

Ouvrières dans la filière automobile: Quelles conditions d'emploi et de travail?

Armelle Gorgeu, René Mathieu

► **To cite this version:**

Armelle Gorgeu, René Mathieu. Ouvrières dans la filière automobile: Quelles conditions d'emploi et de travail?. Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail, ISMEA, 2009, XLIII (31), pp.1503-1529. hal-00846219

HAL Id: hal-00846219

<https://hal-univ-paris8.archives-ouvertes.fr/hal-00846219>

Submitted on 18 Jul 2013

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

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

Ouvrières dans la filière automobile : Quelles conditions d'emploi et de travail ?

Armelle Gorgeu, René Mathieu

Introduction

La division sexuelle du travail alimente largement les inégalités. De ce fait, une plus grande mixité dans les formations et dans les professions est préconisée par les Pouvoirs publics. Dans certaines branches professionnelles qui déplorent une désaffection des garçons, la mixité au travail fait également l'objet de promotion. Ainsi, face à la pénurie de main-d'œuvre, certains métiers d'hommes, comme ceux du bâtiment, veulent s'ouvrir aux femmes. Les femmes sont, il est vrai, souvent cantonnées dans des métiers de services et d'employés de bureau. « En 2003, selon l'enquête emploi, près de 1 200 000 femmes étaient affectées aux services à la personne, soit 10% des femmes actives occupées en France. Ce pourcentage est similaire à celui des femmes appartenant à la catégorie cadres et professions supérieures, il est supérieur à celui des ouvrières » (Hirata, 2007, p 244). En 2002, les six catégories socio professionnelles les plus féminisées regroupaient 60% de l'emploi féminin contre 52% en 1983. Dans les industries manufacturières, les jeunes femmes sont sous-représentées (Loué, 2003).

La mixité ne se traduit pas souvent par une égalisation des positions sociales occupées par les deux sexes (Fortino, 1999, 2002). Par ailleurs pourquoi certains emplois principalement masculins aux conditions de travail pénibles, comme ceux d'ouvriers, seraient-ils attractifs pour les femmes alors qu'ils ne le sont pas pour les hommes ? La catégorie ouvrière a toujours été mixte avec une forte majorité d'hommes, mais le déséquilibre entre hommes et femmes s'est accentué au cours du vingtième siècle, et au début de ce troisième millénaire¹. D'après Henri Eckert (2006), on assiste à une reproduction tant sociale que sexuée de la catégorie ouvrière, les jeunes étant surtout des hommes, fils d'ouvrier dans bien des cas. Plus d'un tiers des jeunes gens sortis de formation initiale en 1992 sont devenus ouvriers en 1997 contre moins d'un dixième des jeunes femmes, et ce résultat se vérifie en 2003 pour les jeunes sortis de formation initiale en 1998. La désaffection des jeunes femmes pour les emplois ouvriers apparaît également dans les opinions de celles qui se sont engagées dans ces emplois, comme le montrent Thomas Couppié et Dominique Epiphane (2007), qui ont analysé les opinions des jeunes femmes sorties du système éducatif en 1998 et travaillant au printemps 2001 dans une profession masculine. Les jeunes ouvrières paraissent en 2001 particulièrement insatisfaites de leur travail alors que les jeunes femmes ont en général une vision plus positive de leurs conditions d'emploi que les jeunes hommes, et cela bien qu'elles soient souvent plus déclassées, plus en emploi précaire, et qu'elles bénéficient de salaires moindres. Certaines jeunes ouvrières qui n'avaient pas pu changer d'emplois avaient toujours la même opinion en 2003, alors que celles qui s'étaient reconverties vers des emplois d'employés apparaissaient soulagées. Ce rejet du travail ouvrier par les femmes qui y sont astreintes n'est pas nouveau et ne concerne pas seulement les jeunes. Danièle Kergoat (1982) notait déjà que les ouvrières restaient étrangères à l'univers industriel : « sauf exception, elles n'aiment pas leur travail, le trouvent pénible, sans utilité sociale claire » (p. 118).

¹ D'après l'Enquête Emploi, en 2002, la catégorie des ouvriers regroupait près de 7 millions de personnes, soit 27% de la population active, dont environ 1 million 500 de femmes, soit 12% de la population active féminine, et 5 millions 500 d'hommes, soit 39% de la population active masculine. D'après Roland Pfefferkorn (2007a), le poids des ouvriers (hommes et femmes) parmi les actifs, malgré un recul relatif au cours des 25 dernières années du vingtième siècle, n'est pas moins important au début des années 2000 qu'au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Les entretiens réalisés en 2006, dans le cadre d'une recherche financée par la Dares, auprès d'ouvriers et d'ouvrières sur leurs trajectoires scolaires, professionnelles, leurs conditions de travail, et leurs pathologies d'origine professionnelle (cf. encadré 1), mettent en relief la résignation des ouvrières interrogées. Le travail en usine est pour elles un choix contraint, mais, faute d'alternative, elles n'envisagent pas de quitter cette filière. Les propos recueillis montrent que les rapports de sexe et les rapports de classe sont « inextricablement entremêlés » (Pfefferkorn, 2007b, p.13).

Encadré 1

Les sources d'information

Nos travaux qualitatifs menés depuis une vingtaine d'années sur l'organisation du travail et les modes de gestion de l'emploi et du travail dans les usines de la filière automobile nous ont conduits à nous intéresser à la segmentation du travail ouvrier en fonction du genre, notamment depuis la fin des années 1990, les directions d'usines ayant profité de la période d'embellie, 1998-2001, pour faire appel à une main-d'œuvre féminine. Nous utilisons principalement dans cet article des informations tirées d'entretiens semi directifs avec des dirigeants d'usines, des responsables syndicaux et des ouvriers et ouvrières recueillies au cours de recherches réalisées depuis le début des années 2000 dans la filière automobile. Les deux premières, sur la période 2000-2004, financées par le ministère de L'Education Nationale, concernaient le recrutement de jeunes ouvriers et ouvrières titulaires de CAP-BEP (Gorgeu, Mathieu, Pialoux, Blum, 2002) et de baccalauréats (Blum, Gorgeu, Mathieu, 2005, Gorgeu, Mathieu, 2004, 2008). Les entretiens effectués sur ce thème, notamment ceux avec des responsables d'usines, ont été mobilisés dans cet article car ils apportent des informations sur les conditions d'emploi des ouvrières et les discriminations à l'embauche dont elles font l'objet. La troisième réalisée en 2006 et 2007, financée par la Dares, dans le cadre d'une post enquête à l'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) de 2003², analysait les conditions de travail d'ouvriers et d'ouvrières travaillant dans des usines de la filière automobile et de l'agro alimentaire et leurs effets sur la santé (Ardenti, Mathieu, 2007). Dans le cadre de cette recherche, cinquante entretiens ont été réalisés dans la filière automobile, auprès d'ouvriers et d'ouvrières, mais aussi auprès de responsables d'usines où ces personnes travaillaient, (entretiens suivis de visites d'usines), de représentants syndicaux, et de médecins du travail. Trente deux personnes dont onze femmes, ayant accepté lors de l'enquête SUMER de recevoir des chercheurs, et travaillant comme ouvriers dans des usines de la filière automobile, ont été interrogées à leur domicile en 2006 pendant près de deux heures chacune. La sélection des personnes a été faite en fonction du secteur d'activité, du genre, et du statut (personnes en CDI mais aussi intérimaires). Les ouvrières travaillant dans les usines de la filière automobile étaient peu nombreuses dans l'enquête SUMER, et nous avons eu de nombreux refus, ce qui explique le nombre réduit de femmes interrogées. Les entretiens auprès des autres interlocuteurs nous ont permis de compléter les informations recueillies sur les conditions de travail et les risques professionnels.

Les jeunes ouvrières ayant fait l'objet d'entretiens entre 2000 et 2004 (cf. encadré 1) et les ouvrières plus âgées interrogées en 2006³ ont pour point commun de n'avoir pas fait de

² En 2002-2003, 50 000 salariés ont été interrogés par 1800 médecins du travail pour décrire les expositions aux risques professionnels en France. La Dares a commandité ensuite des « post-enquêtes » auprès de certains salariés pour approfondir la compréhension de leur situation.

