

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

**RECHERCHE SUR LES
ENTREPRISES SIDÉRURGIQUES NOUVELLES**

Les salariés d'Usinor/Dunkerque
Attitudes, perspectives et relations de travail

TOME I

RECHERCHE SOCIOLOGIQUE EFFECTUÉE

par

**Jean-Daniel REYNAUD, Sami DASSA, Josette DASSA
et Marie-Françoise MOREAU**

de

l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université de Paris

Février 1968

AVANT-PROPOS

Consciente de l'importance des répercussions sociales de l'évolution technique dans l'industrie sidérurgique de la Communauté, la Haute Autorité de la C.E.C.A. a décidé, en 1966, d'entreprendre une série de recherches sociologiques concernant les entreprises sidérurgiques nouvelles.

Son intérêt pour les incidences sociales de l'évolution technique, intérêt d'ailleurs partagé par les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'avait déjà conduite à y consacrer en collaboration avec ces organisations un certain nombre d'études dans divers domaines : salaires, conditions de travail, structure de l'emploi, formation professionnelle, sécurité du travail, ergonomie, etc.

Cependant, toutes ces études, réalisées dans des entreprises ayant déjà un "passé", n'ont jamais porté sur le progrès technique "à l'état pur", de sorte que les effets de celui-ci n'ont jamais pu être évalués et appréciés pleinement. En effet, dans tous les cas, même si les études portaient sur les départements les plus modernes des usines, ceux-ci se situaient dans un ensemble qui l'était beaucoup moins. Par la présence de niveaux techniques différents, les solutions apportées aux problèmes posés par les modernisations techniques devaient tenir compte des situations existant dans les autres secteurs de l'usine : la nouvelle unité s'imbriquait dans un ensemble qui avait sa structure, ses règles, ses traditions, qu'il n'était pas possible pour de multiples raisons de négliger.

Il a donc paru opportun d'entreprendre une recherche sociologique dans des entreprises entièrement nouvelles, où le progrès technique avait pu trouver ses applications les plus poussées et les plus complètes.

L'objectif de cette recherche peut être défini comme suit : d'une part, étudier dans des complexes entièrement nouveaux les différentes répercussions sociales de l'évolution technique et les solutions concrètes qui ont été apportées aux difficultés qui se sont présentées et, d'autre part, examiner les problèmes plus particuliers qui se sont posés aux entreprises s'installant dans des régions non traditionnellement sidérurgiques.

Cette recherche, entreprise au niveau de la Communauté, s'est déroulée en France dans l'usine de Dunkerque de la Société Usinor (*).

Le présent rapport, qui est publié en deux tomes, en donne les résultats. On y trouvera d'abord un "rapport de synthèse" qui s'efforce de résumer les différentes conclusions auxquelles ont abouti les auteurs de la recherche. Il est suivi d'un rapport plus détaillé qui détermine les caractéristiques de la population étudiée et analyse plus particulièrement les attitudes des travailleurs, les perspectives d'avenir sur le plan professionnel et le plan économique et les relations professionnelles.

(*) En Italie, la recherche a été effectuée dans l'usine de Tarente de la Société Italsider et, en Belgique, elle se déroule actuellement dans l'usine de Zelzate de la Société Sidmar.

Afin de disposer d'un point de comparaison avec la situation existant dans une usine plus ancienne et de pouvoir donner une réponse plus précise aux questions posées, l'enquête proprement dite, relative à l'usine de Dunkerque, a été complétée par la comparaison systématique de deux groupes aussi semblables que possible de travailleurs appartenant l'un à l'usine précitée et l'autre à l'usine de Denain de la même Société et située dans le même département.

En publiant cette documentation, la Commission des Communautés Européennes espère mettre à la disposition des entreprises et des organisations professionnelles de la sidérurgie un nouvel instrument susceptible de les aider dans la recherche des solutions les meilleures et les plus efficaces pour faire face aux effets du progrès technique sur le plan social.

La Commission des Communautés Européennes tient par ailleurs à remercier la direction générale de la Société Usinor, ainsi que les directions des usines de Dunkerque et Denain de cette Société pour l'accueil qu'elles ont réservé aux auteurs de la recherche et pour toutes les facilités qu'elles leur ont accordées pour leur permettre de mener leurs travaux à bonne fin. Elle remercie également les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs qui tout au long de l'enquête, ont apporté leur collaboration et leurs conseils aux chercheurs. Enfin, les remerciements de la Commission

des Communautés Européennes s'adressent à l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université de Paris et, en particulier, au responsable de la recherche M. Jean-Daniel REYNAUD et à ses principaux collaborateurs, M. Sami DASSA, Mme Josette DASSA et Mlle Marie-Françoise MOREAU, qui ont effectué les travaux d'enquête sur place et ont élaboré le présent rapport dont ils assument d'ailleurs la responsabilité sur le plan scientifique.

Lionello LEVI-SANDRI

Vice-Président de la Commission
des Communautés Européennes

TABLE DES MATIERES

Tome I

INTRODUCTION ET RAPPORT DE SYNTHESE

Page I à LVI

PREMIERE PARTIE

L'ECHANTILLON ET LES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION ETUDIEE

Page 1

CHAPITRE 1

Présentation de l'échantillon

Page 2

A - L'échantillon de Dunkerque

Page 3

B - La comparaison Denain - Dunkerque

Page 9

CHAPITRE 2

Les caractéristiques des populations étudiées

Page 13

A - L'âge, la situation de famille, l'ancienneté - usine

Page 16

B - Les caractéristiques d'origine et les motivations de venue à l'usine

Page 27

C - La formation reçue

Page 46

D - Le logement et le trajet

Page 57

E - Le salaire, le revenu, les horaires de travail, la durée du travail, les promotions

Page 81

DEUXIEME PARTIE

LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Page I00

CHAPITRE 1

La satisfaction globale	Page I01
A - Résultats bruts	Page I01
B - Relations entre la satisfaction globale et d'autres variables	Page I05

CHAPITRE 2

La satisfaction détaillée	Page I23
A - Les tableaux de satisfaction	Page I24
B - Relations entre la satisfaction détaillée et les variables de situation correspondantes	Page I32
C - Analyse de la satisfaction détaillée par catégorie professionnelle	Page I43
D - Essai d'explication des différences de satisfaction entre catégories professionnelles	Page I55
E - Analyse de la satisfaction détaillée par type d'activité	Page I63
F - Analyse des différences de satisfaction entre le train à bandes de Denain et celui de Dunkerque	Page I70

CHAPITRE 3

L'importance des différents problèmes pour la satisfaction	Page 177
A - L'importance objective des problèmes dans la détermination de la satisfaction globale	Page 177
B - Relation entre la satisfaction à un problème et l'importance objective de ce problème	Page 187
C - Ce dont on est le plus satisfait et ce dont on se plaint le plus	Page 195
D - Explicitation de la satisfaction globale par les items choisis ou rejetés en premier	Page 218

CHAPITRE 4

L'insatisfaction : critères de référence, causes, moyens d'action et solutions envisagées.	Page 222
--	----------

CHAPITRE 5

Les attentes	Page 240
A - Ce que l'on attend du travail	Page 241
B - Les rapports entre attentes et satisfactions	Page 247

CHAPITRE 6

A - L'attitude à l'égard du paternalisme	Page 254
B - L'attitude à l'égard des études de poste	Page 256
C - L'aliénation au travail	Page 260

Tome II

TROISIEME PARTIE

LES PERSPECTIVES D'AVENIR SUR LE PLAN PROFESSIONNEL ET ECONOMIQUE

Page 265

CHAPITRE 1

Perspectives d'avenir professionnel	Page 266
I - Le niveau d'aspiration	Page 267
II - Comment réaliser ses ambitions professionnelles	Page 279
III - Le projet de rester dans l'usine	Page 287
IV - Les perspectives d'avenir envisagées pour le fils	Page 297

CHAPITRE 2

Perspectives d'avenir en général	Page 311
I - L'amélioration par rapport au passé et les espérances d'amélioration pour l'avenir	Page 311
II - Les facteurs d'amélioration du niveau de vie	Page 329
III - Les bénéficiaires du progrès technique	Page 336

CHAPITRE 3

Les problèmes économiques	Page 339
I - L'épargne	Page 342
II - Les biens acquis et les projets d'achat	Page 347
III - Le crédit	Page 399

CHAPITRE 4

Les activités extra-professionnelles	Page 412
--------------------------------------	----------

QUATRIEME PARTIE

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES RECLAMATIONS Page 418

CHAPITRE 1

SITUATION SUR LE PLAN SYNDICAL	Page 419
A - Comparaison Denain - Dunkerque	Page 421
B - Comparaison entre secteurs d'activité	Page 425
C - Comparaison entre catégories professionnelles	Page 430
D - Facteurs influant sur la syndicalisation et sur l'intérêt porté aux syndicats	Page 435
E - Perception des relations entre la Direction et les syndicats	Page 445

CHAPITRE 2

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	Page 447
A - Comparaison Denain - Dunkerque	Page 450
B - Les relations professionnelles selon les types d'activité	Page 459

C - Les relations professionnelles en fonction de la qualification	Page 465
D - Les variables influant sur les relations avec les camarades	Page 484
E - Accès au délégué - fréquence des rapports avec le délégué	Page 487
F - Image du "bon chef" et du "bon délégué"	Page 496

CHAPITRE 3

LES RECLAMATIONS	Page 507
A - Propension à réclamer - fréquence des réclamations	Page 508
B - Procédure	Page 530
I - Intervention dans le traitement des réclamations	Page 530
II - Rôle de l'encadrement et des délégués dans le traitement des réclamations	Page 545
III - Procédure adoptée par les délégués	Page 575

H

C - Objectifs visés - Nature des réclamations

Résultats obtenus

Page 585

D - Jugements portés sur le recours

Page 612

5712/67/f

NOTE PRELIMINAIRE

* * *

La Haute autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (Direction générale des problèmes du travail - Assainissement et reconversion) a pris l'initiative d'une étude internationale sur les usines sidérurgiques nouvelles. Elle a confié la partie française de cette étude à l'Institut des sciences sociales du travail.

Un rapport préliminaire a été rédigé à la fin de 1966. Il s'efforçait, à partir des documents existants, de donner une description aussi précise que possible des problèmes sociaux posés par la nouvelle installation.

Le rapport que nous présentons aujourd'hui ne reprend pas ces données. Il rassemble les résultats d'une enquête par interviews effectuées auprès d'un échantillon du personnel de l'usine.

La direction générale d'Usinor et la direction de l'usine de Dunkerque, de même que lors de notre étude préliminaire, ont tout fait pour faciliter notre travail : en nous permettant de procéder aux interviews dans l'entreprise, en nous donnant tous les moyens d'informer le personnel et ses représentants, en assurant à notre enquête toutes les conditions d'une recherche indépendante et objective. La direction de l'usine de Denain nous a, de son côté, donné les mêmes facilités pour l'étude complémentaire que nous y avons menée.

Nous remercions tous ceux qui, dans l'usine ou au dehors, représentants de la direction ou élus du personnel, membres des associations professionnelles ou des syndicats, nous ont fait part de leurs conseils et de

leurs critiques et nous ont aidé dans notre tâche. Notre reconnaissance va tout particulièrement aux ouvriers, aux employés, aux techniciens, aux agents de maîtrise, aux cadres et aux délégués du personnel qui ont bien voulu répondre à un questionnaire long et minutieux et nous témoigner ainsi leur confiance. Nous espérons que les résultats présents, bien qu'ils ne puissent répondre à toutes les questions justifieront le temps qu'ils nous ont consacré.

Monsieur Jean-René Tréanton, professeur de sociologie à l'Université de Lille a bien voulu nous prêter son concours et permettre à quelques-uns de ses étudiants de son séminaire de troisième cycle de participer à la campagne d'interviews. Nous remercions vivement Daniel Chave, Pierre Dubois, Jean-Michel Stievenaert, Jean-Claude Thuillier et Paul Wallez. Pierre Dubois et Jean-Yves Eloy ont participé au codage et à l'exploitation mécanographique de l'enquête.

Un rapport d'enquête a inévitablement l'aspect, parfois fastidieux, d'une longue série de tableaux et de chiffres. On peut s'efforcer de l'alléger en ne présentant que les résultats principaux. Nous avons cru répondre à la fois aux vœux du groupe de travail que la Haute Autorité a formé pour suivre cette étude et à ceux du comité d'établissement en choisissant le parti contraire, c'est-à-dire en mettant devant les yeux du lecteur le maximum de renseignements.

Pour en faciliter la lecture, nous l'avons divisé en deux parties :

1° - Un rapport de synthèse, aussi concis que possible, s'efforce de mettre en valeur les principales conclusions.

2° - Un rapport d'enquête donne le détail des résultats. Ils ont été classés de manière à en faciliter la consultation. Le lecteur intéressé par un problème particulier aura cependant intérêt à regarder d'abord la première partie de ce rapport qui décrit l'échantillon et les caractéristiques de la population étudiée et précise la manière dont nous avons traité nos données et dont nous les présentons.

LE PERSONNEL DE L'USINE DE DUNKERQUE :

Attitudes, perspectives et relations.

Rapport de synthèse.

I. La situation et les problèmes.

1°. L'usine.

L'usine sidérurgique de Dunkerque, qui appartient à la société USINOR, a été construite de 1959 à 1963. Le démarrage des installations s'est échelonné d'octobre 1962 (train à tôles fortes) à décembre 1963 (train continu à chaud à bandes).

C'est une usine intégrée, installée sur un bassin minéralier qui livre à pied d'oeuvre le minerai. Elle comprend des installations de préparation des matières premières et notamment d'agglomération, deux hauts fourneaux de grandes dimensions, une aciérie, et des laminoirs (slabbing, quarto à tôles fortes et train continu à bandes). Il s'y est ajouté plus récemment une deuxième chaîne d'agglomération, un troisième portique de déchargement et des extensions des installations de l'aciérie et des laminoirs. On construit actuellement un troisième haut-fourneau et une cokerie.

La production était d'un peu moins de 1.200.000 tonnes d'acier en lingots en 1964. Elle a atteint 1.600.000 en 1966. La première étape de développement, déjà très avancée, devrait permettre de la porter à 2.500.000 tonnes. Elle est destinée à s'accroître encore considérablement (jusqu'à 5 ou 6.000.000 de tonnes) dans un futur plus lointain.

Premier grand établissement sidérurgique " sur l'eau" construit en France, l'usine de Dunkerque peut profiter des prix relativement bas et de l'excellente qualité des minerais importés de Laponie et de Mauritanie. En tête des équipements français par les qualités techniques de ses installations, elle est la principale réalisation du premier groupe sidérurgique français à l'époque.

La région du Nord où elle s'est installée est une région industrielle déjà ancienne, mais qui affronte depuis plusieurs années des difficultés sérieuses. Non seulement la crise du charbon a affaibli une de ses ressources importantes et les transformations de l'industrie textile y ont créé des problèmes d'emploi, mais les caractéristiques de la main d'oeuvre montrent un certain sous-équipement professionnel et intellectuel. La région de Dunkerque, notamment, connaît des taux de chômage non négligeables. L'emploi féminin y est restreint. Les proportions de diplômés et le pourcentage de professions libérales y sont relativement bas. L'arrivée d'USINOR ne pouvait évidemment par elle-même répondre à de tels problèmes. Elle a cependant des effets importants sur l'économie de la région : non seulement parce qu'elle a créé plus de 4.000 emplois, en assurant au commerce local une masse de dépenses correspondante ; mais aussi parce qu'elle a obligé à améliorer l'équipement du port, l'équipement ferroviaire et routier et les ressources en énergie. L'implantation de l'usine répondait donc aux nécessités de l'industrie, mais elle contribuait aussi au développement de la région.

2° Le personnel.

Le personnel employé s'élevait en 1965-1966 à 4.000 personnes. (Il a augmenté depuis de plus de 200 unités, mais c'est le chiffre de 4.000 qui constituait la population étudiée par l'enquête).

Sur ces 4.000 personnes, 72 appartenaient au personnel supérieur. 1.085 (soit 27%) étaient classées comme collaborateurs, 2.704 (soit 67,6%)

comme ouvriers. La qualification de ces derniers était élevée par rapport aux moyennes de la sidérurgie puisque plus de la moitié (1.573 ou 39,5 % du total) étaient des ouvriers professionnels. Le complément à 4000 était constitué par le personnel annexe et les non disponibles (138 personnes).

Les services administratifs réunissaient 443 personnes, les services de fabrication 1323 et les services généraux (entretien, études, mouvement), 1888. Il faut relever la part très importante des services généraux et particulièrement des services d'entretien (1264 personnes à eux seuls).

Un peu moins de 30 % du personnel a été recruté de 1959 à 1962. Bien entendu, l'encadrement et les catégories les plus qualifiées sont particulièrement représentées parmi les "anciens" (79 % des ingénieurs et cadres ont été embauchés avant 1963, contre seulement 14 % des manoeuvres et ouvriers spécialisés). 36 % ont été embauchés en 1963 et 35 % après 1963. Les différences entre les trois tranches d'ancienneté sont souvent marquées, non seulement parce qu'elles n'ont pas la même composition professionnelle, mais aussi parce que ce sont les premiers surtout qui ont eu l'expérience de la mise en marche et vécu dans ce climat d'effort et aussi d'ambition professionnelle qui a réuni les "pionniers".

L'âge moyen de ce personnel est très bas. La moyenne d'âge s'établit au moment de l'enquête à 31,6 ans et 41 % du total ont moins de 30 ans (62 % moins de 35). Ce n'est pas le résultat d'une politique de l'usine qui, au contraire, aurait préféré une pyramide des âges plus équilibrée, mais au contraire l'effet partiellement inattendu des mécanismes d'embauche. Il peut entraîner des difficultés à l'avenir, notamment du fait que l'encadrement est dans l'ensemble très jeune : les possibilités de promotion, importantes dans les premières années, risquent ainsi d'être beaucoup plus restreintes aujourd'hui. Il faudra se souvenir de cette situation en examinant les attitudes à l'égard de la promotion. Les développements futurs de l'usine pourront, il est vrai, remédier à ce qui apparaît dans l'immédiat comme une stabilisation brutale.

D'où venait ce personnel ? Il ne comprend au total que 10% d'étrangers. Si l'on examine la résidence précédente, 35% habitaient déjà dans l'agglomération ; 52%, dans le reste du Nord et du Pas de Calais. Au total donc, la mobilité géographique a été limitée : plus grande pour l'encadrement (33% des chefs d'atelier et 37% des cadres ne viennent ni du Nord, ni de l'Est), plus faible pour les catégories sans qualification. La plupart était déjà des urbains (75% vivaient dans des villes de plus de 5.000 habitants).

En revanche, la mobilité professionnelle est très forte : moins d'une personne sur cinq (19%) avait déjà travaillé dans la sidérurgie. La proportion est naturellement plus élevée dans les services de fabrication, mais elle n'atteint pas le tiers (29%) ; elle est aussi plus élevée pour les cadres, mais reste bien au dessous de la moitié (42%). Elle est au contraire de 6% pour les manoeuvres et ouvriers spécialisés. En y incluant les sidérurgistes, 38% du personnel avait déjà une expérience du travail d'usine (et 23% du travail dans de grandes usines, d'un effectif supérieur à 500 personnes). C'est le bâtiment qui a fourni le contingent relativement le plus important (22%), en partie sans doute, parce que l'usine a repris des travailleurs employés dans les chantiers de construction. La proportion d'agriculteurs est minime (2%).

Bien plus, cette population jeune a déjà une expérience professionnelle variée : près de la moitié (49%) avait déjà eu au moins deux emplois antérieurs. Pour 7% seulement, l'usine de Dunkerque leur a offert leur premier emploi. La comparaison entre les deux groupes de Dunkerque et de l'usine de Denain ⁽¹⁾ montre qu'il y a, dans le groupe de Dunkerque, pour un âge un peu inférieur, deux fois plus d'ouvriers qui ont eu deux emplois ou davantage avant d'entrer à l'usine et quatre fois moins d'ouvriers dont c'est le premier emploi. Bien que la comparaison chiffrée que nous puissions faire soit d'ampleur très limitée, il fait peu de doute que l'usine de Dunkerque a

(1) voir p.X-XI

sur ce point une physionomie très différente de celle de la sidérurgie traditionnelle où, à part quelques exceptions (comme celle de la SOLLAC), la mobilité professionnelle est relativement faible.

Pourquoi sont-ils venus s'embaucher à Dunkerque ? Souvent parce qu'ils espéraient un meilleur salaire (30%), mais aussi pour trouver l'occasion d'une promotion ou d'un perfectionnement (17 et 3%), ou parce que la nouvelle usine semblait garantir la sécurité de l'emploi (19%). Pour une part importante enfin, c'était le moyen de se fixer, de s'établir dans la région, une région qu'un petit nombre d'entre eux avait dû quitter pour trouver du travail (22%). Les premiers venus ont été attirés davantage par les possibilités de promotion (22% contre 10% des embauchés après 1963), les derniers davantage par la sécurité de l'emploi (24% contre 16% des embauchés avant 1963). La différence très accentuée dans l'intérêt pour la promotion reflète sans doute la différence des chances objectives ; mais elle contribue à séparer les "pionniers" des arrivants plus récents.

Ont-ils trouvé ce qu'ils cherchaient ? La comparaison entre leur qualification antérieure à l'entrée dans l'usine et leur qualification actuelle montre une assez forte dispersion : quelques-uns ont nominalement au moins, rétrogradé, surtout parmi ceux qui sont aujourd'hui employés ou ouvriers spécialisés. Cependant, le mouvement ascendant l'emporte de manière incontestable et il est particulièrement fort pour les techniciens et la maîtrise. Si l'on compare leur position actuelle à celle qu'ils avaient à l'embauche dans l'usine, comparaison beaucoup plus sûre, on relève que 35% seulement n'ont connu aucune promotion. Comme il est naturel, les plus anciens sont favorisés : un sur quatre des embauchés avant 1963 n'a pas eu de promotion (contre 53% des embauchés après 1963). Pour 15% des anciens au moins, la promotion a été très importante.

Pour les salaires, il n'est pas possible de comparer à des données antérieures à l'entrée dans l'usine. On relèvera simplement que les salaires de l'usine sont un peu supérieurs à la moyenne locale (bien que moins élevés que ceux du pétrole tout proche). Ils ne sont pas les plus élevés de la société-

té (l'usine que celle-ci possède dans la région parisienne vient en tête), mais sensiblement supérieurs à ceux de l'usine de Denain (usine de la même société dans le même département). Des deux groupes comparables de Dunkerque et de Denain, le premier compte 35% de salaires de moins de 800 Fr par mois et 35% de salaires de 900 Fr et plus ; le second, respectivement 56% et 20%.

3° Le problème et les hypothèses.

Une partie des données de fait que nous venons d'exposer sont tirées de l'enquête elle-même. C'est elle notamment qui permet de connaître les raisons qui ont fait venir à l'usine de Dunkerque ses salariés, mais aussi de préciser leur origine et leur expérience professionnelles. Le but principal de l'enquête n'était cependant pas de les établir. Il était bien plutôt de se demander dans quelle mesure la nouveauté technique des installations, en offrant des conditions de travail et des orientations professionnelles différentes, créait dans les différentes catégories du personnel de nouvelles perspectives : Notre questionnaire a été bâti autour de trois questions : la situation de travail provoque-t-elle des satisfactions et des insatisfactions différentes ? L'expérience d'une usine nouvelle transforme-t-elle les perspectives et les comportements économiques ? Les relations de travail se modifient-elles dans ce contexte nouveau ?

Il est nécessaire de préciser ces trois questions.

- 1° - La situation de travail qu'offre un établissement sidérurgique nouveau n'est évidemment pas radicalement différente de celle de ses prédécesseurs. Les transformations que l'on constate à Dunkerque prennent la suite d'une évolution de l'industrie de l'acier qui s'est poursuivie depuis 1947 au moins et qui a été assez bien étudiée. Elle ne fait, en ce sens, qu'accentuer des caractéristiques déjà bien connues : progrès de la sécurité, allègement de l'effort physique et amélioration des conditions matérielles de travail, effort d'attention et de précision accrus. Dans la répartition

du personnel par qualification et par service, de même, on voit augmenter la proportion de cadres et de techniciens, et se renforcer la part des services d'entretien par rapport aux services de fabrication, puisque ceux-ci ne rassemblent plus qu'un tiers du personnel.

La différence n'est donc pas de nature, mais de degré. Cependant, elle a été probablement ressentie d'autant plus profondément qu'il s'agissait d'une création totale. Pour tous ceux au moins qui ont participé aux premières années de la mise en marche, l'expérience professionnelle a sans doute bien été celle d'une création, qui offrait des chances nouvelles d'utiliser ses capacités, et d'acquérir des responsabilités plus grandes. Ce qui apparaît aujourd'hui, par comparaison avec une autre usine de la même société, comme un pourcentage plus élevé de professionnels parmi les ouvriers, de collaborateurs et plus précisément de cadres, d'agents de maîtrise et de techniciens dans l'ensemble, a pu signifier, pour beaucoup de nouveaux embauchés des possibilités concrètes de qualification et de promotion. Comment ont-ils apprécié ces possibilités ? Ont-elles été assez importantes pour modifier ce qu'ils attendent de leur travail ?

Plus précisément, on pouvait faire les hypothèses suivantes :

a - Les satisfactions et les insatisfactions sont différentes à Dunkerque de celles qu'on rencontre dans une usine plus ancienne : plus de satisfaction des conditions de travail et de la fatigue ; des possibilités de promotion et des salaires ; de la sécurité de l'emploi. En revanche, compte tenu des difficultés qu'ont soulevées les problèmes du logement, plus d'insatisfaction des loyers, de la qualité des logements et de leur implantation (c'est-à-dire du temps de trajet nécessaire pour se rendre à l'usine). Peut-être aussi plus de satisfaction de l'intérêt au travail et des responsabilités qu'il donne ; plus de mécontentement au contraire des contraintes de l'organisation.

b - Plus profondément, on pouvait supposer que non seulement des changements s'étaient produits dans le degré de satisfaction à l'égard des différents aspects du travail, mais aussi que le poids relatif de ces différents aspects avait changé. S'il est vrai que l'entrée dans l'usine a ouvert de nouvelles possibilités, elle devrait entraîner aussi une autre attitude à l'égard de la vie de travail : donner plus d'importance au contenu même du travail et moins aux récompenses extérieures qu'il comporte ; plus d'importance à l'intérêt du travail qu'aux conditions de logement et au temps de trajet, voire à la promotion qu'au montant du salaire.

- 2° - La création d'une usine importante n'est pas nécessairement ressentie comme un événement exceptionnel, même si, comme c'est le cas pour Dunkerque, elle a une importance nationale. Cependant, implantée dans une région en difficultés, appartenant à une branche qui doit, dans les prochaines années, réduire ses effectifs et s'atteler à une modernisations profonde, l'usine de Dunkerque a beaucoup de raisons d'apparaître, aux yeux de ses salariés, comme une garantie d'avenir.

On sait que le développement de l'économie française s'est fait, pendant longtemps, sans entraîner une grande confiance dans l'avenir, au moins de la part des salariés sans commandement, et particulièrement des ouvriers. Non seulement ils n'ont guère eu le sentiment que leur niveau de vie s'améliorerait, pressés qu'ils étaient par des besoins supérieurs à leurs ressources, mais ils étaient rarement optimistes sur le futur qui les attendait. L'expérience de Dunkerque a-t-elle changé quelque chose à ces attitudes ?

a - Plus précisément, on peut faire l'hypothèse que les salariés de Dunkerque, et notamment les ouvriers, estiment davantage que leur situation est préférable à celle de la génération précédente, et qu'ils espèrent davantage de l'avenir.

b - Peut-être cet optimisme se traduit-il par un comportement économique différent : moins de propension à l'épargne et plus d'usage de crédit, et un équipement plus complet en biens durables,

c - En outre, on peut supposer qu'ils ont une attitude plus active à l'égard de leur avenir et qu'ils ont un niveau d'aspiration plus élevé.

d - Sans doute aussi croient-ils davantage aux chances d'avenir de leur région et de leur entreprise.

e - Enfin peut-être ont-ils une vue générale plus favorable de ce que permettent les changements techniques.

- 3° - Non seulement l'usine de Dunkerque est nouvelle, mais elle a été implantée dans une région qui, malgré la présence d'un autre établissement de la même industrie, n'a pas de fortes traditions sidérurgiques. Notamment, elle n'a pas le lourd héritage des conflits et des difficultés de l'après-guerre. Elle a de plus cherché à desserrer certaines contraintes habituelles dans la branche : par exemple, en refusant d'entrer dans les cercles vicieux du paternalisme (pour le logement, les oeuvres sociales, les loisirs). Enfin, refusant d'établir des primes, fondant la hiérarchie des salaires sur l'étude des postes, acceptant la discussion avec les syndicats (une convention collective propre régit la sidérurgie de Dunkerque, c'est-à-dire deux usines pour l'essentiel), elle a essayé d'écartier un certain nombre de sources de conflits. Jointe aux nouvelles conditions de travail, cette attitude a-t-elle modifié les relations dans l'usine ?

Deux hypothèses peuvent être faites à ce sujet :

a - l'absence de vieilles traditions de conflit et l'élimination de certaines difficultés ne signifie probablement pas le règne d'une parfaite

harmonie. Mais du moins peut-on supposer que l'appareil de recours qui traite les réclamations sera, dans ces conditions, plus souple et plus efficace.

b - En outre, un intérêt plus grand pour la promotion et pour le contenu du travail lui-même devrait - si les hypothèses précédentes sont vérifiées - entraîner des réclamations plus individualisées.

C'est à ces questions que nous avons tenté de répondre et ce sont ces hypothèses que nous avons cherché à vérifier. La difficulté principale tient à ce qu'elles sont formulées en termes de changement ou de comparaison. Assurément, en leur donnant une forme moins rigoureuse, on pouvait espérer trouver une réponse dans l'enquête directe sur un échantillon représentatif de l'usine : comment le système de réclamation fonctionne-t-il ? Quelles sont les aspirations du personnel ? Sur quels points est-il satisfait ou mécontent ? C'est cependant pour donner des réponses plus précises que nous avons cherché un point de comparaison. Nous l'avons trouvé dans l'usine de Denain, appartenant à la même société et situé dans le même département. Plus grande et plus ancienne, elle pouvait permettre un parallèle.

Il était cependant exclu, de toute évidence, de mener à Denain une enquête de la même ampleur qu'à Dunkerque. Non seulement parce que le temps et les ressources ne le permettaient pas. Mais aussi parce que l'usine de Denain a des parties plus anciennes, qui demanderont sûrement une conversion et que l'inquiétude sur l'avenir, comme l'ont montré quelques incidents, y est grande. Nous n'avons donc retenu à Denain qu'un groupe-témoin d'une quarantaine d'ouvriers, situé dans une partie relativement moderne de l'usine, le train à bandes ; il a été constitué de manière à pouvoir être mis en parallèle exact avec un groupe de même taille du train à bandes de Dunkerque (même qualification et emplois similaires. Bien que les âges ne soient pas très différents, il n'était pas possible d'égaliser l'ancienneté).

Les résultats que nous présentons reposent donc sur deux sortes de données : d'une part, l'analyse des réponses de 424 interviews faites à Dunkerque. L'échantillon est représentatif de l'usine, bien qu'il n'ait pas été constitué de façon strictement aléatoire. Naturellement, il a fallu adopter un taux de sondage plus fort pour les catégories peu nombreuses pour qu'il soit possible de faire des comparaisons par qualification : nous avons retenu un ouvrier sur dix mais un cadre ou un agent de maîtrise sur cinq. Bien entendu, une pondération rétablit les proportions correctes dans les résultats globaux.

D'autre part, nous comparons systématiquement deux groupes de 41 ouvriers des trains à bandes de Dunkerque et de Denain. Les groupes ne sont ni l'un ni l'autre représentatifs de leur usine. Il n'est donc pas surprenant que le train à bandes de Dunkerque ne soit pas semblable à l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque, et il n'est pas permis de tirer du train à bandes de Denain des conclusions sur l'ensemble de l'usine de Denain. En revanche, les deux groupes sont aussi semblables que possible et permettent donc d'isoler l'effet de l'appartenance à l'un ou à l'autre usine.

En outre, un échantillon spécial de délégués du personnel a été tiré à Dunkerque (28 délégués en tout) pour l'étude des problèmes de réclamation.

Peut-être sera-t-on surpris, dans les analyses qui vont suivre, de la place prépondérante que tient la comparaison des deux groupes appareillés. Il n'en est pas de même, comme on le verra, dans le rapport détaillé. N'est-il pas imprudent de fonder des conclusions sur la comparaison de deux groupes d'une quarantaine d'ouvriers ?

Assurément, une précaution est nécessaire : comme, pour la commodité de la lecture, nous avons présenté tous nos résultats en pourcentage, il faut garder à l'esprit les nombres absolus sur lesquels ils sont calculés. Quand

les résultats entre Denain et Dunkerque diffèrent de 2,5%, il s'agit seulement d'un individu de plus ou de moins et il serait déraisonnable d'en tirer des conclusions. Mais, sans cette réserve, l'utilisation fréquente de cette comparaison nous paraît justifiée.

Bien entendu, les résultats les plus intéressants pour Dunkerque sont tirés de l'analyse de l'échantillon. Mais une fois que celle-ci a permis de connaître les réactions de l'ensemble du personnel, de les comprendre en distinguant des catégories professionnelles ou des secteurs, il reste encore à savoir si telle attitude ou tel jugement est lié ou non à la situation propre de l'usine. C'est le rapprochement des groupes appareillés qui donne alors la réponse décisive. Il n'aurait qu'une valeur limitée si nous n'avions pas d'autres renseignements. Mais il vient souvent donner l'interprétation finale lorsque nous avons déjà tiré le maximum de ces renseignements. C'est pourquoi dans ce rapport de synthèse nous lui avons réservé une place particulièrement importante.

II. Le travail : degrés de satisfaction, motifs de satisfaction, attentes.

1° - Les degrés de satisfaction.

Comment les salariés de Dunkerque apprécient-ils leur situation ? Sont-ils au total satisfaits ou mécontents de leur travail, de leur salaire, de leur logement ? Pour le savoir, nous disposons des réponses à 22 questions de forme identique touchant aux différents aspects de cette situation. Pour chacune, on peut classer les intéressés en trois catégories : plutôt satis-

faits, plutôt insatisfaits, et entre les deux (1).

Les résultats dont on trouvera le détail dans le rapport d'enquête, confirment partiellement nos hypothèses : le niveau de satisfaction est très élevé pour la sécurité de l'emploi (80% de satisfaits), assez élevé pour les conditions matérielles de travail (65%), la fatigue et l'effort (62%) et, ce qui est certainement lié au précédent, la durée du travail (74%) ; également pour l'intérêt du travail (74%) et pour l'initiative et la responsabilité qu'il permet d'exercer (66%). Il est en revanche moyen ou médiocre pour la qualité du logement (59%) et surtout pour le montant du loyer (47%). Le temps de trajet ne semble pas poser un problème général, puisque 71% des interviewés en sont satisfaits.

Dans deux cas, en revanche, les résultats infirment nos hypothèses. Nous avons supposé que, surtout dans une population qui dans sa majorité n'avait pas connu le travail en usine, les contraintes d'une organisation rigoureuse, imposées par la nature même des installations, seraient assez vivement ressenties. Ce n'est pas exact : si la manière dont le travail est organisé ne paraît que moyennement satisfaisante (54% de satisfaits et 25% d'insatisfaits), en revanche, le niveau de satisfaction est élevé pour

(1). Les résultats seront présentés de deux manières : lorsqu'on veut savoir la proportion de satisfaits, il faut retenir le chiffre de ceux qui sont dans la première catégorie. (47 sont satisfaits du montant du loyer, 36% en sont mécontents, 5% sont entre les deux et 12% ne se prononcent pas ou ne sont pas concernés). Lorsque l'essentiel est de comparer deux groupes (les cadres et les ouvriers, les anciens et les nouveaux) nous avons, pour simplifier, regroupé les données en éliminant les non réponses et en distribuant ceux qui ne sont ni satisfaits ni insatisfaits par moitié entre les deux catégories extrêmes. On lira alors que 56% sont satisfaits du loyer et 44% insatisfaits. Ces derniers chiffres, inexacts pour apprécier le montant absolu de la satisfaction, font en revanche ressortir de manière plus claire et sans déformation le sens des comparaisons (sont satisfaits du montant de leur loyer 17% de ceux qui ont obtenu un logement par l'intermédiaire de l'usine et 77% des autres). Nous utiliserons toujours les premiers chiffres pour évaluer la satisfaction en elle-même, les seconds pour faire des comparaisons.

la liberté et l'indépendance dans le travail (69%) et nous avons déjà vu qu'il en était de même pour l'initiative et la responsabilité.

Le deuxième cas est celui du salaire et des possibilités de promotion et de formation. Du montant du salaire, seulement 28% sont satisfaits (et 49% plutôt mécontents) et le système de salaire est jugé encore plus défavorablement (18% de satisfaits, 47% d'insatisfaits). Les possibilités de formation et de perfectionnement ne satisfont que 39% des interviewés et les possibilités de promotion 25% (54% d'insatisfaits, c'est-à-dire la proportion la plus élevée de toutes les questions de satisfaction).

Les réponses concernant le salaire ne sont pas, à vrai dire, une surprise. Non seulement parce que, très généralement en France, la proportion de salariés mécontents de leur salaire est élevée et forte la pression des besoins. Mais aussi parce qu'une usine nouvelle entraîne presque inévitablement des déceptions en ce domaine : c'est sur elle que se concentre l'effort d'une entreprise et elle porte, par le progrès de productivité qu'elle permet, une grande partie de son avenir; elle se détache ainsi des autres, de manière spectaculaire aux yeux des salariés, ne serait-ce que par l'ampleur des investissements consentis. En revanche, les augmentations de salaires qu'elle permet sont plus diffuses dans la mesure où une entreprise dans une branche ni, encore moins, un établissement dans une entreprise ne peuvent se distinguer radicalement des autres à cet égard. Le progrès technique se fait dans un établissement (ou dans un service). Ses effets économiques sont ressentis à une tout autre échelle. Il y a donc un décalage entre l'ampleur de l'effort d'équipement, bien visible pour les salariés, et les récompenses qu'ils en tirent.

Nous avons en outre déjà relevé que les salaires de Dunkerque, tout en étant plus élevés que la moyenne de la région, ne sont pas exceptionnels et qu'en outre le système de négociations en vigueur dans la

métallurgie a pour conséquence de hiérarchiser les salaires beaucoup plus d'après les régions où se trouvent les établissements que d'après la productivité de chacun.

En revanche, le mécontentement devant les possibilités de promotion était moins prévisible. Assurément, même dans les cas où la promotion est importante, il y a toujours moins d'élus que d'appelés ; donc moins de satisfaits que d'insatisfaits. Comme il est naturel, on peut vérifier que ceux qui n'ont eu aucune promotion sont moins satisfaits (30%) que ceux qui sont montés de deux ou trois catégories (respectivement 44 et 40%) et surtout ceux qui sont passés du statut d'horaires à celui de mensuels (54%). Mais, même dans ce dernier cas, où le pas franchi est sans doute le plus considérable, la proportion de satisfaits n'est pas très élevée.

Faut-il interpréter les chiffres comme l'indice d'une déception profonde ? Il est important de relever que les niveaux d'aspiration s'élèvent avec les promotions déjà réalisées : ceux qui sont déjà montés aspirent davantage à monter encore, ceux qui ne sont pas montés espèrent moins. Autrement dit, la promotion est un désir que le succès éveille, maintient ou renforce, bien loin de l'éteindre. L'expérience de la promotion accentue la volonté de promotion. C'est peut-être ce mécanisme qui explique en partie le degré très élevé d'insatisfaction et surtout les différences réduites entre ceux qui n'ont connu aucun avancement et ceux qui ont reçu un avancement substantiel.

Au reste, nos hypothèses sur le salaire et la promotion n'étaient pas que les salariés de Dunkerque devaient en être très satisfaits ; mais qu'ils l'étaient probablement plus que dans une usine plus ancienne. C'est donc la comparaison entre les deux groupes de Dunkerque et de Denain qui doit donner la réponse définitive.

