourrait s'énoncer ainsi: *la discontinuité dans le temps de la vie salariale des ouvrières se double souvent d'une discontinuité au niveau de la qualification, c'est-à-dire d'une déqualification massive allant en s'accroissant avec l'âge.*

Il est bien évident que dans l'état actuel d'avancement des travaux une telle hypothèse demande à être vérifiée. Cependant, un faisceau d'indices nous semble aller dans ce sens: qu'il s'agisse des biographies d'ouvrières présentées en annexe du livre déjà cité de Madeleine Guilbert, ou qu'il s'agisse de la modulation du taux de chômage; c'est ainsi qu'une note du Comité du travail féminin (n° 14, mai 1976) montrait que l'élévation du niveau de chômage féminin porte essentiellement sur les femmes ayant perdu leur emploi ou en réinsertion professionnelle et qui ne parviennent pas à trouver du travail<sup>28</sup>.

Dans cette perspective, la mobilité des femmes ouvrières est rapportée au système de coordonnées suivant: discontinuité de la vie professionnelle et déqualification massive allant en s'accroissant avec l'âge, ce système étant exclusivement applicable à la main-d'œuvre féminine.

### La résistance des femmes

Cependant, il ne faudrait pas inférer du raisonnement qui précède que les comportements féminins de mobilité, et plus généralement envers l'emploi, sont pour nous complètement déterminés. D'une part, parce que le poids des structures n'est pas univoque et que de nombreuses contradictions s'y font jour (*cf.*, par exemple, le fonctionnement réel des marchés du travail locaux); mais aussi et surtout parce que les acteurs sociaux ne sont jamais déterminés totalement par les structures, pas plus qu'ils ne peuvent être définis par leur place dans les structures: même dans le cas des groupes où les mécanismes sociaux sont les plus rigides, on s'aperçoit que ces mécanismes sont détournés, contournés, contestés...

27. Au niveau idéologique, la jeunesse est un attribut nécessaire des êtres de sexe féminin: une vieille femme n'est plus tout à fait une « femme » dans notre société. Si notre hypothèse se confirmait, il y aurait donc redoublement des processus sociaux d'exclusion qui s'exerceraient non plus seulement au niveau de la sexualité et du psycho-affectif, mais également au niveau du travail.

28. Les tranches d'âge de 25 à 39 ans sont les plus concernées par l'augmentation des demandes féminines, alors que pour la même période et la même tranche d'âge les demandes masculines allaient en décroissant. Il ne serait donc pas étonnant que ces femmes finissent par accepter un emploi encore plus mal rétribué et plus déqualifié que celui qu'elles occupaient antérieurement.

À ce niveau, l'attitude des femmes envers l'emploi en est un bon exemple: nous avons vu qu'à Laval les ouvrières ont des stratégies rationnelles envers cet emploi; mais, et c'est l'essentiel, *ces stratégies perdurent à la crise économique, à Laval comme ailleurs; alors que jusqu'en 1968 il y avait une liaison négative entre le taux d'activité féminine et le taux de chômage des femmes, cette tendance est actuellement inversée (cf. enquêtes Emploi INSEE): les comportements féminins face à l'emploi marquent une plus grande rigidité, laquelle ne permet plus (ou moins) d'accompagner le ralentissement de l'activité économique: contrairement au vœu de nombre de dirigeants d'entreprise et même gouvernementaux<sup>29</sup>, les femmes se maintiennent sur le marché du travail, et s'y présentent plus nombreuses dès qu'une possibilité se manifeste.*

De surcroît, leurs comportements s'homogénéisent quels que soient leur âge et le nombre d'enfants<sup>30</sup>.

TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES (EN %)

Tranche d'âge	En 1962	En 1975
17-19	48,7	35,4
20-24	61,8	66,0
25-29	45,6	62,7
30-34	39,2	54,6
35-39	40,0	50,6
40-44	41,8	49,4
45-49	45,1	49,9
50-54	46,6	48,1
55-59	42,8	41,9
60-64	34,2	27,8

Remarquons que ce tableau met en évidence la modification du profil du déroulement de la vie active des femmes: ce sont les femmes de 25 à 29 ans, puis de 30 à 34 ans, c'est-à-dire celles le plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants, dont le taux d'activité a le plus augmenté: + 17,1 % et + 14,4 %.

29. « L'importance du nombre des femmes à la recherche d'un emploi est quand même un problème très particulier. Il semble que si la femme, mère de famille, peut rester à la maison, c'est une bonne chose. Autant l'homme a pour vocation fondamentale de travailler dans les usines et les bureaux, autant une partie de la vie de la femme peut se passer ailleurs » (Christian Beullac, ministre du Travail, octobre 1976).

30. *Cf.* « Activité professionnelle ou ménagère: le choix des femmes selon l'âge », note du Comité du travail féminin, mai 1974. *Cf.* également l'étude déjà citée d'Annie Labourie-Racapé, Marie-Thérèse Letablier et Anne-Marie Vasseur.