³ Huit d'entre-elles avaient plus de 45 ans, les trois autres ayant respectivement 28 ans, 32 ans et 37 ans.

formation initiale les préparant à des emplois d'opérateurs dans la filière automobile⁴. Dans des bassins d'emplois fortement automobiles comme la Franche Comté, où le déficit d'emplois tertiaires est flagrant, les jeunes femmes, quel que soit leur niveau d'études, sont incitées, après des recherches infructueuses, et parfois contre leur gré, à occuper des emplois de production dans la filière automobile avec l'espoir qu'un reclassement éventuel, en qualité ou dans les bureaux, leur permettra d'améliorer leurs conditions de travail et d'évoluer. Le travail de production à plein temps peut aussi être préféré à des emplois tertiaires à temps partiel, parce qu'il est plus rémunérateur. Dans les bassins d'emplois notamment de Montbéliard ou de Rennes où la situation de l'emploi s'est fortement améliorée de 1998 à 2001 grâce à la sortie de nouveaux véhicules dans une période d'expansion, les usines de montage des constructeurs sont devenues très attractives pour les demandeurs d'emploi. Cette embellie a montré aux jeunes femmes que ces usines ne leur étaient pas fermées et que le vieillissement de la population ouvrière leur ouvrait des perspectives d'emploi en CDI (Beaud, Pialoux, 2003, Eckert, 2007). En Franche Comté, pendant la période d'expansion, des jeunes femmes ont démissionné d'emplois en CDI chez les fournisseurs automobiles pour devenir opératrices de montage en intérim chez Peugeot en espérant y être embauchées. D'autres au chômage ont accepté des emplois moins rémunérateurs dans les usines fournisseurs, avec aussi l'espoir d'intégrer plus tard l'usine du constructeur. Des jeunes femmes sont prêtes à se former, à supporter des conditions de travail difficilement compatibles avec leur vie familiale, pour avoir un emploi. Dans les régions Nord et Franche-Comté, pendant cette période d'embellie, des jeunes femmes ont intégré des formations exclusivement masculines préparant aux métiers de l'automobile. Ainsi le CAP « exploitation d'installation industrielle », créé en 1994 à la demande de Renault, était jusqu'à la fin des années 1990 un diplôme détenu quasi exclusivement par des hommes. Préparé en contrats de qualification par des intérimaires, il a attiré davantage de femmes au début des années 2000.

Le travail en usine est un pis aller pour la plupart des ouvrières interrogées, quel que soit leur âge. Pour certaines d'entre-elles, le mariage et la naissance de leurs enfants, ont contrarié leurs projets professionnels. Ainsi Isabelle, 37 ans, aurait préféré être employée de restaurant, métier qu'elle a exercé en contrat de qualification au début de sa vie professionnelle, qu'ouvrière en équipement automobile, mais elle a fait le choix de l'industrie pour des raisons familiales car les horaires y sont plus réguliers que dans la restauration. La vie familiale a un impact important sur la vie professionnelle des femmes qui ont élevé seules leurs enfants suite à un divorce. Ainsi Alice, 45 ans, a abandonné l'animation qui lui plaisait parce que son salaire ne lui permettait pas d'élever seule ses deux enfants ; elle est satisfaite d'avoir un poste de cariste en CDI dans une usine de montage constructeur ; elle a choisi le travail de nuit pour pouvoir s'occuper de ses enfants la journée, et pour bénéficier d'une rémunération supérieure grâce à la prime de nuit. Six des onze ouvrières interrogées en 2006 avaient des trajectoires professionnelles marquées par le chômage et la précarité (cf. encadré 2). Elles s'estiment de ce fait « heureuses » de travailler, quelles que soient leurs conditions de travail et les pathologies qui y sont liées. La seule qui envisage de quitter cette filière est la plus jeune, Corinne, intérimaire et sans enfant. Titulaire depuis 1999 d'un CAP vente qui ne lui a pas servi, elle n'était pas parvenue à 28 ans à s'insérer durablement, ses missions comme opératrice de production ou de contrôle dans les usines de la filière automobile n'ayant jamais abouti à une embauche définitive. Elle aurait voulu être recrutée en CDI dans l'usine de

⁴ Les femmes interrogées en 2006 soit n'ont ni diplôme ni formation professionnelle parce qu'elles ont travaillé très jeunes (dès 15 ans pour deux d'entre-elles), soit ont suivi des formations de type tertiaire (CAP collectivité, employée de bureau, comptabilité, ou baccalauréat commercial), mais n'ont pas trouvé d'emplois dans ce secteur. La seule qui a un diplôme industriel, un CAP de couture, n'aimait pas cette formation choisie par ses parents, et n'a jamais cherché d'emploi dans cette spécialité.

montage constructeur, où elle est restée 14 mois, « *mais ils te font passer les tests, et ne te rappellent pas* ». Elle n'était pas prête, par contre, à accepter un CDI dans l'usine d'équipement automobile où elle était intérimaire au moment de l'entretien, car les salaires et les conditions de travail y sont très défavorables. Les douleurs, prémices de troubles musculo squelettiques (TMS)⁵, qu'elle commençait à ressentir depuis 2004 l'incitaient à quitter cette filière, et elle pensait faire une formation de téléopératrice.

Encadré 2

Marthe et Bernadette, des trajectoires familiales et professionnelles précaires

Marthe, 50 ans, et Bernadette, 58 ans, ouvrières avec respectivement onze ans et six ans d'ancienneté dans la même usine d'équipement automobile, où les conditions de travail sont très difficiles, ont eu une vie familiale et professionnelle très éprouvante. Toutes deux sont divorcées avec des enfants. Elles ont accepté de s'investir dans leur travail et d'en supporter la pénibilité au détriment de leur santé parce qu'elles n'avaient pas d'autres alternatives.

Marthe, malgré le cumul de plusieurs pathologies quelle relie à sa vie professionnelle, a une hantise, l'inactivité. Elle craint d'être licenciée pour inaptitude : « *Je ne veux pas être inactive, je veux continuer à travailler...ça c'est...c'est plus fort que moi* ». Titulaire d'un CAP de comptabilité obtenu en 1973, elle a travaillé en 74-75 en CDD dans une usine de montage automobile, « *j'ai fait de tout, contrôle, production, emballage* ». Mariée et mère au foyer de deux enfants, elle n'a repris des activités professionnelles qu'en 1981 quand son mari s'est mis à son compte en créant une entreprise artisanale de transport, mais celle-ci a « *coulé* », et c'est elle qui a pris le relais. « *J'ai fait secrétaire et comptable pour lui jusqu'en 1986. J'ai créé ma propre entreprise en 1986 et mon mari était mon salarié. J'ai un peu conduit les camions. Je m'occupais à la fois du bureau et de l'entretien véhicules. J'ai fait cela jusqu'en 1989. J'ai senti que cela coulait. On s'est cassé la figure en 89. Je l'ai pris de plein fouet. J'ai fait une dépression énorme, sans hospitalisation. J'ai mis six mois avant de remonter. Ce fut un combat énorme. Je m'en suis sortie. J'ai remonté toute seule* ». Commence alors une période de précarité de 1989 à 1995 où elle a occupé des emplois dans des associations de travaux à domicile, notamment de peinture, et d'aide ménagère. Elle a connu le « *vrai chômage* » pendant un an, et, par l'intermédiaire de l'ANPE, elle a préparé le CAP de fraiseur qu'elle a obtenu, et le BEP de tourneur sur machine numérique qu'elle n'a pas pu passer, suite à son divorce en 1993. « *Après cette formation, je n'ai pas trouvé de travail dans l'industrie. Pour les gens d'ici, ces métiers n'étaient pas pour les femmes. Pourtant on était un groupe de femmes en formation et on était plus précises, plus fines que les hommes. Les employeurs ne voyaient pas cela. J'ai cherché dans l'industrie et ensuite je me suis inscrite dans une association d'aide à domicile. Je suis rentrée en 1995 en CDI, après une période d'essai, dans l'usine de fabrication de pièces d'emboutissage pour l'auto où je suis toujours actuellement. Dans cette usine, j'ai d'abord travaillé sur presses. Cela n'avait aucun rapport avec mon CAP de fraiseur, mais quelque part cela m'a servi. Ensuite cela a évolué. J'ai commencé à faire de la vente et à faire chauffeur livreur. Je travaillais sur presses et ensuite j'allais livrer les pièces. De 1999 à 2006, j'ai été polyvalente à 100% et j'ai fait tous les métiers, presses, chauffeur pendant un an, bureau pour expéditions réception, contrôle qualité, cariste* ».

⁵ Les TMS couvrent une large gamme de maladies de l'appareil locomoteur, dont des inflammations des tendons, des douleurs des muscles du cou et des épaules, et des compressions des nerfs aux poignets et aux coudes.

Bernadette a travaillé dès l'âge de 15 ans. Son itinéraire professionnel est caractérisé par le chômage ; sa vie est marquée à la fois par l'histoire de son bassin d'emploi, sinistré, où les fermetures d'usines ont été nombreuses, et par ses déboires conjugaux. Elle a commencé sa vie professionnelle comme ouvrière pendant six ans dans une entreprise de métallurgie qui a fermé. Elle a alors intégré comme ouvrière polyvalente une grande entreprise familiale sous-traitante du constructeur automobile de la région. Elle y est restée 11 ans jusqu'au licenciement de tout le personnel en 1980, « *le constructeur ayant lâché l'entreprise* ». Elle a alors participé à l'occupation de l'usine qui a duré trois ans, et a connu 20 ans de chômage, n'ayant jamais retrouvé de travail jusqu'à l'année 2001. Ces nombreuses années passées au chômage sont caractéristiques du retrait forcé du marché du travail subi par de nombreuses femmes, qui sont encore perçues par les entreprises comme une main-d'œuvre d'appoint mobilisable au gré des besoins. Son étiquette de contestataire, liée au fait qu'elle a occupé l'usine, lui aurait par ailleurs fermé toutes les portes. Elle a fait des stages, notamment en boucherie d'un supermarché, a cherché du travail dans un rayon large autour de son domicile. « *Ils ne voulaient pas de gens de cette entreprise. A 32 ans, on te disait 'tu es trop vieille'* ». Battue par son mari alcoolique, elle a divorcé et a élevé seule ses deux enfants sans revenus. « *La période la plus dure a été de 1993 à 1996. En 1996, je n'avais que 2300 balles par mois. J'ai connu la misère. C'était la honte pour moi d'aller au restaurant du cœur. J'étais toute seule* ». En 2001, par l'intermédiaire d'un ancien collègue, elle a réintégré son ancien site de production, qui avait été racheté à plusieurs reprises. Son emploi étant devenu intenable en raison de ses problèmes de santé, elle a pu bénéficier en 2006, à 58 ans, d'un arrangement (un licenciement pour faute).

