

L'OUVRIÈRE N'EST PAS LA FEMME DE L'OUVRIER

Maxime Parodi

Cellule de sociologie de l'OFCE

Les femmes ont participé dès le début à la société industrielle, et elles s'y maintiennent encore aujourd'hui. La division sexuelle du travail est toutefois particulièrement marquée : les ouvrières travaillent dans des secteurs particuliers — textile, nettoyage, etc. — et à des conditions différentes des ouvriers. Par tradition, elles sont ainsi écartées des travaux de force et sont orientées de manière privilégiée vers des travaux exigeants des gestes répétitifs ; la majorité d'entre elles a un poste d'ouvrière non qualifiée, souvent à temps partiel.

Ces vingt-cinq dernières années, elles ont beaucoup plus subi la crise que leurs confrères.

Le sort des ouvrières est depuis l'aube de l'industrialisation lié pour une large part à celui de l'industrie textile. Le lien est même préindustriel puisque les paysannes effectuaient des travaux de coutures ou de filatures à domicile pour les marchands. Avec le déclin de ce secteur traditionnel, depuis maintenant plusieurs décennies, les ouvrières se reportent aujourd'hui sur d'autres secteurs, quand elles ne quittent pas toute activité professionnelle.

I. Sociographie des ouvrières

Durant tout le XIX^e siècle jusqu'à la Première Guerre mondiale, abstraction faite des problèmes de catégorisation (Beau, 2002), grossièrement donc, l'emploi féminin se développe parallèlement dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire. Olivier Marchand et Claude Thélot (1991) considèrent même que « la féminisation de la classe ouvrière est plus marquée que celle des bureaux ». Cette évolution se poursuit jusque dans les années 1920 où l'emploi féminin se répartit alors à parts égales entre l'agriculture, l'industrie et le tertiaire.

À partir de ce moment, l'emploi féminin se développe pour l'essentiel dans le secteur tertiaire. En outre, l'exode rural induit une recomposition de la société française. Dans un premier temps, l'arrivée en ville se traduit par une spécialisation accrue de la cellule familiale : les tâches domestiques aux femmes, l'activité professionnelle aux hommes. Le nombre d'ouvrières en France avoisine alors les 1,6 million et il ne bougera plus jusqu'à aujourd'hui, à 200 000 près. Leur poids relatif ne cesse en revanche de diminuer à mesure que l'activité professionnelle des femmes augmente. En 1962, on compte une ouvrière sur cinq femmes ayant un emploi, soit 20 %. Vingt ans après, les ouvrières ne représentent plus que 16 % ; et aujourd'hui, 13 %.

Au sein du groupe ouvrier, le poids des ouvrières est d'une remarquable stabilité depuis la fin de la Seconde Guerre : un ouvrier sur cinq est une ouvrière. Auparavant, les femmes pesaient plus encore puisqu'on en comptait une sur trois avant 1914, et une sur quatre entre les deux guerres. Chaque genre a ses domaines. À l'ouvrier, les travaux publics et le bâtiment, les mines, la métallurgie ou encore les métiers de réparateurs, serruriers, etc. À l'ouvrière, le textile, la confection, le travail du cuir et le nettoyage. Toutefois, dans certains métiers pour ouvriers non qualifiés comme le tri, l'emballage et l'expédition ou l'électricité et l'électronique, on compte autant de femmes que d'hommes.

En vingt ans, les taux de féminisation des catégories ouvrières s'avèrent globalement stables (tableau 1). Le phénomène principal a été la forte réduction des postes d'ouvrières non qualifiées de l'industrie de la confection et du textile. Cent mille emplois ont été détruits dans ce seul secteur industriel ; ces destructions ont été dans le même temps en partie compensées par les créations d'emplois d'ouvriers non qualifiés dans le secteur du nettoyage (qui sont à 70 % des emplois féminins). Ce « déversement » d'un secteur à l'autre explique la stabilité globale des effectifs d'ouvrières et, également, l'évolution de la structure d'emploi des ouvrières sur la période, même si, évidemment, le passage ne se fait pas directement. Il faut compter avec les postes d'employées non qualifiées, qui se développent dans le même temps, et plus fortement. La constellation des employé(e)s offrent des occasions de reconversion. Les similitudes avec l'univers ouvrier peuvent être d'ailleurs nombreuses. La frontière entre ouvriers et employés est parfois ténue puisque l'activité ouvrière se résume de moins en moins à la fabrication même et, inversement, certaines activités du tertiaire sont de plus en plus soumises à des consignes visant à standardiser leur métier. Le cas souvent cité est celui de la caissière ; il faut toutefois souligner que le travail des caissières conserve des traits propres à l'univers des employés, en particulier la nécessité de gérer la relation clientèle (Alonzo, 1998). De même, une ouvrière non qualifiée du nettoyage effectue à de nombreux égards un métier proche de celui de femme de ménage chez des particuliers mais ne se retrouve pas dans la même catégorie.