Cette modification du comportement féminin face à l'emploi a d'autant plus d'importance :

- qu'elle ne peut être expliquée par le fait que beaucoup de femmes salariées sont employées dans le secteur des services où l'emploi réagit moins rapidement que dans l'industrie aux changements économiques : l'étude déjà citée d'Annie Labourie-Racapé, Marie-Thérèse Letablier et Anne-Marie Vasseur montre bien que cette tendance se vérifie pour toutes les catégories socioprofessionnelles ;
- qu'elle résiste à la crise (son apparition est d'ailleurs postérieure à 1968) ; elle n'est donc pas explicable par les grands déterminismes économiques.

Certes, le patronat (ou tout au moins une partie) continue à considérer la main-d'œuvre féminine comme une armée de réserve industrielle (encore que le bien-fondé de ce concept mériterait discussion). Mais il est remarquable que les femmes mènent des luttes parfois très âpres (cf. CIP-Confection [la CIP, Confection industrielle du Pas-de-Calais]) et de plus en plus nombreuses pour défendre leur emploi et, au-delà, leur droit au travail lorsque celui-ci se trouve contesté par des mesures discriminatoires prises à leur encontre (cas de Rhône-Poulenc Textile à la fin 1975<sup>31</sup> et, tout récemment, d'UDD-FIM, une usine de fils isolants).

Là encore, il est donc apparu nécessaire de traiter différemment main-d'œuvre masculine et main-d'œuvre féminine dans leurs rapports à la mobilité (notions de filières, lien âge/qualification spécifique aux femmes de la classe ouvrière) et à l'emploi (droit au travail incontesté pour les hommes, sans cesse remis en question pour les femmes) ; nous avons montré également que les mêmes pratiques sociales (*turn-over* par exemple) recouvraient

31. À Rhône-Poulenc, la direction tente de modifier unilatéralement le contrat de travail des femmes mariées sans enfant ou avec un enfant à charge en les faisant passer du plein-temps au mi-temps (fin 1975, début 1976 selon les établissements). Cette discrimination, il faut le noter, était contraire tant à la Constitution, qui stipule le droit au travail pour tous, hommes et femmes, sans égard à leur situation personnelle ou matrimoniale, qu'à la législation plus récente (art. 11 de la loi du 11 juillet 1975 [loi n° 75-625 sur le travail des femmes]) qui interdit de faire subir dans le travail, à quelque niveau que ce soit, une quelconque discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille. Les réactions des femmes à cette mesure furent toujours vives et dans deux cas sur trois aboutirent à son abrogation. Cf. à ce sujet l'étude de Margaret Maruani, *Le Droit au travail des femmes : question pour le syndicalisme*, étude comparative des trois établissements, laboratoire de sociologie du travail du CNAM, ronéo, janvier 1978.

des réalités très différentes selon la catégorie de sexe. Mais nous avons également commencé à montrer les capacités de riposte et même d'offensivité des femmes travailleuses ; c'est dans cette perspective que nous allons maintenant évoquer la relation au travail des ouvriers et ouvrières.

## LE TRAVAIL SALARIÉ

Nous avons montré jusqu'ici comment le capital utilise et reproduit les mécanismes sociaux de domination auxquels les femmes sont soumises depuis leur plus jeune âge. Il faut maintenant aller plus loin et dire qu'il y a redoublement dans le temps (temps de travail salarié/temps de travail domestique) et dans l'espace (usine/maison) des caractéristiques sociales propres au travail féminin. Concrètement, cela se manifeste en particulier par les *phénomènes d'osmose entre les scansionnements du temps de travail salarié et celles du travail domestique* : les ouvrières, particulièrement à partir du moment où elles ont des enfants, n'ont plus — à la différence des ouvriers — ni moment ni lieu pour se laisser aller, se laisser vivre... et, quels que soient le moment et le lieu considérés, ne font que répéter *le même type de travail*. C'est en ce sens d'ailleurs qu'il faut interpréter les maladies « nerveuses » de la main-d'œuvre féminine, qui ne tiennent pas à une quelconque instabilité congénitale du sexe féminin sur le plan émotionnel, mais aux conditions sociales dans lesquelles s'exerce leur double journée de travail<sup>32</sup>.

Bref, de même que vie de travail, journée et semaine de travail sont rythmées très différemment selon les sexes, l'alternance travail/non-travail ou travail/temps libre ne s'applique qu'à une population masculine ; dès que l'on parle des femmes, c'est l'alternance travail salarié/travail domestique qui est porteuse de sens.

32. Nous ne pouvons malheureusement aborder ici le problème de l'usure au travail. Il faut insister toutefois sur le fait que les statistiques existantes ne permettent pas actuellement de situer respectivement hommes et femmes par rapport aux maladies professionnelles, ni même par rapport à l'espérance de vie pour chaque CSP [catégorie socioprofessionnelle]. C'est ainsi que l'étude de l'INSEE, *La Mortalité des adultes suivant le milieu social. 1955-1971* (« Les collections de l'INSEE », série D, n° 44, 1976) ventile l'échantillon de femmes selon la CSP de leurs maris ! Cela en dit long sur la définition du statut des femmes dans la société (qu'elles soient ou non salariées n'est que secondaire : le statut familial est prioritaire). Mais, comme la congruence de CSP n'est pas totale dans les couples et que, par ailleurs, 25 % des femmes âgées de 20 à 65 ans sont seules, essayer avec un tel matériau de connaître la mortalité des travailleuses tient réellement de la divination !