2° - Comparaison Dunkerque - Denain.

Sur quels points les deux trains à bandes se ressemblent-ils ? Les différences sont faibles ou négligeables, ^{pour} l'intérêt au travail, la manière dont il est organisé, l'indépendance et la liberté dans le travail. La comparaison renforce une de nos conclusions précédentes : l'organisation n'est pas ressentie à Dunkerque comme plus contraignante. Elle en corrige une autre : si l'intérêt au travail est assez élevé à Dunkerque, il ne l'est pas plus qu'à Denain. Autrement dit, quelques-uns des aspects les plus importants de la satisfaction au travail ne sont pas sensiblement différents dans les deux cas.

Plus précisément, on n'a pas plus souvent le sentiment à Dunkerque d'employer toutes ses capacités dans son travail qu'on ne l'a à Denain (34% dans les deux cas). En dehors même de la comparaison, il faut relever la faiblesse de cette proportion en elle-même : 63% de l'échantillon de Dunkerque juge qu'il n'emploie pas toutes ses capacités dans son travail. Le sentiment d' "aliénation" ne décroît pas régulièrement quand la qualification s'élève. Si la maîtrise ressent moins cette aliénation (particulièrement aux deux bouts de la chaîne, pour les chefs d'équipe et les chefs d'atelier), il en est de même pour les manoeuvres et les ouvriers spécialisés ; en revanche, employés, techniciens et cadres ont très fréquemment le sentiment de ne pas s'employer tout entiers.

Pour d'autres, en revanche, la satisfaction est bien supérieure à Dunkerque : c'est le cas d'abord de la sécurité de l'emploi (le pourcentage de satisfaction est supérieur à Dunkerque de 48, , 87% contre 39%, ce que nous noterons + 48), des conditions de travail (+ 29), de la fatigue (+ 28) et de la durée du travail (+ 24). La diminution de l'effort physique est donc généralement ressentie et la différence de sécurité économique évidente.

Mais c'est le cas aussi des possibilités de formation (+ 23) et de

promotion (+ 36) (1). La différence est assez nette pour être discutable. S'il reste vrai qu'une minorité est satisfaite à Dunkerque des possibilités de promotion, du moins est-elle nettement supérieure à celle qui existe à Denain. Nous faisons l'hypothèse que les salariés de Dunkerque percevaient une situation plus ouverte et qui leur offrait de meilleures chances de promotion que dans une usine plus ancienne : bien que leur optimisme soit fort limité, l'hypothèse est clairement vérifiée.

Pour le salaire, il n'en est pas de même, car si les satisfactions sont plus élevées à Dunkerque, c'est d'assez peu (+ 10) pour que les différences ne soient pas très assurées. La satisfaction est donc peut-être supérieure à Dunkerque ; elle ne l'est, en tout cas, que faiblement.

Cependant, une autre question permet de vérifier que la pression des besoins est moins grande à Dunkerque qu'à Denain. En effet le groupe de Dunkerque dit plus souvent que dans l'avenir il préférerait avoir moins de travail pour le même salaire (69% contre 51% à Denain) et donc moins souvent qu'il préférerait gagner plus même avec des heures supplémentaires (31% contre 49% à Denain).

Quels sont, au contraire, les points sur lesquels la satisfaction est moins élevée à Dunkerque qu'à Denain ? Le logement en est un, assurément, non pour le montant du loyer (différence négligeable : - 4), guère pour le temps de trajet (- 10), mais surtout pour la qualité du logement (- 27).

(1). Le groupe du train à bandes de Dunkerque, peut-être en partie parce qu'il est surtout fait d'ouvriers, a un pourcentage de satisfaction supérieur à celui de l'échantillon représentatif (de l'usine. Rappelons que ce qui compte ici, c'est la comparaison entre les deux groupes, non les chiffres absolus.

De manière assez surprenante aussi, le sentiment d'avoir de l'initiative et des responsabilités dans le travail est plus élevé à Denain (~ 12). Mais les différences les plus importantes portent d'une part sur le système de salaire (~ 25) et de l'autre sur les syndicats (- 33).

Pour le système de salaire, l'explication fait peu de doute : l'évaluation des postes est beaucoup plus connue à Dunkerque qu'à Denain et elle est dans l'ensemble assez mal acceptée. Les jugements que portent les interviewés de Dunkerque sur le système sont défavorables à une très forte majorité : ils jugent qu'il est arbitraire (79% de l'échantillon), obscur (62%), pas plus juste qu'un autre (66%) et qu'il ne permet pas aux chefs de récompenser ceux qui donnent satisfaction (64%). Seuls les ingénieurs et les cadres donnent sur toutes les questions une majorité de réponses favorables. La réaction est donc très claire : les efforts d'information de la direction n'ont pas convaincu le personnel qui, dans sa grande majorité, est hostile à cette forme de rémunération.

Les jugements sur le syndicalisme sont moins faciles à interpréter. Nous aurons à y revenir en parlant des relations de travail. Il suffira, pour le moment, de dire que c'est peut-être moins une appréciation de l'effort des délégués du personnel et des syndicats qu'une conception de leur rôle qui se manifeste par cette différence.

Le bilan, en tout cas, est plus nuancé que celui que suggèrent les simples pourcentages de satisfaction relevés dans l'échantillon. La différence majeure entre les deux situations porte sur la sécurité de l'emploi, les possibilités de promotion et de perfectionnement et les conditions matérielles de travail ; plus faiblement sur le salaire. En revanche, il n'y a guère de différence pour l'intérêt au travail, l'organisation ou la liberté ; et elles sont en faveur de l'usine plus ancienne pour le système de salaire, la qualité du logement et les syndicats.

3° - Les différences selon les catégories professionnelles.

Il est impossible d'entrer ici dans le détail des satisfactions et insatisfactions pour chaque catégorie professionnelle. Toutes les données rassemblées à ce sujet figurent dans le rapport d'enquête. Nous essaierons seulement de dégager quelques conclusions importantes.

Il n'est pas surprenant de constater que la satisfaction du salaire augmente avec la qualification (de 27% pour les manoeuvres et ouvriers spécialisés à 67% pour les chefs d'atelier) et qu'il en est de même, de manière moins accentuée, pour l'initiative et la responsabilité (O.S : 71%, chefs d'atelier : 90%). Il est en revanche plus instructif de voir qu'on se plaint davantage de la fatigue et de la durée du travail dans les catégories supérieures (58% et 58% respectivement des ingénieurs sont satisfaits à cet égard contre 69% et 84% des O.S).

Mais plus important sans doute est le portrait moyen qu'on peut tracer des principales catégories. Deux cas se détachent : des catégories particulièrement satisfaites, comme celles de agents de maîtrise ; des catégories particulièrement insatisfaites, comme celles des techniciens et surtout des employés.

Les agents de maîtrise sont dans l'ensemble la catégorie la plus satisfaite. Les chefs d'atelier sont, au total, un peu plus satisfaits que les ingénieurs et les cadres (sauf lorsqu'il s'agit de loyer, puisque les logements de fonction font dans ce cas une grande différence) : de leur salaire, mais surtout de leurs responsabilités, de l'organisation du travail, de l'intérêt du travail. Pour toutes les satisfactions professionnelles, les chefs d'équipe et les contremaîtres les suivent de très près (ils ont en revanche plus de difficultés pour les salaires et le loyer) et les précèdent pour les chances de promotion. Sans qu'il faille accentuer des différences qui, dans le détail, sont parfois minimes, le tableau d'ensemble est convaincant; les agents de maîtrise sont par excellence ceux que leur travail attache à l'usine et qui y trouvent - nous l'avons déjà vérifié

sur une question précise - l'emploi de leurs capacités.

C'est le tableau inverse que donnent les techniciens et surtout les employés. Ces derniers, satisfaits des conditions de travail et de l'effort imposé, relativement satisfaits du logement et du loyer, sont en revanche parmi les plus insatisfaits des possibilités de promotion, de l'initiative qui leur est laissée et du salaire. Peu satisfaits de leurs chefs directs comme des chefs de service, ils ne le sont pas davantage des syndicats. Ce sont eux qui ont le plus souvent (87%) le sentiment de ne pas employer toutes leurs capacités. Les techniciens les suivent immédiatement sur ce point (74%). Ils sont critiques à l'égard de la part d'initiative et de responsabilité qui leur est échue et particulièrement de la liberté qu'ils possèdent dans leur travail et de son organisation ; un peu moins à l'égard de leurs chances de promotion. Mais , plus satisfaits des chefs comme des syndicats, ils sont au total une catégorie plus remuante et plus active. Dans l'ensemble de l'usine, ces deux catégories semblent les plus marginales et les plus mal intégrées.

Une partie de ces différences peut s'expliquer par le bilan que fait un individu entre ce qu'il apporte dans son travail et ce qu'il en retire. Pour schématiser et simplifier ce bilan complexe, si l'on accepte de prendre comme indice de contribution les diplômes acquis et comme indice de rétribution le montant du salaire, on peut vérifier aisément que ce bilan est particulièrement favorable pour les agents de maîtrise aux différents niveaux et particulièrement défavorable pour les employés et techniciens.

Mais, plus précisément, cette manière schématique de représenter le bilan des apports et des résultats (ou, ce qui serait peut-être plus exact, du parti qu'a tiré un individu de son capital de départ) donne un fil conducteur pour comparer les catégories professionnelles entre elles et indique sans doute à qui elles se comparent elle-mêmes. Les diplômes

des chefs d'équipe les mettent à égalité avec les professionnels de 2ème et 3ème échelons ; mais leur rétribution est supérieure et leurs responsabilités plus grandes. Si les chefs d'équipe sont particulièrement satisfaits, c'est aussi sans doute parce qu'ils se voient d'abord comme le sommet d'une hiérarchie ouvrière. Les contremaîtres ont des diplômes analogues à ceux des employés ; mais leur salaire moyen est nettement plus élevé (et leurs responsabilités bien plus grandes). De même des chefs d'atelier par rapport aux techniciens. En revanche, les cadres ont généralement une formation beaucoup plus poussée. Il est donc légitime d'admettre que la maîtrise ne prend pas pour cadre de référence les cadres supérieurs, mais les catégories de formation analogue, par rapport auxquelles elle est privilégiée ; et réciproquement que les cadres ne jugent pas leurs satisfactions par référence aux contremaîtres, mais soit par rapport à des exemples de collègues extérieurs à l'usine, soit par rapport à ceux, de formation analogue à la leur, qui occupent des postes de direction.

Les satisfactions qu'expriment les interviewés ne doivent donc pas être interprétées comme si elles se définissaient dans un vide social ; elles sont relatives à des attentes, c'est-à-dire à ce qu'un individu ou une catégorie juge devoir lui revenir normalement. Et ces attentes sont définies en fonction de groupes de référence, eux-mêmes déterminés par une communauté de ressources au départ ou par l'ampleur d'un trajet professionnel courant. C'est par rapport à ceux qui disposaient à l'origine des mêmes capacités qu'un individu juge son succès ou son échec relatif ; c'est compte tenu de la carrière qui lui est ouverte qu'il apprécie le point auquel il est parvenu.

C'est ainsi qu'il faut lire les réponses à la dernière question sur la satisfaction, celle qui demandait aux personnes interrogées de dire si elles étaient plutôt satisfaites ou plutôt insatisfaites de leur situation. Bien que les catégories supérieures soient plus satisfaites, la tendance de bas en haut de la hiérarchie est loin d'être régulière. Dans le

groupe des manuels, les chefs d'équipe sont en tête (71% de satisfaits), mais les P2 et P3 en queue (59%), les autres étant intermédiaires (O.S.:64%, P.1 : 68%). Les mensuels sans commandement ont les résultats les plus bas de tous (employés : 50%, techniciens : 51%). Enfin, pour l'encadrement, les chefs d'atelier (87%) l'emportent sur les agents de maîtrise (82%) et les cadres, bien que restant très satisfaits, ne viennent qu'ensuite (78%) (1)

Enfin, on comparant les deux groupes de Dunkerque et de Denain, on relève un pourcentage de satisfaction global un peu plus élevé dans le premier cas (65% contre 51%).

4° - L'importance respective des différentes satisfactions.

Le tableau des satisfactions est cependant loin de suffire pour donner une vue exacte de la situation. Par exemple, quand les O.S. se déclarent à 93% satisfaits de l'information qui leur est donnée sur l'usine, mais les ingénieurs et cadres à 39% seulement, le premier fait est moins rassurant que le second n'est inquiétant : parce que, vraisemblablement, le problème de l'information tient plus à coeur aux cadres qu'aux O.S., qu'il est pour eux plus important. Peut-on donc essayer de mesurer l'importance respective des différentes satisfactions dont nous avons dressé la liste pour savoir ce qui compte le plus aux yeux des intéressés?

Illustrons la démarche sur un exemple : nous savons que le personnel de Dunkerque est médiocrement ou moyennement satisfait du montant de son

(1). Les chiffres absolus, pour l'échantillon de Dunkerque sont de 53% de satisfaits, de 21% d'insatisfaits et de 26% qui se situent entre les deux.

loyer et de la qualité de son logement (respectivement 56 et 64%). Nous savons aussi qu'il y a de grandes différences entre ceux qui ont obtenu leur logement par l'intermédiaire de l'usine et les autres dans ces deux cas (respectivement 17% contre 77% de satisfaits, et 32% environ contre 80%). On pourrait donc s'attendre, étant donné l'ampleur de ces différences et l'importance généralement attachée au problème du logement, à trouver que ceux qui ont été logés par l'intermédiaire de l'usine sont globalement plus insatisfaits de leur situation. Or on ne trouve rien de tel, bien au contraire. Ceux qui ont été logés par l'intermédiaire de l'usine sont un peu plus souvent satisfaits de leur situation en général (69%) que les autres (59%). Surprenant à première vue, ce résultat s'explique assurément par le fait que ceux qui ont été logés par l'intermédiaire de l'usine constituent d'autre part un groupe professionnellement avantage ; mais aussi par le fait que la satisfaction à l'égard du logement ne pèse sans doute pas très lourd dans la satisfaction globale : soit que l'ampleur des satisfactions et des mécontentements soit faible, soit, plus probablement, parce que le logement, si important qu'il soit en lui-même n'apparaît pas comme intimement lié à la situation actuelle.

Pour vérifier cette affirmation, il suffit de croiser les deux questions (satisfaction globale et satisfaction à l'égard du logement) et de mesurer la liaison entre les deux. En faisant systématiquement la même opération pour toutes les autres satisfactions, on obtiendra ainsi pour chacune un chiffre qui mesure la liaison avec la satisfaction globale⁽¹⁾ ;

(1). L'indice que nous utilisons varie, comme un coefficient de corrélation, entre -1 (ceux qui sont satisfaits, par exemple, du temps de trajet, sont tous insatisfaits globalement et réciproquement) et +1 (ceux qui sont satisfaits du temps de trajet sont tous satisfaits globalement et réciproquement). En fait, la plupart de nos indices sont positifs et, bien entendu, très inférieurs à 1

c'est-à-dire, un indice approximatif de son importance.

Cet indice est imparfait : notamment il n'a qu'une signification douteuse dans les cas où il y a une très forte majorité de satisfaits (par exemple, la satisfaction des camarades ou collègues de travail ou, ce qui est plus grave, la satisfaction de la sécurité de l'emploi) ou dans les cas où la proportion de non-réponses est élevée (par exemple, la satisfaction à l'égard de la direction). Les résultats assurés sont cependant assez nombreux pour être intéressants.

Ce qui vient en tête dans l'échelle d'importance que permettent de dresser nos indices, c'est la promotion (indice de 0,35). Les possibilités de formation ont également un indice élevé (0,23). On mesure ainsi la place que tiennent ces problèmes dans l'appréciation globale de la situation.

Le montant du salaire a bien évidemment une grande importance (0,33). Ce qui est surprenant par rapport aux situations connues, c'est plutôt qu'il n'en ait pas davantage encore, et surtout que, conformément à l'hypothèse que nous avons faite, il n'en ait pas plus que la promotion.

Les satisfactions les plus importantes sont ensuite soit des satisfactions professionnelles, l'initiative ou la responsabilité (0,24), l'indépendance et la liberté dans le travail (0,24), l'organisation du travail (0,22) et l'intérêt du travail (0,18) : soit des satisfactions à l'égard de l'encadrement : chefs de service (0,29), direction (0,26 - mais l'indice est incertain) et contremaîtres (0,21).

Ont en revanche une importance réduite les conditions matérielles de travail (0,11), l'effort et la fatigue (0,10), la durée du travail (0,05); également la qualité du logement (0,05), le montant du loyer (0,05) et le temps de trajet (-0,02).

Précisons, pour éviter tout malentendu, que non seulement il ne s'agit pas de mesurer l'importance de ~~ces~~ différents aspects de la situation en eux-mêmes (il est peu douteux que la qualité du logement dont on dispose et son prix aient une grande importance pour l'intéressé) mais seulement par rapport à la situation de travail ; mais aussi que l'importance ainsi mesurée n'a pas une valeur générale, mais est relative à la situation actuelle de l'intéressé (de très mauvaises conditions matérielles de travail prendraient sans doute une importance déterminante. Dans la mesure où on est relativement satisfait dans l'usine, l'appréciation qu'on en fait a peu de poids dans l'appréciation de l'ensemble de la situation). Autrement dit, cette échelle d'importance n'a pas pour but de déterminer un classement des problèmes qui serait valide dans d'autres situations, mais au contraire de caractériser une situation particulière, celle de l'usine de Dunkerque.

On peut donc résumer simplement les conclusions à tirer de cette analyse : dans la situation actuelle de Dunkerque, la formation, le perfectionnement et la promotion tiennent la première place, suivis immédiatement par le salaire. Les satisfactions les plus importantes touchent ensuite au contenu même du travail (intérêt, responsabilité, indépendance, organisation) et aux relations avec l'encadrement.

5° - L'importance respective des différentes satisfactions :

Dunkerque et Denain.

Dans quelle mesure cependant la situation ainsi analysée est-elle originale ? Est-il courant, est-il exceptionnel que la promotion tienne tant de place ? Si l'on s'arrêtait au tableau que nous avons dressé, il serait bien difficile de répondre. Lorsqu'on se demande quels sont les changements sociaux qu'entraîne une usine nouvelle, c'est pourtant le problème décisif. C'est pourquoi il est indispensable, malgré la faiblesse des effectifs dont nous disposons (qui ne permettent que des chiffres plus grossiers)

de faire la même opération sur les deux groupes comparables de Dunkerque et de Denain.

La comparaison fait apparaître des différences très tranchées entre les deux situations. Elles ne sont proches en fait que sur un petit nombre de problèmes; les relations avec les chefs de service et les conditions matérielles de travail ont peu d'importance dans les deux cas. Les syndicats et le système de salaires, au contraire, sont relativement importants dans les deux cas aussi.

Pour le reste, les oppositions sont fréquentes et souvent accusées. Si le groupe de Dunkerque attribue une grande importance au salaire (0,31), il en a plus encore à Denain (0,48). C'est le contraire, de manière plus accentuée, pour la formation (Dunkerque : 0,21 - Denain : 0,07) et surtout pour la promotion (0,37 contre -0,04). Autrement dit, la relation que nous avons constatée dans l'échantillon de Dunkerque se maintient dans le groupe du train à bandes : la promotion est au moins aussi importante que le salaire; mais elle s'inverse totalement à Denain : la promotion n'a pratiquement pas d'importance et le salaire en a beaucoup.

Dans le groupe de Dunkerque, les satisfactions professionnelles ont une importance élevée : l'initiative et la responsabilité (0,36), l'intérêt du travail (0,33), l'organisation du travail (0,27). Sur tous ces points, les indices à Denain sont négatifs ou nuls (respectivement -0,16, -0,14 et 0,06). Seule y compte la liberté et l'indépendance dans le travail (0,46). L'importance de l'effort et de la fatigue est sensiblement supérieure à Dunkerque (0,34 contre 0,22).

Pour les rapports avec l'encadrement, la plus grande importance est attribuée à Dunkerque aux contremaîtres (0,46 contre 0 à Denain) et à la direction à Denain (0,35 contre 0,18 à Dunkerque).

Enfin, à Denain, la qualité du logement et le montant du loyer ont une importance considérable alors qu'elle est très faible à Dunkerque (respectivement 0,49 et 0,36 contre 0,02 et 0,03).

L'ensemble de ces résultats montre une grande cohérence. Ce qui domine à Denain, ce sont les satisfactions économiques (salaire) et extra-professionnelles (logement, loyer). Ce qui domine à Dunkerque, c'est, à côté du salaire, les satisfactions professionnelles, possibilités de promotion, initiative et responsabilité, intérêt du travail et organisation. Il est donc naturel que le premier groupe donne plus d'importance à la direction, c'est-à-dire au centre de décision économique, le second aux contremaîtres, c'est-à-dire aux chefs immédiats dans le travail.

Quand les deux groupes d'ouvriers apprécient globalement leur situation, l'un, celui de Dunkerque pense d'abord à une activité professionnelle où la rémunération compte, bien évidemment, mais dans laquelle il est engagé et dont il espère un avenir; l'autre, celui de Denain, à une situation économique et à des conditions de vie. Sans doute est-ce même ainsi qu'il faut comprendre la grande importance qu'il attribue à la liberté et à l'indépendance dans le travail : symbole de retrait, par opposition à l'engagement. En bref, le travail vaut surtout à Denain par les satisfactions extérieures qu'il permet ; à Dunkerque, il vaut aussi par des satisfactions intrinsèques liées à un engagement professionnel.

Si ces conclusions sont exactes, elles permettent de revenir sur la comparaison des satisfactions entre Dunkerque et Denain. Nous avons relevé qu'elles étaient très semblables pour l'intérêt du travail, l'organisation et inférieures à Dunkerque pour l'initiative et la responsabilité. Or nous venons d'établir que, dans les trois cas, le groupe de Dunkerque attache beaucoup plus d'importance que celui de Denain à ces aspects du travail. Ne peut-on pas traduire cette importance constatée objectivement

comme l'effet d'exigences accrues à cet égard ? Et, si ceci est vrai, dans quelle mesure ces exigences plus grandes n'expliquent-elles pas les satisfactions exprimées ? C'est peut-être parce que les ouvriers de Dunkerque attendent davantage du contenu de leur travail qu'ils n'en sont pas plus satisfaits.

6° - Satisfactions et attentes.

La mesure de l'importance des satisfactions permet de discerner ce qui, dans les conditions actuelles de travail, contribue le plus à l'appréciation globale que les intéressés ont de leur situation. Mais si l'on pose directement la question, sous une forme plus générale (qu'est-ce qui est le plus important pour qu'un travail soit un bon travail ?), on retrouve le même problème, mais sous forme un peu modifiée : d'une part, il ne s'agit plus d'analyser la situation actuelle, mais d'exprimer des attentes générales ; de l'autre, il est probable - au moins sur certains points - que les satisfactions actuelles influenceront l'expression de ces attentes : on pensera moins à énoncer la nécessité de ce qu'on possède déjà et dont on est relativement satisfait - sauf si la satisfaction est très partielle ou si le besoin est fondamental.

Aussi n'est-il pas surprenant que dans la liste des attentes, vienne en tête pour l'échantillon de Dunkerque le salaire, c'est-à-dire ce qui est à la fois important et peu satisfaisant (il est cité par 62% des interrogés)⁽¹⁾. Viennent ensuite l'intérêt au travail (26%) et les possibilités de promotion (20%) ; pour la sécurité de l'emploi (15%), l'organisation du travail (13%) et des rapports avec les chefs et avec les camarades (tous deux 11%)

Le salaire est en tête pour toutes les catégories professionnelles sauf les chefs d'atelier et les cadres (c'est-à-dire ceux qui en sont très généralement satisfaits). Pour les cadres, dominant l'intérêt du travail

(1). Chacun pouvait donner deux réponses. Le total des pourcentages est donc égal à 200.

et les responsabilités ; pour les chefs d'atelier, l'intérêt du travail, les possibilités de promotion et l'indépendance ; ^{pour} les contremaîtres, les responsabilités, la bonne organisation et l'intérêt du travail. Enfin, les employés et les techniciens sont particulièrement attentifs à l'intérêt du travail et à la promotion.

L'échelle des attentes ainsi dressée ne coïncide pas exactement avec l'échelle précédente des importantes. Notamment le salaire l'emporte très largement et la promotion ne vient qu'au troisième rang. La sécurité de l'emploi a également un rang plus élevé dans le premier cas que dans le second. Il semble que d'une part le caractère plus général des attentes favorise les préoccupations les plus habituelles ; de l'autre, la forme de la question, en obligeant à un choix (ou plutôt à choisir deux aspects seulement) change la nature même du classement. Toutefois, les ressemblances sont sans doute encore plus significatives : ce sont les mêmes problèmes qui viennent en tête dans les deux cas.

La comparaison entre le groupe de Dunkerque et celui de Denain renforce les conclusions précédentes. A Denain, on cite davantage le salaire (77% contre 64%) et la sécurité de l'emploi (42% contre 12%) ; à Dunkerque, la promotion (25% contre 15%) l'intérêt au travail (12% contre 8%), l'initiative et la responsabilité (15% contre 0). Dans l'ensemble, lorsque les satisfactions sont plus grandes dans un groupe, les attentes y sont plus faibles et réciproquement. Il y a toutefois deux exceptions significatives : bien que le groupe de Dunkerque soit plus satisfait de la promotion que celui de Denain, il la mentionne plus souvent dans les attentes et il en est de même de la formation (quoiqu'à un moindre degré).

L'effet des satisfactions sur les attentes est donc moins simple qu'on ne pouvait le croire : dans certains cas, il est de les atténuer (comme par exemple pour la sécurité de l'emploi, où la satisfaction est élevée

à Dunkerque et l'attente faible par rapport à Denain) ; dans d'autres, de les renforcer (comme pour la promotion), peut-être dans la mesure où un besoin nouveau et encore mal satisfait se développe avec l'expérience et la satisfaction.

III. Les perspectives d'avenir et le comportement économique.

1° - Les niveaux d'aspiration.

A quelle qualification les salariés de Dunkerque espèrent-ils atteindre ? Leur niveau d'aspiration est assez élevé. Un peu plus d'un sur 8 (13%) n'espèrent plus atteindre un poste supérieur. Bon nombre d'entre eux, il est vrai, ont des ambitions relativement modestes : monter d'un échelon (34%). Encore cette modestie n'est-elle qu'apparente lorsqu'il s'agit des grades supérieurs - mais ils ne forment qu'une petite proportion du total. 24% comptent grimper au moins deux échelons, 20% devenir mensuels et 9% accéder à la maîtrise. Autrement dit, plus de la moitié espèrent une progression importante.

La comparaison des deux groupes de Dunkerque et de Denain montre des attitudes bien différentes dans les deux cas : au train à bandes de Dunkerque, 66% des personnes interrogées espèrent une progression importante (deux échelons ou plus : 34% ; devenir mensuels : 29% ; accéder à la maîtrise : 3%) ; elles ne sont que 23% à Denain (respectivement 15, 5 et 3%). Réciproquement, 14% du groupe de Dunkerque n'espèrent plus monter (33% à Denain) et 20% pensent à un échelon supplémentaire (44% à Denain).

Les différences sont peut-être exagérées par la différence d'âge (à peu près 5 ans) qui sépare ces deux groupes. On peut vérifier en effet que le niveau d'aspiration varie en fonction inverse de l'âge dans la plupart des cas (ce n'est pas vrai de ceux qui veulent devenir mensuels ou contre-maîtres : ils sont un peu plus âgés que ceux qui veulent progresser de deux échelons ou plus mais plus jeunes que ceux qui n'aspèrent plus monter). Il est tout à fait improbable, en revanche, que l'âge rende compte de la totalité des différences.

Bien entendu, dans l'échantillon de Dunkerque, les aspirations varient selon les catégories professionnelles : les chefs d'équipe espèrent presque tous accéder à la maîtrise, et les employés et les techniciens comptent le faire en très grand nombre (36% et 44% respectivement). Plus de 30% des professionnels aspirent à devenir mensuels.

Cet appétit de promotion inspire bien quelque impatience : ceux qui comptent le plus monter sont moins satisfaits que les autres de leur situation actuelle. Mais il ne naît pas de la frustration et de l'immobilité. Au contraire, ceux qui n'ont pas connu de changement ont des ambitions plus modestes ; ceux qui ont déjà beaucoup progressé ont les ambitions les plus grandes (parmi ceux qui sont déjà montés de trois catégories, il n'y en a pas un seul qui n'espère plus monter). Autrement dit, la promotion nourrit l'espoir de promotion. Comme il est courant dans une population jeune, le niveau d'aspiration d'élève pour ceux qui montent. C'est en effet non un blocage, mais le sentiment d'avoir des capacités en réserve qui élève le niveau d'aspiration.

Nous avons fait l'hypothèse que la création de la nouvelle usine, pour ses caractéristiques propres comme pour sa nouveauté même, devait stimuler les projets d'avenir et particulièrement l'ambition de s'élever dans son métier. Nos données vérifient amplement cette hypothèse.

Si amplement qu'on peut se demander dans quelle mesure ces ambitions pourront être satisfaites dans l'usine. Nous n'avons pas le moyen de faire un calcul précis des postes qui s'ouvriront dans les prochaines années. D'autre part, certaines de ces ambitions sont des projets précis, d'autres sont peut-être surtout des espoirs ; et surtout nous n'avons pas demandé aux interviewés dans quels délais ils comptaient les réaliser. Mais, même sans faire le bilan des possibilités objectives et des projets, il semble bien que ceux-ci débordent d'assez loin les débouchés que l'usine peut offrir dans un avenir immédiat.

Qu'en pensent les intéressés ? Eroient-ils pouvoir réaliser leurs projets dans l'usine ou jugent-ils que ce n'est possible qu'en la quittant pour une autre ? En fait, les réponses se répartissent en trois catégories : d'une part, ceux qui comptent trouver dans l'usine l'occasion de satisfaire leurs aspirations ; de l'autre ceux qui espèrent bien les réaliser, mais hors de l'usine, ou du moins sont prêts à la quitter s'ils n'ont pas satisfaction ; enfin, ceux qui n'espèrent guère arriver à leurs fins dans l'usine, mais qui y resteront parce qu'il y a peu de débouchés ailleurs.

La moitié de l'échantillon de Dunkerque (48%) compte rester dans l'usine parce qu'ils y ont un avenir. Un quart y restera, faute de trouver mieux ailleurs (27%). Un quart est disposé à partir le cas échéant (25%).

La proportion de ceux qui sont optimistes sur leur avenir dans l'usine est donc, compte tenu des hauts niveaux d'aspiration que nous avons relevés, très élevés. Comme on s'y attendrait, la maîtrise est un peu plus optimiste ; les employés et les techniciens le sont moins.

Faut-il classer parmi les pessimistes ceux qui comptent partir ou envisagent de le faire ? Ils sont certainement moins assurés de leur avenir dans l'usine. Mais ce sont des actifs, à niveau d'aspiration élevé. Ils

sont donc plus mobiles et sentent moins de contraintes à rester dans leur emploi actuel. Aussi constate-t-on sans surprise que leur nombre est particulièrement élevé parmi les techniciens (40%) et les cadres (42%) et reste important parmi les chefs d'atelier (33%), c'est-à-dire parmi les catégories les plus qualifiées et les plus pourvues de diplômes - et, dans les deux derniers cas du moins, les catégories les plus satisfaites de leur situation actuelle. Pour les cadres notamment, on peut penser que la carrière personnelle ne s'enferme pas nécessairement dans une usine ou dans une entreprise, qu'ils sont plus orientés vers une profession que vers un établissement.

Enfin, ceux qui resteront par contrainte se recrutent surtout dans les catégories ouvrières. Ils sont en revanche très peu nombreux parmi les qualifications élevées.

A ne regarder que l'échantillon de Dunkerque, on pourrait, semble-t-il, rendre compte des faits essentiellement par la qualification : plus la qualification est élevée, moins on accepte l'immobilité par contrainte ; plus elle est transférable (les diplômes sont un bon indice de ces possibilités de transfert), plus elle encourage une mobilité éventuelle. Mais si juste que soient ces conclusions, on omettrait l'essentiel en s'arrêtant là : le plus important est sans doute le niveau d'optimisme relativement élevé dans l'ensemble et le niveau de contrainte relativement bas.

C'est ce que met en valeur la comparaison des deux groupes de Dunkerque et de Denain (le fait qu'il s'agisse de groupes essentiellement ouvriers est particulièrement utile dans ce cas). En effet, les "contraintes", ceux qui resteront faute de mieux sont 31% à Dunkerque, 61% à Denain ; ceux qui resteront par optimisme, 64% à Dunkerque, 22% à Denain ; ceux qui envisagent de partir, 5% à Dunkerque, 17% à Denain, les oppositions sont donc très accusées. Elles s'expliquent bien sûr, comme dans le cas précédent, en partie par le fait que l'avenir de l'usine de Dunkerque est évidemment beaucoup

plus prometteur que celui de l'usine de Denain (et le fait peut être sensible même au niveau d'un service comme le train à bandes). Mais plus intéressant encore est le fait que de ce pessimisme sur leurs chances à l'usine, les ouvriers de l'usine de Denain tirent la leçon plutôt sous la forme de la résignation que sous celle d'un projet de départ. Sans doute l'agglomération de Denain n'offre pas les mêmes débouchés que celle de Dunkerque. Mais, nous l'avons rappelé, dans ce dernier cas aussi, la situation de l'emploi, sans être grave, n'est pas totalement satisfaisante. Il faut donc bien conclure que l'expérience de la nouvelle usine a stimulé les aspirations, comme nous en avons fait l'hypothèse.

2° - L'avenir des enfants.

Cette élévation des niveaux d'aspiration, très sensible pour l'avenir professionnel de l'individu, se retrouve t-elle quand il pense à l'avenir de ses enfants ? Une expérience de développement provoque t-elle là aussi des ambitions plus grandes ?

Assurément, les souhaits que forment les salariés de Dunkerque pour l'avenir de leurs enfants visent assez haut : 42% du total pensent à des professions d'ingénieurs et de cadres ou à des professions libérales (alors que dans la population interrogée, les cadres font 2,5% du total) ; 12% pensent à des métiers manuels (les ouvriers forment 65% de la population), c'est-à-dire un peu moins que ceux qui voient leur fils instituteur (14%) et beaucoup moins que ceux qui le voient technicien ou agent de maîtrise (20% - le total des techniciens et agents de maîtrise fait 18% de la population). Il y a donc une très grande différence entre la répartition professionnelle des pères et celle qui est souhaitée pour les fils : les catégories élevées sont beaucoup plus représentées dans la seconde que dans la première, et c'est l'inverse pour les catégories plus modestes. Notamment, la catégorie

des employés est dans ce dernier cas, puisqu'elle est souhaitée par 6% des interrogés (alors qu'elle forme 10% de la population).

Cependant, on sait que des décalages de cet ordre de grandeur sont courants. Ils ne manifestent pas en eux-mêmes une ambition plus élevée que celle qu'on pourrait relever ailleurs. Et surtout, il est difficile de démêler, particulièrement dans une population très jeune, pour qui les perspectives sont encore vagues, ce qui est projet réaliste et rêve, ce qui est espoir de voir prolonger par ses fils le mouvement qu'on a soi-même accompli et espoir de le voir réussir là où on a échoué. A partir du moment où les vœux émis pour la fille s'expliquent par une compensation, ils peuvent s'élever sans limite, parce qu'ils n'ont plus rien de réaliste, et on découvre alors que les ambitions les plus grandes sont exprimées par les catégories les plus modestes.

Ce n'est pas le cas de Dunkerque, puisque, comme on peut le vérifier aisément, les projets pour l'enfant s'élèvent avec la catégorie professionnelle de celui qui les forme. S'ils sont ambitieux, ils ne sont donc pas essentiellement compensatoires. ~~En revanche~~, les réflexions que nous venons de faire peuvent éclairer la comparaison des deux groupes de Denain et de Dunkerque.

En effet, le résultat le plus clair de cette comparaison est qu'à Denain, on envisage moins qu'à Dunkerque de voir son fils ouvrier (5% contre 14%) et sensiblement plus de le voir cadre ou profession libérale (43% contre 29%). Le niveau d'aspiration que l'individu a pour lui-même est donc nettement supérieur à Dunkerque, celui qu'il a pour ses enfants est nettement supérieur à Denain.

La différence s'explique sans doute en partie par un besoin de compensation plus fort à Denain (et réciproquement, un réalisme plus grand à Dunkerque). Mais peut-être prend-il une forme particulière : le pessimisme

relatif qu'inspire aux ouvriers de Denain leur situation actuelle et surtout leurs chances de monter semble bien en effet les détourner davantage de l'industrie en général. Si on examine en effet, les secteurs d'activité préférés pour les fils, on s'aperçoit qu'à Dunkerque on parle un peu plus de l'industrie et plus généralement du secteur privé, à Denain un peu plus du secteur public et particulièrement des administrations (46% contre 38%). Le souci de la sécurité de l'emploi explique sans doute cette orientation.

Une autre conséquence est en tout cas évidente : l'expérience de Dunkerque convainc ceux qui y travaillent que leur région leur offre des chances d'avenir, 59% de l'échantillon envisagent en effet que leur fils travaille dans le Nord, et 3% seulement l'excluent absolument. 7% pensent de préférence à la région parisienne. Comme il est naturel, les catégories les plus qualifiées sont moins attachées à la région, non parce qu'elles en préfèrent d'autres, mais parce que la localisation de leur vie professionnelle et donc de celle de leur fils leur est plus indifférente.

La différence entre les deux groupes de Dunkerque et de Denain est très accentuée. Pour le premier, 69% envisagent que leur fils travaille dans le Nord, 7% dans la région parisienne ; pour le second, respectivement 30% et 18% ; et 18% également préfèrent n'importe où sauf le Nord. La différence est beaucoup plus forte que celle des niveaux d'aspiration : ce n'est pas parce que les ouvriers de Denain souhaitent un peu plus souvent une carrière prestigieuse pour leur fils qu'ils envisagent son départ de la région. L'explication de leur attitude est bien plutôt dans une vue beaucoup moins optimiste des possibilités de la région. L'optimisme relatif de Dunkerque, s'explique, inversement, par le développement de la ville, mais sans doute, beaucoup plus encore, par la preuve de vitalité économique que leur donne l'expérience de l'usine.

C'est dans le même sens qu'il faut interpréter les réponses à une dernière question sur l'avenir des enfants : voudriez-vous qu'il vienne

travailler dans l'usine où vous êtes ? Les réponses, ~~contradisent~~ en partie les carrières envisagées, montrent une grande confiance dans les possibilités d'emploi et les chances de promotion qu'offre l'usine de Dunkerque : 54% de l'échantillon accepteraient volontiers que leur fils travaille dans l'usine et, ce qui est plus intéressant encore, cette proportion varie très peu selon la qualification. Les cadres, par exemple, répondent presque exactement comme la moyenne de l'échantillon (53%). Seuls les techniciens sont très au dessous de cette moyenne (38%). Bien entendu, ces réponses ne ~~signi-~~ fient pas que les pères destinent nécessairement leurs fils à entrer dans l'usine comme ils l'ont fait. Mais l'usine offre à leurs yeux une carrière acceptable à leurs enfants, alors que, on le sait, ils ont pour eux des ambitions élevées.

La situation est tout autre à Denain. Alors que, dans le groupe de Dunkerque, 58% accepteraient que leur fils travaille dans l'usine, il n'y en a que 20% à Denain. Si l'on se rappelle que l'établissement d'USINOR occupe une place relative ~~sur~~ le marché du travail beaucoup plus importante dans le second cas que dans le premier, cette différence prend tout son poids.

Pour la situation future des enfants, ce n'est donc pas en élevant le niveau d'aspiration qu'agit l'expérience de Dunkerque. C'est peut-être en la rendant un peu plus réaliste. Mais c'est surtout en renforçant la confiance dans l'avenir de l'usine et de la région.

3° - L'évolution du niveau de vie.

Nous avons examiné jusqu'ici des attitudes et des ~~opinions~~ sur la vie professionnelle des intéressés (ou celle de leurs enfants). Constate-t-on les mêmes appréciations lorsqu'il s'agit de leur niveau de vie ? Nous n'avons évidemment pas les moyens d'examiner si en fait ce niveau de vie

est aujourd'hui supérieur à ce qu'il a été ou supérieur à celui de leurs parents (et la question n'aurait pas de sens pour l'avenir). Mais une série de questions nous permet de dire ce qu'ils pensent de l'évolution passée et ce qu'ils attendent de l'avenir.