1. Taux de féminisation des catégories ouvrières

	1982 En %	2000 En %	Effectif féminin en 2000
Ouvriers qualifiés de l'industrie	14	17	280 342
Ouvriers qualifiés de l'artisanat	8	10	161 451
Chauffeurs	2	6	36 551
Ouvriers de la manutention et des transports	7	7	31 836
Ouvriers non qualifiés de l'industrie	42	37	574 983
Ouvriers non qualifiés de l'artisanat	27	38	343 205
Ouvriers agricoles	24	29	86 667

Sources : Enquêtes Emploi 1982 et 2000, INSEE archives LASMAS-Quételet.

L'autre grande évolution est le développement du temps partiel. En mars 2002, plus d'une ouvrière sur quatre travaillait à temps partiel (27,6 %), contre moins d'un ouvrier sur vingt (4,7 %). La différence se retrouve dans tous les secteurs de l'emploi ouvrier, mais elle est particulièrement élevée en ce qui concerne les postes d'ouvriers non qualifiés de l'artisanat (où 63 % des ouvrières travaillent à temps partiel), plus précisément au sein des professions de nettoyage. On constate également des différences de types de contrats de travail suivant le genre, en particulier dans l'artisanat. Tandis que 21 % des ouvriers non qualifiés de l'artisanat sont en apprentissage, seules 1,5 % de leurs consœurs le sont. Une dernière différence notable concerne les ouvrières agricoles, qui sont plus souvent en CDD (41 %) que leurs confrères (14 %).

2. Les conditions de travail des ouvrières

L'ouvrière ne fait pas le même travail que l'ouvrier. Elle est en général soumise à une discipline plus stricte ; elle est cantonnée aux tâches les plus répétitives ; elle est moins bien payée. Michel Gollac et Serge Volkoff (2002) montrent que les conditions de travail des ouvriers et des ouvrières dépendent encore largement des stéréotypes de genre. Les résultats de l'enquête sur les conditions de travail (INSEE-DARES, 1998) sont particulièrement éloquentes. 24 % des ouvrières déclarent travailler à la chaîne contre seulement 7 % des ouvriers. 22 % des ouvrières n'ont pas le choix des moments de pause contre seulement 13 % des ouvriers. 10 % des ouvrières n'ont pas le droit de parler au cours du travail contre 2 % des ouvriers. On rappellera que depuis les lois Auroux de 1982, une telle interdiction est tout à fait abusive et contraire à la loi. Elle est cependant un indicateur de subordination au travail. Cet état de fait se traduit également sur le plan politique et syndical. 54 % des ouvrières déclarent n'avoir jamais l'occasion d'aborder collectivement les problèmes d'organisation ou de fonctionnement du service, contre 38 % des ouvriers.

Le manque d'autonomie de l'ouvrière ne s'explique pas simplement par son manque de qualification. Puisque les femmes obtiennent principalement des postes d'ouvrières non qualifiées, les inégalités précédentes auraient pu se ramener à des inégalités entre qualifiés et non qualifiés. Il n'en est rien. Qualifié ou non, c'est essentiellement le type d'emploi réservé à chaque genre qui importe. Ainsi, l'interdiction de parler au travail concerne 11 % des ouvrières qualifiées contre 1 % des ouvriers qualifiés et 9 % des ouvrières non qualifiées contre 3 % des ouvriers non qualifiés. De même, 54 % des ouvrières qualifiées

déclarent appliquer les consignes à la lettre contre 39 % des ouvriers qualifiés, et 57 % des ouvrières non qualifiées contre 52 % des ouvriers non qualifiés. Ou encore, le travail à la chaîne est le lot de 29 % des ouvrières non qualifiées et de 23 % des ouvrières qualifiées contre 16 % des ouvriers non qualifiés et 8 % des ouvriers qualifiés. Les faibles marges de manœuvre et d'initiative dont ces ouvrières disposent se traduisent logiquement par des responsabilités moindres. 60 % des ouvrières non qualifiées et 42 % des ouvrières qualifiées déclarent ainsi qu'une erreur de leur part n'entraînerait pas de coûts financiers importants. Seuls 46 % des ouvriers non qualifiés et 30 % des ouvriers qualifiés déclarent la même chose.