Les usines des constructeurs ont plus d'attraits pour les jeunes femmes que celles de leurs fournisseurs, en raison de meilleures conditions de travail et d'un niveau de rémunération supérieur. Les ouvrières plus âgées qui travaillent depuis de longues années dans les usines des constructeurs en ressentent davantage les inconvénients et sont plus critiques, même si elles sont résignées. Ainsi Marie qui avait travaillé 19 ans dans le textile avant d'intégrer l'usine constructeur où elle a 11 ans d'ancienneté en 2006, regrette le textile. Pour elle, le travail de production dans l'automobile est un travail d'homme. Nicole et Victoire qui ont toujours travaillé dans la même usine de montage regrettent le passé. « *C'est vrai que les cadences maintenant c'est pire qu'avant...avant il y avait plus de monde pour faire et maintenant y a moins de monde...y a plus d'opérations à faire et moins de temps pour faire* (Nicole) ; « *Il y en a qui ont mal aux poignets, qui ont mal dans le dos, mais avant, il y a 7, 8 ans, il y avait des places aménagées pour les personnes qu'on...ben, il y en a plus, ils ont tout supprimé, même les femmes enceintes sont en chaîne jusqu'à ce qu'elles prennent leur congé maternité.* » (Victoire). Les femmes interrogées en 2006 ont incité leurs enfants à continuer leurs études ou à s'orienter vers des métiers autres que l'industrie.

Le rejet du travail industriel exprimé par les ouvrières, la plupart de celles que nous avons interrogées⁶, mais également les jeunes ouvrières de l'enquête Génération 1998, peut s'expliquer de notre point de vue, par les emplois auxquels elles sont affectées et par le contenu, l'organisation, et la pénibilité de leur travail. Cet article s'interroge sur les conditions d'emploi et de travail d'ouvrières travaillant dans des usines des constructeurs automobiles et de leurs fournisseurs à partir d'entretiens menés avec des dirigeants d'usines, des responsables syndicaux, et des ouvrières (cf. encadré 1). Ces regards croisés montrent que les ouvrières occupent des emplois peu valorisés, souvent précaires, avec des nuisances physiques et

⁶ La post enquête SUMER portait sur la filière automobile et les industries agro alimentaires. La plupart des ouvrières interrogées travaillant dans ces industries ressentaient elles aussi une grande insatisfaction (Ardenti, Mathieu, 2007).

psychiques générant de nombreuses pathologies, notamment des TMS. Les risques de TMS sont plus importants pour les ouvrières que pour les ouvriers d'après les résultats de l'enquête SUMER 2003 (Arnaudo, Hamon-Cholet, Waltisperger, 2006), car les gestes répétitifs à cadence élevée, qui sont des facteurs notamment de tendinites, concernent davantage les ouvrières (64% des ouvrières dans l'habillement et le cuir et 50% dans l'automobile, l'agroalimentaire, et la chimie sont exposées à ces gestes)

1- DES EMPLOIS PEU QUALIFIES ET PRECAIRES POUR LES OUVRIERES DE L'AUTOMOBILE

Les emplois d'ouvriers occupés par des femmes dans les usines de la filière automobile sont de trois sortes. Les premiers ont toujours été attribués aux femmes parce qu'ils demandent de la dextérité manuelle, de la minutie, et qu'ils sont répétitifs, les pratiques des employeurs s'appuyant depuis le début de l'industrialisation sur des arguments relevant de la nature féminine pour élaborer une division sexuelle du travail (Battagliola, 2000). De 1990 à 1998, elles ont été ainsi embauchées dans les nouvelles usines d'équipement automobile, créées à proximité des usines de montage des constructeurs, notamment dans des ateliers de couture dans les usines de fabrication de sièges, et dans les usines de montage câblage où elles étaient cantonnées sur les postes d'assemblage des faisceaux électriques alors que les postes de coupe plus qualifiés étaient occupés par des hommes (Gorgeu, Mathieu, 1995, 2001, Gorgeu, Mathieu, Pialoux, 1998). Les seconds sont des emplois occupés indifféremment par des hommes et par des femmes avec souvent plus de femmes que d'hommes, comme en plasturgie et en découpage-emboutissage : ils cumulent de mauvaises conditions de travail, une faible qualification, des rémunérations au Smic et une forte précarité. Les troisièmes sont à dominante masculine parce qu'ils requièrent de la force physique ou des connaissances techniques, mais ils peuvent être ouverts aux femmes en raison de l'automatisation, de la robotisation, d'aménagements spécifiques, et d'actions de formation. Ils l'ont été surtout pendant la période d'expansion, notamment chez les constructeurs, qui ont utilisé de nombreuses femmes intérimaires sur leurs lignes de montage véhicules, et en ont embauché en CDI (Beaud, Pialoux, 2003, Gorgeu, Mathieu, 2004, Eckert, 2007). La période d'expansion a favorisé l'insertion des femmes sur les emplois mixtes et sur des emplois masculins, mais souvent à titre temporaire (en intérim, ou plus rarement en CDD). Depuis la fin 2001, semble se dessiner un retour en arrière.

1-1 Un recrutement discriminatoire

La faible proportion de femmes parmi les effectifs ouvriers de la filière automobile est due en grande partie à la forte sélection opérée lors du recrutement, voire à la discrimination à l'embauche en CDI. On note néanmoins une grande diversité de situations. Selon l'activité des usines fournisseurs, la nationalité des groupes qui contrôlent les usines, la région, mais aussi les profils des recruteurs, certains critères seront privilégiés au détriment d'autres. Pour les mêmes postes de production, par exemple en assemblage de sous-ensembles, des femmes seront plus facilement sélectionnées si ce sont des critères de comportement ou de niveau d'études qui sont mis en avant par les recruteurs. Par contre si pour ces mêmes postes, une formation technique ou une expérience industrielle est recherchée en priorité, les femmes risquent d'être évincées. Dans la filière automobile, aucun opérateur n'est recruté directement en CDI. Le passage par l'intérim est obligatoire. La première sélection sur CV est du ressort des agences d'intérim, qui choisissent en fonction des demandes des usines : *« Sur 100 personnes qui se présentent à l'agence, on n'en fera travailler que 5 ou 6 sur l'automobile. Il y a 80% d'hommes parmi les intérimaires qu'on envoie dans les usines de la filière automobile ; il y a des usines qui ne veulent pas de femmes. La taille de la personne peut*

jouer sur certains postes. En général, les usines précisent poste homme ou poste femme ». (Responsable d'une agence d'intérim en Lorraine, 2003). Elles peuvent aussi renforcer les exigences des utilisateurs, exclure a priori les femmes, exiger des diplômes techniques alors que ces critères ne sont pas explicités : *« Pour les équipementiers automobiles, on prend des hommes ou des femmes. Cela dépend des postes. On visite et on voit les postes où l'on peut mettre des femmes. Notre but est que les gens restent pendant le temps de la mission »* (Responsable d'une agence d'intérim dans le Nord, 2003). Même pour une mission d'intérim, les candidats après avoir passé des tests et avoir eu un entretien dans l'agence, peuvent subir une nouvelle sélection dans l'usine utilisatrice. Pour un recrutement éventuel en CDI, les intérimaires qui ont donné satisfaction sont soumis à une procédure de recrutement avec à nouveau des tests, et un ou plusieurs entretiens, et celle-ci peut aboutir à une éviction des femmes. Les propos acerbes de cette DRH à l'égard des responsables d'usines automobiles environnantes montrent que les femmes font souvent l'objet de discrimination. *« On a 63% de femmes en production, des gens de 19 à 55 ans, et pourtant on travaille en 3 postes, matin, après midi, nuit, avec alternance à la semaine. Les femmes, personne n'en voulait, ou ils en veulent seulement en intérim. Ici, ils me font rigoler. Ils se plaignent de pénurie. Ils veulent toujours recruter les mêmes. Nous, le sexe, l'âge, le poids, la taille, la couleur, on s'en fout »* (DRH d'une usine de plasturgie, en 2002 en Franche-Comté). Des propos similaires ont été tenus en 2003 par un conseiller d'ANPE concernant une usine d'équipement automobile, implantée en 2000, qui a la réputation d'avoir des conditions de travail très défavorables. *« Ils ne veulent pas de femmes, pas de jeunes habitant la Ville haute du Havre. Ils veulent des hommes habitant la campagne et mariés. Ils ont eu du mal à recruter et ils en ont encore aujourd'hui ».*