Une première conclusion est très claire : pour l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque, une forte majorité (76%) affirme qu'on vit mieux aujourd'hui qu'à la génération précédente ; une majorité plus faible (66%) compte que sa situation s'améliorera dans les années à venir ; une majorité encore plus réduite (54%) espère qu'elle sera meilleure encore pour leurs enfants. L'appréciation est donc dans l'ensemble très favorable (nous n'avons pas classé dans les réponses positives ceux qui, tout en disant que la situation s'était amélioré ou s'améliorerait, faisaient des réserves graves). Elle l'est cependant moins pour le futur immédiat que pour le passé, et moins pour le futur lointain que pour le futur immédiat.

Elle ne varie pas régulièrement avec la qualification. Notamment, l'appréciation sur l'évolution passée est plutôt plus positive chez les ouvriers et les techniciens, mais l'espoir d'amélioration dans le futur immédiat, plus élevé chez les techniciens et la maîtrise. Cependant les différences d'une catégorie à l'autre sont faibles et peu cohérentes : pour l'avenir des enfants, la catégorie la plus optimiste (63%) est celle des manoeuvres et ouvriers spécialisés. La situation professionnelle n'explique donc que très partiellement ces attitudes.

La comparaison entre Denain et Dunkerque montre clairement ce que l'expérience de l'usine a apporté de nouveau. Si, dans les deux cas, on est plus réservé sur l'avenir lointain que sur l'appréciation du passé, la diminution des réponses favorables d'une question à l'autre est fort différente.

Plus précisément, on apprécie le passé de manière identique dans les deux groupes : la même majorité pense qu'on vit mieux aujourd'hui

(65% à Dunkerque et 66% à Denain). Mais on est plus optimiste à Dunkerque sur les chances d'amélioration pour les années à venir (75% contre 42%) et on l'est beaucoup plus pour les chances de la génération suivante (60% contre 27%). Le groupe de Denain ne se sent donc pas défavorisé dans l'im-médiat; du moins appréciera-t-il au total de la même manière l'évolution qui s'est déjà produite. Mais ce qui distingue le groupe de Dunkerque, ce sont les perspectives d'avenir.

Cet optimisme déborde d'assez loin, on le voit, les problèmes professionnels. Il est clair que l'appréciation du passé ne s'explique pas par la création de la nouvelle usine, et que les espoirs d'avenir ne s'expliquent que partiellement, surtout pour les enfants, par les chances professionnelles qu'elle offre. Dire que la situation des enfants sera meilleure, c'est assurément parier sur tout un développement économique et non pas seulement sur une transformation technique ou en progrès dans le métier ; c'est exprimer une certaine confiance dans l'avenir. La comparaison entre les deux usines montre qu'elle n'est pas une conviction de base, généralement partagée. Elle est au contraire le fruit des circonstances et la conséquence de l'expérience à laquelle on a participé.

Cette confiance nouvelle suppose-t-elle une transformation profonde des convictions ? Entraîne-t-elle, par exemple, une vue différente de ce qu'est le progrès technique et de ses conséquences, ou des conditions qui permettent l'élévation du niveau de vie ? Sans prétendre approfondir ce qui est tout un système de pensée, nous avons posé quelques questions pour le savoir. Les réponses montrent des modifications nettes, mais très limitées.

Pour l'échantillon de Dunkerque, ce qui permet l'élévation du niveau de vie, c'est en premier lieu la formation professionnelle et les études (35%), soit parce qu'elles paraissent la première nécessité, soit plutôt parce

qu'on raisonne d'abord en termes de progrès individuel (ce qui permet à un individu d'améliorer son niveau de vie). Quelle que soit l'interprétation, la réponse est cependant très intéressante, parce qu'elle révèle sous une autre forme la place dominante des problèmes professionnels et de la formation qui permet de les affronter. En second lieu, vient la politique économique et sociale du gouvernement (33%) ; en troisième, sans référence à des décisions politiques, l'expansion économique et le progrès technique (16%). La seconde réponse est donnée surtout par les catégories d'ouvriers ou d'employés ; elle est presque absente des réponses des cadres (4%). La troisième varie en sens inverse : elle constitue les deux tiers des réponses des cadres (65%).

La comparaison des deux groupes de Dunkerque et de Denain confirme ces conclusions : on cite un peu plus à Dunkerque la formation professionnelle et les études (49% contre 32%), on cite un peu plus à Denain la force des syndicats ou l'unité syndicale (15% contre 3%).

A qui profite le progrès technique ? Sous sa forme volontairement simple, cette question permet de saisir si l'on a le sentiment que les bénéfices sont équitablement partagés. Dans l'échantillon de Dunkerque, une minorité seulement (31%) pense qu'il profite à tout le monde (on peut y ajouter les 4% qui disent : "aux ouvriers"). Une majorité (59%) juge au contraire qu'il profite surtout aux dirigeants, au patron, aux capitalistes. Naturellement, la répartition des réponses varie beaucoup avec la qualification : les catégories ouvrières jugent en très forte majorité que le profit revient aux capitalistes, l'encadrement et particulièrement les cadres, qu'il revient à tout le monde.

Pour les groupes de Denain et de Dunkerque, du fait même qu'ils sont surtout ouvriers, une majorité massive juge que le profit va aux capitalistes (respectivement 87 et 78%). Il y a cependant une légère

différence entre les deux, plus nette encore si l'on considère la minorité pour laquelle le progrès profite à toute la monde : elle est de 22% à Dunkerque et de 7% à Denain.

Sur ces deux points, il n'y a donc pas de modification profonde des attitudes. Le résultat le plus significatif est assurément l'importance accordée à la formation professionnelle et aux études plus généralement.

4° - Les comportements économiques : épargne, crédit, achats.

Nous passerons très rapidement sur cette partie de l'étude : fort intéressante en elle-même parce qu'elle montre la diffusion des biens durables, comme la télévision, la machine à laver ou l'automobile, elle n'a pas en revanche vérifié les hypothèses que nous formulions. Les achats s'expliquent pour l'essentiel par le revenu et la situation de famille, l'épargne et le crédit par le revenu par tête.

Entre Denain et Dunkerque, les différences sont dans le sens attendu, mais elles sont trop faibles pour être très significatives. L'épargne est plus élevée à Denain (35% épargnent contre 29% à Dunkerque), alors que, rappelons le, le salaire est un peu plus bas. L'usage du crédit est un peu plus fréquent à Dunkerque (45% contre 37%). Le parc d'appareils possédés est un peu supérieur à Denain, mais l'âge moyen du groupe étudié est supérieur de près de 5 ans à celui de Dunkerque et si l'on examine les intentions d'achat dans les deux ans, les deux populations seront extrêmement proches. La seule différence importante dans l'équipement concerne l'automobile : en additionnant voitures neuves et voitures d'occasion, 61% du groupe de Dunkerque possède une auto (et 12% comptent en acheter une dans les deux ans) contre 42% du groupe de Denain (et 5% de plus dans les deux ans). Indice de modernisation dans la consommation ou

conséquence des distances entre usine et lieu d'habitation ? Il est difficile de trancher.

Nous avons fait l'hypothèse que les achats de biens durables seraient plus élevés dans un groupe à optimisme économique supérieur. Cette hypothèse n'est pas vérifiée, parce que les conditions de l'étude ne permettaient pas la vérification. Nous avons supposé que l'épargne diminuait et qu'on recourait plus volontiers au crédit : les faits relevés vont dans ce sens, mais de manière très incertaine.

Faut-il en conclure que les comportements de consommation obéissent à des déterminismes trop généraux pour varier sensiblement selon la nature de l'emploi et les perspectives économiques qu'il offre ? C'est peut-être vrai. En tout cas, s'il y a variation, elle est trop faible pour qu'on puisse la saisir sur des effectifs restreints (c'est-à-dire où l'on ne peut pas tenir rigoureusement égales les variables de revenu, d'âge et d'état civil).

Mais l'impossibilité de conclure en ce domaine fait ressortir d'autant plus la signification des différences que nous avons relevées précédemment. Elles sont manifestes et parfois importantes bien que nous considérions des groupes à petits effectifs. L'ampleur des transformations qui sont intervenues apparaît donc encore plus clairement.

IV. Les relations de travail.

1° - Les partenaires.

Peut-on d'abord prendre une vue d'ensemble des rapports dans l'usine entre les différents groupes qui la constituent ? Quels sont ceux qui se sentent naturellement proches les uns des autres, quels sont ceux entre lesquels il y a une distance, voire des oppositions ? Nous avons demandé à chacun des intéressés de l'échantillon de Durkerque de se situer par rapport aux principaux groupes, de dire sur qui ils pensent pouvoir compter, de qui au contraire ils se sentent plus éloignés. Sans entrer dans les détails de cette anatomie interne, on peut dégager quelques caractéristiques de l'usine.

Tout naturellement, un individu déclare qu'il "peut compter" d'abord sur le groupe auquel il appartient : ainsi ceux qui appartiennent à l'entretien déclarent à une forte majorité qu'ils peuvent compter sur le personnel de l'entretien (76%). De cette première donnée, on peut tirer déjà un indice du degré de conscience que le groupe a de lui-même, ou de la solidarité interne qu'il ressent. En outre, les membres d'un groupe comptent en plus ou moins grand nombre sur ceux d'un autre groupe : ce pourcentage mesure le degré de solidarité d'un groupe à l'autre. Enfin, un premier groupe peut compter sur un second plus ou moins que le second ne compte sur lui : la différence entre les deux choix est une nouvelle mesure de la solidarité, plus précise parce qu'elle mesure la solidarité réciproque et qu'on peut dire, s'il y a inégalité, dans quel sens elle est.

A comparer les grands secteurs de l'usine, on constate que la solidarité interne est la plus élevée dans le secteur d'entretien (74%), puis dans le secteur de fabrication (63%), sans doute plus sensible aux

différences entre services, enfin dans le secteur administratif (46%), dont l'unité est beaucoup moins évidente. Les liens sont beaucoup plus étroits entre production et entretien (50% de choix dans les deux sens) qu'entre ces deux secteurs et le secteur administratif.

L'analyse par qualification est plus instructive. Presque toutes les catégories ont un taux de solidarité interne élevé. Deux d'entre elles seulement comptent sur une autre plus qu'elles ne comptent sur elles-mêmes : c'est le cas des techniciens qui sont plus tournés vers les employés, et des cadres supérieurs qui comptent davantage sur la direction.

La solidarité entre groupes montre des coupures plus fortes entre manuels et mensuels qu'entre différents niveaux de la hiérarchie : les ouvriers comptent peu sur les employés et très peu sur les techniciens, mais sensiblement davantage sur les chefs d'équipe et les contremaîtres. En fait, ils connaissent peu les premières catégories et bien les secondes. La solidarité exprimée suit donc les articulations des rapports de travail.

Enfin, l'étude des choix mutuels révèle une solidarité réciproque très élevée dans l'encadrement, notamment entre contremaîtres et chefs d'atelier d'une part, chefs de service de l'autre (les chefs d'équipe sont en bonne relation réciproque avec les contremaîtres, mais sont plus distants des échelons supérieurs). En outre, une autre conclusion s'impose : si, très généralement, un groupe choisit plus souvent ceux qui sont proches de lui dans la hiérarchie des responsabilités ou des compétences, il ne les choisit pas également vers le haut ou vers le bas. Quand un individu cherche sur qui il peut compter, il pense beaucoup plus souvent à ceux qui sont au dessous de lui qu'à ceux qui sont au dessus. Ainsi, les cadres supérieurs comptent sur les chefs d'équipe beaucoup plus que ceux-ci ne comptent sur eux (différence des pourcentages : 30) ; il en est de même pour les techniciens par rapport aux employés (différence : 34). Cette tendance très générale (elle ne connaît d'exception

notable que dans les rapports des techniciens et de l'encadrement, et sans doute, parce que les techniciens ont une situation à la fois marginale et ambiguë : leur classement hiérarchique ne correspond pas à leur place dans l'échelle des diplômes) révèle un fait important : la solidarité que nous mesurons ici s'exerce plus de haut en bas que de bas en haut ; on compte plus sur ses subordonnés que sur ses supérieurs.

La comparaison entre les groupes de Denain et de Dunkerque ne permet pas une analyse aussi précise : on ne peut évidemment pas chercher quels sont les rapports entre catégories et il faut se contenter de chiffres globaux. Elle révèle surtout deux différences importantes entre les deux situations.

Tout d'abord, la connaissance mutuelle est plus grande à Denain. La fréquence des réponses d'ignorance (je ne les connais pas, je n'ai pas de rapports avec eux) est moins élevée, qu'il s'agisse des cadres, des employés, des techniciens ou des rapports entre personnel de fabrication d'une part, personnel d'entretien ou personnel administratif de l'autre. La raison n'en est évidemment pas la taille de l'établissement, puisque les effectifs de Denain sont très supérieurs à ceux de Dunkerque. La disposition de l'usine, c'est-à-dire les distances géographiques entre les différents services ne semblent guère suffire non plus à en rendre compte. Suffit-il, pour expliquer, d'invoquer l'ancienneté beaucoup plus grande de l'établissement et de son personnel ? C'est possible, sans être certain.

En second lieu, et indépendamment du fait précédent, la proportion de réponses positives est plus élevée dans la plupart des cas. Non seulement les ouvriers du train à bandes de Denain comptent plus sur

les ouvriers eux-mêmes (82% contre 68%), mais ils comptent plus sur les employés, les chefs d'équipe, les contremaîtres et les chefs d'atelier. Ils comptent également plus sur le personnel d'entretien et sur le personnel administratif. Autrement dit, ce n'est pas seulement la connaissance qui est plus grande, c'est aussi la solidarité entre groupes.

Il est fort possible, encore une fois, que le fait s'explique simplement par l'âge des deux installations. Dans des usines à effectif très élevé et géographiquement très étendus, les rapports entre certaines catégories de personnel peuvent être rares et ce n'est qu'à certaines occasions qu'ils peuvent s'établir de manière sensible. Cependant, cet argument, valable pour les rapports entre ouvriers et employés, ou entre ouvriers et techniciens, est moins convaincant pour les rapports entre fabrication et entretien ou par les rapports avec les chefs. Il est vrai, certes, que ^{POUR} les catégories supérieures de l'encadrement, le temps peut jouer son rôle. Mais on est tenté de penser que la différence tient aussi à autre chose : peut-être ces rapports que nous avons appelé de "solidarité" tiennent-ils une place différente selon les attitudes dominantes. Plus on se représente la vie professionnelle comme une aventure individuelle, moins peut-être on aura tendance à "compter" sur d'autres groupes ou même sur celui auquel on appartient. Plus au contraire, on aura le sentiment de partager son sort avec toute une catégorie, plus aussi on "comptera" sur son soutien et plus on "comptera" sur les chefs immédiats qui sont responsables de ce groupe.

En d'autres termes, n'y a-t-il pas dans les résultats que nous venons de relever, l'indice d'une attitude à la fois plus individuelle et plus active devant les problèmes de la vie de travail ?

Si cette hypothèse est vraie, on devrait en vérifier les conséquences dans divers comportements, notamment dans les réclamations. Mais peut-être aussi dans l'image qu'on se fait du bon chef comme du bon délégué du personnel.

Qu'est-ce qu'un bon chef aux yeux des subordonnés, à Denain et à Dunkerque ? Les qualités qui la définissent ne sont sans doute ^{pas} profondément différentes d'une situation à l'autre. Dans les deux cas, on invoque à peu près avec la même fréquence la compétence (15% à Dunkerque, 17% à Denain) ou le fait de savoir commander (26% et 22%). Mais le train à bandes de Dunkerque parle sensiblement plus de la capacité d'organiser le travail (28% contre 12%) ; celui de Denain insiste davantage sur la justice (34% contre 21%). Assurément, toutes ces qualités sont nécessaires. Mais il n'est pas indifférent qu'on mentionne d'abord l'une plutôt que l'autre. En regroupant les réponses par affinités, Denain parle davantage des problèmes humains et de la justice (49% contre 31%), Dunkerque de l'organisation et de la compétence (43% contre 29%). Ainsi le chef est défini d'abord dans un cas par ses qualités professionnelles et techniques : c'est un réalisateur ; dans l'autre, par sa capacité à traiter les problèmes humains et à traiter convenablement le personnel : c'est un juste.

Même si l'opposition n'est pas tranchée, il est frappant d'en retrouver une, très analogue, dans la définition du bon délégué du personnel. Les deux groupes donnent le plus souvent une réponse banale : c'est celui qui défend les travailleurs (Dunkerque : 43%, Denain 33%). Mais ceux qui précisent les qualités dominantes ne le font pas de la même manière. A Denain, on insiste sur les qualités morales, l'impartialité (ne pas faire de discrimination, de politique) (36% contre 15% à Dunkerque). A Dunkerque, sur la capacité de discuter, de tenir bon, d'avoir du bon sens (31% contre 22%). Dans le premier cas, on parle donc souvent de ce qui permet au délégué de maintenir l'unité du groupe ouvrier, de le représenter sans le trahir au profit de telle ou telle de ses divisions internes. Dans le second, on parle plutôt de son efficacité dans la discussion et de ses qualités d'expert. On le juge un peu plus de manière instrumentale, comme un négociateur, et un peu moins comme celui qui doit maintenir un équilibre interne, comme un représentant.

Aussi bien pour le chef que pour le délégué, Denain privilégie ce qui maintient la justice à l'intérieur des subordonnés ou des électeurs, Dunkerque pense d'abord à l'efficacité.

2° - Les réclamations.

Quelle que soit la qualité des installations et de l'effort qui a été fait pour prévoir et aménager les postes, le recrutement et les carrières, il serait surprenant que, dans une usine encore nouvelle, il n'y eût pas matière à réclamations. Nous avons en revanche fait l'hypothèse que la procédure de réclamation, parce que l'établissement n'héritait pas de lourdes traditions de conflit, serait plus souple et plus efficace. Nos résultats ne vérifient pas cette hypothèse ou ne la vérifient que très partiellement.

Réclame t-on plus facilement à Dunkerque qu'à Denain ?

Les pourcentages sont identiques : la moitié dans chaque groupe déclare n'éprouver aucune difficulté à réclamer (49 et 50%) ; l'autre moitié déclare éprouver une gêne ou n'en avoir jamais eu l'occasion. Les raisons de ces derniers sont à peu près les mêmes : un tiers n'ont pas de raisons de réclamer (39% à Dunkerque, 32% à Denain) ; un cinquième craint d'être mal vu (22% et 26%). Le reste juge que cela ne sert pas à grand chose (33% et 26%) ou préfère s'en remettre aux chefs (6% et 16%).

L'analyse de l'échantillon de Dunkerque permet de penser que cette gêne n'est pas très grave. En effet, ce sont les mensuels sans commandement qui sont le plus gênés de réclamer - mais ils sont parmi ceux qui ont déposé le plus de réclamations. Et surtout, ce qui est plus important, ceux qui ne réclament pas du tout ne sont pas des découragés, qui n'oseraient pas défendre leur point de vue ; ce sont au contraire plutôt des satisfaits, qui n'ont pas matière à réclamation.

La fréquence des réclamations est élevée dans l'ensemble de Dunkerque : 76% des salariés ont déjà au l'occasion de déposer une réclamation ; 40% de ces derniers l'ont fait depuis moins de trois mois. En isolant les réclamations collectives (entendons par là qu'elles concernent un groupe, mais pas nécessairement un service entier, encore moins l'usine) , 54% d'entre eux ont déjà participé à de telles réclamations et 60% de ces derniers l'ont fait depuis moins d'un an.

La fréquence des réclamations ne diminue pas quand la qualification s'élève : les techniciens réclament tout autant que la moyenne et les employés sensiblement davantage. Les réclamations collectives ne sont pas réservées aux groupes ouvriers ; elles sont même une fréquence très semblable dans tous les groupes (nous ne parlons ici que des groupes sans commandement).

A en juger aussi bien par la facilité que par la fréquence, il me semble donc pas y avoir de barrière qui empêche les réclamations. Mais la situation est la même à Denain, à peu de choses près. En comparant nos deux groupes, on voit en effet que le pourcentage de ceux à qui il est déjà arrivé de déposer une réclamation est un peu supérieur à Denain (86% contre 75%), ce qui s'explique sans doute par l'ancienneté plus grande, et que, parmi ceux qui ont réclamé, la proportion de ceux qui l'ont fait récemment est plus faible (26% contre 41%), ce qui donne au total une fréquence de réclamations récentes un peu moins élevée. Les résultats sont presque les mêmes pour les réclamations collectives : davantage au total à Denain et presque la même chose depuis un an. Ni dans un cas ni dans l'autre, on ne peut relever de différences significatives.

Les rapports avec les délégués du personnel sont-ils faciles ? Une très forte majorité (83% de l'échantillon) ne rencontre pas de difficulté pour le voir. Bien que les différences soient faibles, les plus

qualifiés jugent encore plus souvent que c'est facile (O.S : 78%, techniciens : 95% pour citer les cas extrêmes). La comparaison entre les deux usines ne montre aucune différence. La procédure est un peu plus officielle à Dunkerque : 34% des ouvriers du train à bandes disent qu'il faut demander une autorisation contre 6% de ceux de Denain. Mais cette formalité ne semble pas un obstacle.

14% de l'échantillon ne connaissaient pas de délégués du personnel. La moitié ont déjà été en rapports avec lui, et 43% lui ont parlé de leurs problèmes (11% l'ont même fait souvent). Les contacts sont donc relativement fréquents.

Mais ils le sont plus encore à Denain qu'à Dunkerque : On connaît plus souvent le délégué et on a été plus souvent en rapports avec lui (70% contre 50%), et on a eu un peu plus souvent l'occasion de parler avec lui de ses problèmes (22% l'ont fait souvent contre 11%). Dans ce cas, il est vrai, l'ancienneté peut expliquer la plus grande partie de ces écarts.

Pour les rapports avec les chefs, le tableau est semblable. Dans le personnel sans commandement de Dunkerque, 29% n'ont jamais eu l'occasion de parler avec leur chef de leurs problèmes personnels, mais 32% l'ont fait souvent. Les proportions s'élèvent pour la première réponse et diminuent pour la seconde quand on considère les échelons supérieurs de la hiérarchie : on parle moins au chef d'atelier et beaucoup moins au chef de service. Les catégories les plus qualifiées (techniciens, chefs d'équipe) parlent sensiblement plus aux chefs d'atelier (ou aux dirigeants de rang équivalent), souvent même plus qu'à leur chef direct.)

Mais la comparaison entre les deux trains à bande montre que la fréquence des contacts est supérieure à Denain, au moins pour les chefs d'atelier. Si les échanges paraissent donc relativement faciles à Dunkerque,

ils ne le sont pas plus que dans une usine plus ancienne.

La majorité des salariés de Dunkerque pense qu'on peut discuter avec son chef direct et que ça sert à quelque chose (54%) et une minorité juge de même pour le chef d'atelier (39%) et pour le chef de service (31%). Pour ce dernier, les relations apparaissent évidemment plus difficiles (on ne peut pas le voir : 35% - on ne peut pas discuter : 18%). Mais dans tous les cas, les contacts sont jugés plutôt efficaces (parmi ceux qui peuvent discuter, la majorité dit toujours que cela sert à quelque chose).

Là encore, les rapports à Denain son meilleurs, à tous les échelons : une proportion plus élevée dit pour chaque cas qu'on peut discuter et que cela sert à quelque chose (le pourcentage est encore de 46 pour les chefs de service ; il est de 67 pour les chefs d'atelier).

Il en est enfin de même lorsqu'il s'agit d'apprécier l'intervention des chefs devant une réclamation. On a un peu plus souvent à Denain le sentiment que les chefs sont intervenus, et cela à tous les niveaux.

On peut donc conclure sur ce point : les salariés de Dunkerque n'éprouvent pas de difficulté importante pour présenter leurs réclamations. Ils peuvent en saisir facilement le délégué du personnel, si besoin en est. Ils ont eu en bon nombre l'occasion de parler avec lui de leurs problèmes comme d'en parler avec leur chef direct. Ils jugent en majorité qu'il vaut la peine de parler à leur chef direct, car c'est efficace. Mais sur tous ces points, la situation à Denain est la même ou meilleure, peut-être parce que ce genre de rapports ne se noue qu'avec le temps et que l'ancienneté y est plus grande.

Y a t-il du moins une différence dans le résultat des récla-

mations, tel que le jugent les intéressés ? Pour l'échantillon de Dunkerque, 22% de ceux qui ont présenté des réclamations attendent encore une réponse définitive. 30% considèrent qu'ils n'ont pas eu satisfaction et 41% estiment avoir obtenu un résultat positif. Les catégories les moins qualifiées et les employés jugent un peu plus défavorablement les résultats.

A comparer les deux trains à bandes, on relève que, si la proportion des résultats en attente est à peu près semblable (22% à Dunkerque et 16% à Denain), les résultats positifs sont plus élevés à Denain (55% contre 33%) et les résultats négatifs à Dunkerque (41% contre 29%). Il serait imprudent dans ce cas de conclure fermement : ne portant que sur ceux qui ont fait des réclamations, nos chiffres concernent des effectifs encore plus réduits que dans les autres cas. Cependant, au minimum, il n'est pas vraisemblable que la différence puisse être en faveur de Dunkerque.

En sens inverse, il est vrai, on croit un peu plus à Dunkerque qu'après un refus de la hiérarchie, il y a encore une chance d'obtenir satisfaction par le délégué (74% contre 60% à Denain). Mais cette différence s'explique sans doute plus par les contacts plus étendus avec les chefs (notamment les chefs d'atelier) qui existent à Denain et par le rôle de juges qu'on leur reconnaît que par l'efficacité même de la procédure.

Ces appréciations ne sont pas équivalentes à un enregistrement objectif des demandes déposées et des réponses qui leur ont été faites. Elles reflètent une satisfaction plutôt qu'elles ne constatent des faits. Mais c'est en ce sens qu'elles sont intéressantes : si les salariés de Dunkerque ne se plaignent guère des procédures de réclamation, ils n'en jugent les résultats favorables qu'à une majorité relative et la situation à Denain ne semble pas moins bonne, plutôt au contraire.

L'hypothèse que nous avons faite : une procédure plus souple et plus efficace n'est donc pas vérifiée. Il est possible que ce soit dû à l'imperfection de nos méthodes : avons-nous posé les questions pertinentes ? Un résultat négatif n'est jamais assuré. On peut cependant se demander si les faits que nous constatons ne s'expliquent pas par des raisons assez générales.

En effet, les procédures de recours, dans les limites qu'imposent les obligations légales, peuvent varier d'une usine à l'autre. Le détail des procédés et l'esprit qui y préside dépendent largement de la direction locale et de l'attitude des représentants du personnel (et de leurs syndicats). Mais cette liberté apparente est cependant limitée.

Une procédure efficace, c'est assurément celle qui donne le plus de satisfaction aux intéressés. Mais cette définition n'est pas très satisfaisante, car elle masque le problème. Dans la mesure où il ne peut guère y avoir de satisfaction totale, le plus important n'est-il pas que la procédure aboutisse peu à peu à créer des règles bien établies, d'un commun accord, qu'elle instaure une sorte de droit intérieur paritaire ? Cette qualité ne peut naître simplement d'un meilleur fonctionnement. Elle dépend au contraire d'une négociation. C'est dans la mesure où la procédure de recours est reliée à une négociation qu'elle peut éviter de poser toujours à nouveau les mêmes problèmes. Or en ce domaine, l'autonomie d'une usine est très étroite. En fait, le système de négociations se définit ailleurs (dans ce cas essentiellement au niveau de la branche) et les différences d'un établissement à l'autre ne peuvent guère être importantes.

Ce n'est pas ici le lieu de traiter le problème en lui-même. Nous avons à étudier la situation d'une usine. Il nous suffit de constater que, très probablement, l'étendue des changements qu'elle peut faire naître est ici limitée par des contraintes extérieures, ce qui explique en grande partie les résultats que nous avons exposés.

3° - La situation syndicale et les stratégies.

Un peu plus de la moitié du personnel de Dunkerque déclare qu'il est syndiqué (54%). Cette proportion, relativement élevée par rapport à l'ensemble de la métallurgie (si l'on en croit, du moins, les estimations assez grossières que nous possédons) est-elle exceptionnelle dans les grandes entreprises sidérurgiques ? En tout cas, aucune différence n'apparaît entre les deux groupes de Denain et de Dunkerque (49% et 51%). A l'intérieur de la société, les deux usines ne semblent pas se distinguer.

La syndicalisation à Dunkerque ne diminue pas avec les qualifications. Les employés, comme il est courant, sont nettement moins syndiqués (38%). L'encadrement l'est plutôt davantage. L'analyse des votes pour les élections intérieures montrent que la C.G.T. reçoit une nette majorité dans les catégories ouvrières, la C.F.D.T. parmi les employés et les techniciens, mais avec une minorité importante dans l'encadrement et moins forte chez les manuels, la C.G.C. chez les contremaîtres et cadres. Ceux qui votent pour F.O. sont plus également répartis entre les différentes catégories (mais notre échantillon est un peu faussé en ce qui les concerne).

Les travailleurs d'âge moyen (entre 25 et 49 ans) sont plus syndiqués (55%) que les plus jeunes (52%) et surtout que les plus âgés (41%). Les plus anciens sont également un peu plus syndiqués (61% de ceux qui ont été embauchés avant 1963). Sont également favorables à la syndicalisation l'intention de rester dans l'usine et l'espoir de promotion (sauf pour ceux qui espèrent devenir contremaîtres ou mensuels). Bien que les variations soient relativement faibles, les syndiqués sont donc plutôt des salariés qualifiés, anciens, attachés professionnellement à l'entreprise et désireux d'y réussir.

L'intérêt pour les syndicats ne varie pas très sensiblement avec la qualification. Il est cependant élevé parmi les techniciens. Dans l'ensemble de l'échantillon, 60% disent s'y intéresser beaucoup ou assez, 40% pas beaucoup ou pas du tout. Sur ce point, les différences entre les deux groupes de Denain et de Dunkerque sont sensibles : c'est à Denain qu'on s'intéresse davantage aux syndicats.

Les relations entre syndicats et direction sont jugées de manière nuancée : 10% de l'échantillon n'ont pas d'avis, 45% les jugent ni bonnes ni mauvaises - 17% les trouvent plutôt bonnes et 28% plutôt mauvaises. Les deux groupes de Denain et de Dunkerque sont presque identiques sur ce point.

Faut-il conclure à l'identité des deux situations ? Il y a cependant une différence dans les motifs de cet intérêt. Interrogés sur les raisons pour lesquelles ils s'intéressent aux syndicats, les ouvriers de Denain ont répondu à une forte majorité : pour défendre les intérêts collectifs (72%). Moins de 17% du groupe correspondant de Dunkerque sont dans ce cas. Au contraire, les réponses les plus fréquentes à Dunkerque sont : pour être informés (28%), à cause de l'efficacité du syndicat (11%), notamment pour la défense d'intérêts individuels (16%) ou pour contrôler les élus (28%) (à Denain, respectivement 16%,4%, 0% et 8%). Bien que la répartition des réponses dans l'ensemble de Dunkerque soit assez différente de ce qu'elle est dans le groupe de comparaison, les mêmes préoccupations individuelles y apparaissent.

S'il y a donc une différence entre les situations des deux usines, elle n'est pas dans le taux de syndicalisation, mais plutôt dans le genre d'intérêt que suscitent les syndicats : d'un côté, à Denain, l'attachement va au représentant d'une collectivité, de l'autre, à Dunkerque, le syndicat est plus une organisation de service dont on attend un soutien dans ses problèmes individuels.

Nous avons déjà fait à plusieurs reprises cette constatation. Pour ne pas accumuler les preuves partielles, ne donnons qu'un exemple de cette orientation différente des intérêts. Interrogés sur les moyens qu'ils souhaitent en priorité pour améliorer leur situation, les ouvriers du groupe de Denain ont répondu plus souvent, "une augmentation générale des salaires" ou "une amélioration des avantages sociaux" (36% contre 15% à Dunkerque). Ceux de Dunkerque ont au contraire répondu : "une augmentation du salaire alloué au poste", "une augmentation individuelle", "une promotion" (62% contre 40% à Denain). Naturellement, la proportion de solutions "individuelles" est plus élevée dans l'ensemble de l'échantillon. Elle augmente en effet fortement (notamment pour la promotion) avec la qualification.

Cet intérêt plus grand pour les avantages individuels est d'autant plus frappant que ce sont les augmentations individuelles qui paraissent plus difficiles à obtenir à Dunkerque et que les augmentations générales semblent au contraire un peu plus difficiles à Denain (au jugement des intéressés). On ne saurait donc dire que les souhaits s'orientent tout naturellement dans la voie où ils ont le plus de chances d'être satisfaits, puisque c'est exactement le contraire.

Cette individualisation plus grande des souhaits signifie-t-elle un individualisme dans la réclamation ? C'est vrai en partie : jugeant les moyens d'obtenir satisfaction en matière de salaires, le groupe de Dunkerque donne plus d'importance que celui de Denain aux démarches individuelles (34% contre 20%). Mais dans les deux cas, la majorité juge plus efficaces les demandes collectives (respectivement 61 et 75%). Il n'y a rien de contradictoire à être intéressé au premier chef par des avantages individualisés et à en chercher en même temps les garanties collectives.

On peut parfaitement juger qu'on obtiendra les avantages les plus considérables d'une promotion ou d'un perfectionnement individuel et souhaiter que les règles de promotion soient l'objet de certaines garanties fixées paritairement.

Il y a bien cependant une difficulté : à Dunkerque, comme sans doute dans toute autre usine où on respecte leur liberté d'action, les délégués peuvent assurément intervenir pour aider à régler des problèmes individuels. Ont-ils cependant les moyens de répondre à cet appétit professionnel qui nous a semblé une caractéristique du personnel de l'usine ? On peut en douter quand on constate que la meilleure manière d'obtenir une augmentation individuelle de salaire n'est pas de faire intervenir les délégués (à Dunkerque, dans 50% des cas, contre 27% à Denain). Est-ce l'inefficacité de leur action ou manque de moyens ? C'est peu vraisemblable puisque l'encadrement porte le jugement exactement inverse et les juge le plus souvent actifs et influents. N'est-ce pas plutôt que leur action est enfermée dans des limites étroites ? Par rapport aux problèmes qui intéressent le plus les salariés, c'est-à-dire finalement ceux du système de classification du personnel et des moyens de monter dans l'échelle, ils peuvent faire réparer des injustices ou des omissions plutôt qu'agir sur le système lui-même. On peut se demander si, au-delà des délégués, le syndicalisme qui les inspire a bien les moyens de résoudre les nouveaux problèmes qui se posent. N'est-ce pas ainsi que s'explique la relative insatisfaction à l'égard des syndicats que nous avons déjà relevée ?

Notre seconde hypothèse, celle de l'individualisation des objectifs, est donc assez bien vérifiée. Un des effets d'une situation professionnelle plus ouverte est de mettre au premier plan la carrière individuelle et les avantages particuliers d'un emploi.

*

* *

Un rapport de synthèse est par lui-même le résumé d'une longue étude. Nous ne cherchons pas à le résumer à son tour. Qu'il suffise d'une réflexion finale : nos résultats mettent en valeur l'importance nouvelle des motivations proprement professionnelles dans la situation technique qu'a créée l'usine de Dunkerque. Les différences sont frappantes entre celle-ci et la situation d'une usine plus ancienne. Elles montrent aussi, sinon une plus grande satisfaction économique (car seule une petite minorité est satisfaite des salaires), du moins des perspectives, personnelles et régionales, plus optimistes. En revanche, les changements dans les relations de travail sont mineurs et il semble que l'appareil de recours ne soit pas parfaitement adapté aux problèmes nouveaux qui se posent. Or n'est-ce pas justement dans le domaine technique et dans celui des postes de travail qu'une usine nouvelle a le plus d'autonomie et peut innover le plus, alors que dans le domaine économique les possibilités de changement sont plus limitées et que dans celui des relations professionnelles les contraintes extérieures sont le plus pesantes ?

Il est assez naturel que les conséquences d'une nouveauté technique se manifestent dans ce qui y touche de plus près. Mais c'est vrai aussi parce que le changement des techniques est plus rapide que celui des institutions : parce qu'il est plus facile de modifier localement les unes que les autres - Dès notre étude préliminaire, nous pouvions constater que tout ne pouvait pas être nouveau dans une situation nouvelle. L'enquête que nous avons menée permet nous l'espérons, de mesurer un peu mieux les voies qu'emprunte le changement et les limites qu'il rencontre.

PREMIERE PARTIE

L'ECHANTILLON ET LES CARACTERISTIQUES
DE LA POPULATION ETUDIEE

5712/67/1

CHAPITRE I

PRESENTATION DE L'ECHANTILLON

L'ECHANTILLONAGE

En fonction de l'objet que nous nous proposons d'étudier et des hypothèses que nous voulions vérifier, nous avons constitué notre échantillon de personnes à interviewer sur les bases suivantes:

- 1 - Nous voulions avoir une représentation convenable de l'ensemble du personnel de l'usine de Dunkerque.
- 2 - Nous voulions interroger l'ensemble des délégués du personnel titulaires et suppléants présents dans l'usine.
- 3 - Afin d'avoir un groupe de comparaison dans une usine plus ancienne nous avons décidé de prendre un groupe témoin à Denain. Ce groupe devant être aussi proche que possible d'un groupe de Dunkerque au moins en ce qui concerne le travail, l'âge et la qualification.

A - L'ECHANTILLON DE DUNKERQUE.

Pour avoir un échantillon représentatif de l'usine de Dunkerque, nous avons décidé d'interviewer une personne sur dix après avoir exclu le personnel annexe qui nous semblait marginal relativement à l'objet de l'étude. L'échantillon a été constitué sur la base des deux variables suivantes :

- a) Représentation des catégories professionnelles.
- b) Représentation des types d'activité

On a distingué les catégories comme suit :

1 - Les cadres supérieurs, ingénieurs, et assimilés et agents supérieurs. On hésite dans l'usine à placer les agents supérieurs avec les ingénieurs ou la maîtrise. Vu leur petit nombre et leur statut, nous avons préféré les compter avec les cadres supérieurs.

2 - La maîtrise de bureau, allant du chef de Groupe A (coeff. 246) au chef de section C (coeff. 340).

3 - La maîtrise d'atelier, allant du contremaître-adjoint (coeff. 221) au chef d'atelier (coeff. 340).

4 - Les techniciens et dessinateurs. On groupe dans cette catégorie les mensuels sans commandement ayant un coefficient égal ou supérieur à 209. Il s'agit aussi bien de techniciens proprement dit que d'employés très qualifiés. On mettra ici un A.T.2 électronicien aussi bien qu'un comptable.

5 - Les employés ou mensuels ayant un coefficient inférieur à 209. Il s'agit aussi bien d'employés de bureau que de petits techniciens; un aide-comptable aussi bien qu'un aide-chimiste.

6 - Les manoeuvres et ouvriers spécialisés allant du M.1 à l'O.S.2

7 - Les ouvriers professionnels allant du P.1 au C.O.P.3 (chef-d'équipe).

Pour les types d'activité on a distingué :

1 - Le personnel administratif

2 - Le personnel de fabrication

3 - Le personnel d'entretien en respectant les proportions entre entretien central, entretien de secteur et énergie.

4 - En divers nous avons regroupé les services qui manifestement n'entrent pas dans les catégories citées. Il s'agit essentiellement des services métallurgie (laboratoires) et mouvement (transports).

Pour les catégories professionnelles, nous avons dû modifier les proportions entre encadrement et personnel sans commandement. Afin d'avoir des chiffres convenables pour les cadres supérieurs et pour la maîtrise, nous avons interviewé une personne sur cinq dans les catégories ayant un commandement et une personne sur dix dans les catégories sans commandement. Au moment de l'exploitation des résultats de l'enquête, il suffisait de multiplier par deux les réponses des ouvriers et des mensuels sans commandement pour rétablir l'équilibre.