Malgré tout, les ouvrières non qualifiées ne se déclarent pas particulièrement insatisfaites de leur salaire. On sait pourtant qu'elles reçoivent en moyenne un salaire inférieur à celui de leurs confrères, sans toutefois savoir si l'écart se maintient « à travail égal ». Cela n'empêche pas 56 % d'entre elles de se juger « très bien », « bien » ou « normalement » payées par rapport au travail fourni, contre seulement 43 % des ouvriers non qualifiés. Dès qu'elles sont qualifiées, cette satisfaction retombe rapidement puisque seules 40 % des ouvrières qualifiées déclarent la même chose, bien en deçà des ouvriers qualifiés (51 % de satisfaits). Comment expliquer cette inversion quant à la satisfaction à l'égard du salaire ? Les explications en termes d'intériorisation montrent ici, une fois de plus, leurs limites, pour ne pas dire leur vacuité. Côté non qualifiées, il faut prendre en compte le peu de valeur que les ouvrières elles-mêmes accordent à leur métier. Elles valorisent l'emploi et le fait d'avoir une paie ; elles attachent de l'importance aux aménagements d'horaires pour gérer par ailleurs la logistique familiale. Mais le métier ne vaut pas en soi. Interrogées, elles affirment très souvent que n'importe qui pourrait faire ce qu'elles font. En outre, travaillant massivement à temps partiel, elles se déclarent probablement satisfaites de leur salaire en raison de l'équilibre qu'elles trouvent entre travail et famille : dans leur esprit, le manque à gagner est plus que compensé par cet équilibre. Côté qualifiées, en revanche, c'est une tout autre affaire. Tout d'abord, les ouvrières qualifiées valorisent plus leur métier. Puis, elles travaillent plus souvent à temps complet. Par conséquent, elles rencontrent des difficultés pour tout mener de front. Un quart d'entre elles jugent ainsi que leurs horaires ne sont pas commodes (contre 16 % des ouvrières non qualifiées). Et 22 % déclarent connaître des tensions avec leurs proches parce qu'elles se consacrent trop à leur travail (contre 15 % des ouvrières non qualifiées). Au bout du compte, et fort logiquement, elles se trouvent mal payées de leurs efforts.

Il reste à expliquer ces inégalités de genre. Les stéréotypes ont leur part et c'est probablement dans les milieux où les hommes ont le moins de ressources et d'occasions de se valoriser autrement qu'à l'aide des stéréotypes traditionnels que leur effet doit être le plus important. Si le motif psychologique que relevait Olivier Schwartz (1990) s'avère général, il doit être particulièrement présent, en moyenne, chez les ouvriers non qualifiés. Mais d'autres éléments doivent être pris en compte.

Tout d'abord, chaque entreprise organise le travail sur une longue durée et à force de compromis avec ses salariés. Les postes finissent par être calibrés pour un profil de salarié qui a certaines attentes, certaines dispositions. Dès lors, si le mode d'organisation n'est pas modifié de fond en comble, une entreprise peut tout à la fois recruter ses employés sans tenir compte du genre (et le faire de bonne foi) et reconduire pourtant les mêmes inégalités qu'avant. Comme l'expliquait déjà la féministe Janet Radcliffe Richards, « si un groupe est exclu de la participation à un certain type d'activité pendant assez longtemps, il est plus que probable que ce type d'activité va se développer de façon à renforcer cette exclusion par le biais d'une inadaptation structurelle. (...) L'exemple le plus manifeste de ce phénomène est l'incompatibilité de la plupart des emplois avec la maternité et l'éducation des jeunes enfants » (cité par Kymlicka, 1992, p. 259). Le mécanisme sociologique n'est guère contestable. Il est d'ailleurs à l'origine de la remise en cause du principe de neutralité sexuelle par les féministes américaines. Toutefois, la découverte d'un biais sociologique n'invalide pas le principe, mais simplement son application. Autrement dit, il ne suffit plus à l'employeur de faire comme si ses salariés n'avaient pas de sexe, il lui faut accepter de réorganiser en cherchant un compromis équitable entre toutes les revendications, de manière à suivre les évolutions de la société hors de l'entreprise.

Pour ce qui nous concerne, l'hypothèse du mécanisme sociologique précédent est à même d'expliquer les différences entre ouvrières et ouvriers. D'un côté, certaines industries ont développé des postes peu valorisés et peu valorisants mais calibrés pour des personnes qui ont par ailleurs des contraintes horaires fortes. Ils attireraient et continueront d'attirer surtout les femmes peu qualifiées et en charge d'une famille. Et inversement, ces dernières fuiront les postes plus intéressants mais plus contraignants en termes d'horaires (par exemple, les 3 x 8). Il est toutefois difficile de valider ce genre d'hypothèses à partir d'enquêtes statistiques puisque les contraintes et les souplesses qu'entraîne ce type de calibrage dépendent en grande partie du contexte et de ses spécificités, et de chaque type de postes.