1-2 Une affectation différentielle selon le genre

Dans les usines d'équipement automobile, les emplois d'assemblage manuel sont nombreux, et les recruteurs peuvent préférer recruter des femmes sur ces emplois répétitifs n'exigeant pas de compétences techniques particulières, considérés comme peu qualifiés, rémunérés sur la base du Smic, et qui offrent peu de perspectives d'évolution. Pour des opérations de moussage en plasturgie, ou de peinture, les qualités « naturelles » des femmes sont également appréciées : *« Pour nous, les femmes travaillent mieux en laquage et en montage »*, nous a précisé cette DRH, qui a ajouté que les titulaires de diplômes de couture étaient performantes dans ces emplois. Il en est de même pour le contrôle finition et pour certaines opérations de soudure *« Les hommes ont plus de mal pour la soudure car ils ont de grosses mains »* (Directeur d'une usine de découpage emboutissage). Les femmes sont souvent considérées comme plus calmes et plus prudentes que les hommes. De ce fait, elles peuvent être caristes, ou opératrices dans des usines soumises à de fortes contraintes de temps. *« Moi, j'ai l'opportunité d'avoir des femmes, elles sont plus calmes. Ici c'est très manuel, ce n'est pas bruyant, c'est propre, le pavillon qu'on assemble n'est pas trop lourd, de 1,5 kilo à 4 ou 5 kilos selon les modèles de voiture et on peut le porter à deux personnes »* (Responsable d'une usine de plasturgie, 2002). Elles peuvent être aussi considérées comme plus travailleuses *« Dans la population masculine, les gens n'ont pas un bon comportement. Les femmes sont plus participatives, ont plus envie de travailler »* (Directeur d'une usine de découpage emboutissage, 2002). Dans des ateliers à dominante masculine, la présence de femmes sur des postes exigeant des efforts physiques peut aussi servir d'émulation, car des ouvriers peuvent être humiliés de voir des jeunes femmes tenir les mêmes postes qu'eux avec de meilleures performances et sans rechigner, comme le montrent Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2002) et Henri Eckert (2007). Les jeunes femmes sont également appréciées parce qu'elles ont

souvent un niveau d'études supérieur aux garçons⁷. Leurs diplômes, plus souvent généraux ou tertiaires, ne sont pas reconnus, ce qui permet de les classer aux coefficients de qualification les plus bas, même si elles sont susceptibles d'occuper des emplois plus qualifiés, notamment pour remplacer des personnes absentes. « *En opérateurs, on a de tout. On a des gens qui n'ont aucun diplôme jusqu'à des titulaires de maîtrise, de lettres modernes ou de géographie. On leur dit à l'entretien d'entrée qu'elles vont perdre le diplôme et pas forcément progresser plus vite que les autres. Cela ne nous gêne pas si on les prévient qu'elles resteront opératrices. Tout ce qui est diplômes généraux, ça équivaut pour nous à 'sans diplômes'* » (DRH d'une usine de plasturgie). Le rôle « protecteur » du diplôme contre la déqualification est ainsi faible, et ce constat est à rapprocher des résultats de l'enquête Génération 92 du CEREQ (Arliaud, Eckert, 2002) et de ceux de l'enquête Génération 98 (Giret, Lopez, Rose, 2005). Cette dernière montre que malgré une relative amélioration d'insertion des jeunes dans une période d'expansion économique, la reconnaissance du diplôme reste plus aléatoire pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. « Alors que le niveau de déclassement des diplômés sortant en 1980 se situait autour de 33% pour les deux sexes, le déclassement pour les sortants 1998 concerne encore un homme sur trois mais plus d'une femme sur deux » (Couppié, Giret, Lopez, 2005, p. 82). D'après ces auteurs, l'écart entre les risques de déclassement féminin et masculin s'est surtout accentué pour les niveaux CAP-BEP et baccalauréat.

Structurellement, un certain nombre d'emplois de production ne sont pas occupés par des femmes dans la filière automobile. Ce sont soit des emplois qui demandent des efforts physiques importants⁸, ce qui est le cas du garnissage en fabrication de sièges, de l'emboutissage chez les constructeurs, de la fonderie, soit des emplois qui exigent des compétences techniques spécifiques. Alors que les premiers sont pénibles et plutôt considérés comme peu qualifiés, les seconds sont généralement qualifiés et valorisés, comme ceux de conducteurs d'installation et ceux de maintenance généralement réservés aux hommes alors que des femmes sont formées dans ces métiers. « *Les bacs pro industriels se féminisent dans la région* », nous a précisé en 2003 une DRH d'une usine fournisseur de Lorraine où il y a 30% de femmes, mais « *maintenant on a plus de choix qu'en 2000-2001, et j'ai embauché depuis mon arrivée surtout des hommes* ». Dans une usine de plasturgie, implantée en 1996 dans le Nord, qui occupe une majorité de femmes, le directeur rencontré en 2003, nouvellement embauché, s'est aperçu que parmi les opératrices il y avait des titulaires de baccalauréats Maintenance de systèmes mécaniques automatisés (MSMA), et il pensait utiliser leurs compétences : « *C'est une usine de femmes pour les opérateurs. On a des filles ayant des bacs pro mécanique maintenance. On va leur faire faire des essais vers la maintenance car on a des besoins. Personne ne s'était préoccupé de leurs diplômes. On a des potentiels qui dorment* ». D'autres emplois qui ne demandent pas de compétences techniques spécifiques, comme ceux d'animateurs, sont rarement occupés par des femmes. Les animateurs (appelés selon les usines, « moniteurs », « régulateurs », « team leader », « gap leader »), en nombre restreint, sont des opérateurs qui font de la production et assument, pour

⁷ L'enquête Génération 92 du CEREQ montre que les jeunes filles sont plus de 60% à sortir de formation initiale avec un niveau égal ou supérieur au baccalauréat contre 53% des jeunes gens (Arliaud, Eckert, 2002), et celle de 1998 montre qu'elles continuent à dépasser les hommes en matière de formation initiale (Giret, Lopez, Rose, 2005).

⁸ La pénibilité du travail est un argument largement utilisé pour justifier l'absence ou la faible proportion de femmes. « *Le travail est manuel et fatigant. Au départ, on avait 23% de femmes. Aujourd'hui, il y en a moins car les postes sont trop physiques* » (DRH en 2003 d'une usine implantée en 2000). « *Il y a très peu d'emplois féminins ici. On n'en a embauché aucune en CDI et on a pris seulement 50 femmes volontaires dans le cadre du plan social suite à la fermeture de l'atelier de couture à côté. Il faut que les femmes soient costauds. Les femmes se fatiguent plus vite. On n'a pas beaucoup de femmes en intérim non plus* » (DRH en 2003).

une partie de leur temps (entre 30% et 70%), des fonctions de soutien et de coordination de leur équipe, sans avoir de rôle hiérarchique. Occuper cet emploi ne permet pas de progresser beaucoup en classification et en salaire. Ce peut être un emploi provisoire qui donne lieu seulement au versement d'une prime. Béatrice, 32 ans, titulaire d'un baccalauréat commercial, en CDI dans une usine de montage constructeur a été monitrice de mai 2002 à septembre 2003 lorsqu'elle travaillait en équipe de week-end. « *Je gérais le matériel, je remplaçais, je préparais le matériel. J'étais entre le chef et les gens de ligne. J'avais 30 à 35 personnes sous ma responsabilité. Je connaissais tous les postes. Je savais depuis le départ que je redeviendrais opératrice mais en polyvalence lorsque le VSD serait supprimé. Lorsque j'étais monitrice en VSD, j'avais seulement en plus une prime de 20 euros. Quand j'ai arrêté le VSD, j'ai su que je passais au coefficient 180, professionnel polyvalent de niveau 2, c'est considéré comme qualifié* ». Cette fonction lui a servi pour progresser en qualification car sa polyvalence a été reconnue. Isabelle, 37 ans, qui travaille dans une usine d'équipement automobile avait demandé de passer monitrice, mais cela lui a été refusé car « *il fallait un garçon...aller savoir* ». Les seuls emplois qui leur permettent de sortir de la production sont ceux de caristes, généralement considérés comme qualifiés. Ouverts aux femmes depuis le début des années 1990, ces emplois à dominante masculine sont relativement attractifs pour les ouvrières, mais les effectifs féminins tendent à se réduire avec la polyvalence, car dans certaines usines fournisseurs les caristes effectuent aussi des tâches de manutention impliquant le port de charges lourdes.

1-3 Des évolutions de l'organisation du travail défavorables aux femmes

Les qualités « naturelles » des femmes, leur niveau d'études supérieur, la mise en concurrence avec les hommes, sont des arguments en faveur de l'emploi féminin, et ils sont généralement avancés lorsque les taux de chômage des hommes se réduisent. Mais les arguments à l'encontre de l'emploi féminin sont nombreux également, surtout depuis le ralentissement de 2001. Les congés maternité et l'absentéisme sont les premiers évoqués, notamment dans des usines à majorité féminine. Le manque de formation technique et l'absence d'expérience industrielle sont également mis en avant. L'intérim, la polyvalence et la polycompétence peuvent avoir pour but de développer la rotation sur tous les postes « au pied levé », y compris ceux qui demandent de la force physique, ce qui peut conduire à exclure les femmes. Les usines de fabrication de sièges sont un bon exemple. Dans les années 1990, les femmes étaient dans les ateliers de couture et sur des postes mixtes de picking⁹ avant garnissage, cette dernière activité n'étant réalisée que par des hommes. Aujourd'hui, il y a très peu de femmes dans ces usines car la couture est sous-traitée à l'étranger, et l'organisation du travail a changé : les postes de picking ont disparu, et les opérateurs doivent généralement occuper tous les postes, y compris ceux qui, en garnissage, demandent des efforts physiques très importants. Les conditions de travail, le respect des termes de la convention collective sont des raisons qui nous ont été données pour expliquer l'absence ou la faible présence de femmes dans certains ateliers : « *Les femmes enceintes ne doivent pas travailler dans ce secteur à cause des vibrations. On demande à l'intérimaire si elle est enceinte. La convention de la plasturgie interdit aux femmes de travailler la nuit, et ici on la suit, il n'y a que des hommes la nuit. Les femmes n'ont pas le droit non plus de porter plus de 12 kilos* » (Chef d'atelier dans une usine de plasturgie en 2003).