Mais que l'on nous comprenne bien : il n'est pas question d'entonner un discours misérabiliste sur les femmes travailleuses, et particulièrement les ouvrières. Car ce cercle vicieux exploitation-domination ne va pas sans contradictions (pensons, par exemple, à la contradiction entre l'extension massive du travail en équipes et le fonctionnement requis de la famille considérée comme la « cellule de base » de notre société). Surtout, les ouvrières elles-mêmes se chargent de gripper le système en ne jouant pas le jeu du travail industriel. Certes, leur résistance, leurs luttes, leurs fuites ne se manifestent que rarement où « on » les attendait : ce qu'elles acceptent et ce qu'elles refusent de la condition ouvrière et au-delà de la condition salariale diffèrent à l'évidence de ce qu'acceptent ou refusent les hommes de la classe ouvrière.

C'est cela que nous voudrions montrer dans ce chapitre à travers la relation au salaire et au travail. Il ne s'agit donc pas ici d'analyser des luttes ouvertes (grèves et conflits), mais de montrer comment les pratiques quotidiennes de travail font apparaître clairement que les ouvrières ne se laissent pas enfermer dans le déterminisme des cadences et du rendement.

C'est en ce sens qu'il faudrait étudier l'ensemble des pratiques non institutionnalisées de refus envers l'organisation capitaliste du temps et de l'espace, et en particulier l'absentéisme.

Certes, l'absentéisme est toujours une tentative de réintégration de sa propre vie, mais, s'il permet aux hommes de récupérer du temps de vie sociale, le modèle se complique en ce qui concerne les femmes : si ce temps libéré servait essentiellement à concilier travail salarié et travail domestique, ce que l'absentéisme marquerait alors de contestation envers l'exploitation marquerait dans le même temps l'acceptation de la domination<sup>33</sup>. Quoi qu'il en soit, cette ambivalence même fait qu'il n'est pas justiciable du même traitement sociologique que l'absentéisme masculin, et cela précisément à cause des statuts différents des hommes et des femmes dans l'univers reproductif.

Il est d'ailleurs tout à fait remarquable que, dans les entreprises, les syndicalistes n'aient pas la même attitude envers l'absentéisme selon qu'ils sont hommes ou femmes : pour les hommes, s'absenter sans motif valable, c'est un peu honteux et il n'est pas

33. Cependant, toutes les études sur l'absentéisme féminin vont plutôt dans le sens d'une lutte contre l'exploitation : le taux d'absentéisme augmente en effet très fortement avec la déqualification (ce sont les femmes manœuvres qui s'absentent le plus souvent) ; et Évelyne Sullerot, dans son étude *Les Françaises au travail* (Hachette, Paris, 1973), note qu'il n'y a pas de corrélation franche entre le taux d'absentéisme et la situation de famille.

rare qu'ils en minimisent le taux ; au contraire, les femmes non seulement ne cherchent guère à le légitimer selon des normes acceptables par le patronat, mais de plus rapportent sans réticence des conversations entre ouvrières qui témoignent que l'absentéisme est considéré comme un droit ouvrier : « le droit de se faire porter pâle ».

À travers cette différence de sensibilité selon la catégorie de sexes à l'égard d'une conduite ouvrière exercée si massivement, on en arrive au problème central de la relation différentielle au travail salarié.

### Salaire vrai ou salaire d'appoint ?

Certes, les ouvrières de Laval ou d'ailleurs travaillent d'abord pour avoir un salaire, et pour certaines d'entre elles il s'agit à l'évidence d'une obligation absolue. Cependant, même dans ce cas, et même dans celui de l'électronique où les OS femmes gagnent souvent autant et même davantage que leurs maris ouvriers dans d'autres entreprises, ce salaire reste considéré comme un « salaire d'appoint » tant par les employeurs, ce qui n'est pas étonnant, que par de nombreuses ouvrières, ce qui l'est davantage. Ainsi, les syndicalistes de la Thomson font remarquer que souvent, pour un travail égal, il y a décalage entre les salaires masculins et féminins, et que les femmes s'insurgent peu contre cet état de choses, alors même que travail et conditions de travail sont plus difficiles pour elles que pour les hommes. Ainsi, également dans la confection : les sources de mécontentement sont multiples, mais les bas niveaux de salaires sont vécus comme inéluctables étant donné la branche, tandis que le salaire féminin est souvent présenté par les ouvrières comme un salaire de confort. Bref, il s'agit apparemment d'une reproduction parfaite de l'idéologie dominante selon laquelle, quand une femme mariée entre dans la production, elle peut avoir un salaire inférieur puisque le salaire des hommes est censé être suffisant pour couvrir non seulement les frais d'entretien de sa propre force de travail, mais également l'entretien de sa femme (qui assure précisément la plupart des travaux de reproduction de la force de travail de l'homme) et de ses enfants. Dans cette perspective, la situation de salariée est perçue souvent comme transitoire et, corrélativement, ces femmes ne considèrent pas le fait de travailler comme un droit, objet possible de revendications. Cela dit, le discours des acteurs sociaux est à manier avec précaution ; il ne reflète pas nécessairement la réalité des comportements, mais peut avoir une fonction conformisante ; il est évident, en effet, que la revendication d'un vrai salaire n'est pas chose aisée à avancer par les femmes, puisqu'elle n'est possible que dans une

perspective d'autonomisation économique et idéologique. Le discours en termes de salaire d'appoint permet donc de s'assurer la tranquillité dans le couple, la fiction du travail transitoire de la femme peut demeurer; plus généralement, la hiérarchie entre main-d'œuvre masculine et féminine n'est pas touchée<sup>34</sup>.