Enfin, il faut dire que l'échantillon n'a pas été entièrement tiré au hasard. Nous étions sollicités par deux objectifs quelque peu contradictoires: nous voulions à la fois avoir une bonne représentativité de l'usine et éviter la dispersion en s'efforçant d'avoir dans chaque service des équipes travaillant ensemble et ayant le même encadrement.

Ce deuxième objectif était pour nous assez important, dans la mesure où il faciliterait l'exploitation de la partie du questionnaire consacré aux relations professionnelles. Nous voulions interviewer à la fois les exécutants, leurs chefs et éventuellement leurs délégués.

Par exemple, pour nous limiter au cas des administratifs, si nous avions fait un tirage au hasard, en groupant les administratifs ayant la même catégorie professionnelle, nous aurions à tirer 41 personnes parmi 10 services différents. Nous avons préféré nous limiter à 3 services et rechercher des équipes à l'intérieur de ces services. Pour le reste, nous avons respecté les proportions par catégorie professionnelle et par type d'activité, et dans beaucoup de cas par service.

Au reste, la représentativité de notre échantillon peut être facilement vérifiée en confrontant nos données avec celles de l'usine, en égard aux variables de situation (âge, ancienneté, sous-catégorie professionnelles, vote, salaire, etc...). D'après nos premières constatations, il semble que notre échantillon soit un peu trop qualifié: Les professionnels sont plus représentés que les ouvriers spécialisés, et les techniciens que les employés. Cela vient du fait qu'il y avait eu des promotions entre le moment où nous construisions notre échantillon d'après les fichiers du service du personnel et le moment où nous avons procédé aux interviews.

D'autre part, on a également constaté une sous représentation des personnes qui votent Force Ouvrière par rapport aux autres Confédérations. Mais dans l'ensemble les différences restent assez faibles pour que nous puissions valablement extrapoler nos résultats à l'ensemble de l'usine.

En outre, dans bon nombre de cas, la représentativité n'est pas nécessaire à la bonne interprétation des résultats, c'est notamment le cas pour l'analyse des différences entre catégories professionnelles ou entre secteur d'activité.

Notre but principal n'a jamais été de faire un sondage d'opinion mais de rechercher des explications au problème du changement social.

Finalement le nombre des interviews réellement effectués par catégorie professionnelle, et par type d'activité a été le suivant:

I - OI VENTILATION DU NOMBRE D'INTERVIEWS PAR QUALIFICATION & PAR TYPE D'ACTIVITE.

	ADMINISTRATIFS	FABRICATION	ENTRETIEN	DIVERS	TOTAL ECHANTILLON	D.P DELEGUE
Manœuvres & O.S.	4	55	22	14	95	4
Professionnels	2	57	100	11	170	12
Employés	13	3	12	11	39	4
Techniciens	11	4	16	8	39	4
Maîtrise de bureau	6	1	1	-	8	1
Maîtrise d'atelier	-	17	32	5	54	1
Ingénieurs & cadres Supérieurs	5	4	6	4	19	2
TOTAL ECHANTILLON DE DUNKERQUE	41	141	189	53	424	28
Délégués du Personnel	6	8	10	4		28

On a donc procédé à 424 interviews. Les 28 délégués sont comptés hors échantillon, leurs réponses faisant l'objet d'une analyse séparée.

Pour rétablir l'équilibre de la représentation des catégories professionnelles, nous avons donc corrigé l'échantillon en multipliant par deux les effectifs d'ouvriers et de mensuels sans commandement. Les résultats que nous donnons dans la suite de ce rapport d'enquête proviennent donc de l'échantillon pondéré tel qu'il est présenté ici par catégorie professionnelles et par secteur d'activité.

I - 02 L'ECHANTILLONAGE PONDERE DE L'USINE DE DUNKERQUE.

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	TOTAL ECHANTILLONS
Manœuvres & O.S.	8	110	44	28	190 = 25 %
P.1	2	60	78	22	162 = 21 %
P.2 - P.3	-	44	100	-	144 = 19 %
C.O.P. (chefs ouvriers)	2	10	22	-	34 = 4,5 %
Employés	26	6	24	22	78 = 10 %
Techniciens	22	8	32	16	78 = 10 %
Contremaîtres & A.M. jusqu'à 290	4	15	24	4	47 = 6 %
Chefs d'atelier & A.M. jusqu'à 340	2	3	9	1	15 = 2 %
Cadres supérieurs Ingénieurs & agents supérieurs	5	4	6	4	19 = 2,5 %
TOTAL ECHANTILLON DE DUNKERQUE	71 = 9%	260 = 34%	339 = 44%	97 = 13%	767 = 100%

Pour l'analyse des résultats il nous a paru intéressant de distinguer les O.P.1 des P.2 - P.3 et des C.O.P. et d'autre part les contremaîtres des chefs d'atelier.

La maîtrise de bureau est regroupée suivant le coefficient indiciaire soit avec les contremaîtres, soit avec les chefs d'atelier.

B - LA COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

L'objet de l'enquête étant l'étude du changement social, il nous a semblé que les résultats ne prendraient tout leur sens qu'à condition de les présenter sous l'éclairage d'une comparaison avec une usine plus ancienne. C'est finalement l'usine de Denain qui semblait le mieux convenir à notre propos.

Il s'agit en effet, d'une usine appartenant à la même société et qui a donc sensiblement la même politique du personnel, ce qui nous laissait la possibilité de ne rien changer à notre questionnaire. D'autre part, l'usine de Denain est située dans une région qui connaît assurément, d'autres problèmes que la région de Dunkerque, mais qui malgré tout, est située dans le même ensemble régional. La région du Nord-Pas-de-Calais.

Comme il ne nous était pas possible, pour des raisons matérielles de faire la même étude à Denain qu'à Dunkerque, nous avons limité la comparaison à deux services de fabrication. C'est le choix des trains à bandes qui s'imposait étant donné leur proximité relative au point de vue technique. Le train à bandes de Denain est le premier train à bandes à chaud installé en France, il est sans doute dépassé au point de vue technique et notamment pour ce qui est des régulations automatiques, mais il est envisagé actuellement de le moderniser. En tout cas, il s'agit d'un secteur qui est assuré de se maintenir et de se moderniser au cours des prochaines années. On pouvait donc penser que les ouvriers du train à bandes de Denain pouvaient être comparés à ceux du train à bandes de Dunkerque sans que les différences ne soient par trop étrangères aux variables que nous désirions étudier. Il est bien évident qu'avec des secteurs ou des usines menacées de fermeture, la comparaison devenait sans objet.

Pour constituer deux échantillons comparables, nous avons simplement prélevé à l'intérieur de l'échantillon de Dunkerque, le groupe constitué par le personnel du train à bandes de Dunkerque, après avoir renforcé ce groupe de façon à avoir une quarantaine de travailleurs. A Denain, nous avons constitué un groupe appareillé à celui de Dunkerque. Les critères d'appareillage ont été le poste de travail, la catégorie professionnelle et pour autant que cela a été possible, l'âge des personnes.

Pour chaque interview faite au train à bandes de Dunkerque nous avons effectué l'interview de la personne qui à Denain lui ressemblait le plus. Finalement les deux échantillons sont ainsi constitués:

1) Par catégorie professionnelle

I - 03 LES ECHANTILLONS APPAREILLES DU TRAIN A BANDES DE DUNKERQUE & DU TRAIN A BANDES DE DENAIN.

	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Manoeuvres & O.S.	21 = 51 %	22 = 54 %
O.P.1	10 = 24,5 %	10 = 24,5 %
O.P.2 - O.P.3	4 = 10 %	5 = 12 %
C.O.P. (chefs-ouvriers)	2 = 5 %	- -
Employés	1 = 2,5 %	1 = 2,5 %
Contremaîtres	3 = 7 %	3 = 7 %
TOTAL	41 = 100 %	41 = 100 %

Pour chacun de ces deux groupes, l'échantillon inclut deux délégués du personnel. Ces quatre délégués appartiennent à la C.G.T. il s'agit d'un O.S.2 et d'un P.1 à Dunkerque; d'un M.2 et d'un P.2 à Denain. On voit que les deux groupes sont bien appareillés à ce point de vue.

2) Par âge

I - 04

	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Moins de 25 ans	8	2
25 à 29 ans	11	6
30 à 34 ans	7	11
35 à 39 ans	12	14
40 à 49 ans	3	8
TOTAL	41	41
AGE MEDIAN	30,6	35

L'appareillage est moins bon pour l'âge, du fait qu'il a été difficile de trouver à Denain des personnes aussi jeunes qu'à Dunkerque faisant le même travail. Mais l'écart de 4 ans $\frac{1}{2}$ reste suffisamment faible pour permettre la comparaison.

CHAPITRE 2

LES CARACTERISTIQUES DES POPULATIONS ETUDIEES

Nous allons maintenant présenter les principales caractéristiques de nos échantillons. Pour la clarté de la présentation nous donnerons successivement :

a) Les caractéristiques de l'échantillon de Dunkerque sans les délégués puis côte à côte, les caractéristiques du train à bandes de Dunkerque et celles de Denain. Dans tous ces tableaux à trois colonnes, il est clair, que la comparaison n'est légitime qu'entre le train à bandes de Dunkerque et celui de Denain. D'autre part l'échantillon du train à bandes de Denain, ne doit en aucun cas, être considéré comme représentatif de Denain, et à fortiori de l'usine de Denain. Ceci ressort des explications que nous avons données précédemment. Nous nous sommes efforcés d'appareiller deux groupes, car il ne s'agissait pas pour nous de comparer deux usines, mais de se servir d'un groupe témoin situé dans une usine ancienne pour mieux comprendre ce qui se passe dans une usine nouvelle. Il n'est donc pas licite de comparer des résultats obtenus au train à bandes de Denain, ni d'extrapoler à l'ensemble de l'usine de Denain, les résultats obtenus au train à bandes de Denain. La colonne "échantillon de Dunkerque" n'est là que pour montrer comment se situe le train à bandes de Dunkerque par rapport à la moyenne de l'usine.

b) Les caractéristiques de l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque par catégorie professionnelle. Dans ces tableaux nous avons réservé une colonne pour les délégués du personnel, pour des raisons pratiques. En fait, les délégués forment un ensemble hétérogène du point de vue des catégories professionnelles, c'est pourquoi il nous paraît plus normal de les rapprocher de la colonne "total" plutôt que d'une catégorie particulière.

c) Les caractéristiques de l'échantillon de Dunkerque par type d'activité.

Les résultats seront donnés en pourcentage. Chaque fois que les non-réponses ne présentent pas de signification particulière, les pourcentages sont calculés à partir de réponses données.

Les caractéristiques de la population sont regroupées sous les rubriques suivantes :

A - L'âge, la situation de famille, la nationalité, et l'ancienneté dans l'usine.

B - Les caractéristiques d'origines professionnelles et géographiques et les motivations de venue à l'usine.

C - Les caractéristiques relatives à la formation scolaire et professionnelle.

D - Le logement, l'habitat et le trajet.

E - Le salaire, le revenu, les horaires et la durée du travail

Il nous a semblé utile de présenter ces caractéristiques pour les raisons suivantes :

- 1 - Mettre à jour les données que nous avons publiées dans le rapport préliminaire de 1966 et combler les lacunes de ce rapport.
- 2 - Donner à nos lecteurs la possibilité d'avoir une bonne connaissance des trois variables indépendantes que nous avons retenues. Les catégories professionnelles, les types d'activité et la comparaison des trains à bandes de Denain et de Dunkerque. Il sera ainsi possible non seulement de contrôler nos interprétations, mais également d'en proposer d'autres.
- 3 - Permettre à l'usine de Dunkerque une vérification de la valeur de notre échantillon sur le plan de sa représentativité.

A la fin de chaque rubrique, à la suite des tableaux nous résumons les caractéristiques qui nous semblent les plus importantes.

A - L'âge, la situation de famille, la nationalité, l'ancienneté dans l'usine.

a - L'âge

I - 05 - L'AGE ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.

	T.	MOINS DE 25	25 29	30 34	35 39	40 49	50 & +	AGE MEDIAN
- Manœuvres & O.S.	100	23	19	16	17	16	9	32
- O.P.1	100	25	11	20	23	16	5	32,7
- O.P.2 - O.P.3	100	11	28	31	11	18	1	30,7
- C.O.P. (chefs-ouvriers)	100	-	24	35	35	6	-	33,2
- Employés	100	31	41	5	-	13	10	26,8
- Techniciens	100	5	49	26	8	10	2	29,1
- Contremaîtres	100	-	13	30	44	13	-	35,2
- Chefs d'atelier	100	-	-	27	20	47	6	41,3
- Ingénieurs	100	-	22	33	17	28	-	33,6
- Ensemble de l'échantillon de D.K.	100	17	24	21	17	16	5	31,6
- Délégués du personnel	100	-	32	21	18	29	-	33,2

I - 06 L'AGE ET LE TYPE D'ACTIVITE

%

	ENSEMBLE	ADMINISTRATIFS	FABRICATION	ENTRETIEN	DIVERS
TOTAL	100	100	100	100	100
Moins de 25 ans	17	11	14	21	12
25 à 29 ans	24	32	21	23	29
30 à 34 ans	21	25	24	20	21
35 à 39 ans	17	7	22	16	11
40 à 49 ans	16	13	16	16	19
50 ans & plus	5	11	3	4	8
Age médian	31,6	30,8	32,6	31	31,5

b - La situation de famille.

I - 07 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Célibataires & mariés sans enfant	22	28	17
Mariés & 1 ou 2 enfants	45	44	37
Mariés & plus de 2 enfants	33	28	46
TOTAL	100	100	100

I - 08 PAR QUALIFICATION

	CELIBATAIRES	MARIES SANS ENFANT	1 OU 2 ENFANTS	3 ou 4 ENFANTS	PLUS DE 4 ENFANTS	T.
M. & O.S.	18	8	36	26	12	100
O.P.1	13	9	41	31	6	100
O.P.2 O.P.3	6	11	53	26	4	100
Chefs- ouvriers C.O.P.	-	12	59	23	6	100
Employés	21	21	33	15	10	100
Techniciens	3	15	62	15	5	100
Contre- maîtres	-	8	53	28	11	100
Chefs- d'atelier	-	6	47	47	-	100
Ingénieurs	5	11	67	11	5	100
ENSEMBLE	11	11	45	25	8	100
Délégués du personnel	-	11	53	18	18	100

C - La nationalité

I - 09 PAR QUALIFICATION

	FRANCAIS	A.F.N.	AUTRES ETRANGERS	T.
Manœuvres & O.S.	82	11	7	100
O.P.1	90	3	7	100
O.P.2 - O.P.3	89	3	8	100
C.O.P.	93	-	7	100
Employés	97	-	3	100
Techniciens	100	-	-	100
Contremaîtres	96	-	4	100
Chefs d'atelier	100	-	-	100
Ingénieurs	94	-	6	100
ENSEMBLE	90	4	6	100
Délégués du personnel	93	-	7	100

I - IO PAR TYPE D'ACTIVITE

	FRANCAIS	A.F.N.	AUTRES ETRANGERS	T.
Administratifs	97	-	3	100
Fabrication	82	10	8	100
Entretien	95	-	5	100
Divers	90	5	5	100
ENSEMBLE	90	4	6	100

d - L'ancienneté dans l'usine.

I - 11 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Embauchés en 1963 et avant	65	46	100
Embauchés entre 1964 & 1967	35	54	-
T.	100	100	100

I - I2 PAR QUALIFICATION

	EMBAUCHES DE :			
	I959 à I962	I963	I964 à I967	T.
Manœuvres & O.S.	14	24	62	100
O.P.1	28	31	41	100
O.P.2 & O.P.3	24	44	32	100
C.O.P.	23	53	23	100
Employés	23	59	18	100
Techniciens	41	46	13	100
Contremaîtres	64	34	2	100
Chefs d'atelier	73	27	-	100
Ingénieurs	79	-	21	100
ENSEMBLE	29	36	35	100
Délégués du personnel	43	46	11	100

I - I3 PAR TYPE D'ACTIVITE

	1959 à 1962	1963	1964 à 1967	T.
Administratifs	52	34	14	100
Fabrication	20	44	36	100
Entretien	28	31	41	100
Divers	36	39	25	100
ENSEMBLE	29	36	35	100

REMARQUES

I - L'âge

Dans son ensemble la population de l'usine de Dunkerque est jeune. Il y a une tendance générale à une augmentation de l'âge avec la qualification. On relève cependant deux exceptions importantes :

- a) Les P.2 - P.3 sont plus jeunes que les P.1 et que les O.S.
- b) Les ingénieurs sont plus jeunes que les agents de maîtrise.

Enfin les mensuels sans commandement forment de loin les catégories les plus jeunes de l'usine. Par contre, il n'y a pas de différences notables par type d'activité.

2 - La situation de famille.

Il y a plus de célibataires et moins de familles nombreuses dans l'échantillon du train à bandes de Dunkerque que dans celui de Denain.

La situation de famille a tendance à suivre la courbe d'âge, les familles nombreuses sont surtout le lot des chefs d'atelier et des contre-maîtres, mais aussi des ouvriers les moins qualifiés. Les O.S. se divisent en deux sous-groupes : Célibataires et familles nombreuses. Les employés ont un nombre important de célibataires et de mariés sans enfant, alors que les techniciens ont pour la plupart 1 ou 2 enfants, comme du reste les ingénieurs qui sont pourtant plus âgés qu'eux.

3 - La nationalité

Il y a peu d'étrangers dans l'usine (10%). Les Nord-Africains sont surtout représentés parmi les manoeuvres & O.S. et en fabrication. Les autres étrangers sont mieux répartis.

4 - L'ancienneté

Les travailleurs de Denain ont évidemment beaucoup plus d'ancienneté dans l'usine que ceux du train à bandes de Dunkerque d'autant plus que le train à bandes de Dunkerque a démarré avec une année de retard par rapport aux autres services.

Pour l'usine de Dunkerque, on voit que l'embauche a commencé par les catégories les plus qualifiées, notamment l'encadrement. Cependant, il y a un petit nombre d'ingénieurs qui ont été embauchés récemment. De même les administratifs et les "divers" ont plus d'ancienneté que l'entretien et à fortiori que la fabrication.

Les mensuels sont plus anciens que les horaires.

B - Les caractéristiques d'origine et les motivations de venue à l'usine.

a - L'origine professionnelle.

I - I, DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Débutants	7	5	22
Etaient en usine	38	49	46
N'étaient pas en usine	55	46	32
T.	100	100	100

Pour ceux qui étaient déjà en usine :

Taille de l'usine inconnue	6	-	-
Usine de moins de 500 personnes	9	12	22
Usine de plus de 500 personnes	23	37	24
T.	38	49	46

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Bâtiments, T.P. Ponts-&-chaussées	22	20	12
Sidérurgie & grosse métallurgie	19	15	17
Marine & ports	12	7	2
Public & nationalisé.	11	7	2
Tertiaire privé (commerce banques, assurances transports).	10	10	7
Textiles	3	5	7
Agriculture	2	-	5
Divers	14	31	26
Débutants	7	5	22
T.	100	100	100

I - I5 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

%

	T.	M.& O.S	P.1	P.2 P.3	C.O.P.	E.	A.T.	C.M.	C.A.	C.S.	D.P.
Débutants	7	4	7	-	-	18	13	4	-	22	7
Etaient en usine	38	22	35	55	69	23	41	57	47	56	39
N'étaient pas en usine	55	74	58	45	31	59	46	39	53	22	54
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - I6 POUR CEUX QUI ETAIENT DEJA EN USINE.

%

	T.	M.& O.S	P.1	P.2 P.3	C.O.P.	E.	A.T.	C.M.	C.A.	C.S.	D.P.
Usine de taille inconnue	6	2	9	4	6	5	15	4	-	6	-
Moins de 500 Personnes	9	7	12	9	19	15	-	6	7	6	3
Plus de 500 personnes	23	13	14	42	44	3	26	47	40	44	36
T.	38	22	35	55	69	23	41	57	47	56	39

I - 17 L'ORIGINE PROFESSIONNELLE SUIVANT LA QUALIFICATION

	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	C.M.	C.A.	C.S.	D.P.
<u>Bâtiment, T.P.</u> Ponts-&chaus- sées	22	36	21	28	12	10	-	17	20	5	21
<u>Sidérurgie &</u> <u>grosse métal-</u> <u>lurgie</u>	19	6	16	31	24	5	28	45	20	42	21
dont Usinor	5	1	2	7	6	3	8	21	13	16	7
<u>Activités</u> <u>maritimes &</u> <u>portuaires</u>											
dont marine marchande & ports	8	9	10	6	6	10	5	4	6	-	11
construc- tions & répa- rations navales	4	-	7	6	12	3	5	-	-	11	11
<u>Secteur public</u> <u>& nationalisé</u>											
dont mines & houillères	4	2	4	4	12	-	5	9	7	-	4
Armée, police gendarmerie	3	5	1	1	-	5	8	2	7	-	-
Autres admi- nistrations S.N.C.F	4	3	7	-	-	8	8	-	7	5	4
<u>Tertiaire</u> <u>privé</u> Commerce, banques assurances transports	10	7	7	3	6	26	21	6	7	5	14

1 - I7 (suite)

	T.	M. OS	P1	P2 P3	GOP	E.	T.	G.M.	G.A.	G.S.	D.P.
<u>Textiles</u>	3	4	1	4	I2	3	3	-	7	5	-
<u>Agricul- ture & artisanat agricole</u>	2	2	6	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>N'avaient pas d'acti- vité pro- fession- nelle.</u>	7	4	7	-	-	I8	I3	4	-	22	7
<u>Activités diverses</u>	I4	22	I3	I7	I4	I2	I4	I3	I9	5	7
<u>T.</u>	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00

I - 18 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	T.
Débutants	3	2	10	10	7
Etaient en usine	25	47	41	17	38
N'étaient pas en usine	72	51	49	72	55
T.	100	100	100	100	100

I - 19 POUR CEUX QUI ETAIENT DEJA EN USINE.

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	T.
Usine de taille inconnue	5	4	8	2	6
Usine de moins de 500 personnes	10	8	12	4	9
500 personnes & plus	10	35	21	11	23
T.	25	47	41	17	38

L'ORIGINE PROFESSIONNELLE SUIVANT LE SECTEUR D'ACTIVITE.

I - 20

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	T.
Bâtiment, T.P. Ponts-& chaussées	13	27	20	21	22
Sidérurgie Dont Usinor	4 -	29 10	17 2	13 8	19 5
Activités maritimes & portuaires - marine marchande & ports - Constructions & réparations navales	13 6	5 2	9 7	6 -	8 4
Secteur public & nationalisé: - mines & houillères - armée, police, gen- darmérie - (autres (adminis- trations, entre- prises nationalisées	3 3 7	3 4 2	4 4 1	6 2 19	4 3 4
Tertiaire privé	34	5	7	12	10
Textiles	8	3	4	-	3
Agriculture	-	2	2	4	2
Sans activité pro- fessionnelle	3	2	10	10	7
Activités diverses	6	16	15	7	14
T.	100	100	100	100	100

b - La mobilité professionnelle avant d'être embauché à Usinor

I - 21 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE DK	TAB DE DK	TAB DE DENAIN
N'avaient pas encore travaillé	7	5	22
Avaient eu un emploi	44	34	44
Deux ou trois emplois	35	46	22
Plus de trois emplois	14	15	12
T.	100	100	100

I - 22 PAR QUALIFICATION

	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	A.T.	C.M.	C.A.	C.S.	D.P.
N'avaient pas encore travaillé	7	4	7	-	-	18	13	4	-	22	7
Avaient un emploi	44	37	50	43	53	43	45	45	36	62	18
Deux ou trois emplois	35	38	29	43	29	25	36	43	43	16	54
Plus de trois emplois	14	20	13	14	18	14	6	8	21	-	21
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

c - L'origine géographique (lieu d'habitation à l'embauche)

I - 23 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE DK	TAB DE DK	TAB DE DENAIN
Habitaient dans l'agglomération	35	22	59
Habitaient dans le Nord-Pas-de-Calais (hors agglomération)	52	68	32
Est	4	5	-
Autres départements français	6	5	-
Afrique du Nord	2	-	9
T.	100	100	100

I - 24 SUIVANT LA TAILLE DE LA COMMUNE D'ORIGINE.

	ECHANTILLON DE DK	TAB DE DK	TAB DE DENAIN
Moins de 5000 habitants & 5000	25	27	41
Plus de 5000 habitants	75	73	59
T.	100	100	100

I - 25 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M OS	F1	P2 P3	GOP	E.	T.	C.M.	G.A.	C.S.	D.P.
Habitants dans l'agglomération de D.K.	35	39	41	25	35	55	25	26	13	16	36
Reste du Nord-Pas-de-Calais	52	50	50	68	53	42	53	46	53	31	46
Est	4	1	3	-	12	-	11	20	-	16	7
Autres départements français	6	5	4	4	-	3	11	6	33	37	11
Afrique du Nord	2	4	1	3	-	-	-	-	-	-	-
Autres pays	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

SUIVANT LA TAILLE DE LA COMMUNE D'ORIGINE

5000 habitants & moins	25	38	21	24	24	11	23	15	20	16	21
5001 à 20.000	40	32	51	37	47	50	31	52	20	31	39
Plus de 20.000	35	30	28	39	29	39	46	33	60	53	39
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 26 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS- TRATIFS	FABRI- CATION	ENTRE- TIEN	DIVERS	T.
Habitaient dans l'agglomération	49	29	38	32	35
Reste du Nord-Pas- de Calais	43	57	50	54	52
Est	I	5	4	3	4
Autres départements français	6	6	6	9	6
Afrique du Nord	-	3	2	2	2
Autres pays	-	-	I	-	-
T.	I00	I00	I00	I00	I00

d - LES MOTIVATIONS DE VENUE A L'USINE

I - 27 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE DK	TAB DE DK	TAB DE DENAIN
Avoir un salaire plus élevé, un bon salaire	30	33	30
Se fixer, se sédentariser, s'établir dans la région	22	20	12
La sécurité de l'emploi	19	16	49
Avoir une promotion, des perspectives de carrière	17	20	5
Avoir un travail plus intéressant ou moins pénible	7	4	2
Se former ou se perfectionner	3	2	-
Avoir un logement	2	4	2
TOTAL DE REPONSES	100	100	100

I - 28 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	F1	F2 F3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Avoir un salaire (plus) élevé	30	28	33	42	33	30	30	I2	9	11	3I
Se fixer, se sédentariser, s'établir dans la région	22	22	25	I7	I7	I7	20	29	I9	26	I9
La sécurité de l'emploi	I9	32	I6	I7	-	23	I3	I4	9	-	I9
Avoir une promotion	I7	5	I3	I3	33	26	20	45	29	26	22
Avoir un travail plus intéressant ou moins pénible	7	8	I0	6	-	-	11	-	24	22	3
Se former se perfectionner	3	3	I	2	6	4	2	-	9	I5	-
Avoir un logement	2	2	2	2	11	-	4	-	-	-	6
TOTAL DE REPONSES	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00	I00

I - 29 LES MOTIVATIONS DE VENUE A L'USINE EN FONCTION DE L'ANCIENNETE

	ENSEMBLE	EMBAUCHES ENTRE 59 & 62.	1963	ENTRE 1964 & 1967
Avoir un salaire (plus) élevé	30	27	35	28
Se fixer, se sédentariser s'établir dans la région	22	20	19	26
La sécurité de l'emploi	19	16	18	24
Avoir une promotion	17	22	18	10
Avoir un travail plus inte- ressant ou moins pénible	7	9	5	8
Se former, se perfectionner	3	3	3	2
Avoir un logement	2	2	2	2
TOTAL DE REPONSES	100	100	100	100

I - 30 LA QUALIFICATION AVANT L'EMBAUCHE & LA QUALIFICATION ACTUELLE

QUAL. ACTUELLE	T.	M. OS	PL	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
ANTERIEURE											
N'avaient pas encore travaillé	6	4	7	-	-	15	13	4	-	21	7
Manoeuvres ou O.S.	16	37	20	11	6	-	3	4	-	-	11
Ouvriers professionnels & chefs d'équipe	37	20	40	75	65	13	15	53	13	-	36
Autres ouvriers	18	31	26	10	18	10	5	9	-	-	11
Employés	10	2	4	1	12	44	28	6	-	-	21
Cadres moyens	7	-	-	3	-	53	31	23	73	16	11
Professions libérales & cadres supérieurs	2	-	-	-	-	3	-	-	7	63	-
Patrons, artisans	1	1	2	-	-	5	-	-	7	-	-
Autres catégories	3	5	1	-	-	5	5	-	-	-	3
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

REMARQUES.

1 - L'origine professionnelle.

- Il y a à Denain à la fois plus de gens qui ont commencé à travailler là et plus de gens qui n'avaient pas travaillé en usine. Pour ceux qui venaient d'autres usines, il s'agit plus de petites usines à Denain et de grandes usines à Dunkerque.

- Pour l'usine de Dunkerque, on relève que 62% des interviewés n'ont pas de passé en usine. Ceci est particulièrement vrai pour les manoeuvres, ouvriers spécialisés et pour les employés. Et d'autre part pour les administratifs et les "divers".

Il y a un nombre important de débutants parmi les mensuels sans commandement et parmi les ingénieurs. Les ouvriers très qualifiés et l'ensemble de l'encadrement viennent pour une grande part des grandes usines, de même que la fabrication.

- C'est le bâtiment et la sidérurgie qui ont donné à l'usine presque la moitié de son personnel. Viennent ensuite les activités maritimes et portuaires, le secteur public et le tertiaire privé. Il y a très peu d'ouvriers d'origine agricole. Le bâtiment et les travaux publics ont surtout fourni des ouvriers. La sidérurgie a surtout donné des ouvriers très qualifiés, des techniciens et l'encadrement. Le tertiaire privé a surtout donné des administratifs.

2 - La mobilité professionnelle.

- Les travailleurs du T.A.B. de Dunkerque ont eu plus d'expériences chez d'autres employeurs que ceux de Denain.

- Pour l'usine de Dunkerque, ceux qui ont eu le plus d'emplois avant d'être embauchés à l'usine sont les O.S. les P.2 - P.3 et les chefs d'atelier. Ceux qui ont eu le moins d'emplois sont les ingénieurs les mensuels sans commandement et les P.1

3 - L'origine géographique.

- La mobilité géographique, de même que la mobilité professionnelle a été beaucoup plus forte à Dunkerque qu'à Denain. Et les interviewés de Denain proviennent plus de petites communes que ceux du train à bandes de Dunkerque.

- Pour l'ensemble de l'usine de Dunkerque, la mobilité a été importante, puisque 35% seulement habitaient dans l'agglomération. Mais elle est limitée en extension puisque au total 87% du personnel était déjà dans le Nord ou le Pas-de-Calais. Les catégories qui ont été le plus recrutées sur place, sont les employés, les P.1 et les O.S. ainsi que les administratifs et l'entretien. Ce sont les catégories les plus qualifiées qui ont été les plus mobiles à commencer par les ingénieurs, et les chefs d'atelier ainsi que la fabrication. Les horaires viennent plutôt des communes petites et moyennes; les mensuels plutôt des grandes villes.

4 - Les motivations de venue à l'usine.

- A Denain c'est surtout la contrainte d'avoir à gagner sa vie et d'avoir un emploi assuré qui a pesé dans la venue à l'usine. A Dunkerque, les motivations volontaires sont plus importantes: il s'agit plus d'un choix que d'une contrainte.

- Pour l'usine de Dunkerque, le désir d'avoir un emploi sûr a été la motivation principale des catégories les moins qualifiées. Les ouvriers très qualifiés ont vu là l'occasion d'améliorer leur salaire. Pour les C.O.P. c'est le désir de promotion et le fait d'avoir un logement qui a joué. Les contremaîtres ont vu là l'occasion de passer à la maîtrise, on sait qu'une bonne partie d'entre eux était des O.P. Pour les chefs d'atelier et les cadres supérieurs les motivations purement professionnelles ont eu un grand poids. Il faut dire de plus, que le désir de se fixer a été très important, notamment pour ceux qui viennent de la marine, et le désir de revenir à Dunkerque pour des gens qui avaient quitté la région pendant la guerre.

- En ce qui concerne les motivations en fonction de l'ancienneté il faut remarquer, que l'on est de moins en moins venu pour avoir une promotion et de plus en plus pour avoir un emploi assuré. Autrement dit, les motivations volontaires ont cédé le pas aux motivations contraignantes. Ceci rend partiellement compte du passage de la période "pionnier" à la période de désillusion actuelle.

5 - Qualification avant l'embauche et qualification actuelle.

Les catégories ayant subi des rétrogradations par rapport à leur qualification précédente sont les manoeuvres et O.S. et les employés. Les catégories ayant eu des promotions importantes de promus sont les contremaîtres (66% étaient des horaires) et les techniciens (23% étaient des horaires & 28% des employés ou de petits techniciens).

Il est intéressant pour montrer l'ampleur des promotions auxquelles a donné lieu la création de l'usine de noter que dans notre échantillon, 2 chefs-d'atelier étaient des ouvriers professionnels et 3 cadres supérieurs étaient des cadres moyens.

C - Les caractéristiques relatives à la formation reçue.

a - Durée de la scolarité

I - 31 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Ont été à l'école jusqu'à 14 ans ou moins	44	54	68
Ont été à l'école au delà de 14 ans	66	46	32
T.	100	100	100

I - 32 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	F1	P2 P3	COP	E.	T.	GM	GA	CS	DP
N'ont ja- mais été à l'école	3	10	2	3	-	-	-	-	-	-	-
Jusqu'à 14 ans au plus	41	65	53	43	35	15	8	25	7	-	12
Jusqu'à 15, 16 ou 17 ans	31	22	30	39	47	36	31	30	33	11	50
Jusqu'à 18, 19 ou 20 ans	20	3	15	15	18	44	41	36	60	5	-
Après 20 ans	5	-	-	-	-	5	20	9	-	84	37
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 33 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
N'ont jamais été à l'école	-	9	-	2	3
Jusqu'à 14 ans au plus	14	50	37	48	41
Jusqu'à 15, 16 ou 17 ans	45	28	33	22	31
Jusqu'à 18, 19 ou 20 ans	28	11	26	17	20
... plus de 20 ans	13	2	4	11	5
T.	100	100	100	100	100

b - Les diplômes obtenus.

(on a retenu le diplôme le plus élevé)

I. - 34. DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
N'ont aucun diplôme	21	26	34
C.E.P.	25	41	46
C.A.P.	31	28	12
Au dessus du C.A.P.	23	5	8
T.	100	100	100
POINTS - DIPLOMES	162	106	83

I - 35 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	F1	F2 F3	GOP	E.	T.	GM	CA	CS	DP
N'ont aucun diplôme	21	48	22	13	19	-	5	-	7	5	3
C.E.P.	25	31	34	28	19	15	10	17	-	-	28
C.A.P.	31	21	37	54	50	18	10	39	20	-	28
B.E.P.C.	6	-	5	1	6	23	15	4	7	-	18
B.E.I. B.P. - E.N.P	79	-	1	3	6	26	31	31	47	-	11
BACCALAUREAT	4	-	-	1	-	18	18	7	7	-	-
Diplômes d'études supérieures	4	-	-	-	-	-	10	2	13	95	11
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
POINTS- DIPLOMES (1)	162	73	121	151	149	247	275	234	288	475	208

(1) Pour faire ressortir les inégalités de diplôme entre catégories il nous semble plus simple d'attribuer des points. On donnera :

- 0 Pour aucun diplôme
- 1 Pour le C.E.P.
- 2 Pour le C.A.P. & B.E.P.D.
- 3 Pour le B.E.I. - B.P.
- 4 Pour le BAC
- 5 Diplômes supérieurs

I - 36 PAR TYPE D'ACTIVITE.

	ADMINIS TRATIFS	FABRI - CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
N'ont aucun diplôme	8	35	14	14	21
C.E.P.	20	29	19	34	25
C.A.P.	20	26	42	12	31
B.E.P.C.	21	2	5	8	6
B.E.J. - B.P. E.N.P.	17	3	15	6	9
Baccalauréat	6	3	1	19	4
Diplômes supé- rieurs	8	2	4	6	4
T.	100	100	100	100	100
POINTS DIPLOMES	217	116	182	198	162

• - La formation suivie depuis l'embauche.

I - 37 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Ont suivi des cours de formation	37	24	20
N'ont pas suivi de cours	63	76	80
T.	100	100	100

I - 38 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M, OS	P1	P2 P3	GOP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
N'ont pas suivi de formation	63	82	61	62	59	69	53	30	20	37	61
Conservatoire des Arts & Métiers	4	-	1	-	-	5	24	8	7	10	3
Maurice Moreau & Escout	1	-	-	-	-	-	-	23	-	-	-
Stages Techniques Usiner & Fournisseurs	13	12	19	15	23	-	5	8	33	16	11
Stages relations humaines & maîtrise	4	2	2	7	-	-	3	13	20	10	-
Cours du soir & A.I.O.F.P.	12	2	16	10	18	23	13	15	7	21	11
F.P.A. O.M.E.S. I.S.O.E.L.E	1	1	-	6	-	-	-	2	-	-	7
Divers	1	1	-	-	-	3	2	-	13	5	7
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 39 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
N'ont pas suivi de formation	67	75	53	63	63
Divers	3	-	2	1	1
C.N.A.M.	3	1	4	12	4
Maurice Moreau & Escout	-	3	1	1	1
Stages tech- niques Usinor	7	11	16	12	13
Stages relations humaines & commandement	-	3	6	4	4
Cours du soir A.I.O.F.P.	20	6	15	7	12
F.P.A. - O.M.E.S I.S.O.E.L.E.	-	1	3	-	1
T.	100	100	100	100	100

REMARQUES

I - Durée de la scolarité.

La scolarité a été plus longue pour le personnel interviewé au train à bandes de Dunkerque que pour celui de Denain.

10% des O.S. et manoeuvres n'ont jamais été à l'école et 65% d'entre eux y sont allés jusqu'à 14 ans. Pour le reste, la durée de la scolarité croît avec la qualification. Mais les employés ont eu une scolarité nettement plus longue que les horaires. Ce sont les administratifs qui ont eu la scolarité la plus longue, puis l'entretien et les divers; c'est la fabrication qui groupe les niveaux de scolarité les plus bas et notamment la quasi totalité de ceux qui n'ont jamais été à l'école.

2 - Les diplômes

La tendance est évidemment la même que pour la durée de la scolarité. Dunkerque est mieux placé que Denain.

Pour l'usine de Dunkerque, les diplômes sont d'autant plus élevés que l'on est plus qualifié. Cependant les P.2 - P.3 ont autant de diplômes que les C.O.P. Les mensuels sans commandement peuvent à ce point de vue se considérer les égaux de la maîtrise. Ces points méritent d'être soulignés dans la mesure où ils peuvent rendre compte de la "frustration relative" de certaines catégories par rapport à d'autres. On peut d'ailleurs rapprocher ces chiffres des écarts de salaire entre catégories, ce qui permet de comparer les contributions et les rétributions.

Les administratifs sont nettement les plus diplômés, puis viennent les "divers" et l'entretien, la fabrication étant de loin la moins diplômée.

3 - La formation suivie depuis l'embauche.

Elle est sensiblement égale à Denain et à Dunkerque alors que les travailleurs de Dunkerque ont moins d'ancienneté.

A Dunkerque, Usinor a fait des efforts de formation pour ceux qui constituent actuellement l'encadrement. Pour les comportements de formation volontaire viennent en tête les ingénieurs (31%) et les techniciens (37%). Ce sont les O.S. (2%) et les P.2 - P.3 (10%) qui font le moins d'effort de formation, de perfectionnement. Par type d'activité l'usine a porté ses efforts surtout sur l'entretien (23%) et peu sur les administratifs (7%). Par contre ce sont les administratifs qui font le plus d'effort de formation volontaire (23%) et c'est la fabrication qui en fait le moins (7%).

D - Le logement et le trajet.

a - Le changement de logement.

