



Clio. Femmes, Genre, Histoire

19 | 2004
Femmes et images

Laura LEE DOWNS, *L'Inégalité à la chaîne. La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, Paris, Albin Michel, 2002, 463 p. Traduit de l'anglais (États-Unis) par Eli Commins.*

Aimée MOUTET



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/clio/670>
ISSN : 1777-5299

Éditeur

Belin

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2004
Pagination : 262-266
ISSN : 1252-7017

Référence électronique

Aimée MOUTET, « Laura LEE DOWNS, *L'Inégalité à la chaîne. La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, Paris, Albin Michel, 2002, 463 p. Traduit de l'anglais (États-Unis) par Eli Commins.* », *Clio. Femmes, Genre, Histoire* [En ligne], 19 | 2004, mis en ligne le 24 juin 2004, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/clio/670>

Ce document a été généré automatiquement le 20 avril 2019.

Tous droits réservés

Laura LEE DOWNS, L'Inégalité à la chaîne. La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, Paris, Albin Michel, 2002, 463 p. Traduit de l'anglais (États-Unis) par Eli Commins.

Aimée MOUTET

- 1 Le livre de L. L. Downs présente une qualité encore rare en proposant une approche comparatiste entre la France et le Royaume Uni.
- 2 Grâce à cette méthode, l'auteure veut mettre en lumière l'originalité de la démarche de chacun des deux pays, même si l'on aboutit finalement à des résultats similaires. Dans cette perspective, L. L. Downs définit dès l'introduction ses objectifs. Elle entend d'abord montrer comment les femmes sont entrées dans une industrie dont elles étaient exclues jusqu'à la première guerre mondiale : la métallurgie. Elle estime ensuite que la coïncidence entre l'entrée des femmes et la mise en œuvre des méthodes de production rationnelles dans cette branche, à l'occasion de la guerre, a joué un rôle déterminant dans la définition de la nouvelle catégorie d'ouvriers que ces méthodes permettaient d'employer : les ouvriers spécialisés (OS), appelés en anglais semi-qualifiés, situés entre les professionnels et les manœuvres. Ainsi la politique de l'emploi des industriels aurait réuni, dans une même acception, OS, femmes et déqualification du travail. Les caractères de celui-ci étaient ainsi définis selon les stéréotypes féminins d'aptitudes supposées acquises dans les activités domestiques, c'est-à-dire comme un travail répétitif, exercé sans formation et en position subordonnée. Le monde domestique étant vu comme un lieu de paix, il était exclu que les femmes puissent déclencher des conflits au travail. Cette analyse sous-tend une interprétation théorique qui entend rendre compte de ce choix

patronal. L. L. Downs remarque en effet que les industriels associaient les caractères propres aux femmes, leur "nature", à la technique correspondant aux nouvelles méthodes de production. Ils définissaient ainsi un ordre social fondé sur la différence sexuelle, s'inspirant d'une conception aristotélicienne selon laquelle la nature définit la condition sociale d'après la place qu'elle assigne à chacun dans la production.

- 3 L. L. Downs dans son ouvrage accorde une place majeure à la fabrication de guerre au cours du premier conflit mondial. C'est logique dans la mesure où elle voit dans l'entrée massive des femmes dans la métallurgie, à cette occasion, le point de départ d'une politique de division sexuée du travail qui, associée à la rationalisation de la fabrication, aurait continué pendant tout l'entre-deuxguerres. Dans cette dernière période, l'auteure distingue le cas français où auraient prédominé les préoccupations sociales du patronat, qu'il s'agisse de la défense de la natalité ou du développement de l'institution créée pendant la guerre pour discipliner la main-d'œuvre féminine, les surintendantes d'usine. Au Royaume-Uni c'est la grève des femmes de l'usine automobile Rover à Coventry contre le système Bedaux de calcul des salaires au rendement, qui est analysée pour montrer l'alliance qui s'est nouée entre industriels et syndicats d'ouvriers qualifiés pour rejeter l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Pour L. L. Downs, malgré une configuration différente dans les deux pays, le résultat est le même : le maintien de la division sexuée du travail qui place les ouvrières à un échelon de qualification et de salaire inférieur à celui des hommes.
- 4 En France, c'est le refus des industriels de se séparer de leur personnel féminin, en dépit de la crise des années 1930 et de l'élan que celle-ci donnait aux idéologies natalistes favorables au retour des femmes au foyer, qui montre combien cette main-d'œuvre occupait une place irremplaçable dans la politique patronale de l'emploi. En Grande-Bretagne, des patrons d'entreprises modestes qui ne pouvaient survivre que grâce à la faiblesse des salaires féminins cherchaient à défendre une industrie de qualité, faisant de la production en petites séries, fondée sur l'emploi d'ouvriers très qualifiés. Les syndicats, dont la fonction était de défendre leurs adhérents, tous des hommes ouvriers professionnels, se sont joints aux patrons pour écarter l'égalité de rémunération pour les femmes que le système Bedaux aurait permis d'instaurer.
- 5 Les postulats sur lesquels s'appuie L. L. Downs pour expliquer le recours par le patronat à la division sexuée du travail - recherche du profit, acceptation par les travailleurs dans le cadre d'une rationalisation de la fabrication et nouvel ordre social qui en résulte - nous paraissent parfois discutables. Tout d'abord l'introduction de nouvelles méthodes pour modifier les caractères du travail et réduire la qualification des ouvriers n'est pas née de l'introduction des femmes dans les industries de guerre. Dès le tournant des XIXe-XXe siècles, la fabrication de pièces interchangeables avait permis de donner la primauté à la machine automatisée sur l'habileté de l'homme, dans les Manufactures d'Armes d'État en France. Elle était également utilisée dans la construction automobile pour supprimer les tâches les plus qualifiées, celles des ajusteurs¹. Cette omission qui tient peut-être à la relative ancienneté du travail de L. L. Down - dont la thèse a été publiée aux États-Unis en 1995 - permet aussi d'intervertir l'ordre chronologique entre la déqualification du travail générée par la rationalisation, dès avant 1914, et l'emploi des femmes dans la métallurgie, conséquence de la première guerre mondiale. D'autre part la place des surintendantes d'usine, moyen, selon L. L. Down, de discipliner la nouvelle main-d'œuvre féminine en France, nous paraît surévaluée. En témoignent le faible nombre de ces travailleuses sociales en France (218 pour 67 610 femmes dans l'industrie métallurgique de la seule région