Il est donc difficile de savoir dans quelle mesure la notion de salaire d'appoint marque en profondeur les comportements féminins et si elle est même réellement intériorisée. D'autant que les femmes rencontrées à Laval soit occupaient un emploi et n'étaient pas menacées directement de chômage, soit avaient interrompu volontairement leur vie professionnelle. Or il semble bien précisément que l'émergence d'un second modèle de salaire (salaire « vrai ») soit (aussi) liée à la crise: cf. les luttes des ouvrières de Rhône-Poulenc pour leur droit au travail; cf. également l'évolution récente des comportements féminins envers l'emploi.

Dès lors, il semble bien que l'on puisse avancer l'hypothèse selon laquelle le ralliement des ouvrières à l'idéologie du salaire d'appoint ne serait qu'une attitude de conformisation idéologique. Celle-ci:

1) ne permettrait pas de préjuger de leur rapport réel au travail et à l'emploi; nous pensons même que les deux modèles (salaire d'appoint/salaire vrai) peuvent très bien exister *simultanément* chez les mêmes femmes<sup>35</sup>;

34. Dans une tout autre perspective que la nôtre, Renaud Sainsaulieu écrivait dans *L'Identité au travail*: « Objectivement maintenues à l'écart de la promotion, du perfectionnement et des salaires élevés par les hommes sous le prétexte qu'elles doivent se réaliser à la maison et ne chercher dans ce travail qu'un salaire d'appoint, les femmes acceptent, semble-t-il, une telle position de domination parce qu'elle entretient l'équilibre traditionnel des rapports hommes/femmes dans le foyer familial. [...] Chaque sexe voit l'autre au travail sur un mode d'identité parfaitement collusoire, en ce sens qu'on joue réciproquement au jeu de ne voir en l'autre que les attributs socialement reconnus du sexe pour lui demander de ne pas remettre en question les rapports de domination qui se sont instaurés dans l'ordre de la production » (Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1977, p. 341).

35. Cela permettrait d'expliquer la coexistence, à Laval même, de l'absence de luttes explicites pour l'égalité des salaires masculins et féminins avec le fait que les revendications féminines observées sont prioritairement des revendications de salaire, parfois appuyées par des luttes dures et de grande amplitude. On peut réintégrer dans la même optique une étude de la JOC [Jeunesse ouvrière chrétienne] sur les conditions de travail de la jeunesse ouvrière (13 à 25 ans) qui montre que les filles, même si elles semblent se résigner et en plus grande proportion que les garçons à accepter un emploi sans qualification pour pouvoir s'insérer dans la vie professionnelle (33 % et

2) disparaîtrait le plus souvent dès qu'il y a menace concrète sur l'emploi; dans cette perspective, la période actuelle devrait voir l'émergence beaucoup plus massive du second modèle.

Dès lors, fonder la différence entre main-d'œuvre masculine et féminine sur l'attitude envers le salaire nous apparaît une démarche faussée dès le départ. Il nous semble par contre que cette différence prend toute sa force lorsque l'on interroge non plus la relation au salaire, mais la relation au travail.

### La relation au travail

La motivation salariale, si elle est souvent la cause première, n'est pas nécessairement la seule qui pousse de nombreuses ouvrières à travailler. D'autres motivations existent. Mais ce qu'il faut immédiatement préciser à leur propos, c'est que, dans la grande majorité des cas, il ne s'agit ni de l'attachement à l'entreprise ni de l'intérêt au travail ou pour la situation organisationnelle de travail (possibilités de formation ou de promotion). Tout cela n'a d'ailleurs rien d'étonnant étant donné la longue histoire du travail féminin et la situation actuelle de surexploitation, qui suffisent tout à fait à expliquer ces attitudes sans qu'il soit besoin d'y rajouter, comme le font la quasi-totalité des cadres rencontrés, l'« explication » suivante: « Le travail ne les intéresse pas, il n'y a que leur famille qui compte. » Il est d'ailleurs intéressant de noter combien le système d'explication de la désaffection au travail des OS varie selon le sexe de ceux-ci: dans le cas des OS hommes, l'explication fait appel à la société de consommation, à la jeunesse, la marginalité, la crise de civilisation, etc. Mais, dès qu'il s'agit des OS femmes, l'explication macrosociologique disparaît au profit de l'explication... micropsychologique. On ne dit plus: les OS n'ont pas la valeur travail, mais: les femmes (dont les ouvrières spécialisées) n'investissent que dans la famille. Alors que la déqualification massive des ouvrières est un fait bien connu, et est aussi vieille que l'industrialisation, ce n'est pas leur situation concrète (et collective) de productrices qui est évoquée, mais leur rapport psychologique (et individuel) à la sphère de la reproduction biologique et sociale. Et cela n'est pas innocent idéologiquement; confondre les résultats (intériorisation de l'idéologie dominante) avec la cause (surexploitation et domination), cela revient à légitimer le système: si les femmes sont sous-qualifiées, sous-promues... c'est qu'elles ne le veulent pas. Qui de nos jours, en France, oserait par ailleurs affirmer qu'un travailleur immigré ne « réussit » pas professionnellement parce qu'il a des conduites d'échec, ou que les ouvriers sont exploités parce qu'ils le veulent bien ?