I - 40 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Ont changé de logement à l'embauche	53	48	26
N'ont pas changé de logement à l'embauche	47	52	74
T.	100	100	100

I - 41 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	PI	P2 P3	COP	E.	T.	GM	CA	CS	DP
Ont changé de logement	53	38	43	62	65	36	69	81	93	89	68
N'ont pas changé de logement	47	62	57	37	35	64	31	19	7	11	32
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 42 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
Ont changé de logement	52	51	55	52	53
N'ont pas changé de logement	48	49	45	48	47
T.	100	100	100	100	100

I - 43 RELATION ENTRE LE FAIT D'AVOIR CHANGE D'HABITAT ET
L'AMELIORATION DE SES CONDITIONS DE VIE.

	VIVENT PLUS FACILEMENT	C'EST PARCEL	PLUS DIFFICILE	T.
Ont changé de logement	55	26	19	100
N'ont pas changé de logement	48	31	21	100
Ensemble	52	28	20	100

b - Régime du contrat d'habitation.

I - 11 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Sont en location simple	64	61	39
Accession à la propriété	15	12	39
Propriétaires	11	12	22
Chez des parents ou amis	8+2 ⁽¹⁾	15	7
T.	100	100	100

(1) Logement de fonction.

I - 45 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	Pl	P2 P3	COP	E.	T.	OM	CA	CS	DP
Location simple	64	57	60	79	59	63	74	72	67	10	71
Accession à la propriété	15	13	16	14	23	8	18	21	13	5	21
Propriétaires	11	16	14	6	18	13	5	6	13	-	-
Chez des parents ou amis	8	14	10	1	-	16	3	-	-	10	-
Logement de fonction	2	-	-	-	-	-	-	-	7	74	7
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 46 RELATION ENTRE LE CHANGEMENT DE LOGEMENT & LE REGIME
DU CONTRAT D'HABITATION.

	ONT CHANGE DE LOGEMENT	N'ONT PAS CHANGE DE LOGEMENT	ENSEMBLE
Sont en location simple	79	46	64
Accession à la propriété	13	17	14
Propriétaires	3	21	11
Chez des parents ou amis	-	15	8
Logement de fonction & régime inconnu	5	1	3
TOTAL	100	100	100

C - Nature du logement.

I - 47 DENAIN - DUKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Maison individuelle	70	83	93
Appartement	30	17	7
T.	100	100	100 f

I - 48 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	PI	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Maison individuelle	70	75	69	72	76	53	66	85	73	53	68
Appartement	30	25	31	28	24	47	34	15	27	47	32
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

d - L'aide de l'usine pour l'obtention du logement actuel.

I - 49 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Logement de fonction	2	-	-
Logement obtenu par l'entremise de l'usine	32	44	12
Logement obtenu autre ment	56	46	88
Non réponse	10	10	-
T.	100	100	100

I - 50 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

	T.	M. 03	F1	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Logement de fonction	2	-	-	-	-	-	-	-	7	74	7
Logement obtenu par l'intermédiaire de l'usine	32	19	26	44	59	15	54	49	53	5	36
Logement obtenu autrement	56	71	62	46	29	69	41	51	40	21	57
NON REPONSE	10	10	12	10	12	15	5	-	-	-	-
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 51 RELOGEMENT & ORIGINE GEOGRAPHIQUE

	LOGEMENT DE FONCTION	LOGEMENT OBTENU AVEC L'AIDE DE L'USINE	LOGEMENT OBTENU AUTREMENT	NON REPONSE	T.
Habitaient dans l'agglomération au moment de l'embauche	-	10	76	13	100
Habitaient le Nord-Pas-de Calais	1	43	47	9	100
Est, autres départements A.F.N.	10	51	37	2	100
Ensemble	2	32	56	10	100

I - 52 RELOGEMENT & AMELIORATION DE SES CONDITIONS DE VIE

	LA VIE EST PLUS FACILE MAINTENANT QU'AVANT D'ETRE ICI	C'EST PAREIL	C'EST PLUS DIFFICILE	T.
Logement de fonction	67	-	33	100
Logement obtenu par l'intermédiaire de l'usine	59	28	13	100
Logement obtenu autrement	46	32	22	100
Non réponses	61	14	25	100
Ensemble	52	28	20	100

e - L'ancienneté dans le logement

I - 53 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
4 ans & moins	64	76	32
Plus de 4 ans	36	24	47
T.	100	100	100

I - 54 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Logement obtenu	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
avant 1962	14	20	11	13	-	30	5	4	7	11	7
Entre 1959 & 1962	22	21	27	18	41	8	18	30	33	21	18
En 1963	15	8	6	25	18	3	32	23	20	5	32
Depuis 1964	49	51	56	44	41	59	45	43	40	63	43
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 55 ANCIENNETE DANS LE LOGEMENT & ANCIENNETE DANS L'USINE

	ANCIENNETE DANS L'USINE INFER. A L'ANCIENNETE DANS LE LOGEMENT	ANCIENNETE DANS L'USINE EGALE A L'ANCIENNETE DANS LE LOGEMENT	ANCIENNETE DANS L'USINE SUPER. A L'ANCIENNETE DANS LE LOGEMENT	T.
Embauchés entre 1959 & 1962	8	39	53	100
En 1963	29	28	43	100
Entre 1964 & 1967	36	64	-	100
ENSEMBLE	25	44	31	100

f - Lieu d'habitat actuel

I - 56 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.P. DE DENAIN
Les Synthes	41	46	-
Dunkerque	9	2	-
Denain	-	-	24
Agglomération	25	22	46
Hors agglomération villes de plus de 2000 Habitants	22	27	20
Hors agglomération villes de moins de 2000 habitants	3	2	10
T.	100	100	100

I - 57 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	GM	CA	GS	DP
Grande Synthe ou petite Synthe	41	32	48	52	59	18	46	60	33	5	46
Dunkerque	9	5	5	6	12	18	15	8	13	42	11
Agglomération de Dunkerque	25	25	23	23	12	40	15	15	47	53	32
Hors agglomé- ration : zone urbaine	22	34	21	18	12	18	21	15	7	-	7
Hors agglomé- ration : zone rurale	3	4	2	1	6	5	3	2	-	-	4
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 53 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
Grande Synthe & petite Synthe	32	48	39	41	41
Dunkerque	13	5	11	11	9
Agglomération de Dunkerque	35	18	27	26	25
Hors agglomération zone urbaine	20	24	22	15	22
Hors agglomération zone rurale	-	5	1	7	3
T.	100	100	100	100	100

I - 59 RELATION ENTRE L'HABITAT AVANT L'EMBAUCHE & L'HABITAT ACTUEL

Résidence actuelle \ Résidence d'origine	D.K. ET AGGLOMERATION	NORD-PAS DE CALAIS	EST, AUTRES DEPARTEMENTS ETRANGER	T.
Grande Synthe & petite Synthe	24	59	17	100
Dunkerque	74	15	11	100
Agglomération de Dunkerque	73	18	9	100
Zone urbaine hors agglomération	1	88	11	100
Zone rurale hors agglomération	-	100	-	100
ENSEMBLE	35	52	12	100

I - 59 Bis

HABITAIENT HABITENT	DUNKERQUE & AGGLOMERATION	AILLEURS DANS LE NORD OU LE PAS DE CALAIS	AILLEURS EN FRANCE OU A L'ETRANGER	ENSEMBLE
Les Synthes	28,5	47	56	41
Dunkerque & Agglomération	71	11	25	34
En dehors de l'agglomération	0,5	42	19	25
T.	100	100	100	100

g - L'adaptation après le changement d'habitat (pour les personnes ayant changé).

I - 60 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Se sont bien adaptés au nouvel habitat	66	86	72	52	55	90	58	64	54	62	64
Se sont mal adaptés ou ont eu des difficultés	34	14	28	47	45	10	42	36	46	37	36
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 61 - PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	T.
Se sont bien adaptés	90	71	62	51	66
Se sont mal adaptés ou ont eu des difficultés	10	29	38	49	34
T.	100	100	100	100	100

I - 62 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Se sont bien adaptés	66	65	87
Se sont mal adaptés ou ont eu des difficultés	34	35	12
T.	100	100	100

I - 63 SI C'ETAIT A REFAIRE EST-CE QUE VOUS REVIENDRIEZ ENCORE DANS
LA LOCALITE? (COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE)

Reviendraient dans la localité sans réserve	69	59	59
Ne reviendraient pas ou reviendraient avec des réserves	31	41	41
T.	100	100	100

h - Le temps de trajet pour venir au travail.

I - 64 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Mettent moins d'une demi-heure	64	56	75
Une demi-heure et plus	36	44	25
T.	100	100	100

I - 65 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	PI	P2 P3	GOP	E.	T.	CM	CA	GS	DP
Moins d'un quart d'heure	36	22	38	45	76	21	36	53	36	37	39
1/4 d'heure à moins d'une demi-heure	29	32	19	24	12	37	31	45	64	63	39
1/2 heure à moins d'une heure	23	29	28	20	6	24	31	-	-	-	18
Une heure & plus	12	17	15	11	6	18	2	2	-	-	4
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

REMARQUES

I - Le changement de logement est largement lié à l'effort de mobilité géographique. Le recrutement extra-local a été beaucoup plus fort à Dunkerque qu'à Denain.

- Il n'y a pas de différences importantes par type d'activité. Par contre par catégories professionnelles, les fréquences de déménagements croissent avec la qualification. Ce sont les employés et les O.S. qui ont été le plus recrutés sur place, alors que la majorité de l'encadrement vient de l'extérieur et a donc été relogée sur place.

- Comme on verra dans l'analyse de la satisfaction, ce sont les gens déplacés qui ont le plus le sentiment d'avoir eu une amélioration par rapport à leurs conditions de vie antérieure.

2 - Le contrat d'habitation.

Il y a plus de propriétaires et d'accédants à la propriété à Denain qu'à Dunkerque, au moins en ce qui concerne le logement occupé actuellement (1).

La plupart des cadres supérieurs ont des logements de fonction. Ce sont les C.O.P. et les contremaîtres qui font le plus d'efforts pour accéder à la propriété. Il y a beaucoup plus de propriétaires parmi les O.S. que parmi les ouvriers très qualifiés.

(1) En fait il semble qu'un certain nombre de travailleurs de Dunkerque aient une maison à eux ailleurs que dans la région. Il s'agit sans doute de maisons qu'ils possédaient avant de venir à Dunkerque. Ainsi au T.A.B. il y a 12% des personnes qui occupent une maison dont elles sont propriétaires alors qu'en fait, à la question sur l'équipement possédé, 27 ont déclaré avoir une maison.

Les propriétaires sont pour la plupart des gens qui sont originaires de la localité, alors que les gens en accession à la propriété sont pour une grande part des émigrés.

3 - La nature du logement.

Les 2/3 du personnel de l'usine de Dunkerque sont en maison individuelle. Il n'y a de proportions importantes d'appartements que pour les mensuels sans commandement et les ingénieurs.

4 - L'aide de l'usine pour l'obtention du logement.

L'usine de Dunkerque a dû se préoccuper du problème du logement beaucoup plus que celle de Denain.

53% du personnel de Dunkerque ont dû changer de logement au moment de l'embauche et 44% ont obtenu ce logement par l'entremise de l'usine. L'usine a plus relogé les catégories qualifiées et l'encadrement que les manoeuvres, O.S. P.I. & employés, et ceci même si l'on tient compte du fait que ces dernières catégories sont moins venues de l'extérieur.

Si l'usine n'a pas aidé la totalité des nouveaux arrivants à se reloger, par contre elle a relogé 10% des gens qui étaient déjà dans l'agglomération au moment de l'embauche.

On sait maintenant que les personnes qui ont demandé et obtenu l'aide de l'usine pour être relogées sont finalement plus nombreuses à reconnaître qu'elles ont amélioré leurs conditions de vie, que celles qui étaient déjà sur place ou se sont relogées sans passer par l'usine. Ce fait marque en quelque sorte, les limites de l'insatisfaction concernant le logement aux Nouvelles Synthés.

5 - L'ancienneté dans le logement.

Est évidemment plus grande à Denain qu'à Dunkerque.

Par catégorie professionnelle l'ancienneté dans le logement correspond pour l'essentiel à l'origine géographique. Ce sont les employés et les O.S. qui sont les plus nombreux à avoir une ancienneté dans le logement supérieure à leur ancienneté dans l'usine.

D'autre part, on peut penser, que le recrutement s'est fait de plus en plus sur place, puisque parmi les premiers embauchés 8% seulement ont une ancienneté dans le logement supérieure à leur ancienneté dans l'usine, contre 36% pour les derniers embauchés. Par contre, il y a une bonne partie des premiers embauchés qui ont changé de logement après leur embauche, qui ont donc dû changer plusieurs fois de logement.

6 - Le lieu d'habitat actuel.

41% du personnel de l'usine de Dunkerque est logé à Petite Synthe ou à Grande Synthe. 25% du personnel vit en dehors de l'agglomération. Dans le cas des Synthes les proportions s'accroissent avec la qualification à l'exception des chefs d'atelier et des ingénieurs qui sont logés à Dunkerque ou dans l'agglomération. Ce sont les manoeuvres et O.S. qui sont les plus nombreux à habiter en dehors de l'agglomération (38%). C'est la fabrication qui est à la fois la plus logée aux Synthes et hors agglomération.

7 - L'adaptation à la localité

Les 2/3 des émigrés se sont bien adaptés. L'adaptation a été assez difficile pour les plus qualifiés: P.2 - P.3 C.O.P. techniciens et chefs d'atelier.

La comparaison Denain - Dunkerque semble montrer une meilleure adaptation à Denain. Il faut noter cependant les limites de cette adaptation, nous verrons à propos des perspectives d'avenir régional que les Dunkerquois sont beaucoup plus optimistes à ce sujet.

8 - Le temps de trajet

Denain est avantage de ce point de vue.

A Dunkerque ce sont les moins qualifiés qui sont les plus désavantagés : O.S. P.1 & employés.

E - Les caractéristiques de salaire, nombre, durée...

a - Le salaire mensuel net.

I - 66 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Moins de 800 Frs	16	35	56
800 à 899 Frs	20	30	24
900 à 999 Frs	22	23	10
1000 Frs & plus	42	12	10
T.	100	100	100
Salaires moyen (1)	1090 Frs	896 Frs	822 Frs

(1) Les moyennes de salaire et de revenu doivent être considérées comme indicatives et non pas comme absolument valables. Les salaires ont été regroupés en tranches. Pour les tranches intermédiaires on a multiplié les effectifs par la valeur centrale de chaque tranche. Pour les tranches extrêmes le choix a une plus grande part d'arbitraire. D'autre part nous nous sommes plus intéressés aux écarts relatifs qu'aux valeurs absolues.

I - 67 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	PL	I2 P3	GOP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Moins de - 800 F	16	50	9	3	-	13	-	-	-	-	4
800 à 899 F	20	33	34	10	6	20	-	-	-	-	11
900 à 999 F	22	16	41	30	12	18	10	-	-	-	22
1000 à 1199 F	22	1	16	49	35	41	28	7	-	-	30
1200 à 1499 F	10	-	-	8	47	8	39	29	-	-	7
1500 à 1999 F	6	-	-	-	-	-	23	53	33	6	15
2000 à 2499 F	2	-	-	-	-	-	-	11	53	22	7
2500 & plus	2	-	-	-	-	-	-	-	13	72	4
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Moyenne	1090F	787F	920F	1040F	1130F	990F	1300F	1600F	2150F	2960F	1280F

I - 63 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	T.
Moins de 800F	29	22	6	23	16
800 à 899 F	17	26	14	23	20
900 à 999 F	9	23	26	13	22
1000 à 1199 F	17	17	28	20	22
1200 à 1499 F	14	5	14	8	10
1500 à 1999 F	6	4	8	8	6
2000 à 2499 F	1	1	3	2	2
2500 & plus	7	2	1	2	2
T.	100	100	100	100	100
MOYENNE	1080 F	992 F	1147 F	1091 F	1090 F

b - Le revenu mensuel pondéré par tête vivant au foyer (1)

I - 69 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Moins de 300 F	5	10	15
300 à 399 F	20	32	41
400 à 499 F	23	20	27
500 à 599 F	17	20	7
600 F & plus	35	18	10
T.	100	100	100
MOYENNE	573 F	476 F	420 F

(1) Il s'agit du revenu mensuel qui rentre au foyer divisé par un nombre calculé comme suit :

- Le premier adulte est compté = 1

- Un adulte supplémentaire = 0,7

- Un enfant est égal à = 0,5

Pour un couple avec deux enfants on a donc divisé le revenu par

$$1 + 0,7 + (0,5 \times 2) = 2,7$$

I - 70 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	GM	GA	GS	DF
Moins de 300 F	5	14	6	-	-	3	-	-	-	-	-
300 à 399 F	20	31	33	21	6	10	5	-	-	-	18
400 à 499 F	23	24	25	38	23	15	15	11	-	-	21
500 à 599 F	17	14	11	21	29	28	15	16	7	-	21
600 à 699 F	10	2	8	6	23	13	18	31	20	-	21
700 à 799 F	11	5	6	6	12	21	23	22	13	12	4
800 à 999 F	7	7	9	1	-	5	5	13	33	12	7
1000F & plus	7	2	1	7	6	5	18	7	27	76	7
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MOYENNE	573F	475F	499F	537F	600F	612F	723F	751F	887F	1112F	593F

I - 71 - PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
Moins de 300 F	-	7	2	13	5
300 à 399 F	11	32	13	21	20
400 à 499 F	16	21	30	13	23
500 à 599 F	27	18	15	11	17
600 à 699 F	11	5	11	17	10
700 à 799 F	17	9	11	8	11
800 à 999 F	-	6	8	9	7
1000 F & plus	17	2	9	8	7
T.	100	100	100	100	100
MOYENNE	669 F	505 F	622 F	579 F	573 F

I - 72 LE REVENU PAR LA SITUATION FAMILIALE

	CELIBATAIRES	MARIES SANS ENFANT	ONT 1 OU 2 ENFANTS	3 OU 4 ENFANTS	5 & PLUS	ENSEMBLE
Moins de 300 F	-	2	3	10	14	5
De 300 à 399 F	5	-	13	42	45	20
De 400 à 499 F	7	9	29	26	22	23
De 500 à 599 F	12	19	23	10	5	17
De 600 à 699 F	7	12	14	3	3	10
De 700 à 799 F	15	31	9	4	7	11
De 800 à 999 F	44	-	3	3	-	7
1000 F & plus	9	27	6	2	3	7
T.	100	100	100	100	100	100
MOYENNE	781 F	782 F	566 F	446 F	436 F	573 F

o - Les horaires de travail

1. DENAIN - DUNKERQUE

I - 73

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Feux continus	31	2	20
3 x 8	35	95	78
2 x 8	5	-	2
Jour	29	2	-
T.	100	100	100

I - 74 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

	T.	M. OS	P1	P2 P3	GOP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Feux continus	31	30	42	44	41	8	5	32	-	-	39
3 x 8	35	50	44	43	35	18	2	26	-	-	18
2 x 8	5	4	5	11	12	-	2	4	-	-	4
Jour	29	15	9	1	12	74	90	38	100	100	39
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 75 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
Feux continus	7	19	49	11	31
3 x 8	6	72	15	29	35
2 x 8	-	2	9	6	5
Jour	87	7	27	54	29
T.	100	100	100	100	100

d - La durée du travail hebdomadaire

I - 76 DEMAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DEMAIN
Moins de 48 heures	6	-	-
48 heures	65	69	71
49 à 52 heures	18	15	17
Plus de 52 heures	11	15	12
T.	100	100	100

I - 77 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	PL	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Moins de 48 heures	6	1	1	2	-	28	20	4	-	-	21
48 heures	65	73	73	69	53	55	60	64	20	26	43
49 à 52 heures	18	13	16	21	35	6	17	23	40	42	25
Plus de 52 heures	11	12	10	8	12	11	3	9	40	32	11
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - 78 PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
Moins de 48 heures	55	2	1	-	6
48 heures	34	61	74	68	65
48 à 52 heures	8	25	15	18	18
Plus de 52 heures	3	12	10	14	11
T.	100	100	100	100	100

e - Les promotions obtenues

I - 79 DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
N'ont pas eu de promotion	35	32	17
Sont montés d'une catégorie	40	49	32
Sont montés de plus d'une catégorie	21	19	41
Sont passés d'horaires à mensuels	4	-	10
T.	100	100	100

I - 80 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	T.	M. OS	PI	I2 P3	COP	E.	T.	GM	CA	CS	DP
N'ont pas eu de promotions	35	58	50	21	12	36	10	4	7	39	43
Sont montés d'une catégorie	40	32	34	55	35	43	53	30	36	28	28
Sont montés de deux catégories	14	10	10	20	35	13	13	15	21	28	28
Sont montés de 3 caté- gories ou plus	6	-	6	4	18	-	10	21	36	5	-
Sont passés d'horaires à mensuels	4	-	-	-	-	8	13	30	-	-	-
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I - SI PAR TYPE D'ACTIVITE

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
N'ont pas eu de promotion	27	42	31	40	35
Sont montés d'une catégorie	41	37	41	43	40
Sont montés de deux catégories	20	16	14	8	14
Sont montés de 3 catégories ou plus	7	4	8	6	6
Sont passés d'horaires à mensuels	5	1	6	3	4
T.	100	100	100	100	100

I - 82 LES PROMOTIONS OBTENUES EN FONCTION DE L'ANCIENNETE
DANS L'USINE.

	EMBAUCHES AVANT 1963	EMBAUCHES EN 1963	EMBAUCHES APRES 1963	ENSEMBLE
N'ont pas eu de promotion	25	27	53	35
Sont montés d'une catégorie	44	44	32	40
Sont montés de deux catégories	16	17	10	14
Sont montés de trois catégories ou plus	9	6	4	6
Sont passés d' horaires à mensuels	6	5	1	4
T.	100	100	100	100

REMARQUES

1 - Le salaire mensuel net

A qualification égale, le salaire mensuel net est plus élevé à Dunkerque qu'à Denain. La différence sur les moyennes est de 70 Frs.

Le salaire moyen de l'usine toutes catégories comprises, est de 1090 Frs par mois. L'éventail moyen est de 1 à 3,75. Le salaire dépend de la qualification, c'est l'entretien qui a le salaire moyen le plus élevé et c'est la fabrication qui a le plus bas.

2 - Le revenu mensuel pondéré par tête vivant au foyer.

La différence entre Denain et Dunkerque est encore plus accentuée pour le revenu que pour le salaire étant donné qu'il y a moins de célibataires et plus de familles nombreuses à Denain.

Pour l'usine de Dunkerque les écarts de revenu sont moins accentués que les écarts de salaire, car il y a une proportion importante de célibataires ou de mariés sans enfant parmi les O.S. et parmi les employés. Par contre, par type d'activité, le revenu accentue l'avantage des administratifs par rapport aux autres et accentue également le désavantage de la fabrication.

Ces phénomènes sont mis en évidence dans les tableaux suivants où l'on a pris comme base 100 pour le salaire, le groupe ayant le salaire le plus bas, et comme base 100 pour le revenu, le groupe ayant le revenu le plus bas.

COMPARAISON DES ECARTS DE SALAIRE ET DE REVENU

I - 83 COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE (DENAIN = 100)

	SALAIRE	REVENU
T.A.B. de Denain	100	100
T.A.B. de Dunkerque	109	113

I - 84 COMPARAISON DES ECARTS ENTRE CATEGORIES PROFESSIONNELLES

(M. & O.S. = 100)

	SALAIRE	REVENU
M. & O.S.	100	100
P.1	117	105
P.2 - P.3	132	113
C.O.P.	150	126
Employés	126	129
Techniciens	165	152
Contremaîtres	203	158
Chefs d'atelier	273	187
Cadres supérieurs	376	234
ENSEMBLE	138	121
Délégués du personnel	163	125

I - 85 LES ECARTS ENTRE TYPE D'ACTIVITE (Fabrication = 100)

	SALAIRE	REVENU
Fabrication	100	100
Administratifs	109	132
Entretien	116	123
Divers	110	115
ENSEMBLE	110	114

3 - Les horaires de travail.

La quasi totalité du personnel du train à bandes de Dunkerque est en 3 x 8 contre seulement les 3/4 à Denain.

A Dunkerque, les chefs d'atelier et les ingénieurs, ainsi qu'une bonne partie des mensuels sans commandement sont en horaires de jour. Par contre les contremaîtres sont défavorisés par rapport à ces derniers bien que proportionnellement ils suivent moins les horaires d'équipe que les ouvriers. D'autre part les ouvriers professionnels sont plus en feux continus que les O.S. Enfin 15% des O.S. sont en horaires de jour contre seulement 1% des P.2 - P.3. Par type d'activité, l'entretien suit plus les feux continus que la fabrication, mais également l'horaire de jour. Les 3/4 du personnel de fabrication sont en 3 x 8.

4 - La durée du travail.

Il n'y a pas de différence sensible entre Denain & Dunkerque.

Ce sont surtout les mensuels sans commandement et les administratifs qui ont un horaire hebdomadaire moyen inférieur à 48 heures. La durée excédant 48 heures est particulièrement fréquente chez les chefs d'atelier et les cadres supérieurs, et plus en fabrication qu'à l'entretien.

5 - Les promotions

Les différences entre Denain & Dunkerque n'ont pas beaucoup de sens vu la plus grande ancienneté du personnel de Denain.

A Dunkerque ce sont les manoeuvres et O.S. et les P.1 qui ont eu le moins de promotions. Les P.2 - P.3 et les techniciens sont en moyenne montés d'une catégorie. Les plus belles promotions ont été celles des contremaîtres, des chefs d'atelier et des C.O.P.

C'est en fabrication qu'il y a eu le moins de promotion, les administratifs et l'entretien ont été les plus avantagés.

La répartition des promotions par ancienneté montre qu'il faut distinguer ceux qui ont été embauchés jusqu'en 1963 parmi lesquels seulement 1/4 n'a pas été promu, et ceux qui ont été embauchés depuis (53% n'ont pas encore eu de promotion).

DEUXIEME PARTIE

LA SATISFACTION AU TRAVAIL

CHAPITRE 1

LA SATISFACTION GLOBALE

A - Résultats bruts.

La satisfaction globale est analysée à partir des réponses données à la question suivante :

- Vous personnellement, est-ce que vous êtes satisfait ou non de votre situation actuelle?

Les résultats sont données en pourcentages successivement pour l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque à l'exclusion des délégués du personnel, l'échantillon du train à bandes de Dunkerque et enfin l'échantillon du train à bandes de Denain.

2 - OI

	ECHANTILLON DE DK	TAB DE DK	TAB DE DENAIN
Plutôt satisfaits	53	59	39
Ni satisfaits, ni insatisfaits	21	12	24
Plutôt insatisfaits	26	29	37
T.	100	100	100

On voit que plus de la moitié de la population de l'usine de Dunkerque se déclare satisfaite. D'autre part, la comparaison des deux trains à bandes montre que le niveau de satisfaction est nettement plus élevé à Dunkerque.

Pour la suite de l'analyse, il nous semble plus simple de dichotomiser la variable satisfaction. Pour se faire, nous répartirons les "ni satisfaits, ni insatisfaits" à égalité entre les "plutôt satisfaits" et les "plutôt insatisfaits".

Les pourcentages seront donnés sur le total des réponses, les non-réponses étant éliminées.

Ainsi nous obtenons :

2 - 02

Echantillon de Dunkerque	63% de satisfaits
Train à bandes de Dunkerque	65% " "
Train à bandes de Denain	51% " "

Le complément à 100 constitue le score d'insatisfaits.

Par catégorie professionnelle pour l'échantillon de Dunkerque

les pourcentages de satisfaits sont :

2 - 03

Manoeuvres et ouvriers spécialisés	64% de satisfaits
O.P.1	68% " "
B.P.2 et O.P.3	59% " "
C.O.P. (chefs ouvriers)	71% " "
Mensuels ayant un coefficient inférieur à 209 (employés et petits techniciens)	50% " "
Mensuels sans commandement ayant un coefficient égal ou supérieur à 209 (techniciens et assimilés)	51% " "
Agents de maîtrise jusqu'à 290 compris (contremaitres et assimilés).	82% " "
Chefs d'atelier et assimilés	87% " "
Cadres supérieurs (ingénieurs et assimilés)	78% " "
Ensemble	63% " "
Délégués du personnel	55% " "

La satisfaction croît en gros avec la qualification.

Cependant les mensuels sans commandement ont des scores nettement plus bas que les autres catégories. Les O.P.2 et O.P.3 sont moins satisfaits que les ouvriers moins qualifiés; et les ingénieurs sont moins satisfaits que les agents de maîtrise. Les délégués du personnel ont des scores assez bas, mais on voit que leur insatisfaction est loin d'être systématique.

5712/67/f

Par secteur d'activité les pourcentages de satisfaits sont :

2 - 04

Services administratifs	57% de satisfaits
Fabrication	65% " "
Entretien	64% " "
Divers (mouvement et métallurgie)	59% " "

Les écarts entre services sont assez importants, mais les différences tiennent moins aux types d'activité qu'aux secteurs d'activité.

Par service, le score le plus bas est de 44% de satisfaits, le score le plus élevé est de 75%.

Les différences sont moins nettes entre entretien et fabrication que par exemple entre l'acierie et l'entretien des secteurs acierie d'une part, et les laminoirs et l'entretien des laminoirs d'autre part.

B - RELATION ENTRE LA SATISFACTION GLOBALE ET D'AUTRES VARIABLES.

Dans ce chapitre on a cherché à analyser les relations entre la variable satisfaction globale et d'autre part, des variables de situation, des variables de relations professionnelles et enfin des variables de perspectives d'avenir. Pour la commodité de l'analyse, nous donnons pour 100 personnes répondant à une donnée, le nombre de personnes qui se déclarent plutôt satisfaites de leur situation actuelle.

Il est entendu que les gens qui se sont déclarés ni satisfaits, ni insatisfaits, ont été répartis pour moitié avec les satisfaits et pour moitié avec les insatisfaits. Le chiffre que nous donnons pour chaque valeur de chaque variable constitue le pourcentage de satisfaits, le complément à 100 constituant le pourcentage d'insatisfaits.

Tous ces chiffres sont calculés sur l'échantillon de Dunkerque, à l'exclusion des délégués du personnel.

I - RELATION ENTRE LA SATISFACTION GLOBALE ET LES VARIABLES DE SITUATION

a) Relation entre la satisfaction et le sentiment de vivre plus facilement maintenant qu'avant d'être dans l'usine.

Sur 100 personnes qui déclarent :

- Vivre plus facilement maintenant, sont satisfaites :	77%
- Vivre comme avant	" " 55%
- Vivre plus difficilement qu'avant	" " 41%

b) Relation avec l'origine professionnelle.

- Débutants	61% de satisfaits	
- Avaient déjà travaillé en usine	62% " "	
- N'étaient pas en usine	65% " "	
- Artisanat	55% " "	
<hr/>		
- Agriculture	86% " "	- Mines 55% de satisfaits
- Sidérurgie	63% " "	
- Usinor	78% " "	
- Bâtiment	67% " "	
- Marine et ports	65% " "	
- Armée - Police	62% " "	
- Tertiaire privé	63% " "	
- Constructions navales	48% " "	
- Textiles	44% " "	
- Secteur public et nationalisé (sauf armée et mines)	42% " "	

5712/67/f

C) Relation avec la mobilité géographique

- Ont changé de logement 65% de satisfaits
- N'ont pas changé de logement 62% " "

D) Relations avec l'adaptation socio-géographique

- Se sont bien adaptés à leur nouvelle localité 70% de satisfaits
- Ont eu des difficultés au départ 66% " "
- Se sont mal adaptés 46% " "

E) Relation avec le mode d'obtention du logement

- Ont eu leur logement par l'intermédiaire de l'usine 69% de satisfaits
- L'ont eu autrement 59% " "

F) Relation avec l'âge

- Moins de 25 ans 58% de satisfaits
- De 25 à 29 ans 52% " "
- De 30 à 34 ans 62% " "
- De 35 à 39 ans 71% " "
- De 40 à 49 ans 73% " "
- 50 ans et plus 77% " "

G) Relation avec la situation de famille.

- Célibataires	64%	de satisfaits
- Mariés sans enfant	45%	" "
- Ont 1 ou 2 enfants	64%	" "
- Ont 3 ou 4 enfants	68%	" "
- Ont 5 enfants ou plus	70%	" "

H) Relation avec le revenu par tête vivant au foyer.

- Moins de 300 F par tête	55%	de satisfaits
- De 300 à 399 F	64%	" "
- De 400 à 499 F	66%	" "
- De 500 à 599 F	59%	" "
- De 600 à 699 F	71%	" "
- De 700 à 799 F	62%	" "
- De 800 à 999 F	76%	" "
- 1000 F et plus	55%	" "

I) Relation avec la pression des besoins.

- Voudraient gagner plus même en faisant des heures supplémentaires	61%	de satisfaits
- Préféreraient avoir le même salaire et plus de temps à eux	64%	" "

J) Relation avec l'ancienneté

- Embauchés entre 1959 et 1962 67% de satisfaits
- Embauchés en 1963 63% " "
- Embauchés entre 1964 et 1967 60% " "

SUR 100 PERSONNES EMBAUCHÉES	REVIENDRAIENT ENCORE DANS L'USINE SI C'ÉTAIT À REFAIRE
- Entre 1959 et 1962	71%
- En 1963	72%
- Entre 1963 et 1967	59%

K) Relation avec les promotions obtenues

- N'ont pas eu de promotion 57% de satisfaits
- Sont montés d'une catégorie 67% " "
- Sont montés de deux catégories 68% " "
- Sont montés de trois catégories 65% " "
- Sont passés d'horaires à mensuels 67% " "

L) Relation avec la durée du travail hebdomadaire

- Font moins de 48 heures 56% de satisfaits
- Font 48 heures 62% " "
- Entre 49 et 52 heures 69% " "
- Plus de 52 heures 71% " "

5712/67/p

REMARQUES

L'influence des variables de situation sur la satisfaction globale peut être résumée comme suit :

1 - Le fait d'avoir amélioré sa situation socio-économique.

Plus on a le sentiment de vivre mieux maintenant qu'avant plus on est satisfait.

2 - L'origine professionnelle.

Il n'y a pas de différence nette en fonction du fait d'avoir déjà travaillé en usine ou non. Par contre les différences en fonction de la branche d'activité sont frappantes. Le petit nombre de personnes d'origine agricole est particulièrement satisfait. De même le personnel en provenance d'autres usines de la Société Usinor, qui a probablement trouvé là, l'occasion d'avoir une promotion. Par contre, sont particulièrement insatisfaits : les travailleurs en provenance des constructions et des réparations navales, du textile et du secteur public et nationalisé.

3 - La mobilité géographique.

Le fait d'avoir changé de logement est un bon indicateur de mobilité dans la mesure où l'on sait que la grande majorité de ceux qui ont déménagé sont des gens qui n'étaient pas originaires de l'agglomération. Or, on constate qu'il y a à peu près autant de satisfaits parmi ceux qui ont déménagé que parmi les autres.

4 - L'adaptation au nouveau milieu d'habitation.

On peut constater que l'adaptation au milieu pour ceux qui sont venus de l'extérieur, offre une bonne liaison avec la satisfaction globale. Les travailleurs mal adaptés à un milieu d'habitat nouveau sont particulièrement insatisfaits.

5 - Le logement.

Contrairement à ce que l'on attendait, après avoir pris connaissance de l'importance de ce problème dans l'usine, les personnes logées par l'intermédiaire de l'usine (essentiellement aux Nouvelles Synthés) sont plus satisfaites que les autres.

6 - L'âge

La satisfaction croît avec l'âge. Mais la plus grande proportion d'insatisfaits se situe non pas chez les moins de 25 ans, mais dans le groupe des 25 à 29 ans. On sait que ce groupe est constitué pour une grande part par les catégories les plus insatisfaites mensuels sans commandement et ouvriers très qualifiés. Il est probable que ces deux variables - âge et qualification - aillent dans le sens d'un renforcement de l'insatisfaction.

7 - La situation de famille.

Cette variable va dans le même sens que l'âge, et c'est ce qui lui rend son côté paradoxal. Plus on a d'enfants et plus on est satisfait. Mais la coupure est encore plus nette qu'avec l'âge.

Alors que les célibataires sont moyennement satisfaits, les mariés sans enfant sont particulièrement insatisfaits. Là encore il s'agit surtout des mensuels sans commandement et des ouvriers très qualifiés.

8 - Le revenu.

La satisfaction croît avec le revenu, mais la courbe est loin d'être régulière. En particulier, les plus grandes proportions d'insatisfaction se situent dans les deux groupes extrêmes.

9 - L'ancienneté.

La satisfaction a tendance à croître avec l'ancienneté. Les plus anciens sont les plus satisfaits.

10 - La promotion.

Cette variable sépare deux groupes : ceux qui ont eu des promotions et ceux qui n'ont pas changé de catégorie depuis leur embauche. Mais ceux qui ont eu de grosses promotions ne sont pas plus satisfaits que ceux qui sont seulement montés d'une catégorie.

11 - La durée du travail.

Paradoxalement, la satisfaction croît avec la durée du travail. Cela vient en partie du fait que le groupe des moins de 48 heures est surtout constitué des administratifs. Mais la régularité de la courbe laisse à penser qu'il y a une bonne liaison entre la durée du travail et la satisfaction globale. Plus on fait d'heures, plus on est satisfait globalement. Ceci est peut être lié à la rétribution des heures supplémentaires.

2 - RELATION ENTRE LA SATISFACTION GLOBALE ET D'AUTRES INDICATEURS DE SATISFACTION.

a) Relation avec l'attachement à l'usine.

- | | |
|--|-------------------|
| - Si c'était à refaire, reviendraient sans réserve | 73% de satisfaits |
| - Reviendraient, mais avec des réserves | 46% " " |
| - Ne reviendraient pas | 38% " " |

b) Relation avec la perception du progrès socio-économique.

- | | |
|--|-------------------|
| - On vit mieux à l'heure actuelle qu'autrefois | 66% de satisfaits |
| - C'est pareil ou pire | 54% " " |

c) Relation avec le souhait de voir son fils venir dans l'usine.

- | | |
|-----|-------------------|
| OUI | 73% de satisfaits |
| NON | 52% " " |

d) Relation avec le sentiment d'aliénation au travail.

- | | |
|--|-------------------|
| - Déclarent utiliser leurs capacités dans le travail | 76% de satisfaits |
| - N'utilisent pas toutes leurs capacités dans le travail | 57% " " |

REMARQUES

On voit que la satisfaction globale offre de bonnes liaisons avec ces autres indicateurs de satisfaction. Notamment le fait de se considérer comme sous-employé semble être relativement important pour provoquer l'insatisfaction.

3 - RELATION ENTRE LA SATISFACTION GLOBALE ET LES PERSPECTIVES
D'AVENIR.

a) Relation avec le projet de rester dans l'usine.

- Veulent rester parce qu'ils sont satisfaits ou optimistes	83%	de satisfaits
- Restent par obligation	51%	" "
- Resteront seulement s'ils obtiennent une amélioration	44%	" "
- Comptent partir	33%	" "

b) Relation avec le niveau d'aspiration

- N'espèrent plus monter	72%	de satisfaits
- Espèrent monter d'une catégorie	69%	" "
- Espèrent monter de deux catégories	58%	" "
- Espèrent monter de 3 catégories	54%	" "
- Espèrent passer d'horaires à mensuels	62%	" "
- Espèrent passer de technicien ou employé à une fonction de commandement	48%	" "

c) Relation avec l'optimisme sur le plan socio-économique.

- Pensent que leurs conditions de vie s'amélioreront	68%	de satisfaits
- Pensent que leurs conditions de vie resteront ce qu'elles sont	54%	" "
- Seront plus mauvaises	58%	" "
- Pensent qu'il y aura une amélioration pour leurs enfants	65%	" "
- Ne le pensent pas	61%	" "

REMARQUES

1 - La satisfaction est largement liée au projet de faire carrière dans l'usine. Cependant on verra dans l'analyse par catégorie professionnelle que cette liaison n'est pas vraie pour tous. Elle est vraie pour les chefs-ouvriers et pour la maîtrise: ils sont satisfaits et veulent rester. Elle est vraie en sens inverse pour les techniciens. Par contre, les cadres supérieurs sont satisfaits, mais n'envisagent pas de lier leur avenir à celui de l'usine.