parisienne)². D'ailleurs, les industriels qui en employaient plusieurs, par exemple chez Peugeot, n'ont pas jugé bon de leur donner accès aux ateliers où régnait un pouvoir unique : celui des contremaîtres.

- 6 En réalité, c'est l'ensemble de la problématique de L. L. Downs qui nous pose question. La France et le Royaume-Uni sont difficilement comparables en ce qui concerne les rapports sociaux dans les entreprises. En Grande-Bretagne la définition de la qualification était au centre d'un système de négociations collectives entre syndicats et patronat, la stratégie des premiers consistant à défendre la qualification des ouvriers en l'attachant au poste occupé quels que soient les aménagements introduits. Aussi, après la guerre de 1914-1918, les syndicats ont-ils lutté pour éliminer les femmes du travail qualifié afin d'en réserver les postes aux hommes, les patrons cherchant à l'inverse à étendre l'emploi féminin pour déqualifier davantage de tâches. La division sexuée du travail était donc un fait acquis d'entrée de jeu dans l'industrie britannique. Rien de tel en France où les syndicats étaient d'une faiblesse telle qu'ils ne sont jamais parvenus à s'imposer dans un processus de négociation collective, lequel n'est apparu que de façon fugitive en fonction de la conjoncture. De plus, la stratégie des syndicats français visait à la conquête du pouvoir dans l'atelier non à la défense des catégories professionnelles. Aussi faut-il attendre les conventions collectives de 1936 (dont le modèle était fourni par la métallurgie parisienne) pour que soit définie la hiérarchie professionnelle, d'une façon qui d'ailleurs éliminait les femmes de la catégorie des ouvriers qualifiés³. C'est dans la construction automobile que la rationalisation était la plus poussée alors que l'électro-technique était la branche qui employait le plus massivement les femmes. Ce n'est qu'en Angleterre que l'emploi féminin était fonction du degré de rationalisation des spécialités industrielles.
- 7 Faut-il faire référence à l'aristotélisme à propos des politiques patronales ? Ce n'est peut-être pas nécessaire. Mais il est vrai que les préjugés sur la nature des femmes ont permis de définir comme naturelles les capacités de celles-ci alors que la qualification était définie par la formation reçue ou l'expérience du travail acquise en atelier. Les catégories élaborées pour justifier les bas salaires dans les industries féminines, comme le textile-vêtement, ont tout simplement été appliquées à l'emploi des femmes dans la métallurgie lorsque celle-ci est devenue une industrie d'emploi mixte⁴.
- 8 Le livre de L. L. Downs fournit nombre d'analyses précises et intéressantes mais la problématique, tout comme la bibliographie (qui est essentiellement dans les notes de bas de page), correspondent mieux à la situation britannique qu'à celle de la France.

NOTES

1. Yves Cohen, « L'inventivité organisationnelle contre la crise de la machine-outil », *Entreprises et histoire*, juin 1994, n°5, p. 58-60 et 65-67. Aimée Moutet, *Les Logiques de l'entreprise*, Éditions de l'EHESS, 1997, p. 15-16. Ead., *La Rationalisation dans l'industrie française au XXe siècle*, Thèse d'État, Université de Paris X-Nanterre, 1992, Préambule, p. 6-21.

2. *Ibid.*, p. 705. Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes*, Editions de l'EHESS, 1997, p. 182.

3. A. Moutet, *op. cit.*, 1992, p. 510-516, 697-702, 711-712, 719.

4. Sur la non-reconnaissance des qualifications pour les travaux dits féminins, voir *Métiers de femmes*, n° 140 du *Mouvement Social*, juillet-septembre 1987, dirigé par Michelle Perrot.