29%), considèrent le salaire comme l'élément le plus important à améliorer, et cela dans la même proportion que les garçons (près des deux tiers).

Pour un même comportement, et pour une même fraction de la classe ouvrière, deux systèmes d'explication, *totalelement inversés et symétriques*, existent donc selon que les acteurs sociaux sont des hommes ou des femmes.

Quant à nous, il apparaît évident que le désinvestissement observé correspond, dans le cas des OS femmes comme dans celui des hommes, à une stratégie rationnelle de refus de perdre leur dernière parcelle d'autonomie pour un gain inexistant.

Il reste cependant à expliquer l'absence d'intérêt pour une qualification supérieure, attitude particulière aux seules ouvrières. Cette explication, nous ne la donnerons pas en termes d'« excuses »<sup>36</sup>, mais, là encore, en cherchant à reconstituer les stratégies individuelles qui sous-tendent les attitudes. Un premier niveau d'analyse renvoie au fonctionnement des usines à grande majorité de femmes (c'est dans celles-là que le problème se pose réellement puisque, ailleurs, nous l'avons vu, le courant de promotion et de qualification est réservé aux hommes); se qualifier pour une ouvrière est quelque chose de très différent que pour un ouvrier: pas question pour elle de passer P1 et de travailler tranquillement dans un atelier d'entretien, sans rupture aucune avec le groupe ouvrier; se qualifier, c'est presque toujours devenir « polyvalente » et donc remplir de fait sinon une fonction d'agent de maîtrise, du moins une fonction de contrôle sur les autres ouvrières. Or, dans les usines de femmes, remplir une fonction ne signifie pas avoir automatiquement le statut de cette fonction; dans la plupart des cas observés, la rémunération ne change pas<sup>37</sup>, les directions considérant que l'intérêt accru au travail est une récompense suffisante.

Il y a donc cassure de la solidarité, et pour un gain financier nul ou faible. Et c'est bien là l'explication du désintérêt des ouvrières

36. La double journée de travail serait trop lourde à assumer pour que les ouvrières puissent encore investir professionnellement. Même un livre comme celui de Jeannette Laot (*Stratégie pour les femmes*, Stock, Paris, 1977) n'est pas exempt de cette forme de misérabilisme quand il analyse le rapport féminin à la situation de travail (refus de promotion par exemple).

37. Même dans le cas contraire (certaines usines de confection, par exemple, où la polyvalence donne une catégorie supérieure), on peut se demander si le gain financier réalisé (en 1976, à Laval, + 0,51 F de l'heure par rapport à la catégorie la plus basse) compense réellement la camaraderie perdue avec les anciennes égales, et la sourde hostilité qui se manifeste envers celles qui remplissent une fonction hiérarchique: « N'empêche que j'aime mieux être à ma place qu'à celle des monitrices. Même si elles gagnent plus que nous, elles sont détestées par les ouvrières et mal vues par les patrons » (témoignage d'une ouvrière de la bonneterie, *18 millions de bonnes à tout faire*, Syros, Paris, 1978).

res pour la qualification. Car, contrairement aux idées reçues, les femmes ne se désintéressent pas totalement de la situation de travail. Au contraire, l'observation montre bien qu'est valorisé tout ce qui, dans cette situation de travail, permet *l'accès au collectif*<sup>38</sup>: socialisation permise par le travail<sup>39</sup>, découverte de la solidarité<sup>40</sup>, sortir de l'isolement, nouer des relations, « participer », comme le disait une ouvrière évoquant par là son besoin de participer à l'ensemble des activités sociales.

« À l'usine, même si c'est dur, on est avec les autres. » « Moi, je dis: le travail c'est l'aliénation. Mais je dis aussi: le travail, ça fait ouvrir les yeux. » « Les seuls moments où on n'en a pas

38. Et c'est bien à partir de cette donnée fondamentale de la relation ouvrière féminine au travail qu'il nous semble possible de réinterpréter les résultats de l'enquête menée en Belgique par l'International Health Foundation sur les effets de la ménopause parmi 1 000 femmes de 45 à 55 ans, Genève, 1976). Cette enquête montre que le fait de travailler est corrélé avec une diminution sensible des troubles (physiologiques et psychologiques) liés à la ménopause et au vieillissement, et avec une augmentation tout aussi sensible de l'« indice d'adaptation personnelle » (c'est-à-dire le sentiment « d'être bien dans sa peau »); la hiérarchie est la suivante:

Troubles minimum, indice élevé d'adaptation personnelle.