Les transformations importantes et rapides que connaît la filière automobile, avec la pression sur les coûts, la concentration des groupes fournisseurs et l'internationalisation de leurs

⁹ Le picking, « c'est le dépôt de tous les éléments constitutifs d'un siège (armature, mousse, coiffe, pièces diverses) sur un plateau qui se déplace à travers toutes les phases du montage » (Gorgeu, Mathieu, 1995).

capitiaux, ont des conséquences en matière d'emploi, et notamment d'emploi féminin. La pression sur les coûts génère des délocalisations dans les pays à bas salaires et la précarisation en France des emplois considérés comme les moins qualifiés. Les ouvrières sont les premières victimes des délocalisations, car de nombreuses usines d'équipement automobile employant une majorité de femmes ont fermé ou ont supprimé les emplois les plus manuels, emplois dits « féminins » et emplois mixtes à dominante féminine, pour les transférer dans les pays de l'est de l'Europe ou dans les pays du Maghreb (Ardenti, Mathieu, 2007). La dernière usine de montage câblage automobile en France a ainsi fermé en 2007. Quant aux ateliers de couture à usage automobile, il n'y en a plus depuis plusieurs années.

Dans une usine d'équipement automobile visitée en 2003, où il y avait davantage d'opérateurs intérimaires que d'opérateurs en CDI, un atelier en finition était composé exclusivement de femmes intérimaires. La solution adoptée par ce directeur de site face aux menaces qui pesaient sur l'usine était de ne plus embaucher en CDI d'opérateurs, mais de développer l'intérim, jugé moins onéreux : « *dans l'avenir les opérateurs purs, cela sera de l'intérim* ». Dans les usines de la filière automobile, les ouvrières sont souvent intérimaires, sans aucune perspective d'embauche. Les jeunes femmes ayant fait l'objet d'entretiens entre 2000 et 2004 étaient toutes intérimaires, à une exception près. Plusieurs d'entre-elles avaient accepté de suivre des formations en contrat de qualification pour obtenir un CDI, espoir déçu (Gorgeu, Mathieu, 2002). L'internationalisation des capitaux peut être aussi un obstacle au recrutement en CDI de femmes en production. Les habitudes culturelles sont différentes selon les pays, et les groupes étrangers qui implantent ou rachètent une usine en France peuvent être réticents à toute embauche de femmes sur des postes d'ouvriers, y compris dans des activités comme la plasturgie ou le travail des métaux, où il est d'usage d'occuper des femmes. Par ailleurs, la pérennité des emplois est plus incertaine lorsque le groupe acquisateur est coté en bourse, surtout si les capitaux sont détenus par des fonds de pension, ce qui est fréquent dans le cas de groupes américains ou anglais¹⁰.

Cantonnées le plus souvent dans des emplois classés peu qualifiés, sans perspectives d'évolution, les ouvrières de la filière automobile sont exposées à des contraintes posturales et articulaires liées à leurs postes de production, à des contraintes organisationnelles, notamment le travail posté, et environnementales, tout particulièrement le bruit, qui peuvent entraîner des pathologies d'origine professionnelle, dont certaines sont reconnues en maladies professionnelles. Ces dernières doivent être déclarées directement par le salarié à la caisse primaire d'assurance maladie, avec un certificat médical attestant l'origine professionnelle de la pathologie, et de ce fait 70% des TMS ne seraient pas déclarés. Les TMS sont néanmoins les maladies professionnelles les mieux reconnues. Les dorsalgies, les problèmes d'audition, les cancers ne le sont pratiquement jamais. Tous les accidents du travail ne sont pas non plus reconnus, car la victime doit dans les 24h en informer son employeur qui a l'obligation de déclarer tout accident dont il a connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie de la victime. Les « petits » accidents du travail ne sont généralement pas signalés par les victimes

¹⁰ En 2006, des suppressions d'emplois étaient en cours ou annoncées, suite à des délocalisations de productions dans des pays de l'est de l'Europe, dans plusieurs usines fournisseurs appartenant à des groupes étrangers cotés en bourse que nous devions enquêter. Ainsi, trois ouvrières étaient très inquiètes au moment de l'enquête, car elles travaillaient dans des usines d'équipement automobile appartenant à des groupes étrangers (américains et espagnol) où des suppressions d'emplois étaient prévues et ont été effectives quelques mois après l'entretien.

2- DES CONDITIONS DE TRAVAIL PENIBLES A L'ORIGINE DE PROBLEMES DE SANTE

Les entretiens centrés sur les conditions de travail et la santé, menés en 2006 dans la filière automobile, mettent en relief la pénibilité physique et psychique du travail ouvrier avec la répétitivité des gestes, le rythme du travail élevé, l'absence d'autonomie, le port de charges, les postures difficiles, le bruit, les conditions climatiques (ateliers froids l'hiver, chauds l'été). Pour des femmes qui doivent concilier vie familiale et vie professionnelle et qui souvent élèvent seules leurs enfants suite à un divorce, celle-ci est amplifiée. Leurs conditions de travail sont à l'origine de nombreuses pathologies. Quels que soient leur âge et leurs trajectoires professionnelles, les ouvrières interrogées en 2006 ressentent toutes des ennuis de santé en lien avec leur travail, et certains les handicapent dans leur vie quotidienne. « *Je n'ai plus de force dans les bras... quand je fais ma cuisine, je ne peux pas tenir quelque chose très longtemps* » (Jeanne). Ce cas est très fréquent lorsque la personne souffre de TMS, même après une opération.

2-1 Répétitivité des gestes, efforts physiques, nuisances

Les enquêtes sur les conditions de travail de 1998 et de 2005 et l'enquête SUMER de 2003 montrent que les ouvrières sont davantage soumises à des tâches répétitives que leurs collègues masculins, ce qui peut expliquer certaines de leurs pathologies, notamment les TMS. D'après les premiers résultats de l'enquête 2005 de l'INSEE sur les conditions de travail, la situation de la main-d'œuvre ouvrière s'est détériorée depuis 1998, ce qui n'est pas le cas pour les autres catégories. Entre 1998 et 2005, les pénibilités physiques du travail qui augmentaient continuellement depuis 1984 se sont stabilisées, sauf pour le personnel ouvrier où elles continuent à s'accroître (Bué et alii, 2007). Se développent notamment le port de charges lourdes, les mouvements douloureux ou fatigants, les secousses et vibrations. Les nuisances sonores progressent également ainsi que le travail à la chaîne et les contraintes liées à l'utilisation des machines. Nos investigations monographiques dans la filière automobile illustrent ces résultats (Gorgeu, Mathieu, 2009). Les femmes étudiées souffrent de TMS, mais également, comme les hommes qui occupent les mêmes postes de travail, de maux de dos, de séquelles d'accidents de travail, et plusieurs d'entre-elles ont une baisse d'audition. Ces ennuis de santé peuvent être dus au fait que les ouvrières occupent dorénavant des postes de travail qui étaient dans un passé récent généralement réservés aux hommes en raison des efforts physiques qu'ils demandaient. Elles sont dorénavant concernées par des nuisances auxquelles, d'après l'enquête sur les conditions de travail de 1998, étaient exposés principalement les hommes (Gollac, Volkoff, 2002) : bruit, produits toxiques, port de charges lourdes, manutentions, travail salissant et dangereux. Par contre, n'ayant pas la possibilité d'exercer certains métiers ouvriers plus valorisés, comme ceux de moniteurs ou de conducteurs d'installation qui présentent une plus grande polyvalence et une autonomie plus importante, elles travaillent toujours debout et piétinent, alors que des ouvriers plus qualifiés ont à leur disposition des sièges, ou se déplacent davantage. Enfin l'altération de la santé des femmes interrogées s'explique par le cumul de leurs activités professionnelles, familiales et domestiques, qui ne leur permet pas de se reposer. Danièle Kergoat (1982) notait que les ouvrières ne pouvaient pas récupérer leur force de travail dans leur vie 'privée' aussi facilement que le font les hommes, et c'est plus difficile aujourd'hui avec la généralisation du travail en alternance dans la filière automobile.