2 - La satisfaction décroît au fur et à mesure que croît le niveau d'aspiration. Ce fait est logique, puisqu'il est normal que les gens qui veulent monter soient insatisfaits de leur situation actuelle. De plus le niveau d'aspiration décroît avec l'âge et conjugue ses effets avec celui-ci. Les plus jeunes sont à la fois les plus insatisfaits et les plus désireux de s'élever.

4 - RAPPORTS ENTRE LA SATISFACTION GLOBALE ET LES RELATIONS

PROFESSIONNELLES.

a) Relation avec le sentiment d'être dans un secteur où joue la solidarité.

- Il y a une solidarité entre les travailleurs	71%	de satisfaits
- Il y a une solidarité moyenne	62%	" "
- Il n'y a pas de solidarité	56%	" "

b) Relation avec l'ouverture sur les camarades

- Ne parlent pas de leurs problèmes avec leurs camarades	63%	de satisfaits
- Parlent de leurs problèmes mais ne reçoivent pas de conseils	69%	" "
- Reçoivent des conseils d'un militant syndical	61%	" "
- Reçoivent des conseils d'un non militant	61%	" "

c) Relation avec l'appartenance à un syndicat.

- Sont syndiqués	64%	de satisfaits
- Ne sont pas syndiqués	63%	" "
VOTENT C.G.T.	58%	" "
VOTENT C.F.D.T.	60%	" "
VOTENT F.O.	74%	" "
VOTENT C.G.C.	81%	" "

d) Relation avec l'intérêt porté aux syndicats.

- S'intéressent beaucoup aux syndicats	45%	de satisfaits
- S'intéressent assez aux syndicats	65%	" "
- Pas beaucoup	68%	" "
- Pas du tout	67%	" "

e) Relation avec le fait de réclamer.

- N'ont jamais réclamé	77%	de satisfaits
- Ont réclamé depuis plus d'un an	67%	" "
- Ont réclamé depuis moins d'un an	52%	" "
- Ont réclamé depuis moins de 3 mois	53%	" "

- N'ont jamais réclamé collectivement	66%	" "
- Ont déjà réclamé collectivement	56%	" "

f) La satisfaction en fonction des relations professionnelles.

1 - Avec le délégué

- Ne connaissent pas de délégué	84%	de satisfaits
- Connaissent un délégué mais n'ont pas de rapport avec lui	64%	" "
- Connaissent un délégué et ont des rapports avec lui	54%	" "
- N'ont jamais parlé de leur problème avec un délégué	62%	" "
- Quelquefois	58%	" "
- Souvent	66%	" "

2 - Avec le contremaître ou le chef direct.

- N'ont jamais parlé de leurs problèmes avec le chef direct	58%	de satisfaits
- Quelquefois	63%	" "
- Souvent	61%	" "
<hr/>		
- Avec le contremaître on peut discuter et ça sert à quelque chose	74%	" "
- On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose	45%	" "
- On ne peut même pas discuter	52%	" "

3 - Avec le chef d'atelier

- N'ont jamais parlé de leurs problèmes avec le chef d'atelier	62%	" "
- Quelquefois	63%	" "
- Souvent	59%	" "
<hr/>		
- Avec le chef d'atelier on peut discuter et ça sert à quelque chose	75%	" "
- On peut discuter mais ça ne sert pas à grand chose	50%	" "
- On ne peut même pas discuter	55%	" "
- On ne peut même pas le voir	67%	" "

4 - Avec le chef de service

- N'ont jamais parlé de leurs problèmes avec le chef de service	61%	de satisfaits
- Quelqufois	65%	" "
- Souvent	59%	" "
- Avec le chef de service on peut discuter et ça sert à quelque chose	72%	" "
- On peut discuter mais ça ne sert pas à grand chose	45%	" "
- On ne peut pas discuter	61%	" "
- On ne peut même pas le voir	58%	" "

5712/67/f

REMARQUES

1 - La solidarité dans l'équipe.

La solidarité entre travailleurs a un effet positif sur la satisfaction. On est d'autant plus satisfait que l'on a le sentiment d'être solidaire. De même les travailleurs qui se communiquent leurs problèmes sont un peu plus satisfaits. Par contre, le fait de recevoir des conseils tend à faire tomber la satisfaction, à faire devenir les gens plus critiques.

2 - La syndicalisation.

N'a pas d'effet sur la satisfaction. Il y a autant de satisfaits parmi les syndiqués que parmi les non syndiqués.

3 - Le vote.

Permet de séparer d'un côté la C.G.T. et la C.F.D.T. dont les électeurs sont relativement moins satisfaits, et de l'autre F.O. et la C.G.C. qui ont une audience plus grande parmi les satisfaits.

4 - L'intérêt porté aux syndicats.

Seuls ceux qui déclarent s'intéresser beaucoup aux syndicats sont insatisfaits. Par contre il n'y a pas de différence entre ceux qui s'y intéressent assez et ceux qui ne s'y intéressent pas beaucoup.

5 - Le fait de réclamer.

Les personnes qui réclament sont plus insatisfaites que celles qui ne réclament pas ou n'ont pas fait de réclamation récemment. Ce fait est cohérent dans la mesure où il nous amène à penser que les réclamations proviennent des gens insatisfaits. Les gens qui ne réclament pas ne sont pas empêchés ou inhibés, ils sont réellement satisfaits. La différence est moindre pour les réclamations collectives, c'est que dans ce cas ce n'est pas seulement l'insatisfaction qui joue, mais également la pression du groupe.

6 - Rapports avec le délégué.

Le fait de connaître et d'avoir des rapports avec un délégué a un effet négatif sur la satisfaction. On est plus insatisfait quand on connaît un délégué. Cependant le fait de discuter souvent de ses problèmes avec un délégué, a, au contraire, un effet positif. Il y a là un phénomène intéressant. La relation en profondeur au sujet de problème précis a un effet positif. C'est seulement la relation superficielle qui est négative pour la satisfaction.

7 - Rapports avec les chefs.

La relation va dans le même sens aussi bien avec les contre-mâîtres qu'avec les chefs d'atelier et les chefs de service. Les plus satisfaits sont ceux qui ont des relations occasionnelles avec les chefs, sans doute pour des problèmes précis.

Par contre, ceux qui ont des relations suivies avec les chefs d'atelier ou avec les chefs de service, sont plus insatisfaits.

Ceux qui n'ont jamais de contact avec l'encadrement supérieur ne sont pas particulièrement insatisfaits, mais ceux qui n'ont jamais de contact avec le chef direct le sont plus.

A propos de l'efficacité du recours au chef, on constate que personne ne dit des chefs directs qu'on ne peut jamais les voir. Par contre, ceux qui le disent des chefs d'atelier sont satisfaits et ceux qui le disent des ingénieurs sont insatisfaits.

Dans les trois cas, ce sont ceux qui disent que l'on peut discuter et que ça sert à quelque chose qui sont les plus satisfaits. Ce sont ceux qui disent que l'on peut discuter, mais que cela ne sert pas à grand chose qui sont les plus insatisfaits.

A la limite, on pourrait dire, à l'encadrement que s'il souhaite satisfaire les travailleurs le mieux est de discuter avec eux pour leur donner satisfaction, en second de ne pas les voir ou ne pas discuter; mais à cet égard, la plus mauvaise solution est de discuter pour rien.

La morale serait :

Il vaut mieux ne pas discuter que de discuter pour rien.

CHAPITRE 2

LA SATISFACTION DETAILLEE

Nous entendons par satisfaction détaillée, les réponses données à la question suivante :

"Je vais vous citer un certain nombre d'aspects du travail. Pour chacun d'eux pouvez vous me dire si vous êtes plutôt satisfait, plutôt insatisfait, ou entre les deux"?

Il s'agissait d'apprécier la satisfaction à l'égard des principaux problèmes qui se posent à un travailleur.

Nous donnerons d'abord les résultats pour les trois types de variable que nous avons retenus :

- 1) L'ensemble de la population interviewée à Dunkerque à l'exclusion des délégués, le T.A.B. de Dunkerque, le T.A.B. de Denain.
- 2) Les catégories professionnelles et les délégués de Dunkerque.
- 3) Le type d'activité à Dunkerque.

Les résultats sont donnés en pourcentage.

Nous ferons ensuite les commentaires qu'appellent ces tableaux en recherchant les liaisons qui peuvent exister entre les différents problèmes posés par cette question.

A - LES TABLEAUX DE SATISFACTION.

2 - 20 - LES SATISFACTIONS DANS L'USINE DE DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE DUNKERQUE			
	PLUTOT SATIS- FAITS	PLUTOT INSA TISFAITS	ENTRE LES DEUX	NSP OU NON CONCERNE
Le montant du salaire	26	49	25	-
Le système de salaire, les études de poste	18	47	9	26
L'intérêt du travail	74	14	12	-
Les conditions matérielles de travail, l'hygiène, la sécurité	65	21	12	2
L'effort, la fatigue, les cadences de travail	62	19	18	1
L'initiative et la responsabilité dans le travail	66	24	9	1
L'indépendance, la liberté dans le travail	69	18	12	1
La façon dont est organisé le travail	54	25	19	2
Les camarades (ou les collègues de travail)	85	4	10	1
Les contremaîtres, les agents de maîtrise	67	11	15	7
Les ingénieurs, les cadres, les chefs de service	45	14	13	28
La direction, le service du personnel	33	10	6	51

2 - 20 - (suite)

	ECHANTILLON DE DUNKERQUE			
	PLUTOT SATIS FAITS	PLUTOT INSA TISFAITS	ENTRE LES DEUX	NSP OU NON CONCERNE
Les horaires de travail	62	26	9	3
La durée du travail	74	14	11	1
Le temps de trajet pour venir de chez soi au travail	71	23	5	1
Le logement.				
a) montant du loyer	47	36	5	12
b) qualité du logement	59	31	8	2
Les possibilités de promotion	25	54	14	7
Les possibilités de formation et de perfectionnement	39	39	11	11
Les syndicats, les délégués du personnel, le comité d'é- tablissement	47	25	13	15
L'information sur l'usine	75	13	9	3
La sécurité de l'emploi ou la garantie de garder son tra- vail.	80	8	9	3

5712/67/P

2 - 21 COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

%

	T.A.B. DE DUNKERQUE				T.A.B. DE DENAIN			
	PLUTOT SATIS FAITS	PLUTOT INSA TIS FAITS	ENTRE LES DEUX	NSP OU NON CON CERNE	PLUTOT SATIS FAITS	PLUTOT INSA TIS FAITS	ENTRE LES DEUX	NSP OU NON CON CERNE.
Le montant du salaire	17	63	20	-	7	76	17	-
- Les études de poste	17	71	2	10	24	32	5	39
- l'intérêt du travail	71	12	15	2	75	15	10	-
- Les conditions matérielles de travail	66	19	15	-	34	46	17	3
- L'effort, la fatigue	66	17	17	-	44	51	5	-
- L'initiative et la responsabilité	68	24	8	-	83	15	2	-
- L'indépendance, la liberté	73	17	7	3	66	17	15	2
- L'organisation du travail	66	15	17	2	78	20	2	-
- Les camarades de travail	78	10	12	-	90	3	7	-
- Les agents de maîtrise	80	5	15	-	80	7	12	-
- Les chefs de services, les C.S.	34	10	7	49	44	24	17	15
- La direction, le service du personnel	22	10	15	53	46	15	7	32
- Les horaires de travail	76	12	10	2	54	32	14	-
- La durée du travail	80	10	7	3	61	37	2	-
- Le temps de trajet	66	29	5	-	76	19	5	-
- Le montant du loyer	37	44	5	14	34	34	7	25
- La qualité du logement	42	46	7	5	73	24	3	-
- Les possibilités de promotion	41	39	10	10	12	83	5	-
- Les possibilités de formation	54	24	17	5	34	49	12	5
- Les syndicats, les D.P. le C.E.	37	34	10	19	76	10	10	4
- L'information sur l'usine	85	5	10	-	71	27	2	-
- La sécurité de l'empl.	80	10	5	5	34	56	7	3

L'interprétation de ce tableau sera plus facile si nous admettons la variable satisfaction comme il a été dit au paragraphe précédent. Mais cette méthode a l'inconvénient de faire disparaître les non-réponses. Il faut donc déjà remarquer la fréquence importante des non-réponses pour les items.

- Système de salaire .
- Ingénieurs, chefs de service
- Direction

Pour le système de salaire, la fréquence des non-réponses est particulièrement importante à Denain. C'est que la "job évaluation" y est moins connue qu'à Dunkerque où un effort a été fait pour faire connaître le système au personnel. Il semble qu'à Denain, les études de poste aient été faites plus de l'extérieur.

Pour les ingénieurs, et la direction, la fréquence des non-réponses est nettement plus forte à Dunkerque qu'à Denain. A Denain, l'usine est plus ancienne, les ouvriers connaissent mieux les cadres, la distance sociale est sans doute moindre qu'à Dunkerque.

Il faut dire qu'en ce qui concerne les relations avec les chefs et avec les syndicalistes, les différences sont difficilement interprétables dans la mesure où il est malaisé de faire part de ce qui revient au fait d'être dans une usine nouvelle, et de ce qui revient au fait d'être ancien et de se mieux connaître.

En répartissant les "entre les deux" à égalité sur les "satisfaits" et les "insatisfaits" et en éliminant les non-réponses, on obtient les pourcentages de satisfaits. Il faut reconnaître que ce procédé a l'inconvénient d'entraîner une perte d'information dans la mesure où il est quelque peu arbitraire. Mais, il a l'avantage de faciliter les comparaisons. Si donc les chiffres que l'on va lire ne représentent pas exactement la réalité, en revanche, les différences entre les groupes considérés gardent toute leur valeur. En fin de compte, les chiffres absolus nous semblent moins intéressants que les écarts relatifs.

2 - 22 POURCENTAGES DE SATISFAITS DANS LES TROIS ECHANTILLONS

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
- Les camarades de travail	91	84	94
- La sécurité de l'emploi	87	87	39
- L'information sur l'usine	82	90	72
- La durée du travail	81	86	62
- L'intérêt du travail	80	80	81
- Les contremaîtres, la maîtrise	80	88	87
- L'indépendance, la liberté	76	77	75
- Le temps de trajet	74	68	73
- La direction	74 (1)	63 (1)	73 (1)
- Les conditions de travail	72	73	44
- Les ingénieurs, les chefs de service	72 (1)	74 (1)	62
- L'effort, la fatigue	71	74	46
- L'initiative, la responsabilité	71	72	84
- Les horaires de travail	68	82	61
- L'organisation du travail	65	76	79
- La qualité du logement	64	47	74
- Les syndicats, les délégués, le C.E.	63	52	85
- Le montant du loyer	56	46	50
- Les possibilités de formation	50	65	42
- Le montant du salaire	39	27	17
- Les possibilités de promotion	34	51	15
- Le système de salaire, les études de poste	31 (1)	19	44 (1)

(1) - Dans ces cas, les pourcentages sont forcés, vu le nombre élevé des non-réponses.

5712/67/f

2 - 23 POURCENTAGES DE SATISFAITS PAR ITEM ET PAR CATEGORIE

PROFESSIONNELLE

(x) Items pour lesquels le nombre de non-réponses est élevé et pour lesquels les scores sont donc forcés.

	T.	M. OS	FI	P2 P3	GOP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Les camarades de travail....	91	92	89	91	91	89	91	95	89	92	89
La sécurité de l'emploi...	87	89	87	84	91	80	85	90	93	92	57
L'information sur l'usine...	82	82	84	84	94	82	78	77	93	39	79
La durée du travail.....	81	84	84	78	85	79	77	77	57	58	59
L'intérêt du travail.....	80	77	80	77	85	79	81	88	93	87	79
Les contre-maitres, la maîtrise.....	80	84	79	73	91	68	75	94	92	94	57
L'indépendance la liberté....	76	73	80	73	85	82	70	72	80	79	72
Le temps de trajet.....	74	68	68	70	91	74	92	86	83	86	84
La direction..	74	81	82	73	78	57	66	68	64	65	54
(x)											
Les conditions de travail....	72	69	68	68	72	82	83	75	79	82	64
Les ingénieurs les chefs de service (x)...	72	79	73	62	75	62	71	71	77	77	61
L'initiative, la responsabilité.....	71	75	73	71	85	58	61	76	90	74	73
L'effort, la fatigue.....	71	69	71	67	79	80	77	73	67	58	48
Les horaires de travail....	68	80	70	58	68	58	68	62	79	73	68
L'organisation du travail....	65	75	67	58	59	69	45	73	77	61	54
La qualité du logement.....	64	77	63	55	62	72	55	48	70	82	54
Les syndicats, les DP, le CE.	63	64	59	71	67	54	68	59	54	65	67
Le montant du loyer.....	56	70	45	45	41	70	63	40	58	80	50
Les possibilités de formation..	50	41	53	50	72	54	47	55	46	59	33
Le montant du salaire.....	39	27	41	29	50	32	56	60	67	63	29
Possibilités de promotion..	34	36	36	22	59	22	37	57	39	46	29
Système de salaire études de poste. (x)	31	40	28	27	8	40	25	24	35	46	21

2 - 24 LA SATISFACTION DETAILLEE PAR TYPE D'ACTIVITE.

	ENSEMBLE	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
Les camarades	91	87	89	93	90
La sécurité de l'emploi	87	89	89	84	89
L'information	82	77	83	84	74
La durée du travail	81	87	80	79	82
L'intérêt du travail	80	86	86	75	79
La maîtrise	80	68	84	80	74
L'indépendance, la liberté	76	80	71	79	74
Le temps de trajet	74	94	70	72	80
La direction	74	81	67	72	82
Les conditions de travail	72	78	70	69	85
Les ingénieurs, les chefs de service	72	69	78	67	73
L'effort, la fatigue	71	79	67	72	75
L'initiative, la responsabi- lité	71	66	70	73	74
Les horaires de travail	68	66	75	62	76
L'organisation du travail	65	56	75	59	69
La qualité du logement	64	81	61	63	65
Les syndicats, les D.P., le C.E.	63	64	55	68	68
Le montant du loyer	56	68	48	58	59
Les possibilités de formation	50	55	48	53	41
Le montant du salaire	39	39	32	44	39
Les possibilités de promotion	34	37	41	31	26
Le système de salaire	31	30	32	29	31

5712/67/1

Avant de chercher à donner une explication d'ensemble à ces tableaux, il nous semble intéressant de rechercher les relations existant entre la satisfaction à un problème et la satisfaction de la population étudiée eu égard à ce problème:

- Par exemple la relation entre le salaire que l'on perçoit et la satisfaction à l'égard du salaire.

B) RELATIONS ENTRE LA SATISFACTION DETAILLEE ET LES VARIABLES DE SITUATIONS CORRESPONDANTES.

1) Le salaire.

POUR 100 PERSONNES QUI GAGNENT PAR MOIS :	SONT SATISFAITES DU SALAIRE
- Moins de 800 F	25%
- 800 à 899 F	28%
- 900 à 999 F	36%
- 1000 à 1199F	40%
- 1200 à 1499F	49%
- 1500 à 1999F	67%
- 2000 à 2499F	76%
- 2500 ou plus	53%

2) Le logement.

a) Satisfaction à l'égard du loyer en fonction du mode d'obtention du logement.

SUR 100 PERSONNES AYANT OBTENU LEUR LOGEMENT.	SONT SATISFAITES DU MONTANT DU LOYER.
Par l'intermédiaire d'Usinor	17
Autrement	77

b) Satisfaction à l'égard de la qualité du logement en fonction du mode d'obtention du logement.

SUR 100 PERSONNES AYANT OBTENU LEUR LOGEMENT.	SONT SATISFAITES DE LA QUALITE DE LEUR LOGEMENT.
Par l'intermédiaire d'Usinor	32
Autrement	80

c) Relation entre le sentiment d'une amélioration socio-économique et le mode d'obtention du logement (1)

SUR 100 PERSONNES AYANT OBTENU LEUR LOGEMENT	DECLARENT VIVRE PLUS FACILEMENT QU'AVANT LEUR EMBAUCHE
Par l'intermédiaire d'Usinor	59
Autrement	46

(1) Nous présentons ce tableau ici afin de montrer que l'insatisfaction au sujet du logement et du loyer, n'empêche pas ceux qui ont été logés par l'intermédiaire de l'usine de reconnaître plus volontiers que les autres, avoir bénéficié d'une amélioration de leur niveau de vie.

3) La promotion.

SUR 100 PERSONNES	DECLARENT ETRE SATISFAITES DES POSSIBILITES DE PROMOTION
- N'ayant pas eu de promotion	30%
- Etant monté d'une catégorie	33%
- De deux catégories	44%
- De trois catégories ou plus	40%
- Etant passés d'horaires à mensuels	54%

4) Le régime horaire.

SUR 100 PERSONNES EN :	SONT SATISFAITES DES HORAIRES DE TRAVAIL
- Feux continus	58%
- 3x8	69%
- 2x8	95%
- Jour	73%

5) La formation.

SUR 100 PERSONNES	SONT SATISFAITES DES POSSIBILITES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT.
- N'ayant aucun diplôme	53%
- Ayant au plus le C.E.P.	50%
- C.A.P.	48%
- B.E.I.	42%
- B.E.P.C.	65%
- BACCALAUREAT	44%
- Diplômes d'études supérieures	48%

6) Les syndicats, les délégués.

a) Relation entre la satisfaction à l'égard des syndicats et le fait d'être syndiqué ou non.

SUR 100 PERSONNES	SONT SATISFAITES DES SYNDICATS
Syndiquées	68
Non syndiquées	55

b) Relation entre la satisfaction à l'égard des syndicats et l'ancienneté.

SUR 100 PERSONNES EMBAUCHEES	SONT SATISFAITES DES SYNDICATS
- Avant 1963	59
- En 1963	61
- Entre 1964 et 1967	69

c) Relation entre la satisfaction à l'égard des syndicats et la croyance en l'utilité du recours au délégué.

SUR 100 PERSONNES QUI DISENT	SONT SATISFAITES DES SYNDICATS
- Quand on n'a pas obtenu satisfaction auprès de la hiérarchie, mieux vaut ne pas insister.	58
- On a encore une chance d'obtenir satisfaction en faisant appel à un délégué	67

d) Relation entre la satisfaction à l'égard des syndicats et les rapports avec le délégué.

SUR 100 PERSONNES QUI :	SONT SATISFAITES DES SYNDICATS
- N'ont jamais parlé de leurs problèmes avec un délégué	58
- Quelquefois	69
- Souvent	73

7) Relation entre la satisfaction à l'égard des chefs et l'efficacité du recours aux chefs.

a) Les contremaîtres ou chefs directs.

SUR 100 PERSONNES QUI DISENT	SONT SATISFAITES DE LA MAITRISE
- Avec les contremaîtres on peut discuter et ça sert à quelque chose	93
- On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose	62
- On ne peut même pas discuter	64

b) Les chefs d'atelier.

SUR 100 PERSONNES QUI DISENT	SONT SATISFAITES DE LA MAITRISE
- Avec les chefs d'atelier on peut discuter et ça sert à quelquechose	90
- On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose	62
- On ne peut pas discuter	68
- On ne peut pas les voir	76

c) Les ingénieurs, les chefs de service.

SUR 100 PERSONNES QUI DISENT	SONT SATISFAITES DES CHEFS DE SERVICE
- Avec les chefs de service on peut discuter et ça sert à quelquechose	92
- On peut discuter, mais ça ne sert pas à grand chose	68
- On ne peut pas discuter	55
- On ne peut pas les voir	59

REMARQUES SUR LES LIAISONS ENTRE LA SATISFACTION A UN PROBLEME ET
LA SITUATION DES PERSONNES PAR RAPPORT A CES PROBLEMES.

I - Le salaire.

La satisfaction à l'égard du salaire est largement fonction du salaire que l'on perçoit. Plus on gagne et plus on est satisfait du salaire. Il faut cependant noter une exception importante. Les cadres qui gagnent au moins 2500 F. par mois sont nettement moins satisfaits que le groupe qui gagne entre 1500 F. et 2000 F. C'est un problème que nous retrouverons plus loin. Les cadres supérieurs ne se comparent pas au personnel situé au-dessous d'eux, ils se comparent soit à la direction, soit à la profession.

II - Le logement.

On sait que le logement a été un grand problème pour l'usine. On constate effectivement qu'il y a une différence extraordinaire entre ceux qui ont obtenu l'aide de l'usine pour être relogés et ceux qui n'ont pas eu à faire à l'usine, soit qu'ils n'aient pas changé de logement étant déjà dans la région, soit qu'ils se soient relogés sans passer par l'intermédiaire de l'usine.

Aussi bien pour le loyer que pour la qualité du logement, mais un peu moins pour celle-ci, les personnes étant passées par Usinor, sont quasi unanimes à être insatisfaites. Mais ce qui est encore plus étonnant, c'est que celles qui n'ont pas eu à passer par l'usine sont quasi unanimes à être satisfaites, et du loyer et de la qualité du logement.

On voit donc que le problème du logement garde toute son acuité. Cependant, ce problème est quelque peu atténué par rapport aux problèmes d'ensemble dans la mesure où l'on sait que les personnes relogées par l'intermédiaire de l'usine sont plus satisfaites globalement et reconnaissent plus volontiers avoir bénéficié d'une amélioration de leur niveau de vie par rapport à leur situation antérieure à l'embauche.

III - La promotion.

Il y a une bonne liaison entre la promotion obtenue et la satisfaction à l'égard des possibilités de promotion. On peut remarquer d'une part, que le passage d'horaire à mensuel est particulièrement apprécié et d'autre part, que les personnes ayant eu de grosses promotions restent encore critiques à cet égard. Mais on sait que ce sont précisément ces personnes qui ont les niveaux d'aspiration les plus élevés.

IV - Le régime horaire.

Le personnel en feux continus est nettement moins satisfait des horaires de travail que le personnel bénéficiant d'autres régimes. Le petit nombre de personnes en 2 x 8 est particulièrement satisfait.

V - La formation.

Il y a une tendance à ce que ce soient les travailleurs les plus diplômés qui soient le plus critique à l'égard des possibilités de formation et de perfectionnement. Les plus insatisfaits sont les possesseurs d'un brevet technique (B.E.I. - B.P. - E.N.P.). Les plus satisfaits les possesseurs du B.E.P.C. Mais les différences sont assez faibles.

VI - Les syndicats.

Les travailleurs syndiqués sont plus satisfaits des syndicats que les non-syndiqués. Mais on peut remarquer que ce n'est pas l'insatisfaction à l'égard des syndicats qui motive la non-affiliation puisqu'il y a encore 55% de satisfaits des syndicats, parmi les non-syndiqués. Par ailleurs, la satisfaction croît avec l'ancienneté: Il y a donc à ce sujet une inversion entre la satisfaction globale et la satisfaction à l'égard des syndicats. Les plus anciens embauchés sont les plus satisfaits globalement, mais ce sont les moins anciens qui sont les plus satisfaits des syndicats. Si ce fait était interprété sur le plan de l'évolution historique, on pourrait penser qu'il est négatif pour les syndicats, dans la mesure où l'ancienneté ne fera que croître. En fait, l'usine n'est pas suffisamment ancienne pour que l'on puisse dire que la satisfaction à l'égard des syndicats décroît avec l'ancienneté.

En d'autres termes, ce n'est pas forcément parce que l'on est plus ancien que l'on est moins satisfait des syndicats. Les premiers embauchés n'étaient peut être pas plus satisfaits sur ce point il y a 2 ou 3 ans. Il faut tenir compte du fait que l'embauche a été sélective sur le plan de la qualification, puisque l'on a d'abord embauché les cadres et les administratifs.

On voit d'autre part, que la satisfaction à l'égard des syndicats n'est pas une question de principe, puisque ceux qui croient à l'utilité d'un recours au délégué, sont plus satisfaits des syndicats que ceux qui affirment que ce recours est voué à l'échec. De même, les délégués ont un effet très positif sur la satisfaction à l'égard des syndicats: la fréquentation des délégués au sujet des problèmes qui se posent aux travailleurs favorise cette satisfaction.

VII - Les chefs.

On retrouve là le même phénomène que celui qui a déjà fait l'objet d'un commentaire à propos de la relation avec la satisfaction globale. Les personnes qui ont un bon accès aux chefs et qui peuvent discuter utilement avec eux, en sont particulièrement satisfaites. Mais par contre, celles qui n'ont pas d'accès aux chefs sont plus satisfaites de ces derniers, que celles qui ont un accès inefficace.

Ceci est particulièrement vrai pour les chefs d'atelier, mais c'est moins vrai pour les chefs de service dans la mesure où, à leur égard, on est plus satisfait quand on a une possibilité de discuter même sans résultat, que quand on ne peut pas discuter avec eux.

En résumé, on est content d'un chef direct surtout si l'on peut discuter avec lui efficacement; on est content d'un chef d'atelier soit si l'on peut discuter efficacement, soit si on ne peut même pas avoir accès à lui. On est content d'un chef de service surtout si l'on peut discuter utilement avec lui, mais on sera relativement satisfait de pouvoir discuter même sans obtenir de résultat.

C - ANALYSE DE LA SATISFACTION DETAILLEE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

Pour l'ensemble de la population interrogée à Dunkerque il apparaît que les niveaux de satisfaction sont relativement élevés pour les 3/4 des problèmes. Il reste cependant au moins cinq sujets pour lesquels l'insatisfaction est notable, ce sont dans l'ordre d'insatisfaction décroissante :

- 1 - Le système de salaire
- 2 - La promotion
- 3 - Le salaire
- 4 - La formation
- 5 - Le loyer

La satisfaction à l'égard de la direction est basse en fréquence absolue, mais cela vient moins d'une insatisfaction ou d'une hostilité à son égard que du fait qu'une grande partie des travailleurs ne la connaît pas, ou ne se sent pas concernée par celle-ci. Pour la plupart, la direction reste quelque chose d'assez éloigné. L'horizon des travailleurs s'arrête bien souvent au chef de service, et ce n'est finalement qu'avec la maîtrise que l'on sent pleinement concerné. Ce fait est bien rendu par la croissance du nombre de réponse avec la montée dans l'échelle hiérarchique :

La direction obtient : 51% de non-réponses

Les chefs de service : 28% de non-réponses

La maîtrise : 7% de non-réponses

Mais il n'en reste pas moins que sur les 49% de personnes qui se prononcent à l'égard de la direction, 10% seulement se déclarent nettement insatisfaits.

Ces remarques faites, il nous semble que l'analyse sera meilleure et plus objective si nous comparons à ce propos, les différentes catégories professionnelles. Pour se faire, nous avons déjà présenté le tableau (2 - 23) où l'on peut lire les pourcentages de satisfaits à chaque problème dans chaque catégorie professionnelle.

Pour faciliter la comparaison, nous donnons maintenant un classement des problèmes par rang de satisfaction décroissante pour chaque catégorie professionnelle, (tableau 2 - 25). Ainsi pour les ouvriers spécialisés, la satisfaction la plus élevée concerne les camarades de travail (rang 1) la plus basse le salaire (rang 22). Pour les cadres supérieurs la satisfaction la plus élevée concerne la maîtrise, la plus basse, l'information sur l'usine.

En lisant ce tableau, on voit déjà apparaître les différences les plus importantes, puisque les rangs ont l'avantage de faire disparaître les différences qui tiennent au fait que certaines catégories ont tendance à noter haut, alors que d'autres sont moins indulgentes.

2 - 25 CLASSEMENT DES ITEMS PAR RANG DE SATISFACTION DECROISSANTE

POUR CHAQUE CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

RANGS

	ENSEM BLE	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	GM	CA	CS	D.P
Les camarades de travail	1	1	1	1	2	1	2	11	6	2	1
La sécurité de l'emploi	2	2	2	2	2	5	3	3	1	2	12
L'information sur l'usine	3	5	3	2	1	2	6	6	1	22	3
La durée du travail	4	3	3	4	6	7	7	6	18	18	11
L'intérêt du travail	5	9	6	5	6	7	5	4	1	4	3
Les contremaîtres, la maîtrise	5	3	8	6	2	13	9	2	4	1	12
L'indépendance, la liberté	7	13	6	6	6	2	11	12	8	9	6
Le temps de trajet	8	17	13	11	2	9	1	5	7	5	2
La direction	8	6	5	6	11	17	14	14	16	13	14
Les conditions de travail	10	15	13	12	13	2	4	9	9	6	9
Les ingénieurs, les chefs de service	10	8	9	14	12	14	10	13	11	10	10
L'effort, la fatigue	12	15	11	13	10	5	7	10	14	18	18
L'initiative, la responsabilité	12	11	9	9	6	15	16	8	5	11	5
Les horaires de travail	14	7	12	15	15	15	12	15	9	12	7
L'organisation du travail	15	11	15	15	18	12	20	10	11	16	14
La qualité du logement	16	9	16	17	17	10	18	20	13	6	14
Les syndicats, les délégués, le C.E.	17	18	17	9	16	18	12	17	19	13	8
Le montant du loyer	18	14	19	19	21	11	15	21	17	8	17
Les possibilités de formation	19	19	18	18	13	18	19	19	20	17	19
Le montant du salaire	20	22	20	20	20	21	17	16	15	15	20
Les possibilités de promotion	21	21	21	22	18	22	21	18	21	20	20
Le système de salaire, les études de poste.	22	20	22	21	22	20	22	22	22	20	22

Ce tableau donne une vue générale et formelle des principales préoccupations de chaque catégorie professionnelle. Mais le contenu des satisfactions varie largement suivant la qualification à laquelle on appartient. Dans beaucoup de cas, il faut faire appel à des variables intermédiaires pour comprendre et expliquer les différences. Ainsi "l'information" n'a pas le même sens pour un cadre et pour un exécutant. C'est pourquoi, il nous semble utile de regrouper les problèmes en fonction de leur contenu. On peut ainsi distinguer :

1 - La satisfaction professionnelle ou l'on rassemble :

- L'information sur l'usine
- L'intérêt du travail
- L'initiative, la responsabilité
- L'organisation du travail
- Les possibilités de formation
- Les possibilités de promotion

2 - La satisfaction d'ordre économique:

- La sécurité de l'emploi
- Le montant du salaire

3 - Les conditions de travail :

- La durée du travail
- L'indépendance, la liberté
- Les conditions de travail
- L'effort, la fatigue
- Les horaires de travail

4 - Les acteurs

- Les camarades
- La maîtrise
- La direction
- Les ingénieurs et chefs de service

5 - Les syndicats, les délégués, le comité d'établissement.

6 - La satisfaction d'ordre extra-professionnel :

- Le temps de trajet
- La qualité du logement
- Le loyer

Si pour chaque groupe de satisfaction ainsi constitué l'on attribue une valeur correspondant au rang de satisfaction qui lui est donné par chaque catégorie professionnelle, si d'autre part, on donne :

- 1) Le signe + aux trois catégories qui viennent en tête pour la satisfaction à ces items regroupés
- 2) Le signe = aux catégories qui ont les rangs 4 et 5
- 3) Le signe - aux catégories les moins satisfaites à ces items, on obtient le tableau suivant.

2 - 26 LES TYPES DE SATISFACTION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

TYPE DE SATISFACTION	CATEGORIES PROFESSIONNELLES	M. OS	P1	P2 P3	GOP	E.	T.	GM	CA	CS
Professionnelle		=	=	-	+	-	-	+	+	=
Economique		-	=	-	=	-	=	+	+	+
Conditions de travail		+	=	-	+	+	=	-	=	+
Acteurs		+	=	-	=	-	-	+	=	+
Les syndicats		=	-	+	+	-	+	=	-	=
Extra-professionnelle		=	-	-	=	+	+	-	=	+
SATISFACTION GLOBALE		=	=	-	=	-	-	+	+	+

5712/57/2

Pour chaque catégorie professionnelle, on peut faire les remarques suivantes :

1) Les ingénieurs ont un gros problème d'information, ils sont particulièrement insatisfaits de la durée du travail et de la fatigue, et ils ont un score assez bas pour la direction. Par contre, ils sont parmi les plus satisfaits pour les items économiques et extra-professionnels.

2) Les chefs d'atelier sont très satisfaits sur le plan professionnel à l'exception de la formation. Ils souffrent comme les ingénieurs de la durée de travail et de la fatigue. Comme ces derniers ils sont satisfaits sur le plan économique, mais moins qu'eux sur le plan extra-professionnel. Ils ont également un score assez bas pour la Direction. Par contre ils sont bien moins satisfaits des syndicats que les ingénieurs.

3) Les contremaîtres restent dans le groupe de tête sur le plan professionnel, avant les ingénieurs, mais après les chefs d'atelier. Ils ont un score élevé pour les possibilités de promotion. Ils viennent après les deux catégories précédentes pour la satisfaction de type économique. Ils sont particulièrement insatisfaits du système de salaire, de l'indépendance et des horaires. Ils ont un score assez bas pour les syndicats et ils sont en tête des insatisfaits pour le problème du logement.

4) Les techniciens sont très insatisfaits sur le plan professionnel, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail, l'initiative et l'indépendance. Comme les contremaîtres, ils sont très insatisfaits du système de salaire. Leur problème de logement concerne moins le loyer que la qualité du logement. Ils sont parmi les plus satisfaits des syndicats, mais dans leur stratégie ils sont plus individualistes que les employés et croient plus aux chances de succès d'un recours au délégué.

5) Les employés sont insatisfaits sur le plan professionnel. Comme les techniciens, ils se plaignent du manque d'initiative et de responsabilité, mais par contre, ils sont très satisfaits de leur indépendance, et à l'inverse des techniciens ils sont relativement satisfaits de l'organisation du travail, mais très insatisfaits des possibilités de promotion.

Ils sont insatisfaits sur le plan économique mais satisfaits sur le plan extra-professionnel, car ils font partie des catégories peu touchées par le problème des Nouvelles Synthèses. Les employés sont très satisfaits de leurs conditions de travail, à l'exception toutefois des horaires de travail. D'autre part, par rapport au reste de l'échantillon, les employés sont la catégorie la plus insatisfaite des acteurs: maîtrise, cadres supérieurs, direction, et syndicats.

Ce fait tend à nous les faire considérer comme une catégorie peu intégrée ou marginale. Parmi les mensuels sans commandement, les techniciens représentent une catégorie peu satisfaite, mais avec des exigences professionnelles élevées, des possibilités de promotion raisonnables et un niveau de satisfaction à l'égard des syndicats, élevé. Les employés sont également insatisfaits, mais ils se sentent bloqués dans leur avancement, ils sont plus sous la pression des besoins économiques et ils ont un niveau de satisfaction à l'égard des syndicats bas. Par contre, ils ont une stratégie plus collective et croient moins aux chances de succès d'un recours au délégué.

6) Les chefs ouvriers sont très satisfaits sur le plan professionnel et sur le plan des conditions de travail. Ils sont plutôt moyens sur le plan économique: mais ils sont les plus insatisfaits du système de salaire. Comme les contremaîtres ils ont un gros problème de loyer.

7) Les P.2 - P.3 sont parmi les plus insatisfaits à tous les items avec cependant deux exceptions notables: la direction et les syndicats. Pour la direction, il faut noter que ce sont les ouvriers qui ont les scores les plus élevés, mais ce phénomène est un peu forcé du fait que les non-réponses à cet item sont très nombreuses, alors que les pourcentages que nous donnons sont calculés sur les réponses effectives. Compte tenu de cela, les P.2 - P.3 bien qu'ayant un score élevé, restent quand même moins satisfaits de la direction que les autres ouvriers.

8) Les P.1 ont à tous les items sauf un, des scores au pire égaux, mais le plus souvent supérieurs à ceux des P.2 - P.3. La seule exception se rapporte aux syndicats à l'égard desquels les ouvriers très qualifiés sont nettement plus satisfaits. Pour le reste les P.1 ont des scores moyens. Ils sont particulièrement satisfaits de la durée de travail et de la direction. Ils sont plutôt insatisfaits des conditions de travail, du trajet, et du loyer.

9) Les manoeuvres et ouvriers spécialisés ont les scores de satisfaction les plus bas pour l'intérêt du travail, les possibilités de formation et le montant du salaire. Par contre, ils sont parmi les plus satisfaits de l'organisation du travail, du système de salaire de la durée du travail, des horaires de travail, de la direction, et des ingénieurs. Ils sont également très satisfaits du logement, mais c'est que, comme les employés, ils ont été largement recrutés sur place et n'ont pas eu à connaître le problème des Nouvelles Synthèses. Par contre, ce sont eux qui souffrent le plus du temps de trajet, car à ce sujet, ils sont défavorisés par rapport à ceux qui habitent aux Synthèses. Les M. et O.S. ne sont pas très différents des P.1. Par rapport à ces derniers, ils sont bien plus satisfaits du logement et bien moins satisfaits du salaire.