1. Femmes exerçant un travail salarié, de milieu aisé.
2. Femmes exerçant un travail salarié, de milieu modeste.
3. Femmes sans profession, de milieu aisé.
4. Femmes sans profession, de milieu modeste.

Troubles maximum, indice bas d'adaptation personnelle.

39. La conduite des grèves de femmes est sans doute ce qui illustre le mieux ce propos; nous avons pu observer directement l'une d'entre elles (Exciting Laval, confection, 15 avril-6 juin 1977): sur un effectif de 120 salariés, 110 ouvrières (exclusivement des femmes) étaient grévistes et occupaient l'usine; leur présence massive, leur regroupement géographique dans deux pièces, exigües compte tenu de leur nombre, la présence des enfants le mercredi, les discussions tout en cousant ou en tricotant, tout contribuait à créer un climat tout à fait particulier à cette occupation; par ailleurs, toutes les ouvrières insistaient sur la découverte des autres que permettait la grève, l'entente profonde qui était en train de se créer entre elles. Il y aurait bien des choses à dire sur cette lutte longue et difficile, mais l'important reste (compte tenu de notre propos) que ces femmes choisissaient de venir occuper l'usine; volonté aiguë de contrôler la lutte et les négociations, mais aussi plaisir de se retrouver.

40. Cette découverte de la solidarité est encore plus malaisée pour une femme que pour un homme; les formes de solidarité féminines, vraisemblablement différentes de celles des hommes, restent encore à étudier.

marre, c'est quand on devient copines et quand on bloque la chaîne.»<sup>41</sup>

Mais il nous paraîtrait erroné de limiter le désintérêt des femmes ouvrières envers la qualification à ce seul vecteur du rapport féminin au travail qu'est l'accès au collectif. Il faut également prendre en compte le second vecteur : l'absence de la valeur travail, de l'idéologie du travail. Que l'on nous comprenne bien : dire cela n'exclut pas que dans certains cas les ouvrières puissent avoir le goût du travail bien fait (très fort dans certaines usines de confection), être sensible à la valeur d'usage de leur travail ou manifester de la conscience professionnelle. Dire qu'elles ne sont pas porteuses de la valeur travail renvoie au fait qu'elles n'investissent pas, à la différence des hommes, dans le travail-institution.

À cela, deux raisons :

- le travail ne se réduit pas pour elles au travail productif : travailler c'est aussi assurer les soins aux enfants, s'occuper de la maison, etc. ;
- le travail professionnel n'est pour les femmes qu'une des modalités possibles de l'existence ; certes, ce choix (ou plus exactement cette illusion de choix) n'a en soi rien de subversif. Ce qui est important, c'est la brèche qu'ouvrent ainsi dans l'idéologie du travail les travailleuses (dont la place dans la population active va sans cesse en augmentant) en se posant la question (et toutes se la posent ou se la sont posée, même furtivement) : et si j'arrêtais de travailler ?

Car, dès lors, le travail productif n'étant la définition ni première ni exclusive de l'individu, les femmes ont une autre attitude envers lui : elles n'ont pas la moindre illusion sur le travail salarié comme mode d'épanouissement de soi-même. D'où les attitudes de conformisation envers l'idéologie dominante, d'où le rapport à la qualification, d'où également la volonté très forte d'intégrer, tant quantitativement que qualitativement, vie de travail et vie tout court, la tension entre volonté de travailler et volonté de maintenir une certaine distance par rapport au travail<sup>42</sup>, tension que l'on retrouve d'ailleurs au niveau du militantisme.

Qu'en est-il maintenant pour les hommes de la classe ouvrière ? Il est évident d'abord que la fonction de socialisation

41. *Santé à vendre...*, supplément à *CFDT action*, n° 7, avril 1973, comité régional CFDT des Pays de la Loire.

42. Nous avons rencontré nombre d'ouvrières qui voulaient absolument travailler (et investissaient beaucoup sur la situation du travail), mais si possible à mi-temps : ce dernier souhait marquait bien sûr la volonté

joue également à plein pour eux. Mais la grande différence, c'est que dans leur cas cette fonction n'est pas conscientisée puisque vie salariale et vie tout court sont totalement confondues (et cette différence ne va pas sans conséquences quant aux formes de mobilisation et de solidarité des hommes et des femmes de la classe ouvrière).

Le second point : l'idéologie du travail nécessite de plus amples développements. Certes, il serait facile d'opposer les ouvriers qualifiés (soit près d'un ouvrier sur deux puisque 48,8 % de la population ouvrière masculine est composée d'ouvriers qualifiés et de contremaîtres) dont l'attachement à la valeur travail est bien connu, aux ouvrières spécialisées et aux manœuvres femmes (soit plus de trois ouvrières sur quatre).