Ce qui est sûr, en revanche, c'est que ces calibrages ont toute chance de se maintenir sans une mobilisation syndicale forte pour modifier cet état de fait. Or les syndicats sont justement peu féminisés. À nouveau, on peut y voir la trace d'un conservatisme masculin, mais pas seulement. Tout d'abord, on peut estimer que l'activité syndicale est particulièrement chronophage, ce qui en éloigne les ouvrières mariées et mères de famille. On peut en outre former l'hypothèse que les ouvrières non qualifiées, puisqu'elles ne valorisent pas le métier qu'elles font, investissent peu dans ce métier-là et cette entreprise-ci. Leur idéal serait plutôt d'aller travailler ailleurs que d'améliorer les conditions de leur travail actuel. L'hypothèse ne semble pas confirmée par les faits. Il est exact que neuf ouvrières non qualifiées sur dix déclarent souhaiter que leurs enfants ne fassent pas le même métier qu'elles (Baudelot et Gollac, 2003). Pourtant les ouvrières non qualifiées, loin de changer souvent de situations professionnelles, sont en général les plus anciennes dans leur entreprise (tableau 2).

2. Ancienneté dans l'entreprise des ouvriers et ouvrières non qualifiés

En %		< 1 an	1-5 ans	5-10 ans	> 10 ans
De l'industrie	Hommes	32,4	26,6	13	28
	Femmes	25,9	23,5	14,7	35,9
De l'artisanat	Hommes	36,8	34,5	12,3	16,5
	Femmes	21,8	33,5	19,8	24,9

Sources : enquête Emploi 2000, archives LASMAS-Quételet.

Les causes de cette moindre mobilité sont celles qui expliquent également le chômage plus important des femmes comparé à celui des hommes, et ce particulièrement chez les non qualifiés des services et de l'industrie. L'emploi des femmes non qualifiées est généralement second derrière celui du mari. Il est soumis à plus de contraintes, principalement une moindre mobilité géographique et des faibles marges horaires puisqu'il faut gérer également les affaires domestiques. Tout pris en compte, la femme non qualifiée peut plus difficilement se vendre sur le marché du travail ; elle peut plus difficilement quitter son emploi en quête d'un autre qu'elle jugerait meilleur.

3. Trouver racine ailleurs...

C'est pourquoi, également, les ouvrières sont beaucoup plus déstabilisées que leurs confrères lors d'un licenciement (Trotzier, 2002 ; Burgi, 2002). À l'horizon de deux ou trois ans après un licenciement

collectif, ces derniers ont plus souvent retrouvé un emploi que les premières ; certaines d'entre elles, découragées, glissent vers l'inactivité, ne sachant plus très bien si elles recherchent encore, ou non, un emploi. La vitalité du bassin d'emploi est évidemment décisive car la plupart des licenciées veulent au départ retrouver un emploi. Le moment où intervient ce licenciement au cours du cycle de vie est également décisif. Les ouvrières les plus âgées ont objectivement peu de chances de retrouver un emploi ; elles n'ont généralement guère d'autre choix que de vivre des indemnités chômage en attendant la retraite. En revanche, les licenciées plus jeunes ont quelques chances, mais elles ne s'y précipitent pas forcément, sauf par nécessité. Les célibataires ne peuvent se permettre d'attendre trop longtemps et acceptent tout travail, au prix d'une précarité d'emploi et de mauvaises conditions de travail. Les licenciées mariées disposent déjà de plus de latitudes ; elles peuvent être plus critiques et vouloir éviter certaines conditions de travail en usine. En même temps, elles ont plus de contraintes puisqu'elles ont à leur charge les travaux domestiques. Plus ceux-ci sont accaparants, plus il est tentant de se placer en retrait par rapport à l'emploi. Le cas limite est celui des licenciées qui ont des enfants en bas âge : les charges familiales, le désir d'élever ses enfants et le rejet de trop mauvaises conditions de travail les éloignent souvent quelques années de l'emploi.