10) Les délégués du personnel apparaissent comme ayant les scores les plus bas sur tous les plans. Les écarts les plus importants concernent la sécurité de l'emploi, la durée de travail, la maîtrise, la direction, la fatigue, l'organisation du travail, et le logement. Mais eu égard à leur fonction revendicative, on peut penser qu'ils ne sont pas fondamentalement différents du reste du personnel. Ils perçoivent les problèmes d'une manière plus aigüe que les autres et mettent l'accent sur les revendications syndicales les plus importantes : la sécurité de l'emploi et la durée du travail. Dans leur fonction, ils ont également plus à se plaindre de l'encadrement et de la direction. Par contre, ils sont relativement satisfaits des horaires et du trajet, ce qui laisse à penser qu'il s'agit de gens qui se sentent disponibles pour se consacrer à leurs tâches de délégués.

D) ESSAI D'EXPLICATION DES DIFFERENCES DE SATISFACTION ENTRE
CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

1 - Explication par les groupes de référence

Les différences entre catégories professionnelles sont assez importantes, mais il est très difficile de trouver un schéma d'explication logique. Les catégories privilégiées du point de vue de la satisfaction, sont les catégories qui exercent un commandement. Mais la satisfaction ne suit pas la ligne hiérarchique. Les chefs ouvriers sont nettement plus satisfaits que les autres ouvriers, mais ils sont également plus satisfaits que les contremaîtres. De même les chefs d'atelier sont plus satisfaits que les contremaîtres, mais ils sont également plus satisfaits que les ingénieurs. On peut penser que ces différences s'expliquent par les groupes de référence, ou en d'autres termes par la frustration relative que ressent une catégorie quand elle se compare à une autre. Il est plausible que les chefs ouvriers se comparent aux autres ouvriers et à cet égard, on comprend qu'ils se sentent particulièrement favorisés. Par rapport aux ouvriers très qualifiés aux quels ils ressemblent sur beaucoup de points, ils ont un statut hiérarchique et un statut économique nettement supérieurs. De plus ils sont comme une minorité d'élite dans le groupe des horaires.

5712/67/f

De même les chefs d'atelier peuvent se comparer soit au reste de la maîtrise, soit aux techniciens. En tous cas, ils ressemblent beaucoup plus à ces deux catégories qu'aux cadres supérieurs. Par rapport aux techniciens et aux contremaîtres, les chefs d'atelier sont nettement favorisés aussi bien sur le plan du statut hiérarchique et professionnel, que sur le plan économique. En sens inverse, on comprend que les contremaîtres se sentent relativement désavantagés par rapport aux chefs d'atelier, leur satisfaction absolue venant des comparaisons qu'ils peuvent faire avec les ouvriers qualifiés et les chefs d'équipe.

En revanche, les ingénieurs et cadres supérieurs, ne peuvent logiquement se comparer qu'avec le groupe de direction dont ils sont proches au point de vue de la formation, ou avec la profession. Ce sentiment est confirmé par l'analyse des réponses aux questions que nous leurs avons posé concernant leurs projets d'avenir professionnel. Les cadres supérieurs sont une catégorie satisfaite de leur situation actuelle, mais ils sont moins sollicités à faire carrière dans l'usine qu'à rechercher ailleurs la rétribution qu'ils attendent et la considération qui s'attache à leur profession. Pour eux la réussite professionnelle est moins liée à l'usine, qu'à la profession. Ceci est du reste conforme aux résultats fournis par d'autres enquêtes sociologiques sur les ingénieurs (1). Pour reprendre les termes qu'emploie Marc Maurice, les cadres sont moins orientés vers l'organisation que vers la profession.

5712/67/f

(1) Marc Maurice et alii : "les cadres et l'entreprise"
PARIS - ISSI - 1967 - 387 P.

Et dans notre cas, pour ceux qui seraient tournés vers l'organisation, la comparaison qu'ils pourraient faire, serait avec le groupe de direction. Ceci explique le fait que leur niveau de satisfaction, quoique relativement élevé, le soit moins que celui de la maîtrise.

Le schéma des groupes de référence, peut également s'appliquer au cas des mensuels sans commandement. Il y a en fait une filière normale de passage entre la catégorie dite "employés" et la catégorie dite "techniciens" puisque ces groupes ont été constitués de telle sorte que la catégorie "employés" comporte à peu près la même proportion de petits techniciens que la catégorie techniciens d'employés supérieurs. Pour l'ensemble du groupe "employés" c'est donc le groupe "techniciens" qui représente une progression professionnelle en termes de qualification. En tout cas, on sait que ces deux catégories sont les plus insatisfaites parmi toutes les catégories professionnelles de l'usine. Mais les employés ont dans l'ensemble des scores plus bas que les techniciens. S'ils se comparent aux techniciens, les employés peuvent se sentir défavorisés sur le plan de la rétribution. Par contre l'insatisfaction des techniciens vient du fait qu'ils se comparent soit à la maîtrise, soit à la profession.

Par rapport à la maîtrise, les techniciens sont défavorisés à la fois sur le plan économique et sur le plan du statut hiérarchique alors qu'ils peuvent se comparer à elle favorablement du point de vue de la formation professionnelle. D'autre part, comme les ingénieurs, les techniciens sont plus orientés vers la profession que vers l'organisation et il est probable qu'ils font des comparaisons avec leurs collègues qui travaillent dans d'autres usines, d'autres branches ou d'autres régions. Il faut noter, pour être précis que le rapprochement entre techniciens et cadres supérieurs ne doit pas faire oublier au moins deux différences fondamentales entre eux :

- 1) Les ingénieurs sont plutôt satisfaits et les techniciens plutôt insatisfaits.
- 2) Les ingénieurs sont moins combatifs et veulent atteindre leurs objectifs en déployant une stratégie individuelle ou à la rigueur catégorielle. Les techniciens sont parmi les catégories les plus combattives de l'usine. Ils n'excluent pas la stratégie collective pour atteindre leurs buts.

En résumé, les employés ont tout lieu d'être mécontents eu égard à leur situation dans l'usine. Les techniciens sont plus satisfaits que les employés s'ils se comparent à ces derniers. Mais leur bas niveau de satisfaction s'explique par les comparaisons qu'ils peuvent faire, soit avec les catégories placées au-dessus d'eux soit avec l'extérieur.

Il reste à expliquer le fait qu'à l'intérieur du groupe ouvriers la satisfaction ne suit pas la qualification. Les P.2 - P.3 ont des niveaux de satisfaction nettement plus bas que les O.S. et que les P.1. On peut avancer deux hypothèses :

1) La satisfaction relativement élevée des catégories les moins qualifiées peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit de personnes ayant un niveau d'exigence assez bas et qui sont relativement résignées. Les O.S. et les P.1 jugent satisfaisant le rapport entre ce qu'ils apportent à l'employeur et ce que l'employeur leur apporte, alors que les P.2 - P.3 jugent que ce rapport est insatisfaisant. Ces derniers ont un sentiment plus élevé de leur propre valeur professionnelle. Ce sentiment se confirme quand on sait que par rapport aux P.1 les P.2 - P.3 sont plus satisfaits des syndicats, plus combatifs, par contre, ils sont plus individuels dans leur stratégie et moins solidaires entre eux et avec les autres catégories. De plus les P.2 - P.3 ont beaucoup plus que les O.S. le sentiment d'être sous-employés.

2) S'ils se comparent aux O.S. les P.1 peuvent se sentir relativement avantagés. Au contraire les P.2 - P.3 peuvent plus facilement se comparer aux chefs ouvriers, voire aux contremaîtres puisque une bonne partie de ces derniers provient de leur rang et sont des ouvriers qui ont bien réussi. D'autre part, il faut considérer que la promotion d'un P.1 est plus facile que celle d'un P.3.

Enfin les P.2 - P.3 sont des gens qui ont eu des promotions plus rapides que les P.1 et l'on sait que les promotions obtenues loin d'éteindre le désir de monter ne font au contraire que l'aviver. Les P.2 - P.3 sont sans doute, à cet égard, déçus dans leurs espoirs et ceci d'autant plus qu'ils sont un peu plus jeunes que les P.1

Pour conclure, s'il est vrai que les écarts de satisfaction entre catégories s'expliquent par la théorie des groupes de référence, pour notre cas, il faut admettre les hypothèses suivantes :

1) La comparaison se fait, ou du moins est prépondérante, avec les groupes placés en-dessous d'eux, pour les chefs ouvriers, pour les chefs d'atelier, pour les P.1 et également pour les contremaîtres.

2) La comparaison est prépondérante avec les catégories placées au-dessus d'eux, ou avec la profession à l'extérieur de l'usine pour les ingénieurs, les mensuels sans commandement et les ouvriers très qualifiés.

Dans le premier cas, il s'agit de groupes qui se considèrent comme privilégiés dans leur statut actuel ou pour qui les possibilités de promotion sont réelles. Dans le deuxième cas, il s'agit de catégories qui se considèrent comme relativement défavorisées ou pour qui les possibilités de promotion sont plus aléatoires.

En fait, les groupes font des comparaisons aussi bien avec les catégories inférieures qu'avec les catégories supérieures : c'est le bilan qui compte. Ainsi les contremaîtres sont défavorisés par rapport aux chefs d'atelier, mais favorisés par rapport aux ouvriers les plus qualifiés, c'est cette dernière comparaison qui l'emporte. Leur niveau de satisfaction quoique inférieur à celui des chefs d'atelier, est nettement supérieur à celui des P.2 - P.3. De même, les techniciens sont plus satisfaits que les employés, mais c'est la comparaison avec la maîtrise ou avec la profession qui l'emporte et explique leur bas niveau de satisfaction.

2) Explication par le rapport entre contribution et rétribution.

Nous présentons maintenant des chiffres qui à notre avis confirment l'ensemble des hypothèses que nous avons faites précédemment. Il s'agit de mettre en rapport ce qu'apporte un travailleur à l'entreprise, et ce que l'entreprise lui apporte. Pour que le schéma soit parfait, il eût fallu construire un indice de contribution, groupant notamment l'expérience professionnelle, la formation, les horaires de travail, la fatigue, la responsabilité, etc... et un indice de rétribution groupant notamment le salaire, le statut de prestige, etc... Nos données étant insuffisantes à cet égard, nous nous contenterons de rapprocher d'une part les diplômés et d'autre part le salaire, chacun de ces deux éléments étant un bon indicateur, l'un des contributions, l'autre des rétributions. Pour les diplômés nous disposons d'un indice (1) qui va de 0 à 5. Pour les salaires nous avons calculé le salaire moyen pour chaque catégorie professionnelle.

(1) cf note (1) du tableau I-35 : répartition des diplômés par catégorie professionnelle.

2 - 27 COMPARAISON ENTRE LES DIPLOMES POSSEDES ET LE SALAIRE MENSUEL
MOYEN POUR CHAQUE CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

	M.	P1	P2 P3	GOP	E.	T.	GM	CA	CS	ENSEMBLE
Diplômes	0,73	1,21	1,51	1,49	2,47	2,75	2,34	2,88	4,75	1,62
Salaires mensuels moyens (1)	787F	920F	1040F	1180F	990F	1300F	1600F	2150F	2960F	1090F

On peut relever les faits suivants :

- 1 - A contribution égale en termes de diplômes et donc de formation, les P.2 - P.3 ont une rétribution inférieure aux chefs ouvriers.
- 2 - Pour une contribution élevée par rapport à celle des horaires et voisine de celle des techniciens, les employés ont un salaire nettement plus bas que ces derniers.
- 3 - Pour une contribution supérieure à celle des contremaîtres et voisine de celle des chefs d'atelier, les techniciens ont une rétribution nettement inférieure.
- 4 - L'écart entre contremaîtres et chefs d'atelier est plus fort en termes de rétribution qu'en termes de contribution.
- 5 - Si l'on disposait d'une colonne supplémentaire pour le groupe de direction on verrait sans doute une contribution voisine à celle des ingénieurs pour une rétribution supérieure.

(1) Il s'agit du salaire réellement perçu, H.S. et primes comprises.

Ces remarques ne visent pas à démontrer où à dénoncer des inégalités, car il est clair que le diplôme possédé ne constitue qu'une partie des contributions, mais elles tendent à montrer dans quels sens les catégories peuvent se comparer entre elles. Et à ce sujet, le diplôme peut être considéré comme un indicateur important.

E - ANALYSE DE LA SATISFACTION DÉTAILLÉE PAR TYPE D'ACTIVITÉ.

Pour reprendre le même schéma d'analyse que celui que nous avons employés pour les catégories professionnelles, en partant du tableau 2 - 24, nous présentons successivement le classement par rang décroissant pour chaque type d'activité retenu (tableau 2 - 28) puis le tableau regroupant les problèmes en fonction de leur contenu (tableau 2 - 29).

2 - 28 CLASSEMENT DES PROBLEMES PAR RANG DE SATISFACTION DECROISSANTE

POUR CHAQUE TYPE D'ACTIVITE.

RANGS

	ENSEMBLE	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
Les camarades de travail	1	3	1	1	1
La sécurité de l'emploi	2	2	1	2	2
L'information sur l'usine	3	11	5	2	10
La durée du travail	4	3	6	5	4
L'intérêt du travail	5	5	3	7	7
Les contremaîtres, la maîtrise	5	13	4	4	10
L'indépendance, la liberté	7	8	10	5	10
Le temps de trajet	8	1	11	9	6
La direction	8	6	14	9	4
Les conditions de travail	10	10	11	12	3
Les ingénieurs, les chefs de service	10	12	7	14	14
L'effort, la fatigue	12	9	14	9	9
L'initiative, la responsabilité	12	15	11	8	10
Les horaires de travail	14	15	8	16	8
L'organisation du travail	15	18	8	17	15
La qualité du logement	16	6	16	15	17
Les syndicats, les délégués, le C.E.	17	17	17	13	16
Le montant du loyer	18	14	18	18	18
Les possibilités de formation	19	19	18	19	19
Le montant du salaire	20	20	21	20	20
Les possibilités de promotion	21	21	20	21	22
Le système de salaire	22	22	21	22	21

2 - 29 LES TYPES DE SATISFACTION SUIVANT LE TYPE D'ACTIVITE.

TYPE DE SATISFACTION \ TYPE D'ACTIVITE	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
- Professionnelle	-	+	=	-
- Economique	+	-	=	+
- Conditions de travail	+	-	-	+
- Acteurs	-	+	=	+
- Syndicats	=	-	+	+
- Extra professionnelle	+	- -	-	=
- Satisfaction globale %	57	65	64	59

Pour chaque type d'activité on peut faire les remarques suivantes :

1 - LES ADMINISTRATIFS.

Par rapport aux autres secteurs, les administratifs sont satisfaits sur le plan économique et sur le plan des conditions de travail à l'exception des horaires de travail. Ils sont les plus satisfaits du logement, car ils ont été les moins touchés par le problème des Nouvelles Synthos. Ils sont plutôt insatisfaits sur le plan professionnel, notamment en ce qui concerne l'information l'initiative et l'organisation du travail. Ils sont plutôt insatisfaits des acteurs et notamment de la maîtrise. Par contre ils sont parmi les plus satisfaits de la direction. Leur satisfaction à l'égard des syndicats est moyenne.

2 - LA FABRICATION.

Elle est satisfaite sur le plan professionnel. Le personnel de fabrication a des scores de satisfaction supérieurs au reste de l'usine pour l'intérêt du travail, l'organisation et la promotion. Il est plutôt satisfait de la maîtrise et des ingénieurs, mais donne le pourcentage le plus bas pour la direction. Pour la fabrication les sujets importants d'insatisfaction sont le salaire, les conditions de travail en général, à l'exception toutefois des horaires au sujet desquels, elle est bien moins critique que l'entretien, et enfin les problèmes extra-professionnels. C'est la fabrication qui se plaint le plus du problème du logement, et en particulier du loyer, mais aussi du temps de trajet. De plus c'est en fabrication que la satisfaction à l'égard des syndicats est de loin la plus basse.

3 - L'ENTRETIEN

Sur le plan professionnel, l'entretien est moyennement satisfait, mais il reste critique en ce qui concerne l'intérêt du travail, l'organisation et les possibilités de promotion. Sur le plan économique, c'est l'entretien qui est le plus satisfait du salaire, mais le moins satisfait de la sécurité de l'emploi. Il est moins satisfait que le reste de l'usine, des conditions de travail, des horaires et de la durée. Il est plus satisfait de la maîtrise et de la direction que les ingénieurs. Sur le plan extra-professionnel, il est plutôt insatisfait, mais moins que la fabrication. En particulier, l'entretien se plaint moins du loyer que la fabrication, alors qu'ils sont à égalité pour la qualité du logement. D'autre part, c'est l'entretien qui est le plus satisfait des syndicats à égalité avec les "divers".

4 - LES DIVERS (LABORATOIRES ET TRANSPORTS DES PRODUITS).

Les divers sont particulièrement insatisfaits sur le plan professionnel notamment de l'information et des possibilités de formation. Pour le reste ils sont plutôt satisfaits par rapport au reste de l'usine. Ils sont très satisfaits des conditions et des horaires de travail. Ils sont les plus satisfaits de la direction, mais plutôt moins de la maîtrise. Enfin, ils sont également très satisfaits des syndicats. Il semble que les "divers" soient proches des Administratifs, bien qu'ils aient moins de problèmes avec l'encadrement avec le logement et avec les syndicats.

5 COMPARAISON - ENTRETIEN - FABRICATION

La comparaison la plus intéressante, est entre la fabrication et l'entretien. A ce sujet on peut remarquer l'inversion entre salaire et promotion: en fabrication, on est plus satisfait des possibilités de promotion que du salaire alors qu'à l'entretien on est plus satisfait du salaire et plus insatisfait des chances d'avancement. On peut donc penser que le personnel d'entretien a plutôt des objectifs individuels d'avancement, alors que la fabrication est plutôt préoccupée par les problèmes de salaire, ce qui suppose des objectifs plus collectifs.

En revanche, et contrairement à ce que l'on attendrait, l'entretien est plus satisfait des syndicats que la fabrication. C'est sans doute que l'entretien cherche à utiliser les syndicats pour des fins individuelles. On sait d'autre part, que l'entretien est plus revendicatif que la fabrication, il réclame plus, et insiste plus. Mais la fabrication, l'emporte pour la stratégie collective et le recours au délégué. On tend donc en fabrication vers une stratégie collective pour des fins collectives et à l'entretien vers une stratégie individuelle, mais qui n'exclut pas l'utilisation des syndicats, pour des fins plus individuelles aussi.

En ce qui concerne la satisfaction à l'égard des acteurs en fabrication, la satisfaction décroît au fur et à mesure que les acteurs sont plus haut placés dans la hiérarchie, alors qu'à l'entretien, si la maîtrise reste encore intégrée, il y a une tendance à être plus satisfait de la direction que des ingénieurs; et en tout cas le score de satisfaction à l'égard des cadres supérieurs est nettement plus bas à l'entretien.

La fabrication apparaît comme plus satisfaite sur le plan professionnel, notamment en ce qui concerne l'intérêt du travail et l'organisation du travail. Elle est également plus satisfaite des horaires. Ainsi la fabrication paraît avoir des problèmes d'ordre économique, aussi bien d'ailleurs sur le plan du salaire que sur celui du loyer, mais pour le reste elle est relativement plus satisfaite que l'entretien. On peut penser qu'il s'agit d'un personnel plus traditionnel et fier au point de vue professionnel, mais moins combatif et moins sensible à l'aliénation. Ce sentiment est confirmé par les résultats obtenus à la question concernant le rapport que font les individus entre leur travail et leurs capacités : en fabrication 49% des personnes déclarent utiliser toutes leurs capacités contre 35% à l'entretien. La différence peut également s'expliquer par le fait que le personnel de fabrication a traditionnellement acquis une formation sur le tas et donc une plus grande dépendance et une meilleure adaptation à l'entreprise que le personnel d'entretien qui est plus mobile.

F - ANALYSE DES DIFFERENCES DE SATISFACTION ENTRE LE TRAIN A BANDES
DE DUNKERQUE ET CELUI DE DENAIN.

Pour l'analyse des différences, nous disposons déjà du
tableau 2 - 22. Nous y ajouterons :

- 1 - Le classement des problèmes par rang de satisfaction décroissante pour chaque train à bandes (tableau 2 - 30).
- 2 - Les problèmes seront regroupés en fonction de leur contenu (tableau 2 - 31).
- 3 - Le tableau des écarts de satisfaction entre Denain et Dunkerque (tableau 2 - 32).

2 - 30 CLASSEMENT DES PROBLEMES PAR RANG DE SATISFACTION DECHIFFREMENT

POUR CHAQUE TRAIN A BANDES.

RANGS

	TAB DE DUNKERQUE	TAB DE DENAIN
La sécurité de l'emploi	3	20
Les possibilités de promotion	18	22
Les conditions de travail	12	17
L'effort, la fatigue	10	16
La durée du travail	4	12
Les possibilités de formation	15	19
Les horaires de travail	6	14
L'information sur l'usine	1	11
Les ingénieurs, les chefs de service	10	12
Le montant du salaire	21	21
L'indépendance, la liberté	8	8
Les contremaîtres, la maîtrise	2	2
L'intérêt du travail	7	5
L'organisation du travail	9	6
Le montant du loyer	20	15
Le temps de trajet	14	7
Les camarades de travail	5	1
La direction	16	10
L'initiative, la responsabilité	13	4
Le système de salaire, les études de poste	22	18
La qualité du logement	19	9
Les syndicats, les délégués, le C.E.	17	3

REGROUPEMENT DES PROBLEMES EN FONCTION DE LEUR CONTENU.

Le tableau suivant doit se lire ainsi :

- Le signe + signifie que la satisfaction est supérieure à ce qu'elle devrait être si chaque problème avait un rang moyen de satisfaction.
- Le signe = signifie que la satisfaction est égale ou voisine de ce qu'elle devrait être si chaque problème avait un rang moyen de satisfaction.
- Le signe - signifie que la satisfaction est inférieure à ce qu'elle devrait être si chaque problème avait un rang moyen de satisfaction.

2 - 31 - LES TYPES DE SATISFACTION SUIVANT QU'IL S'AGIT DU TRAIN A BANDES DE DUNKERQUE OU DE CELUI DE DENAIN.

T.A.B. TYPE DE SATISFACTION	TAB DE DUNKERQUE	TAB DE DENAIN
Professionnelle	=	=
Economique	=	-
Conditions de travail	+	-
Acteurs	+	+
Syndicats	-	+
Extra-professionnelle	-	=
SATISFACTION GLOBALE %	65	51

Les différences entre Denain et Dunkerque sont mises en évidence par le tableau suivant qui est un classement des écarts de satisfaction entre les deux trains à bandes. On passe des écarts les plus favorables à Dunkerque aux écarts les plus favorables à Denain.

Les chiffres représentent les différences sur les pourcentages de satisfaits à Dunkerque et à Denain (cf tableau 2 - 22).

TABLEAU 2 - 32

	% d'écarts
1 - La sécurité de l'emploi	48 en faveur de Dunkerque
2 - Les possibilités de promotion	36 " " " "
3 - Les conditions de travail	29 " " " "
4 - L'effort, la fatigue	28 " " " "
5 - La durée du travail	24 " " " "
6 - Les possibilités de formation	23 " " " "
7 - Les horaires de travail	21 " " " "
8 - L'information sur l'usine	18 " " " "
9 - Les ingénieurs, les chefs de service	12 " " " "
10 - Le montant du salaire	10 " " " "
11 - L'indépendance, la liberté	4 " " " "
12 - Les dontremaitres, la maîtrise	1 " " " "

TABIEAU 2 - 32 (SUIITE)

% D'ECARTS

I3 - L'intérêt du travail	I	En	faveur	de	Denain
I4 - L'organisation du travail	3	"	"	"	"
I5 - Le montant du loyer	4	"	"	"	"
I6 - Le temps de trajet	10	"	"	"	"
I7 - Les camarades de travail	10	"	"	"	"
I8 - La direction	10	"	"	"	"
I9 - L'initiative, la responsabilité	12	"	"	"	"
20 - Le système de salaire	25	"	"	"	"
21 - La qualité du logement	27	"	"	"	"
22 - Les syndicats, les délégués, le C.E.	33	"	"	"	"

COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

1 - Sur le plan professionnel les deux trains à bandes sont moyennement satisfaits. Les différences les plus importantes en faveur de Dunkerque concernent l'information, la formation et la promotion. Par contre, on est plus satisfait de l'initiative et de la responsabilité à Denain.

2 - Sur le plan économique il y a une égale insatisfaction pour ce qui est du salaire, mais on est de loin plus satisfait de la sécurité de l'emploi à Dunkerque.

3 - Les conditions de travail. C'est sur ce plan que les différences sont les plus nettes. Elles sont toutes en faveur de Dunkerque.

4 - Les acteurs. Les deux trains à bandes sont satisfaits des acteurs professionnels, mais cette satisfaction est encore plus forte à Denain qu'à Dunkerque pour les camarades et pour la direction. Elle est plus forte à Dunkerque pour les ingénieurs. En d'autres termes à Dunkerque la satisfaction décroît au fur et à mesure qu'il s'agit d'acteurs plus haut placés, tandis qu'à Denain, on est plus satisfait de la direction que des ingénieurs.

5 - Les syndicats. C'est sur ce problème que l'écart est le plus grand en faveur de Denain, puisque les syndicats sont classés au troisième rang de satisfaction à Denain et au dix septième rang à Dunkerque.

6 - Le logement et le trajet. Les différences sont toutes en faveur de Denain et particulièrement pour la qualité du logement. Il faut remarquer que l'écart vient du fait que Dunkerque est particulièrement insatisfait sur ce point, mais Denain est plutôt moyennement que très satisfait.

Ces différences correspondent pour l'essentiel, à ce que l'on connaît des deux usines. L'amélioration pour Dunkerque est sensible sur le plan des conditions de travail, et à un moindre degré sur le plan économique. Mais elle est en partie effacée par une aggravation du problème du logement. En ce qui concerne les syndicats, il semble y avoir un changement important, mais on peut penser que l'écart se résorbera, puisque l'on sait que les derniers arrivants sont plus satisfaits des syndicats que les premiers. Cette résorption ne pourra se faire que si les derniers embauchés maintiennent ou augmentent leur satisfaction actuelle à l'égard des syndicats, en d'autres termes, si la tendance actuelle à une décroissance de la satisfaction avec l'ancienneté est stoppée.

Par contre, on est étonné que les différences sur le plan de la satisfaction professionnelle ne soient pas plus accentuées. S'il paraît normal que l'on soit plus satisfait de la promotion et de la formation à Dunkerque qu'à Denain, on ne comprend pas pourquoi, il n'en aille pas de même pour l'organisation du travail et encore moins pour l'intérêt du travail, et pour l'initiative, et pour la responsabilité. Ces anomalies seront expliquées par la suite, quand on recherchera le poids que prend chaque problème pour déterminer la satisfaction ou l'insatisfaction des travailleurs.

CHAPITRE 3

L'IMPORTANCE DES DIFFERENTS PROBLEMES POUR LA SATISFACTION.

A - L'importance objective des problèmes dans la détermination de la satisfaction globale.

L'importance objective de chaque problème est fournie par le calcul de la liaison entre la satisfaction globale et la satisfaction à l'égard de chaque problème abordé dans la liste des satisfactions.

Nous avons calculé le coefficient ρ pour chaque item et pour nos trois échantillons. On a souligné les coefficients qui ont une valeur significative au seuil d'au moins 05. Pour être significatif le coefficient doit être d'autant plus élevé que les effectifs sont réduits. Un coefficient de 0,21 est significatif pour l'échantillon de Dunkerque, alors qu'un coefficient de 0,29 ne l'est pas s'il s'agit du seul train à bandes (1).

(1) La liaison entre la satisfaction globale et la satisfaction détaillée est donnée par le croisement de chaque item avec la satisfaction globale selon le schéma suivant :

SATISFACTION GLOBALE

	+	-	
+	n 1	n 2	
-	n 3	n 4	

SATISFACTION

A L'ITEM

- n = Nombre de personnes satisfaites globalement et à l'item x
1
- n = Nombre de personnes insatisfaites globalement et à l'item x
4
- n = Nombre de personnes insatisfaites globalement et satisfaites
2 à l'item x
- n = Nombre de personnes satisfaites globalement et insatisfaites
3 à l'item x

A partir de ce tableau quatre cases, on peut calculer un χ^2 puis transformer ce χ^2 en coefficient de corrélation par le calcul du r ($r = \frac{\chi^2}{\sqrt{N}}$)
Ce coefficient varie entre + 1 et - 1

Il est égal à 0 s'il n'y a aucune liaison entre la satisfaction globale et la satisfaction à l'item x, autrement dit si les effectifs se répartissent proportionnellement aux distributions marginales. Dans ce cas, on dira que la satisfaction ou l'insatisfaction à un item n'a aucun poids dans la satisfaction globale.

Ce coefficient est égal à + 1 si la liaison est parfaitement positive, c'est à dire si les deux variables varient dans le même sens, autrement dit si tous les satisfaits à un item sont satisfaits globalement et si tous les insatisfaits à un item sont insatisfaits globalement.

Ce coefficient est égal à - 1 si la liaison est parfaitement négative, c'est à dire si les deux variables varient en sens inverse autrement dit si tous les satisfaits à un item sont insatisfaits globalement, et si tous les insatisfaits à un item sont satisfaits globalement.

Il s'agit là des cas extrêmes. Dans la réalité, les liaisons sont tendanciellees et jamais parfaites. En ce qui nous concerne nous interpréterons un coefficient élevé comme signalant une liaison forte entre la satisfaction partielle et la satisfaction globale, ou entre l'insatisfaction partielle, et l'insatisfaction globale. Autrement dit, nous considérons comme objectivement important pour la satisfaction globale, les problèmes pour lesquels le coefficient de corrélation est significatif à partir du seuil . 05.

2 - 33 LIAISON ENTRE LA SATISFACTION GLOBALE ET LA SATISFACTION
DETAILLÉE.

(Calcul du φ et rang d'importance décroissante).

	ECHANTILLON DE DK		TAB DE D.K.		TAB DE DENAIN	
	φ	RANG	φ	RANG	φ	RANG
Les possibilités de promotion	<u>0,35</u>	1	<u>0,37</u>	3	-0,04	19
Le montant du salaire	<u>0,33</u>	2	<u>0,31</u>	7	<u>0,48</u>	2
Les ingénieurs, les chefs de service	<u>0,29</u>	3	-0,09	21	0,09	14
La direction	<u>0,26</u>	4	0,18	12	<u>0,35</u>	6
L'initiative, la responsabilité	<u>0,24</u>	5	<u>0,38</u>	2	-0,16	21
L'indépendance, la liberté dans le travail	<u>0,24</u>	6	0,08	13	<u>0,46</u>	3
Les possibilités de formation	<u>0,23</u>	7	0,21	11	0,07	15
L'organisation du travail	<u>0,22</u>	8	0,27	9	0,06	16
Les contremaîtres, la maîtrise	<u>0,21</u>	9	<u>0,46</u>	1	0	18
L'intérêt du travail	0,18	10	<u>0,33</u>	6	-0,14	20
Le système de salaire, les études de poste	0,18	11	<u>0,35</u>	4	0,28	7
La sécurité de l'emploi	0,16	12	0,07	15	0,27	8
Les conditions matérielles de travail	0,11	13	0,02	18	0,11	13
Les horaires de travail	0,10	14	-0,10	22	0,24	10
L'effort, la fatigue, les cadences	0,10	15	<u>0,34</u>	5	0,22	12
La durée du travail	0,05	16	0,27	10	0,03	17
La qualité du logement	0,05	17	0,02	20	<u>0,49</u>	1
Les camarades de travail	0,05	18	0,04	16	-0,24	22
Le montant du loyer	0,05	19	0,03	17	<u>0,36</u>	5
Les syndicats, les délégués, le C.E.	0,04	20	<u>0,30</u>	8	0,25	9
L'information sur l'usine	0,02	21	0,07	14	<u>0,40</u>	4
Le temps de trajet	-0,02	22	0,02	18	0,22	11

N.B. On a souligné les liaisons significatives à partir de .05.

I - Pour l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque on a donc neuf problèmes qui ont une liaison significative avec la satisfaction globale. On voit ainsi que ce qui compte pour être satisfait c'est :

- 1 - La satisfaction à l'égard du salaire
- 2 - La satisfaction sur le plan professionnel (promotion, responsabilité, indépendance, formation et organisation-).
- 3 - La satisfaction à l'égard de l'encadrement (ingénieurs, direction et contremaîtres).

En revanche, le problème du logement ne pèse pas dans la satisfaction globale, et c'est là un résultat important, puisqu'il montre qu'un problème qui a concentré sur lui une grande dose de mécontentement n'a finalement aucun poids quand il s'agit de faire le bilan de sa satisfaction. L'insatisfaction au sujet du logement ne détermine pas l'insatisfaction globale. On peut très bien être mécontent du logement et tout compte fait être quand même satisfait, ou au contraire être content de son logement sans être satisfait sur le plan global.

De même on eût pu attendre une liaison négative avec les syndicats pensant que les gens satisfaits des syndicats seraient plutôt des insatisfaits. Mais il n'y a pas de liaison du tout, ce qui veut dire que les gens satisfaits sont autant satisfaits qu'insatisfaits des syndicats que les gens insatisfaits.

2 - La comparaison des deux trains à bandes eu égard à l'importance objective des problèmes dans la satisfaction globale est à notre avis très éclairante. Elle montre bien ce qu'il y a de nouveau dans une usine moderne et ce qu'il y a de changé dans les préoccupations des travailleurs.

Sur l'ensemble des problèmes examinés, il n'y en a que quatre à propos desquels il n'y ait pas de différences sensibles. Deux n'ont pas de liaison significative : les conditions matérielles de travail et les ingénieurs. Deux ont une liaison assez forte aussi bien à Dunkerque qu'à Denain : les syndicats et le système de salaire. En revanche pour tous les autres problèmes les différences sont frappantes.

Si l'on reprend le groupement des problèmes en fonction de leur contenu, on voit que tous les problèmes liés à la satisfaction sur le plan professionnel à l'exception de l'information, sont nettement plus déterminants à Dunkerque. Par contre les problèmes économiques et les problèmes extra-professionnels, sont beaucoup plus déterminants à Denain. Il y a un partage en ce qui concerne les problèmes de condition de travail : c'est à Dunkerque que l'on donne le plus de poids à la durée de travail et à la fatigue. C'est à Denain que comptent le plus les horaires et l'indépendance dans le travail.

Pour les acteurs les différences sont également très remarquables : la direction a plus d'importance à Denain, par contre la satisfaction à l'égard de la maîtrise est hautement déterminante à Dunkerque alors qu'elle est nulle à Denain. En ce qui concerne, les camarades, la liaison est nulle à Dunkerque alors qu'elle est négative à Denain. Il y a donc une tendance à ce que la satisfaction à l'égard des camarades s'exerce dans le sens d'une exacerbation de l'insatisfaction sur le plan global (1).

Par contre la liaison avec la satisfaction à l'égard des syndicats est positive au T.A.B. de Dunkerque comme à celui de Denain. Ce n'est donc pas le syndicat qui canalise ou exacerbe l'insatisfaction, puisqu'au contraire la satisfaction à l'égard des syndicats a du poids dans la satisfaction globale. Si donc, on reconnaît que le syndicat est pour quelque chose dans la satisfaction que l'on a, de même quand on est insatisfait on pense aussi que le syndicat y est pour quelque chose, soit qu'il soit considéré comme un obstacle, soit plus sûrement, qu'il soit considéré comme inefficace.

(1) Cette interprétation doit être tenue pour hypothétique, car la quasi totalité des interviewés de Denain est satisfaite des camarades. Le sens de la liaison vient de ce que les quelques personnes insatisfaites des camarades sont précisément satisfaites globalement.

D'autre part, bien que les liaisons ne soient pas significatives, il est curieux de constater qu'à Denain les problèmes de responsabilité et d'intérêt du travail, aient des liaisons négatives, alors que l'indépendance a la liaison la plus forte. Ceci nous amène à penser que ce que l'on cherche à Denain, c'est moins d'avoir un travail qui plaise que d'avoir un gagne-pain assuré et un bon logement, et pour le reste la tranquillité sur le plan professionnel. A Dunkerque, au contraire, les problèmes de satisfaction professionnelle, prennent beaucoup d'importance, le salaire garde du poids, mais moins que les possibilités de promotion ou que l'intérêt du travail.

De même, et ceci confirme encore ce que nous avons dit du logement, c'est à Denain que les problèmes de qualité du logement et de loyer sont extrêmement importants dans la détermination de la satisfaction globale, alors qu'ils n'ont aucun effet semblable à Dunkerque.

Finalement, et pour schématiser l'opposition, le changement le plus frappant intervenu à Dunkerque est le passage d'un monde où le travail est essentiellement un gagne-pain qui permet d'avoir des satisfactions extrinsèques notamment sur le plan de la consommation, à un monde où le travail est recherché également pour les satisfactions intrinsèques qu'il apporte à l'individu. En d'autres termes, à Denain le travail est ce par quoi l'individu s'assure ainsi qu'à sa famille, un certain niveau de vie, le sidérurgiste de Denain accepte donc les contraintes et les gênes professionnelles, ce qui compte pour lui est situé au dehors de son travail.

Au contraire à Dunkerque, le travail est ce par quoi l'individu cherche à s'épanouir. Le sidérurgiste de Dunkerque demande à son travail, non seulement de lui apporter un salaire, mais également une satisfaction intrinsèque et aussi sans doute un certain prestige social. Ceci permet sans doute d'expliquer pourquoi la durée de travail et la fatigue, sont plus importantes à Dunkerque et les horaires à Denain. Les horaires apportent une gêne à la vie hors travail, sans compensation importante.

Mais la fatigue pèse plus à Dunkerque, dans la mesure où le travail n'est plus considéré comme apportant un revenu en échange de quoi on accepte toutes sortes de contraintes. Ainsi à Denain, ce que l'on recherche c'est le salaire et la tranquillité au travail, on accepte donc les contraintes rémunératrices à conditions qu'elles ne portent pas atteinte à ce désir d'indépendance, on accepte également de renoncer à des satisfactions d'ordre professionnel. Par contre on refuse les contraintes non rémunératrices et qui gênent ce désir de s'assurer une certaine tranquillité : il y a donc un refus à l'égard des horaires trop gênants et des trajets trop longs.

Par contre, à Dunkerque, on accepterait de renoncer à avoir des satisfactions sur le plan du logement, du trajet, des horaires et également de sa tranquillité, à condition d'avoir des satisfactions sur le plan de la promotion, de la fatigue et sur le plan professionnel en général, mais aussi sur le plan de la durée de travail.

On peut expliquer de même le fait qu'à Denain, c'est la satisfaction à l'égard de la direction qui est déterminante, alors qu'à Dunkerque c'est la satisfaction à l'égard de la maîtrise. Sur le plan professionnel on peut considérer que la maîtrise est bien plus importante que la direction, alors que c'est le contraire sur le plan des satisfactions économiques et extra-professionnelles.

D'autre part, du fait qu'à Denain les problèmes déterminants soient d'ordre économique, il en découle une orientation vers des actions collectives qui doit aboutir au niveau de la direction : alors qu'à Dunkerque, du fait que les items déterminants soient d'ordre professionnels, et que les travailleurs attachent tant d'importance à leur promotion, il en découle des actions et des objectifs plus individuels qui peuvent être atteints au niveau de la maîtrise.

Pour conclure cette partie et en l'absence d'indicateurs nous permettant d'être plus affirmatifs, nous nous permettons d'avancer cette hypothèse :

Il nous semble qu'à Dunkerque, l'individu tire son prestige de son travail et de son statut professionnel, alors qu'à Denain le travail et les relations professionnelles ont sans doute moins d'importance que les relations dans la famille et dans le milieu d'habitation.