Par contre, le problème est plus complexe dès que l'on compare la relation au travail des seuls OS hommes et femmes ; toute une littérature récente insiste d'ailleurs sur leur non-définition comme producteur, leur désinvestissement total du travail productif et leur non-participation à l'idéologie du travail. Nous allons donc tenter de voir de plus près ce qu'il en est réellement à partir d'une étude sur les OS d'une grande entreprise de métallurgie<sup>43</sup>. Celle-ci a fait apparaître deux choses :

- Une attitude fondamentalement politique en ce qu'elle attaque, au-delà de l'OST, les fondements du système capitaliste ; et attitude profondément corrosive par les disjonctions qu'elle opère : progrès technique et progrès social ne vont plus de pair, la neutralité sociale de la technique et de l'OST est remise en cause, la fonction de surveillance et de contrôle de l'encadrement est mise à nu et contestée, tandis que les mécanismes de reproduction de l'idéologie qui la fondent sont bloqués. Bref, la revendication de ces OS est subversive en ce qu'elle remet en cause la *totalité* du système, en ce qu'elle l'attaque non pas en lui reprochant d'être dysfonctionnel, mais en tant que rationalité globale. Il est certain que l'idéologie du travail, telle du moins qu'elle existe chez les ouvriers qualifiés et au-delà dans le mouvement ouvrier français, avec les valeurs centrales de travail et de qualification, les OS ne l'ont pas : il n'y a plus d'identification de l'ouvrier avec sa production.
- Mais ce détachement de l'idéologie du travail est limité et ambigu. Limité, car c'est la tâche et non le travail en soi qui

de concilier travail ménager et travail professionnel, mais également - et c'était dit très clairement - la volonté de garder du temps pour soi, pour pouvoir faire des choses qu'on aime.

43. Cf. Danièle Kergoat, *La Combativité ouvrière dans une usine de construction de camions*, op. cit.

est récusée. Ambigu, car, si la promotion et la qualification sont apparemment remises totalement en cause, il n'en reste pas moins que ces OS ne disent *jamais* qu'ils veulent passer P1 pour gagner plus, mais expliquent que c'est pour faire un travail « plus intéressant »... qu'ils demandent moins le reclassement automatique et collectif en catégorie P1 que de passer un essai; c'est-à-dire qu'ils acceptent de devoir prouver individuellement leurs capacités professionnelles. Tout se passe donc ici comme s'il y avait un décalage entre la prise de conscience collective (remise en cause de l'idéologie du travail) et le niveau de conscience individuel: ce n'est pas *ma* formation qui est dévaluée mais *la* formation.

Il y a donc manifestement confusion entre la qualification, expression du rapport social capital/travail à un moment historique donné, et les catégories professionnelles. Les rapports salariaux ne sont pas analysés en tant que tels (le salaire semble parfois rémunérer un travail, parfois la seule force de travail) et la valeur travail reste vivante: l'ouvrier serait un artisan dépossédé.

Conclure donc que les OS sont totalement libérés de l'idéologie du travail, de la qualification, me semble très vite dit. Même les OS les plus combatifs qui esquissent une critique globale du système, quand on leur demande de définir leur travail, répondent certes en insistant sur la dérision de celui-ci; mais aussitôt après, *c'est bien en référence au travail* (même s'il s'agit d'une situation théorique, abstraite, de travail) *qu'ils cherchent à redéfinir leur propre valeur*, en fonction non pas de ce qu'ils produisent mais de ce qu'ils pourraient produire.

S'il y a refus du travail, c'est donc dans ses formes actuelles, articulées autour de l'OST. Mais les OS continuent à se définir prioritairement par le travail et à travers la situation de travail. Et comment s'en étonner puisqu'il s'agit d'OS hommes et que, dans nos sociétés, le statut de l'homme dépend prioritairement de son métier et que toute son identité est forgée par et à travers le travail qui devient le lieu privilégié de son affirmation. Et, comme il y a imbrication totale du travail salarié et de la vie tout court, les phénomènes d'osmose sont considérables: ce n'est pas seulement ce travail productif qui a marqué l'ouvrier homme à travers l'idéologie du travail, c'est également l'homme qui a marqué l'univers industriel de l'idéologie de la virilité<sup>44</sup>.

44. La campagne sur « la revalorisation du travail manuel » est à cet égard tout à fait révélatrice: la division sociale du travail est niée par le retour au mythe de l'artisanat (ce n'est pas l'architecte, c'est le maçon, le charpentier... qui « font » la maison); l'individu est censé s'identifier au produit fabriqué, tout cela étroitement imbriqué à l'apologie de la force

En écrivant *Le Droit à la paresse*, Paul Lafargue n'aurait pas dû limiter sa dénonciation à la seule idéologie du travail; car, si celle-ci est tellement efficace dans ce qu'il appelait l'asservissement du prolétariat, c'est qu'elle se nourrit de – et en même temps renforce – l'idéologie de la virilité. La collusion capitalisme-patriarcat n'a pas pour seule fonction de surexploiter et dominer les femmes; elle permet aussi d'exploiter davantage et plus facilement les hommes de la classe ouvrière.

Il aurait été évidemment dans la logique du raisonnement de traiter maintenant des pratiques ouvrières de contestation ouverte, c'est-à-dire des luttes, des grèves, des revendications, des modèles d'action collective et des formes de militantisme, en examinant si, là aussi, il y a autonomie des comportements ouvriers selon la catégorie de sexe.