2-2 Travail posté en deux équipes ou travail de nuit

Les ouvrières, comme les ouvriers, n'ont que des choix très limités en matière d'organisation du temps de travail, la norme étant de travailler en équipes alternantes. Le cas le plus fréquent est le travail en deux postes, avec alternance à la semaine, c'est-à-dire une semaine en équipe du matin et la semaine suivante en équipe d'après-midi¹¹. Il peut y avoir également une équipe permanente de nuit, notamment en période d'expansion ou de démarrage d'un nouveau véhicule, lorsque le volume de production est important. Certaines usines des constructeurs et des usines d'équipement automobile fonctionnent avec une équipe de nuit en permanence, quelle que soit la conjoncture, parce que le processus de production est en continu, les machines fonctionnant 24h sur 24h. Aux équipes de nuit s'ajoute dans certains cas une équipe de week-end, qui selon les usines travaille trois jours (vendredi, samedi, dimanche ou samedi, dimanche, lundi) ou seulement deux jours (samedi, dimanche) avec des horaires atypiques (12 heures d'affilées), incluant en général du travail de nuit. Enfin, il peut y avoir travail en trois équipes, l'alternance incluant alors du travail de nuit, avec par exemple une semaine matin, une semaine après-midi, une semaine nuit. Cette alternance avec le travail de nuit s'est beaucoup développée au début des années 2000, au détriment des femmes. L'organisation en trois postes fait obstacle à l'embauche en CDI de femmes comme le montrent ces propos. « *Ici on tourne à trois postes avec alternance, et le seul atelier où j'ai des femmes, ce sont d'ailleurs toutes des intérimaires, c'est sur les nouvelles lignes de production, car on tourne à deux postes sur celles-ci* ». (Directeur d'une usine de plasturgie en 2003). Les femmes étudiées ont peu de choix en matière d'organisation de leur temps de travail, et elles sont contraintes, dans certains cas en raison de leur vie familiale, à trancher au détriment de leur santé, comme l'a fait Josette (cf. encadré 3). Le travail à la journée ou à temps partiel n'est possible que pour des raisons médicales ou au retour de congé maternité. Les ouvrières interrogées en 2006 ont toutes travaillé principalement en deux équipes, et elles ont montré les inconvénients de l'alternance : sommeil écourté, car quand on est du matin il faut se réveiller en pleine nuit, entre 3h20 et 4h, et il est difficile de se coucher très tôt, surtout l'été ; irrégularité en raison du changement de rythme chaque semaine, perturbation de la vie privée et familiale ; difficulté de faire des repas réguliers surtout avec le raccourcissement des temps de pause. Des chercheurs ergonomes (Molinié, Volkoff, 2006) ont montré également que le travail en alternance au même titre que le travail de nuit induit « un cumul de risques et même une interaction entre eux » (p. 96), troubles du sommeil, gastro-intestinaux, ou neuropsychiques, risque coronarien à long terme. Deux des cinq femmes qui ont expérimenté le travail de nuit et/ou le travail de week-end ont évoqué aussi certains aspects négatifs du travail de nuit, notamment le manque de sommeil, et la perturbation des repas. En règle générale, les ouvrières qui ont travaillé de nuit¹² ou de week-end l'ont fait pour des raisons familiales ou financières, mais en définitive ces modes d'organisation leur semblent

¹¹ D'après les premiers résultats de l'enquête Conditions de travail de 2005 (Bué et alii, 2007), le travail en deux équipes (2/8) continue à progresser pour les ouvrières (19% d'entre-elles travaillent en deux équipes en 2005, contre 16% en 1998 et 11% en 1984).

¹² La direction mais aussi les syndicats peuvent refuser le travail de nuit des femmes. C'est le cas dans cette usine d'équipement automobile où la CGT et la CFDT se sont opposées au travail de nuit des femmes. « *Le peu de femmes qui voudraient travailler de nuit on les a remballées* ». Les représentants, dont une ouvrière, reconnaissent pourtant que « *la nuit, c'est mieux payé, plus tranquille, on a moins de pression* ». Ils sont très conscients que des changements sont inéluctables : « *il suffirait qu'une volontaire mette l'entreprise devant les tribunaux car avec la réglementation européenne, ils sont obligés d'ouvrir l'équipe de nuit aux femmes* ». L'opposition systématique de certains militants au travail de nuit des femmes n'est-elle pas teintée d'un certain machisme ? Ne vise-t-elle pas à garder certains privilèges pour les hommes, à refuser aux femmes l'entrée dans des collectifs traditionnellement masculins ? Les militants craignent-ils que les avantages du travail de nuit soient réduits si les femmes en bénéficient ?

préférables à l'alternance. Le travail de nuit et celui de week-end peuvent être choisis pour la régularité des horaires, pour l'ambiance de travail moins stressante car l'autonomie laissée aux opérateurs est plus importante et la présence des supérieurs hiérarchiques moins pesante. Tous les ouvriers interrogés, hommes et femmes, sont unanimes sur ces points, et les entretiens menés par Hélène Carteron (2008) auprès d'ouvriers et d'ouvrières travaillant de nuit dans plusieurs secteurs industriels aboutissent à des résultats convergents. Le rejet d'une ambiance de travail féminine peut jouer aussi en faveur du travail de nuit ou de week-end¹³.

Encadré 3

Un exemple de choix contraints : le cas de Josette

Au moment de l'enquête, Josette travaille depuis 25 ans dans la même usine d'équipement automobile, mais elle a occupé des postes très différents et a connu des organisations du temps de travail variées, dont certaines qu'elle a choisies pour des raisons familiales au détriment de sa santé. Elle a d'abord été affectée au secteur plomb, qui est considéré comme le plus pénible de l'usine, où elle a travaillé pendant trois ans, à sa demande, dans l'atelier de fabrication des grosses batteries pour camions, où les efforts physiques étaient importants, parce que c'était le seul où il était possible d'être en équipe du matin. Son mari était malade, elle avait trois enfants en bas âge, et de ce fait, le travail en alternance n'était pas possible pour elle. Ensuite, pour continuer à être en équipe du matin, elle a travaillé un an et demie à la buanderie, où le travail était très physique aussi. Les décisions qu'elle a prises plus tard, travailler de week-end, ce qu'elle a fait pendant deux ans, et être en équipe permanente de nuit, ce qu'elle fait depuis 5 ans, sont également des choix contraints. En effet, divorcée avec trois enfants à charge, elle opte pour les organisations qui lui permettent d'avoir des revenus plus importants. Le travail de week-end lui laissait du temps pour une seconde activité : elle a ouvert avec sa mère un petit magasin de remise en forme, mais elle a été obligée d'arrêter quand elle est passée de nuit, car c'était trop fatigant, et aussi parce que son père est tombé malade. Le travail de nuit lui donne une certaine autonomie et est plus rémunérateur que celui de tournée.

2-3 Cumul de pénibilités et d'ennuis de santé

Les femmes interrogées en 2006 font état de pénibilités accrues, et les entretiens avec des dirigeants d'usines et des syndicalistes renforcent leurs propos. Les tâches auxquelles sont astreintes les ouvrières aujourd'hui cumulent souvent les nuisances des emplois attribués traditionnellement aux femmes¹⁴ et ceux réservés aux hommes, car avec les exigences de

¹³ « Il y a seulement deux femmes la nuit. Je préfère travailler avec dix hommes plutôt qu'avec une femme. Avec la nuit, il y a moins de femmes, moins de gens. C'est moins chiant » (Josette). Béatrice préférait l'ambiance masculine de l'équipe de VSD « On était cinq femmes sur trente », même si en tant que monitrice elle a eu des problèmes au début avec deux ou trois ouvriers « car j'étais une fille et j'étais au dessus d'eux. Cela s'est arrangé ensuite ». Corinne garde très mauvais souvenir de son CDD chez un petit sous-traitant automobile n'utilisant qu'une main-d'œuvre féminine. « C'était chiant, hypocrite. Je copinais avec deux, mais pas avec les autres » Victoire ne regrette pas la fermeture de la câblerie où il n'y avait que des femmes. « J'ai travaillé dans l'atelier de la câblerie, c'était que des femmes, ils nous appelaient le parc à moules, alors vous voyez...ça veut tout dire ! Non, mais c'est incroyable l'ambiance. Les femmes elles se bouffent le nez en parlant poliment...pour monter, pour avoir quelque chose, mais c'est affreux ! Moi, j'aime mieux travailler avec les bonhommes, franchement ! L'ambiance est mieux et s'ils veulent vous dire merde, il vous dit merde, ils tapent pas derrière votre dos. Il vous le dit d'en face. Moi, j'aime mieux travailler avec des bonhommes franchement ! »

¹⁴ Les emplois « féminins » avaient aussi des pénibilités spécifiques (répétitivité des gestes, cadences, etc.) et certains d'entre eux, comme l'assemblage de faisceaux en montage câblage demandaient des efforts physiques