Revenant en 1999 sur les trajectoires professionnelles à la suite d'un licenciement collectif, Christian Trotzier (2002) dresse un bilan instructif, même s'il ne peut être généralisé. Sur les 108 ouvrières licenciées de Coframaille en 1981, dans un bassin subissant la crise du textile, 38 % n'ont jamais retravaillé ; il s'agit dans la grande majorité des ouvrières les plus âgées. 18 % ont eu des parcours chaotiques, soit qu'elles n'ont jamais retrouvé de CDI, soit, plus souvent, qu'elles ont accompagné le déclin de l'industrie textile en connaissant de multiples contrats suivis d'un licenciement. 12 % ont retrouvé un poste stable dans l'industrie, mais à des conditions plus pénibles et/ou à un moindre salaire. 14 % ont obtenu un poste stable jugé aussi bien que celui qu'elles avaient à la Coframaille ; pour les deux tiers, il s'agit de poste d'employées de service. 14 % ont obtenu un poste stable, généralement dans les services, et en étaient satisfaites. Elles jugent le changement positivement. Enfin, 4 % n'ont repris le travail qu'après plusieurs années et se sont occupé de leurs enfants (généralement en bas âge au moment du licenciement) ; elles ont ensuite repris un emploi d'assistante maternelle ou d'employée de maison et appréciaient celui-ci en raison des facilités pour organiser leurs activités familiales.

L'autre enseignement de l'étude de Trotzier porte sur les moyens du retour à l'emploi. Ce qui va assurer le succès ou l'échec des licen-

ciées, c'est moins le diplôme ou le capital humain (qui est peu reconnu et, en outre, ne les différencie guère) que le capital social. Confortant les travaux de Marc Granovetter (1973), c'est en recourant aux réseaux que les licenciées vont revenir vers l'emploi à un moment et dans une région en crise. Hormis la création d'un emploi, les ouvrières licenciées ont retrouvé un emploi soit par relation (29 % des cas), soit par candidature spontanée (31 % des cas), soit par l'ANPE (33 % des cas). Toutefois, ces trois voies n'ont pas donné accès à des emplois de même qualité. Les mieux loties, celles qui ont obtenu un emploi stable, l'ont eu le plus souvent grâce à leurs relations et, parfois, suite à une candidature spontanée. Les autres licenciées, qui sont passées par l'ANPE ou une candidature spontanée, ont retrouvé beaucoup moins fréquemment la même stabilité d'emploi ; en outre, les conditions de travail étaient souvent moins bonnes. Ainsi, elles ont dû accepter des emplois très éloignés de leur domicile. On notera que ces constatations locales sont en parfait accord avec les études plus générales sur le marché du travail, les voies de retour à l'emploi et la mobilité sociale (Forsé, 1999).

4. Conclusion

En définitive, et contrairement à une ancienne définition, l'ouvrière n'est pas la femme de l'ouvrier, même si elle peut l'être également. Elle n'est pas non plus un ouvrier comme les autres. La société industrielle réserve à son genre certains secteurs, certains postes et certaines conditions de travail. Aussi l'histoire des ouvrières est-elle parallèle à celle des ouvriers sans s'y confondre. Lorsque l'industrie textile entama son déclin dans les années 1970, ce fût un coup du sort pour les ouvrières, et pour elles uniquement, et elles n'ont eu d'autres choix que se reconverter dans d'autres secteurs, comme elles ont pu, quand elles ont pu.

Références bibliographiques

- ALONZO Ph., 1998 : Les rapports au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution, des petites stratégies pour une grande vertu, *Travail et emploi*, n° 76, 3/98, p. 37-52.
- BAUDELLOT C., et M. GOLLAC, 2003 : *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- BEAU A.-S., 2002 : Les salarié(e-s) du grand commerce : des « employé(e-s) » ? Les parcours professionnels des salarié(e-s) du grand bazar de Lyon aux 19^e et 20^e siècles, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 8, p. 55-72.
- BURGI N., 2002 : « Exiler, désœuvrer les femmes licenciées », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 8, p. 105-122.
- FORSÉ M., 1999 : Social capital and status attainment in contemporary France, *La Revue Tocqueville*, vol. XX, n° 1, p. 59-81.
- GOLLAC M., et S. VOLKOFF, 2002 : La mise au travail des stéréotypes de genre, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 8, p. 25-53.
- GRANOVETTER M. S., 1973 : The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- KYMLICKA W., 1992, *Les théories de la justice*, Paris, La découverte, 1999.
- MARCHAND O., et C. THÉLOT, 1991 : *Deux siècles de travail en France*, Paris, INSEE.
- SCHWARTZ O., 1990 : *Le monde privé des ouvriers*, Paris, PUF, 2002.
- TROTZIER C., 2002 : La déstabilisation des ouvrières licenciées, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 7, p. 147-172.