Mais il était impossible de mener l'ensemble de la démonstration dans le cadre d'un seul article; nous avons donc préféré, après avoir montré la non-univocité de l'univers de travail, insister sur le fait que, même au niveau des mécanismes sociaux les plus rigides, c'est de façon autonome selon les catégories de sexe que les pratiques ouvrières témoignent de la résistance et de l'offensivité.

Certes, nous avons particulièrement insisté sur les conduites ouvrières féminines. D'abord, bien sûr, parce que nous supposions connues les pratiques masculines. Mais aussi parce que nous souhaitions montrer que ce n'est pas parce que les ouvrières s'attaquent frontalement peu aux barrages sociaux (promotion, qualification, inégalité des rémunérations...) qu'elles sont pour autant ce groupe totalement dominé dont on nous renvoie trop souvent l'image; en d'autres termes, si l'offensivité de leurs pratiques passe trop souvent inaperçue, c'est parce qu'elle se manifeste sur d'autres terrains que ceux auxquels tant les sociologues

physique, de l'effort et de la beauté – si virile! – du travailleur manuel. Mais c'est également l'ensemble de la classe ouvrière qui participe d'une telle idéologie; c'est ainsi que certaines revendications, en particulier sur les conditions de travail, ont été freinées: *CFDT aujourd'hui* (n° 31, mai 1978) rapporte que nombre d'aménagements de postes qui auraient permis de réduire la pénibilité du travail (par exemple en termes de moindre force physique à déployer) n'ont pas été revendiqués jusqu'ici « par crainte du ridicule ». Ce n'est que très récemment que les syndicats commencent à analyser ce type de pratiques en les rapportant, plus ou moins explicitement, à l'idéologie de la virilité. Ne serait-il pas plus que temps d'avancer une problématique qui articule masculinité sociale, idéologie du travail et mouvement ouvrier ?



*Se battre, disent-elles...*

que les syndicalistes sont habitués à référer la revendication ouvrière, c'est-à-dire ceux des hommes.

Et c'est précisément dans le repérage de ces terrains et du déplacement des enjeux salariaux que pourrait s'enraciner une étude des pratiques revendicatives ouvrières en termes de catégories de sexe et en liaison avec une problématique conscience de classe/conscience de sexe. Ce n'est qu'une fois cette autonomie établie qu'il conviendrait d'aborder: 1) l'analyse de la concurrence ouvrière à travers le clivage hommes/femmes, puis 2) celle des revendications unifiantes en faisant l'hypothèse qu'une entrée massive des femmes dans la lutte revendicative ouverte tendrait, par le refus qu'elles marquent d'isoler dans leurs luttes un aspect de l'oppression au détriment de l'autre, à remodeler profondément la problématique revendicative: les luttes tendraient à s'exercer *simultanément* contre l'organisation sociale des rapports interpersonnels; seraient remis en question le statut du travail productif dans la vie d'un être humain et, au-delà, l'acception courante du mot « travail » telle que l'ont imposée les sociétés industrielles. Ces luttes seraient d'autant plus subversives qu'elles attaqueraient alors de front la coupure production/reproduction, caractéristique du capitalisme (jusqu'à l'avènement de celui-ci, production domestique et production sociale étaient liées intrinsèquement).

Au terme de cet article, nous espérons avoir prouvé le caractère heuristique d'une problématique articulant classes sociales et catégories de sexe (affinement de l'étude des stratégies patronales quant à la mobilisation différenciée de la force de travail; appréhension nouvelle des clivages et des formes de solidarité qui traversent la classe ouvrière; masculinité sociale, idéologie du travail et mouvement ouvrier; repérage de nouveaux indicateurs pour mesurer le changement social, etc.), ainsi que sa portée épistémologique en ce qu'elle remet en question, et sans qu'il soit besoin de se livrer à des exégèses sophistiquées, toutes les coupures traditionnelles qui scandent notre vie sociale et dont la théorie sociologique se fait trop souvent le fidèle reflet: vie privée/vie publique, travail/loisir, production/reproduction...

Mai 1978.

## CHAPITRE II

### PRODUCTION ET REPRODUCTION LES JEUNES TRAVAILLEUSES, LE SALARIAT ET LA FAMILLE

Avec Odile Chenal

Première publication: *Critiques de l'économie politique*, n° 17, novembre 1981.

L'étude dont il est rendu compte partiellement ici s'était donné au départ l'objectif suivant: comprendre comment s'articule la relation au travail et à l'emploi des jeunes avec l'appartenance de classe et de sexe.

#### LA VARIABLE DE SEXE

Si les stratégies des hommes envers le travail et l'emploi peuvent être rapportées à des données appartenant toutes au monde de la production (marché du travail, formation, stabilité de l'emploi, salaire, etc.), les femmes, elles, se déterminent *d'emblée et simultanément* par rapport au travail productif et au travail reproductif<sup>1</sup>, donc par rapport à un système de coordonnées dont l'homogénéité théorique n'est, pour le moins,

1. « Reproduction » est pris ici au sens large, celui de la reproduction du salariat. Le « travail reproductif » concret renvoie au travail domestique et aux soins aux enfants.