polyvalence, elles doivent occuper des postes différents. *« J'ai 50% de femmes dans mon équipe, mais cela pose problèmes car les postes ne sont pas adaptés aux femmes. Certains postes sont trop durs pour les femmes »* (Chef d'équipe dans une usine d'équipement automobile). *« Sur 14 caristes on a 5 femmes. Les femmes caristes sont plus minutieuses que les hommes qui essaient d'aller plus vite. Mais il faut que les femmes puissent aller partout. Toutes les charges sont en dessous de 25 kilos. On essaie d'éviter de mettre des femmes là où il faut porter des charges lourdes, mais il faut qu'elles puissent le faire en cas d'absences d'hommes et il faut qu'elles puissent l'intégrer. Ils font tout ici les caristes, ils sont aussi manutentionnaires »* (DRH d'une usine d'équipement automobile). Des ouvrières de plus de 45 ans ayant une forte ancienneté dans leur usine peuvent comparer les conditions de travail des différents ateliers où elles ont travaillé. *« Avant, j'étais en câblerie, c'était que des femmes, pourtant en câblerie, il y a des manipulations, il y a beaucoup de canal carpien, ben, moi j'ai jamais eu rien de ça. Depuis que je suis en mécanique sud, ça fait cinq ans, j'arrête pas d'avoir pleins de problèmes parce qu'on porte des... on monte les trains-arrières de la voiture, on les monte complètement de A à Z. J'ai des problèmes de dos. Depuis que je suis en mécanique sud, la santé, c'est vraiment... »* (Victoire qui travaille depuis 32 ans dans une usine de montage d'un constructeur). Bernadette, déjà usée par le travail dans une usine d'équipement automobile où les conditions de travail étaient particulièrement pénibles, a été mise à 55 ans à un poste où les efforts physiques étaient très importants. *« J'ai été envoyée à l'usine du bas. J'étais complètement courbée dans des containers et je maniais des pièces de 1m50. C'est là que j'ai attrapé mal au dos, une sciatique grave en décembre 2005. J'ai toujours aussi mal »*. Les représentants syndicaux rencontrés en 2006, dont deux ouvrières, considèrent eux aussi que les conditions de travail se sont détériorées depuis une dizaine d'années et que le raccourcissement des pauses, et la chasse aux temps morts entraînent des risques accrus pour la santé des ouvriers, hommes et femmes. *« Avant on avait des TMS au bout de cinq ou dix ans, maintenant on en voit au bout de deux ans. Les maladies cardiovasculaires apparaissent depuis qu'on a moins de temps pour manger »* (Représentant syndical d'une usine constructeur). Certains d'entre eux pensent que l'occupation par des femmes de postes ouvriers réservés auparavant aux hommes, par exemple en montage véhicules ou en ferrage, est porteur de risques pour la santé de l'ensemble des ouvriers. *« Nous, on n'a pas signé l'accord diversité du groupe. Toutes les femmes sont mises, depuis l'accord, en CDD ou en intérim, et, au bout de 18 mois, les salariés précaires ont des problèmes de santé. Les hommes sont mis sur les postes les plus difficiles. Donc il y a moins de polyvalence. Cela n'est pas bon. Les gens pètent les plombs s'ils sont toujours sur les mêmes postes. On a des femmes au ferrage, c'est là où c'est le plus dur et où il y a le plus de risques, surdité, coupures... »* (Représentant syndical d'une usine constructeur).

L'état de santé des femmes étudiées est peu satisfaisant. Plusieurs d'entre elles, dont une femme de moins de 40 ans, cumulent de graves problèmes de santé dont l'origine est jugée professionnelle. Même les plus jeunes commencent à avoir des TMS. Les femmes interrogées en 2006 souffrent toutes de TMS (mains, poignets, bras, épaules) et plusieurs d'entre-elles ont du être opérées, soit du canal carpien au niveau du poignet, soit de la coiffe à l'épaule. Ces opérations interviennent généralement quand les TMS sont reconnues comme maladies professionnelles, mais ce n'est pas le cas pour les intérimaires, qui ne veulent pas déclarer leurs TMS de peur de se retrouver en chômage, et se font opérer entre deux missions. La majorité des femmes interrogées en 2006 cumulent plusieurs ennuis de santé : par exemple

importants (Gorgeu, Mathieu, 2001), comme le montrent les propos de cette ouvrière en 1996 : *« On travaille énormément, on donne beaucoup de nous-mêmes, c'est physique et psychologique...Le travail est si crevant qu'il y a des crises de larmes sur les chaînes et que des personnes font deux fois le tour du rond point en se demandant si elles vont prendre le boulot ou pas, pour repartir finalement chez elles »*.

opération du canal carpien et entorse cervicale, tendinite et début de surdité, tendinite et maux de dos. Trois de ces femmes étaient par ailleurs exposées à des agents chimiques, oxydants, plomb ou fumées de soudage d'éléments métalliques. Certaines de ces femmes qui se sentent usées alors qu'elles sont loin d'avoir atteint l'âge de la retraite craignent d'être mises en inaptitude et licenciées, et « tiennent » en évitant de s'arrêter lorsqu'elles souffrent et sont malades.

Les ouvrières ressentent comme les hommes occupant les mêmes emplois de production la fatigue nerveuse liée à l'intensification du travail, à la faible latitude décisionnelle, à la détérioration de l'ambiance, au manque de soutien social¹⁵, aux problèmes avec les collègues hommes et femmes, et avec la hiérarchie, problèmes qui dans certains cas s'apparentent à du harcèlement moral ou à de la maltraitance¹⁶, et surtout l'angoisse due aux incertitudes sur leur emploi. Six femmes en effet sur les onze avaient un emploi menacé au moment de l'enquête, les deux intérimaires, trois femmes travaillant dans des usines fournisseurs où des suppressions d'emplois étaient prévues (et ont eu lieu, nous le savons depuis), une femme travaillant dans une usine de montage constructeur qui craignait d'être licenciée pour inaptitude, car l'atelier de retouche de petites pièces où elle travaillait, qui permettait de reclasser les personnes ayant besoin de postes aménagés, risquait d'être supprimé.

On peut regretter ici que le lien entre les conditions de travail des ouvrières et leurs ennuis de santé soit basé uniquement sur leurs propos, mais il est difficile d'établir cette relation autrement puisque la majorité des maladies dont l'origine est professionnelle ne donnent pas lieu à reconnaissance. Néanmoins, les ouvrières ont apporté suffisamment de précisions au cours de l'entretien pour que l'origine professionnelle de leurs pathologies nous semble convaincante (Ardenti, Mathieu, 2007). Même dans une enquête statistique, menée par des médecins du travail, comme l'enquête SUMER, où ces derniers sont seuls juges des expositions aux risques professionnels, les questions sur l'état de santé des salariés et le lien avec leur travail font l'objet d'un auto questionnaire rempli par le salarié. Les résultats présentés ici sur les pathologies des ouvrières et leur lien avec le travail, sont basés sur le ressenti des personnes, et non sur un constat médical, mais c'est le cas aussi d'une enquête statistique qui montre que le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq (Waltisperger, 2004). Une étude empirique, basée sur une approche ergonomique de la prévention des TMS et le genre dans une usine d'équipement automobile (Caroly, 2009), qui a l'avantage de cumuler des résultats d'observations et de questionnaires, aboutit à des résultats peu différents des nôtres. La différence d'exposition au risque selon le genre dans cette usine conduit à de multiples localisations de douleurs chez les ouvrières. Les hommes sont affectés à du travail sur presse où la manutention de charge est importante, et les femmes

¹⁵ Les femmes seraient, d'après l'enquête SUMER de 2003, dans chaque catégorie socio professionnelle, et notamment dans la catégorie ouvrière, plus exposées que les hommes au « job strain », c'est-à-dire à une tension au travail, une situation à risque pour la santé (troubles cardio vasculaires, psychiques, et musculo squelettiques), où les marges de manœuvre individuelles ne permettent pas aux salariés de faire face aux exigences qu'ils ressentent dans leur travail. 36% des ouvrières, contre 23% des ouvriers seraient ainsi exposés à la tension au travail. L'enquête SUMER montre aussi que les salariés tendus se disent en moins bonne santé que les autres (Guignon, Niedhammer, Sandret, 2008).

¹⁶ Marthe a été victime d'harcèlement moral, et ses propos semblent corroborés par le médecin du travail ayant en charge cette entreprise où plusieurs cas ont été détectés. Corinne s'estime mal traitée en tant qu'intérimaire, et elle a de mauvaises relations avec la seule personne en CDI de son équipe, une ouvrière de 45 ans : « elle est stressante...Ben, c'est déjà du genre, elle est déjà lunatique, donc...et puis comme elle, je sais pas...par rapport à la cadence. Nous, on avance, elle, elle freine de son côté...Ben voilà, on est obligé d'attendre...ça fait que ben automatiquement, on prend du retard...on a une cadence à l'heure et après il faut rattraper ce que elle, elle prend comme retard. Nous, on avance pas, le chef il va venir tout de suite vous le dire ! Mais elle, on ne lui dit rien ».

jeunes se trouvent aux tâches de finition où la dextérité gestuelle et les cadences sont fortes. L'exposition aux risques de TMS est plus importante objectivement chez les ouvrières. L'intervention ergonomique a montré qu'il ne s'agissait pas d'un déni des risques TMS chez les hommes et a permis de mieux comprendre que les risques relatifs aux facteurs psychosociaux pour les femmes, avait pour conséquence chez celles-ci une aggravation des TMS. La prévention des risques dépend de la construction de marges de manœuvre selon le genre, facilitant la mise en œuvre de gestes protecteurs pour la santé et dépend des modes d'organisation du processus technique.

Conclusion

Plus encore que les ouvriers, les ouvrières de la filière automobile interrogées en 2006 apparaissent comme résignées car la plupart d'entre-elles n'ont pas d'autre alternative et savent que leurs possibilités de promotion sont inexistantes. Le maintien dans leur emploi, souvent précaire (cas de celles qui sont en intérim et de celles qui sont en CDI dans des usines d'équipement automobile en restructuration), leur semble préférable au chômage et à l'inactivité, qu'elles craignent par-dessus tout pour des raisons pécuniaires, mais aussi à cause de leur attachement à la vie professionnelle. Préférant souvent travailler avec des hommes qu'avec des femmes, ce qui semble assez général quel que soit l'emploi occupé comme le montre Sabine Fortino (1999, 2002), elles évoquent rarement les problèmes que leur pose l'hégémonie des hommes¹⁷. Les cas de tension avec leurs collègues masculins semblent dus surtout aux pratiques de gestion de la main-d'œuvre, la mise en concurrence entre hommes et femmes étant utilisée par le management pour accroître la productivité, comme le montre par ailleurs Henri Eckert (2007) sur les lignes de montage d'une usine constructeur. Elles souffrent de leur situation d'ouvrières, cantonnées sur les postes les moins valorisés de ceux qui peuvent être occupés indistinctement par des hommes ou par des femmes, contraintes d'exercer des efforts physiques, notamment de porter des charges lourdes, la polyvalence les obligeant à tourner sur les postes les plus physiques, comme le montre aussi Henri Eckert (2007). Lorsqu'elles sont en intérim, elles subissent, par ailleurs, une pression et une maltraitance spécifiques aux intérimaires, liée à la vulnérabilité de leur statut, un manque de considération notamment, que l'on retrouve dans d'autres secteurs industriels, notamment dans l'agroalimentaire¹⁸ (Ardenti, Mathieu, 2007). La domination qu'elles subissent en raison de leur appartenance au groupe ouvrier, de leur faible qualification, et de la précarité de leur emploi, leur pèse plus que la domination masculine. L'organisation et la division du travail servent de levier à la suprématie du groupe des hommes en termes de qualification, de salaire, de carrière, de marge de manœuvre, mais la primauté de leurs collègues masculins semble être peu ressentie par les ouvrières que nous avons interrogées. La plupart des opérateurs, en effet, subissent les mêmes contraintes et la même pénibilité du travail que les opératrices, sont acculés à la même situation de domination dans un contexte d'affaiblissement de l'action syndicale, comme le remarquent aussi Henri Eckert et Emmanuel Sulzer (2007) sur les chaînes de montage automobiles.

¹⁷ Les ouvrières interrogées ont peu parlé de l'hostilité ou de l'agressivité de leurs collègues masculins. Josette reconnaît que lorsqu'elle travaillait dans le secteur le plus pénible de l'usine, il lui fallait tenir son poste sans pouvoir compter sur l'aide de personne. Béatrice lorsqu'elle était monitrice a ressenti la jalousie de ses collègues masculins. L'affrontement des sexes n'est pas toujours « dicible » comme le montrent Sylvie Cromer et Dominique Lemaire (2007).

¹⁸ Dans les ateliers féminins de l'agro alimentaire où il peut être interdit de parler, une intérimaire peut faire l'objet de « punitions », par exemple être obligée de prendre sa pause seule, ce qui signifie ne pas pouvoir échanger de parole avec ses collègues pendant les heures travaillées. Viviane, une intérimaire, a ainsi beaucoup souffert de cet isolement dans un atelier de fabrication de pâtes.

La disparition des activités à dominante féminine dans la filière automobile, suite à leur délocalisation dans les pays à bas salaires, s'est accompagnée de la précarisation et de la vulnérabilité des emplois ouvriers proposés aux femmes et d'une intensification de leur travail. Comme le montre Christian Trotzler (2007) dans le cas d'ouvrières licenciées d'une bonneterie qui ont retrouvé du travail en métallurgie, les minces filières de promotion subsistant dans les usines de femmes n'existent plus pour les ouvrières dans les usines d'hommes. Une plus grande mixité dans le groupe ouvrier ne réduit pas les inégalités. Celles-ci sont dues à la reproduction sociale et à l'absence de possibilités d'évolution, particulièrement marquée pour la catégorie ouvrière (Gorgeu, Mathieu, 2008), et cela plus encore pour les femmes que pour les hommes. Nos travaux nous conduisent à penser comme Roland Pfefferkorn (2007a) que l'immobilité sociale tend à s'accroître ce qui entraîne un durcissement de la structure de classe, notamment pour les femmes, et cela malgré l'augmentation généralisée du niveau des études.

Bibliographie

- ARDENTI R., MATHIEU R., (2007), Travail Soutenable et gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre, Rapport pour la Dares (Ministère de l'Emploi), juin.
- ARLIAUD M., ECKERT H., (2002), *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, Paris, La Dispute.
- ARNAUDO B., HAMON-CHOLET S., WALTISPERGER D., (2006), "Contraintes posturales et articulaires au travail", *Premières synthèses*, n°11.2, Dares.
- BATTAGLIOLA F., (2000), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- BEAUD S., PIALOUX M., (2002), « Jeunes ouvrier(e)s à l'usine », *Travail, genre et sociétés*, n°8.
- BEAUD S., PIALOUX M., (2003), *Violences urbaines, violences sociales : l'émergence des nouvelles classes dangereuses*, Paris, Fayard.
- BLUM O., GORGEU A., MATHIEU R., (2005), *Vers la déqualification ? Les bacheliers dans les usines d'équipement automobile*, Ministère de l'Education Nationale, CPC/ Documents 2005/1.
- BUE J., COUTROT T., HAMON-CHOLET S., VINCK L., (2007), « Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail », *Premières Synthèses*, n° 01.2, Dares.
- CAROLY S., (2009), « Les conditions de travail et la santé selon le genre et le sexe », *Mouvements*, 16/O6.
- CARTERON H., (2008), « Ouvrières de nuit dans l'industrie laitière : histoire et perspectives », in Linhart D. (dir) *Pour une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Editions ERES.
- COUPPIE T., GIRET J-F, LOPEZ A., (2005), "Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée », in Giret J-F, Lopez A., Rose J. (dir.) *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, coll. Recherches.
- COUPPIE T., EPIPHANE D., (2007), « Le chemin des femmes dans les métiers masculins », in Eckert H., Faure S. (coord.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, Paris, La Dispute.
- CROMER S., LEMAIRE D., (2007), « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du Genre*, n°42.
- ECKERT H., (2006), *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, La Dispute.
- ECKERT H., (2007), « Des femmes au montage automobile : le difficile arrangement des sexes », in Eckert H., Faure S. (coord.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, Paris, La Dispute.

ECKERT H., SULZER E., (2007), « Le défi de la féminisation des chaînes automobiles », in Eckert H., Faure S. (coord.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, Paris, La Dispute.

FORTINO S., (1999), « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail » : étude d'un processus », *Sociologie du travail*, n°41.

FORTINO S., (2002), *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.

GIRET J-F., LOPEZ A., ROSE J., (2005) *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, coll. Recherches.

GOLLAC M., VOLKOFF S., (2002), « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières », *Travail, genre et sociétés*, n° 8.

GORGEU A., MATHIEU R., (1995), *Recrutement et production au plus juste : les nouvelles usines d'équipement automobile en France*, Noisy-le-Grand, CEE, (Dossier du CEE n°7).

GORGEU A., MATHIEU R., (2001), « Les exigences de qualité et de juste à temps : quels effets sur la santé ? L'exemple de la filière automobile » in ISERES, *Intensité du travail et santé : quelles recherches, quelles actions ?* Paris, L'Harmattan.

GORGEU A., MATHIEU R., (2002), "Le CAP "Exploitation d'installations industrielles" : une seconde chance pour les non diplômés ?", *Formation Emploi*, n°80.

GORGEU A., MATHIEU R., (2004), « Les ouvrières de production dans la filière automobile. Quelle évolution ? », in Degenne A., et alii, *Genre et données longitudinales*, Relief, 4 mai, coll. Echange du CEREQ.

GORGEU A., MATHIEU R., (2008), « La déqualification ouvrière en question », *Formation Emploi*, n°103.

GORGEU A., MATHIEU R., (2009), « Calidad del empleo y sostenibilidad del trabajo obrero. El caso del sector del automovil en Francia », *Sociologia del Trabajo*, n°65.

GORGEU A., MATHIEU R., PIALOUX M., (1998), *Organisation du travail et gestion de la main-d'oeuvre dans la filière automobile*, Paris, La Documentation française (Dossier du CEE n°14).

GORGEU A., MATHIEU R., PIALOUX M., BLUM O., (2002), *La polyvalence ouvrière dans la filière automobile : exigences et pratiques*, Ministère de l'Education Nationale, CPC/Documents 2002/3.

GUIGNON N., NIEDHAMMER I., SANDRET N., (2008), « Les facteurs psychosociaux au travail », *Premières synthèses*, n°22.1, Dares.

HIRATA H., (2006), « Mondialisation, travail et genre », in Causer J-Y., Pfefferkorn R., Worhl B. (dir.) *Métiers, identités professionnelles et genre*, Paris, L'Harmattan.

KERGOAT D., (1982), *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore.

LOUE J-F., (2003), « Les jeunes dans l'industrie, une relève à confirmer », *Le quatre pages des statistiques industrielles*, n°177.

MOLINIE A-F., VOLKOFF S., (2006), « Fin de vie active et pénibilités du travail », *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. Repères.

PFEFFERKORN R., (2007a), *Inégalités et rapports sociaux*, Paris, La Dispute.

PFEFFERKORN R., (2007b), « Le travail au cœur des rapports sociaux de sexe », in Causer J-Y., Pfefferkorn R., Worhl B. (dir.) *Métiers, identités professionnelles et genre*, Paris, L'Harmattan.

TROTZIER C., (2007), « Vingt ans après un licenciement économique : trajectoires d'ouvrières et d'ouvriers ruraux », in Causer J-Y., Pfefferkorn R., Worhl B. (dir.) *Métiers, identités professionnelles et genre*, Paris, L'Harmattan.

WALTISPERGER D., (2004), « Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq », *Premières Synthèses*, n°19.1, Dares.