B - RELATION ENTRE LA SATISFACTION A UN PROBLEME ET L'IMPORTANCE
OBJECTIVE DE CE PROBLEME.

Il nous paraît intéressant de rapprocher le tableau de satisfaction du tableau d'importance des problèmes.

Pour la satisfaction, on considèrera que l'on est satisfait d'un problème s'il est classé dans les 14 premiers rangs et que l'on en est insatisfait s'il est classé après le rang 14. Pour l'importance, on dira qu'un problème est important si sa liaison avec la satisfaction globale est significative au seuil d'au moins .05.

On aura donc les 4 éventualités suivantes pour un problème :

- + + : Important et satisfaisant
- + : Peu important et satisfaisant
- - : Peu important et insatisfaisant
- + - : Important et insatisfaisant

En confrontant le rang dans la satisfaction et le rang dans l'importance, on obtient un classement des problèmes suivant qu'ils sont positifs ou négatifs pour l'usine. Les premiers problèmes (+ +) peuvent être considérés comme faisant l'objet de résultats positifs pour l'usine. Les derniers, à la fois importants et insatisfaisants peuvent être considérés comme ce qu'il y a de plus négatif pour l'usine.

Le classement est donné seulement pour l'ensemble de l'échantillon de Dunkerque.

5712/67/f

2 - 34 RELATION ENTRE L'IMPORTANCE DES PROBLEMES ET LA SATISFACTION

A LEURS EGARDS.

	ECHANTILLON DE DUNKERQUE		T.A.B. DE D.K.		T.A.B. DE DENAIN	
	IMPOR TANCE	SATIS FACTION	IMPOR TANCE	SATIS FACTION	IMPOR TANCE	SATIS FACTION
La direction (1)	+	+	-	-	+	+
Les cadres supérieurs	+	+	-	+	-	+
La liberté dans le travail	+	+	-	+	+	+
L'initiative, la responsabilité	+	+	+	+	-	+
Les agents de maîtrise	+	+	+	+	-	+
L'intérêt du travail	=	+	+	+	-	+
La sécurité de l'emploi	=	+	-	+	=	-
Les conditions de travail	-	+	-	+	-	-
L'effort, la fatigue	-	+	+	+	-	-
Les horaires de travail	-	+	-	+	-	+
La durée du travail	-	+	=	+	-	+
Les camarades de travail	-	+	=	+	-	+
L'information	-	+	-	+	+	+
Le trajet	-	+	-	+	-	+
La qualité du logement	-	-	-	-	+	+
Le loyer	-	-	-	-	+	-
Les syndicats	-	-	+	-	-	+
Le système de salaire	=	-	+	-	=	-
L'organisation du travail	+	-	=	+	-	+
La formation	+	-	-	-	-	-
Le salaire	+	-	+	-	+	-
La promotion	+	-	+	-	-	-

(1) La direction est en tête de liste, mais il faut tenir compte du fait qu'à son sujet il y a 51% de non-réponse et donc que son classement est q.q. peu fre

Pour l'usine de Dunkerque on a donc cinq problèmes qui font l'objet de résultats très positifs et très appréciés ; ce sont dans l'ordre :

- 1 - La direction
- 2 - Les cadres supérieurs
- 3 - La liberté dans le travail
- 4 - L'initiative, la responsabilité
- 5 - La maîtrise

Et quatre problèmes qui peuvent être considérés comme faisant l'objet d'une grande insatisfaction, ce sont dans l'ordre :

- 1 - Les possibilités de promotion
- 2 - Le montant du salaire
- 3 - Les possibilités de formation
- 4 - L'organisation du travail

Pour le T.A.B. de Dunkerque : Les problèmes à la fois importants et satisfaisants sont :

- 1 - Les contremaîtres
- 2 - L'intérêt du travail
- 3 - La fatigue
- 4 - L'initiative et la responsabilité

Les problèmes faisant l'objet d'une grande insatisfaction :

- 1 - Le système de salaire
- 2 - Les possibilités de promotion
- 3 - Le salaire
- 4 - Les syndicats

Le même classement appliqué au T.A.B. de Denain donne :

Pour les problèmes particulièrement appréciés :

- 1 - La qualité du logement
- 2 - L'indépendance et la liberté dans le travail
- 3 - L'information sur l'usine
- 4 - La direction

Et pour les problèmes importants mais insatisfaisants :

- 1 - Le salaire
- 2 - Le loyer
- 3 - La sécurité de l'emploi

D'autre part, la comparaison des satisfactions entre Denain et Dunkerque s'éclaire maintenant d'un nouveau jour : on voit que si des problèmes comme l'organisation du travail, l'initiative, et l'intérêt du travail, ne font pas l'objet d'une grande satisfaction à Dunkerque, c'est qu'ils ont acquis plus d'importance aux yeux des travailleurs. Autrement dit, les exigences à l'égard des problèmes professionnels sont devenues plus fortes.

Ce fait est facile à mettre en évidence. Si nous prenons le T.A.B. de Dunkerque comme base de l'analyse. Nous donnerons à ce dernier le signe + quand il classe un problème avant Denain, aussi bien pour la satisfaction que pour l'importance et le signe - quand c'est Denain qui donne à ce problème un meilleur classement. Nous ordonnons les problèmes suivant leur contenu.

5712/67/f

2 - 35 ANALYSE COMPAREE DES SATISFACIONS ET DE LEUR IMPORTANCE
RESPECTIVE A DENAIN ET A DUNKERQUE.

+ : veut dire que le T.A.B. de D.K. a un classement supérieur
à Denain.

- : veut dire que le T.A.B. de D.K. a un classement inférieur
à celui de Denain.

= : veut dire qu'il n'y a pas de différence.

	IMPORTANCE OBJECTIVE	SATISFACTION
<u>1 Problèmes professionnels</u>		
- L'information sur l'usine	-	+
- L'intérêt du travail	+	-
- L'initiative, la responsabilité	+	-
- L'organisation du travail	+	-
- La formation	+	+
- La promotion	+	+
<u>2 Problèmes économiques</u>		
- La sécurité de l'emploi	-	+
- Le salaire	-	+

2 - 35 (suite)

	IMPORTANCE OBJECTIVE	SATISFACTION
<p>3 <u>Les conditions de travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La durée du travail - L'indépendance, la liberté. - Les conditions de travail - L'effort, la fatigue - Les horaires de travail 	<p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">-</p>	<p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">=</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p>
<p>4 <u>Les acteurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les camarades - La maîtrise - La direction - Les cadres supérieurs 	<p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p>	<p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">=</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">+</p>
<p>5 <u>Les syndicats</u></p>	<p style="text-align: center;">+</p>	<p style="text-align: center;">-</p>
<p>6 <u>Les problèmes extra-professionnels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le temps de trajet - La qualité du logement - Le montant du loyer 	<p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p>	<p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p>

On peut classer les problèmes comme suit :

1 - Les problèmes qui prennent de l'importance et qui font l'objet d'une satisfaction plus élevée à Dunkerque : (++)

- La formation
- La promotion
- La durée du travail
- La fatigue
- La maîtrise

2 - Les problèmes qui prennent de l'importance, mais pour lesquels la satisfaction est moins élevée à Dunkerque (+ -)

- L'intérêt du travail
- L'initiative
- L'organisation
- Les camarades
- Les syndicats
- Le système de salaire

3 - Les problèmes qui perdent de leur importance, mais pour lesquels la satisfaction est plus élevée à Dunkerque (- +)

- L'information
- La sécurité de l'emploi
- Le salaire
- (L'indépendance)
- Les conditions de travail
- Les horaires de travail
- Les ingénieurs

4 - Les problèmes qui perdent de leur importance, mais pour lesquels la satisfaction est moins élevée à Dunkerque (- -).

- La direction
- Le trajet
- La qualité de logement
- Le loyer

On voit que tous les problèmes professionnels qui ont perdu en termes de satisfaction, ont gagné en termes d'importance.

Les problèmes économiques ont perdu de leur importance, mais ont gagné en satisfaction. Par contre les problèmes extra-professionnels ont perdu aussi bien sur le plan de la satisfaction que sur celui de l'importance.

C - CE DONT ON EST LE PLUS SATISFAIT ET CE DONT ON SE PLAINT LE PLUS.

On demandait aux interviewés de désigner les deux items pour lesquels ils étaient particulièrement satisfaits et les deux items au sujet desquels ils avaient le plus à se plaindre. Ces questions permettent de préciser les niveaux de satisfaction et l'importance relative de chaque item, puisqu'on peut être satisfait d'un item sans le choisir en tête de liste et inversement pour l'insatisfaction.

Pour la commodité de l'exploitation, nous avons considéré comme égal ce qui est choisi en premier et en second. Le pourcentage est donc obtenu en additionnant le nombre de premier et de deuxième choix et en divisant ce nombre par le total des personnes interrogées. Si tout le monde avait répondu on aurait donc 200 réponses pour 100 personnes interrogées.

Tous ces tableaux peuvent être rapprochés des tableaux de satisfaction et d'insatisfaction (2-20 à 2-24). On verra qu'il y a des distorsions importantes, notamment dans le classement des problèmes par rang de satisfaction. Certains problèmes remontent dans l'ordre de la satisfaction ou de l'insatisfaction alors que d'autres descendent. A notre avis ces phénomènes peuvent s'expliquer ainsi :

1 - Dans la liste des satisfactions détaillées, on se contentait de demander à l'interviewé de dire pour chaque problème s'il le jugeait satisfaisant ou non. Ici, en fait, on lui demandait d'opérer une sélection. Il devait d'une part désigner les problèmes qu'il classait aux rangs 1 et 2, et d'autre part les problèmes qu'il classait aux dernier et avant dernier rangs. Aussi bien pour la satisfaction que pour l'insatisfaction, l'interviewé a donc de lui-même opéré des choix, il n'a bien souvent retenu que des problèmes ayant à ses yeux une certaine importance ou des problèmes au sujet desquels il était particulièrement sensibilisé.

Ainsi on comprend que l'information ait perdu du terrain alors que le salaire en gagnait. De même, pour l'insatisfaction on comprend que le système de salaire acquiert moins d'importance, alors que le logement en reprend.

2 - Il y a une tendance à ce que des problèmes, qui ne discriminent pas les groupes et au regard desquels les populations sont relativement homogènes, soient noyés dans la masse. Alors que des problèmes au regard desquels il y a des minorités fortement privilégiées ou fortement désavantagées, obtiennent ici des classements meilleurs dans la satisfaction ou pire dans l'insatisfaction. Dans ce cas, les minorités font remonter les problèmes de rang, dans la mesure où pour elles ce problème est particulièrement satisfaisant ou particulièrement insatisfaisant.

C'est ainsi qu'on peut sans doute expliquer que la satisfaction à l'égard de la durée du travail tend à baisser dans son classement, alors que la satisfaction à l'égard des horaires de travail tend au contraire à remonter. La durée est sensiblement la même pour tous et l'on sait en outre que ceux qui font beaucoup d'heures supplémentaires rémunérées ne s'en plaignent pas. Au contraire, les horaires de travail délimitent bien des groupes favorisés et des groupes défavorisés. On peut expliquer de même la remontée de la satisfaction à l'égard du salaire. Le salaire est le problème pour lequel il y a le moins de satisfaits dans l'usine (si l'on excepte le problème des études de postes et la promotion) alors qu'il remonte au 9ème rang de ce dont on est le plus satisfait. Au lieu de deux problèmes, il y en a maintenant 12 derrière lui. C'est que la minorité satisfaite du salaire a volontiers classé celui-ci en tête de ses satisfactions.

Il semble donc finalement, que cette sélection des extrêmes aboutit à une sorte de pondération entre l'importance des problèmes et la satisfaction dont ils sont l'objet. Les problèmes dont on est moyennement satisfaits, et les problèmes que l'on juge peu importants tendent à disparaître quand il s'agit de faire des choix. Les perturbations par rapport à la simple satisfaction connotent donc soit la profondeur de la satisfaction ou de l'insatisfaction, soit l'importance explicite ou stéréotypée accordée aux problèmes.

On aurait tendance à expliquer la remontée d'un problème pour lequel le coefficient φ (tableau 2-33) est significatif par l'importance prise par ce problème; et la remontée d'un problème pour lequel ce n'est pas significatif par le niveau élevé de satisfaction ou d'insatisfaction accordé à ce problème. Dans d'autres cas les perturbations peuvent s'expliquer à la fois par la profondeur de la satisfaction et par l'importance des problèmes.

Mais il ne faut pas oublier qu'il y a un écart important entre l'importance objective des problèmes telle qu'elle a été définie d'après le calcul du φ et l'importance explicite ou subjective telle qu'elle ressort des choix de satisfactions et des choix d'attentes examinés au chapitre 5.

2 - 36 CE DONT ON EST LE PLUS SATISFAIT ET CE DONT ON SE PLAINT LE PLUS DANS L'USINE DE DUNKERQUE.

+ : tend à gagner en satisfaction ou en insatisfaction passe au 1er plan.

- : tend à perdre de l'importance ou à passer au second plan

	CE DONT ON EST LE PLUS SATISFAIT	CE DONT ON SE PLAINT LE PLUS
Les camarades	28 + +	3 + +
La sécurité de l'emploi	22 + +	2 -
L'intérêt du travail	15 +	3 -
Les horaires de travail	13 +	12 +
Les conditions de travail	13 +	9 +
L'indépendance, la liberté	12 -	2 - -
Le temps de trajet	12 -	10 +
Le logement (loyer et/ou qualité)	10 +	24 + +
Le salaire	9 + +	35 + +
La maîtrise	8 -	4 +
L'initiative, la responsabilité	7 -	4 - -
La durée du travail	6 -	6 +
Les syndicats	5 -	8 +
L'effort, la fatigue	5 -	6 +
Les possibilités de formation	4 -	5 - -
L'information	4 - -	1 - -
La promotion	3 -	23 +
Les ingénieurs, les chefs de service	3 - -	4 -
L'organisation du travail	2 - -	6 -
La direction	1 - -	2 -
Les études de poste	1 - -	17 +
Non réponse	18	16
TOTAL DE REPONSES	200	200
TOTAL DE PERSONNES	100	100

5712/67/2

On voit qu'il y a des problèmes à propos desquels on est soit exclusivement satisfait :

- Les camarades
- La sécurité de l'emploi
- ⊗ L'intérêt du travail
- L'indépendance

soit exclusivement insatisfait :

- La promotion
- Le système de salaire

Il y a des problèmes qui, au contraire, séparent une minorité très satisfaite et une minorité très insatisfaite. Il s'agit donc de problèmes au sujet desquels il y a des disparités importantes, ce sont :

- Les horaires de travail
- Les conditions de travail
- Le temps de trajet
- Le logement
- Le salaire

Pour donner une idée des perturbations intervenues par rapport aux satisfactions simples (tableau 2-22) on a ajouté le signe + quand le problème considéré maintient son classement ou remonte, et le signe - quand il baisse ou se maintient à un bas niveau. Le redoublement de ces signes (++ ou --) indique une perturbation très importante.

Il y a donc des problèmes que l'on met au premier plan aussi bien quand on en est satisfait que quand on en est insatisfait :

- Les camarades
- Les horaires de travail
- Les conditions de travail
- Le logement
- Le salaire

Il s'agit donc de problèmes au sujet desquels on a une position tranchée, soit qu'ils soient perçus comme très satisfaisants ou très insatisfaisants, soit qu'ils passent au premier plan en importance.

Il y a en sens inverse des problèmes que l'on s'entend à laisser au second plan, ou bien parce que l'on n'en est que moyennement satisfait ou moyennement insatisfait, ou bien parce que l'on tend à les considérer comme peu importants ce sont :

- L'indépendance
- L'initiative
- La formation
- L'information
- Les cadres supérieurs
- L'organisation du travail
- La direction

Pour le reste, il y a des problèmes qui passent au premier plan quand on en est insatisfait, mais qui restent seconds quand on en est satisfait :

- Le trajet
- La maîtrise
- La durée du travail
- Les syndicats
- La fatigue
- La promotion
- Le système de salaire

Et il y a enfin les problèmes qui passent au premier plan quand on en est satisfait, mais qui n'ont pas une grande importance quand on en est insatisfait :

- L'intérêt du travail
- La sécurité de l'emploi

On aura pu constater que c'est une toute petite minorité qui cite les camarades comme étant ce dont elle a le plus à se plaindre. Dans ce cas le signe + + veut dire que les personnes qui se plaignent des camarades ont presque toutes cité ces derniers comme étant ce dont elles avaient le plus à se plaindre.

Puisqu'il y a dans l'échantillon 4% de gens qui sont nettement insatisfaits des camarades et 3% ont cité les camarades au premier rang d'insatisfaction. Pour l'information, au contraire, c'est seulement 8% de ceux qui en sont insatisfaits qui ont placé ce problème au premier rang. C'est la confrontation entre ces proportions qui nous a amenés finalement à décider du sens des perturbations par rapport au tableau 2 - 20.

Dans l'ordre de la satisfaction, la remontée la plus frappante est celle qui concerne le salaire. Elle peut s'expliquer d'une part par l'importance de ce problème et d'autre part, par la satisfaction forte de la minorité satisfaite du salaire. La chute la plus frappante est relative au problème de l'information, elle peut s'expliquer par la faible importance de ce problème aux yeux de ceux qui en sont satisfaits.

Dans l'ordre de l'insatisfaction, c'est le problème du logement qui remonte le plus, car l'insatisfaction dont ce problème est l'objet est particulièrement forte. Alors que c'est l'insatisfaction relative à la formation qui perd le plus de rangs. C'est sans doute qu'il ne s'agit finalement que d'une insatisfaction moyenne ou faible.

2 - 37 CE DONT ON EST LE PLUS SATISFAIT ET CE DONT ON A LE PLUS A SE

PLAINDRE AU T.A.B. DE D.K. ET AU T.A.B. DE DENAIN.

+ : vaut dire : passe au premier plan ou s'y maintient

- : veut dire : passe au second plan ou y reste

	TAB DE D.K.		TAB DE DENAIN	
	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE
Les camarades	27 ++	2 -	42 ++	- -
La sécurité de l'emploi	17 +	- -	17 ++	7 -
L'intérêt du travail	12 +	2 -	20 +	- -
Les horaires de travail	15 +	10 ++	12 +	10 +
Les conditions de travail	20 ++	5 -	- -	22 ++
L'indépendance	7 -	2 -	20 ++	- -
Le trajet	10 -	15 ++	20 +	2 -
Le logement	10 +	29 ++	20 ++	17 ++
Le salaire	5 ++	56 ++	5 ++	68 ++
La maîtrise	7 -	2 +	10 -	7 ++
L'initiative	5 -	- -	5 -	2 -
La durée du travail	2 -	12 ++	- -	10 +
Les syndicats	7 +	5 -	7 -	2 -
L'effort, la fatigue	5 -	2 -	2 -	2 -
La formation	2 -	- -	- -	2 -
L'information	5 -	- -	- -	2 -
La promotion	7 -	12 +	- -	17 -
Les ingénieurs	5 -	2 -	2 -	7 +
L'organisation du travail	2 -	- -	7 -	2 -
La direction	2 -	5 +	- -	- -
Les études de poste	- -	27 +	- -	2 -
Non réponse	27	10	12	15
TOTAL DE REPONSES	200	200	200	200
TOTAL DE PERSONNES	100	100	100	100

Si l'on rapproche ce tableau du tableau 2-21, on voit que les signes qui se trouvent à côté des chiffres marquent le sens des perturbations.

1 - Les problèmes pour lesquels les perturbations vont dans le même sens à Denain et à Dunkerque sont :

a - Les problèmes qui tendent à perdre aussi bien en satisfaction qu'en insatisfaction : l'initiative, l'effort, la formation, l'information, les cadres supérieurs et l'organisation.

b - Les problèmes qui reprennent du terrain aussi bien en satisfaction qu'en insatisfaction : les horaires, le logement et le salaire. A Denain les horaires remontent moins qu'à Dunkerque pour ceux qui en sont insatisfaits. Au contraire pour le logement et le salaire, ceux qui en sont satisfaits à Denain citent plus volontiers ces problèmes comme ce dont ils sont le plus satisfaits.

c - Les problèmes qui gagnent en satisfaction, mais perdent en insatisfaction : les camarades, la sécurité de l'emploi et l'intérêt du travail. A Denain, la sécurité de l'emploi remonte encore plus pour les insatisfaits. La satisfaction à l'égard des camarades et de la sécurité de l'emploi tend à reprendre du terrain encore plus à Denain qu'à Dunkerque. Donc la satisfaction à l'égard des camarades est plus fréquente et plus volontiers classée en tête à Denain. La satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi est moins fréquente mais plus appréciée également à Denain.

d - Les problèmes qui perdent du terrain pour ceux qui en sont satisfaits, mais qui en gagnent dans l'ordre de l'insatisfaction : la maîtrise et la durée du travail. Ceux qui sont insatisfaits de la durée du travail sont moins nombreux à Dunkerque qu'à Denain, mais par contre ils citent plus volontiers ce problème en tête de leurs insatisfactions.

2 - Les problèmes pour lesquels les perturbations vont en sens opposé :

- Les conditions de travail passent au premier plan pour ceux qui en sont satisfaits à Dunkerque et pour ceux qui en sont insatisfaits à Denain.

- C'est l'inverse pour le temps de trajet, il tend à passer au premier plan pour ceux qui en sont insatisfaits à Dunkerque alors qu'il est très apprécié par ceux qui en sont satisfaits à Denain.

- L'indépendance est particulièrement appréciée à Denain alors qu'elle perd en importance et en satisfaction à Dunkerque.

Il faut encore noter que l'insatisfaction relative aux études de poste, tend à rester primordiale à Dunkerque alors qu'elle n'a aucun poids à Denain.

2 - 39 CE DONT ON SE PLAINT LE PLUS SUIVANT LES CATEGORIES PROFES-

SIONNELLES.

%

	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	GM	CA	CS	DP
Le salaire	35	56	28	37	29	41	20	6	7	16	36
Le logement	24	14	22	29	47	8	33	49	40	11	25
Les possibili- tés de pro- motion	23	21	30	18	-	44	26	11	13	16	7
Le système de salaire	17	12	17	18	18	18	28	26	13	11	18
Les horaires de travail	12	6	7	18	18	18	8	19	7	16	7
Les conditions de travail	9	13	6	10	18	8	5	8	7	5	4
Le temps de trajet	10	13	15	10	6	8	3	2	-	5	4
Les syndicats les D.P., le CE	8	12	6	6	6	10	5	6	7	16	4
La durée du travail	6	4	6	7	-	5	3	8	20	11	11
L'effort, la fatigue	6	6	7	7	6	3	3	8	13	11	7
L'organisation du travail	6	2	4	6	6	3	20	2	13	21	11
Les possibili- tés de for- mation	5	4	6	1	-	3	10	15	13	11	14
La maîtrise	4	2	9	7	-	3	3	-	-	-	11
Les ingénieurs Chefs de ser- vice	4	1	4	7	-	3	3	13	13	-	14
L'initiative, la responsabi- lité	4	1	2	3	6	8	5	6	7	11	4
La direction	2	2	1	-	-	5	-	4	-	11	4
La sécurité de l'emploi	2	1	5	3	-	-	-	-	-	-	7
L'intérêt du travail	3	1	1	3	6	5	5	-	7	5	-
L'indépendance la liberté	2	1	-	1	-	3	-	4	7	16	7
Les camarades	3	4	2	-	12	5	-	-	-	-	-
L'information	1	-	2	-	-	-	-	6	-	5	7
Non réponses	16	24	17	10	24	3	20	4	13	5	-
Total de réponses	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Total de per- sonnes	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

2 - 39 Bis TENDANCE DES PROBLEMES A PASSER AU PREMIER PLAN DES
SATISFACTIONS OU DES INSATISFACTIONS.

(ouvriers et délégués).

+ veut dire que le problème tend à gagner en satisfaction (MIEUX) ou en insatisfaction (PIRE) ou en importance par rapport au tableau 2-23

- veut dire que le problème tend à perdre en satisfaction ou en insatisfaction ou en importance.

	M. ET O.S.		P.1		P.2 - P.3		C.O.P.		DELEGUES	
	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE
Les camarades	++	++	+	-	+	-	+	++	++	-
La sécurité de l'emploi	+	-	-	+	-	-	+	-	++	-
L'intérêt du travail	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-
Les horaires de travail	+	++	+	-	-	+	-	++	-	-
Les conditions de travail	-	+	+	+	+	-	++	+	++	-
L'indépendance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Le trajet	+	+	-	++	++	+	-	++	-	-
Le logement	-	++	-	++	+	++	++	++	-	++
Le salaire	++	++	-	++	+	++	+	+	++	++
La maîtrise	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
L'initiative	-	-	-	-	-	-	-	++	-	-
La durée du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Les syndicats	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-
La fatigue	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
La formation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
L'information	-	-	-	-	-	-	-	+	-	+
La promotion	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-
Les cadres supérieurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
L'organisation du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
La direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Les études de poste	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2 - 39 Ter TENDANCE DES PROBLEMES A PASSER AU PREMIER PLAN DES

SATISFACTIONS OU DES INSATISFACTIONS

(MENSUELS).

	EMPLOYES		TECHNICIENS		CONTRE MAITRES		CHEFS D'ATELIER		CADRES SUPERIEURS	
	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE
Les camarades	++	++	+	-	+	-	-	-	-	-
La sécurité de l'emploi	++	---	++	-	++	-	++	-	-	-
L'intérêt du travail	+	-	-	-	+	-	+	++	++	++
Les horaires de travail	-	+	+	-	-	++	-	-	-	++
Les condi- tions de tra- vail	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-
L'indépen- dance	+	-	+	---	+	-	+	+	+	++
Le trajet	-	+	-	+	-	-	-	---	---	+
Le logement	-	-	+	++	+	++	+	++	-	+
Le salaire	+	++	-	++	+	-	++	-	-	+
L'initiative	-	-	+	-	++	-	++	++	+	+
La maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
La durée du travail	-	-	-	-	---	+	-	+	-	-
Les syndi- cats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
La fatigue	---	-	-	-	-	+	---	+	-	-
La forma- tion	-	---	-	-	-	+	-	-	-	-
L'informa- tion	---	---	---	---	-	-	-	-	-	---
La promotion	-	+	-	+	-	-	-	-	+	+
Les cadres supérieurs	---	-	-	-	-	++	---	++	-	---
L'organisa- tion du tra- vail	---	-	-	+	-	---	---	++	-	++
La direction	---	-	---	---	---	-	---	---	-	+
Les études de poste	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-

Dans les tableaux 2-39 Bis et Ter, le sens des signes a été décidé à partir d'une confrontation entre les fréquences de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard d'un problème et les fréquences de choix de ces problèmes comme étant ce qu'il y a de mieux et ce qu'il y a de pire. Donc un + dans la colonne "MIEUX" signifie qu'une proportion importante de personnes satisfaites d'un problème, a choisi ce problème comme étant ce qu'il y a de mieux dans l'usine. Un signe + dans la colonne "PIRE" signifie qu'une proportion importante de personnes insatisfaites d'un problème a choisi ce problème comme étant ce dont elle a le plus à se plaindre. Les signes - signifient au contraire une chute importante de ces proportions.

On peut ainsi lire plus facilement les différences entre catégories professionnelles. Les différences les plus frappantes sont les suivantes :

- La satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi est particulièrement appréciée chez les mensuels à l'exception des cadres supérieurs.

- L'insatisfaction à l'égard du salaire tombe chez les agents de maîtrise alors qu'elle se maintient chez les ingénieurs.

- Il n'y a de minorités très insatisfaites de l'intérêt du travail et de la responsabilité que chez les C.O.P., les chefs d'atelier et les cadres supérieurs. C'est une tendance générale que les problèmes professionnels sensibilisent plus les mensuels, et en particulier l'encadrement que les ouvriers.

De même au sujet de l'indépendance, les mensuels en sont particulièrement satisfaits, mais c'est encore parmi l'encadrement supérieur que l'on trouve des minorités très insatisfaites. Alors que ce problème passe au second plan aussi bien en satisfaction qu'en insatisfaction et sans doute en importance chez les ouvriers.

- Pour les conditions de travail, c'est plutôt l'inverse. On trouve des groupes importants de satisfaits chez les ouvriers professionnels. Mais il y a des minorités très insatisfaites dans toutes les catégories à l'exception des techniciens et des cadres supérieurs.

- Il n'y a que les manoeuvres, les P.1 et les techniciens pour être sérieusement satisfaits des horaires de travail, alors qu'il y a des minorités très insatisfaites dans toutes les catégories sauf chez les P.1 les techniciens et les chefs-d'atelier.

- Alors que les horaires de travail tendent à remonter aussi bien en satisfaction qu'en insatisfaction, au contraire la durée du travail tend à passer au second plan. Il n'y a que de très petites minorités d'insatisfaits et plutôt chez les mensuels ayant un commandement. C'est le même phénomène pour la fatigue.

- La satisfaction à l'égard des camarades ne passe au second plan que chez les catégories d'encadrement.

- L'insatisfaction à l'égard des cadres supérieurs ne prend de l'importance que chez les agents de maîtrise.

- Il n'y a de minorités insatisfaites des syndicats que chez les M. et O.S. et chez les cadres supérieurs.

- Le trajet a tendance à gagner sur le plan de l'insatisfaction sauf chez les agents de maîtrise.

- Le logement ne perd du poids que chez les employés, par contre on voit que l'insatisfaction au sujet du logement est très forte chez tous sauf chez les employés et les ingénieurs. On voit que les jugements sur le logement sont très tranchés puisqu'il y a à la fois des groupes très satisfaits et des groupes très insatisfaits.

- Enfin les études de postes ne sont principalement contestées que chez les mensuels sans commandement et chez les contramaîtres.

- Les délégués du personnel mettent au premier plan de leur insatisfaction les problèmes du logement, du salaire et des cadres supérieurs. Par contre, il y a chez eux des minorités très satisfaites des camarades, de la sécurité de l'emploi, des conditions de travail et du salaire. D'autre part, les délégués se distinguent par leur satisfaction à l'égard des syndicats. Enfin, il y a une tendance chez les délégués à faire passer au second plan l'insatisfaction relative aux études de poste, aux conditions de travail et à la promotion.

2 - 40 CE DONT ON EST LE PLUS SATISFAIT SELON LES SECTEURS

	ENSEMBLE	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
Les camarades	28	20	25	31	29
La sécurité de l'emploi	22	27	22	20	26
L'intérêt du travail	15	24	16	11	19
L'indépendance, la liberté	12	22	8	13	12
Le temps de trajet	12	8	13	12	14
Les horaires de travail	13	15	14	10	18
Les conditions de travail	13	8	14	13	12
Le logement (loyer et/ou qualité).	10	13	9	10	8
Le salaire	9	13	7	10	8
La maîtrise	8	3	12	7	4
L'initiative, la responsabilité	7	15	3	8	8
Les syndicats, les délégués, le C.E	5	3	5	5	4
L'effort, la fatigue	5	-	3	6	6
La durée du travail	6	6	4	7	12
Les possibilités de promotion	3	6	3	3	1
Les possibilités de formation	4	8	2	6	2
L'information	4	-	7	4	2
Les ingénieurs, les chefs de service	3	-	4	2	3
L'organisation du travail	2	3	2	2	2
La direction	1	3	2	-	-
Le système de salaire, les études de poste	1	-	-	1	2
Non réponses	18	3	25	18	6
TOTAL DE REPONSES	200	200	200	200	200
TOTAL DE PERSONNES	100	100	100	100	100

2 - 41 CE DONT ON SE PLAINT LE PLUS SUIVANT LES SECTEURS.

	ENSEMBLE	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
Le salaire	35	37	45	30	29
Le logement	24	20	26	22	27
Les possibilités de promotion	23	25	18	26	28
Le système de salaire	17	8	18	20	15
Les horaires de travail	12	14	12	12	7
Les conditions de travail	9	13	8	10	7
Le temps de trajet	10	1	12	12	2
Les syndicats, les délégués, le CE	8	7	12	7	2
La durée du travail	6	6	4	6	9
L'effort, la fatigue	6	6	7	6	7
L'organisation du travail	6	21	1	7	4
Les possibilités de formation	5	6	5	5	7
La maîtrise	4	-	3	5	6
Les ingénieurs, les chefs de service	4	3	2	4	7
L'initiative, la responsabilité	4	8	2	3	7
La direction	2	-	2	1	6
La sécurité de l'emploi	2	-	2	2	2
L'intérêt du travail	3	10	1	3	-
L'indépendance, la liberté	2	1	2	1	1
Les camarades	3	3	2	1	8
L'information	1	-	1	1	2
Non réponses	16	11	16	16	16
TOTAL DE REPONSES	200	200	200	200	200
TOTAL DE PERSONNES	100	100	100	100	100

2 - 41 Bis - TENDANCE DES PROBLEMES A PASSER AU PREMIER PLAN DES
SATISFACTIONS OU DES INSATISFACTIONS.

	ADMINIS- TRATIFS,		FABRICATION		ENTRETIEN		DIVERS	
	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE	MIEUX	PIRE
Les camarades de travail	+	-	++	-	++	-	++	-
La sécurité de l'emploi	++	-	++	-	++	-	++	-
L'intérêt du travail	++	++	-	-	-	-	+	-
Les horaires de travail	+	+	+	+	-	+	+	+
Les conditions de travail	-	++	+	-	+	+	-	+
L'indépendance	+	-	-	-	-	-	-	-
Le trajet	-	-	+	+	-	+	-	-
Le logement	-	++	-	++	-	++	-	++
Le salaire	++	++	+	++	+	++	+	+
La maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-
L'initiative	+	-	-	-	-	-	-	-
La durée du travail	-	-	-	-	-	+	-	++
Les syndicats	-	-	-	-	-	-	-	-
La fatigue	-	+	-	-	-	-	-	-
La formation	-	-	-	-	-	-	-	-
L'information	-	-	-	-	-	-	-	-
La promotion	-	+	-	+	-	+	-	+
Les cadres supérieurs	-	-	-	-	-	-	-	-
L'organisation du travail	-	+	-	-	-	-	-	-
La direction	-	-	-	-	-	-	-	+
Les études de poste	-	-	-	-	-	-	-	-

Les différences les plus notables entre secteurs sont :

- Les problèmes de satisfaction professionnelle qui ont tendance à prendre plus d'importance chez les administratifs et à un degré moindre chez les divers. Cela est vrai en particulier pour l'intérêt du travail, l'initiative, l'organisation du travail et l'indépendance.

- Alors que l'on avait constaté que la fabrication semblait plus satisfaite des horaires de travail que l'entretien, on voit ici qu'il reste en fabrication une minorité très insatisfaite des horaires. On peut penser qu'il s'agit de personnel en feux continus à 7 demi-équipes.

- Contrairement à ce que l'on eût attendu, c'est chez les administratifs que l'on trouve la plus grande proportion de personnes très insatisfaites des conditions de travail.

- La satisfaction à l'égard du temps de trajet passe au second plan chez les administratifs et les divers. Alors qu'il y a des minorités importantes d'insatisfaits en fabrication et à l'entretien.

D - 2 - 42 EXPLICITATION DE LA SATISFACTION GLOBALE PAR LES ITEMS

CHOISIS OU REJETES EN PREMIER.

%

	ITEMS CHOISIS PAR		ITEMS REJETES PAR	
	LES SATISFAITS	LES INSATISFAITS	LES SATISFAITS	LES INSATISFAITS
Salaires	8	3	21	33
Système de salaire	-	1	10	10
Intérêt du travail	14	3	1	2
Conditions de travail	6	13	6	2
Effort, fatigue	3	2	3	1
Initiative	4	1	1	2
Indépendance	6	7	1	1
Organisation	-	1	5	2
Camarades	17	18	2	2
Contremaîtres	3	3	1	3
Cadres supérieurs	1	-	1	2
Direction	-	-	1	1
Horaires	5	12	6	4
Durée du travail	3	2	3	3
Trajet	6	8	5	5
Promotion	2	2	9	14
Formation	2	1	2	1
Syndicats	1	4	5	4
Information	1	2	1	-
Sécurité de l'emploi	14	12	-	-
Logement	14	5	16	8
TOTAL ECHANTILLON DE DUNKERQUE	100	100	100	100

Si l'on passe sous silence les problèmes ayant obtenu un nombre de choix ou de rejets trop faible pour que l'on puisse faire des commentaires sur eux, les remarques les plus importantes sont les suivantes :

1 - Il n'y a pas de différence sensible entre les satisfaits et les insatisfaits au sujet des choix ou des rejets se portant sur le système de salaire, sur les camarades, sur le trajet, sur la sécurité de l'emploi et sur l'indépendance. Il devrait donc s'agir de problèmes qui ne discriminent pas beaucoup les satisfaits des insatisfaits. On sait, si l'on se réfère au calcul de la corrélation entre la satisfaction globale et la satisfaction partielle (coefficient ρ) que cela est vrai sauf pour l'indépendance qui logiquement aurait dû recevoir plus de choix de la part des satisfaits ou moins de choix de la part des insatisfaits. C'est donc que là encore il y a une minorité qui perturbe les résultats attendus. Il s'agit des mensuels sans commandement et des administratifs qui sont particulièrement insatisfaits globalement et particulièrement satisfaits de l'indépendance dans le travail.

2 - Il y a des différences sensibles en faveur des satisfaits pour les problèmes de salaire, de promotion et d'intérêt du travail. Le salaire et l'intérêt du travail constituent les satisfactions des satisfaits; le salaire et la promotion constituent les insatisfactions des insatisfaits.

Pour ces problèmes, on attendait des corrélations fortes avec la satisfaction globale. C'est vrai sauf pour l'intérêt du travail. Dans ce cas la perturbation vient de ce que ce sont les catégories ayant un commandement, qui sont particulièrement satisfaites de l'intérêt du travail, alors que ce sont des catégories particulièrement satisfaites globalement. En revanche, des catégories plutôt insatisfaites globalement comme les P.2 - P.3 et les techniciens ont plutôt tendance à faire passer au second plan la satisfaction relative à l'intérêt du travail.

3 - Il y a enfin, des différences sensibles en faveur des insatisfaits pour les problèmes de conditions de travail, d'horaires de travail, de syndicats, de logement et d'organisation du travail. Les conditions de travail, les horaires et les syndicats sont des problèmes qui constituent en quelque sorte les satisfactions des insatisfaits. Les conditions de travail, le logement et l'organisation seraient plutôt les sujets d'insatisfaction des satisfaits. Il est logique d'attendre que tous ces problèmes n'aient pas de corrélation avec la satisfaction globale. C'est bien le cas, sauf pour l'organisation qui aurait dû être moins critiquée par les satisfaits ou plus critiquée par les insatisfaits puisque la satisfaction à l'égard de l'organisation corrèle bien avec la satisfaction globale.

Dans ce cas, il y a effectivement une tendance à grossir ce problème chez les chefs d'atelier et chez les cadres supérieurs, mais cette tendance est également présentée dans des groupes insatisfaits tels que les techniciens et les administratifs.

En revanche, pour les employés et pour les horaires, la critique de l'organisation tend à passer au second plan. On peut donc penser qu'il s'agit en fait d'une critique constructive provenant de gens relativement satisfaits de leur situation dans l'usine.

CHAPITRE 4

L'INSATISFACTION : critères de références, causes, moyens d'action et solutions envisagées.

Pour approfondir le problème de l'insatisfaction, nous proposons aux interviewés de répondre à un certain nombre de questions se rapportant au problème dont ils déclaraient avoir le plus à se plaindre. Il s'agissait pour nous de déterminer :

- 1) A quoi ils se réfèrent
- 2) Les responsables qu'ils désignent
- 3) Les moyens d'actions qu'ils envisagent
- 4) Les solutions qu'ils proposent

1- CRITERES DE REFERENCE. RESPONSABLES DESIGNES. MOYENS ET SOLUTIONS
PROPOSES EN FONCTION DU PROBLEME DONT ON A LE PLUS A SE PLAINDRE.

Nous n'avons retenu que les problèmes les plus fréquemment-cités
 comme faisant l'objet d'une insatisfaction particulière.

2 - 43 a) CRITERES DE REFERENCE.

PROBLEME DONT ON SE PLAINT LE PLUS CRITERES DE REFERENCE	%					
	SALAIRE	LOGEMENT	PRO- MOTION	SYSTEME DE SALAIRE	HORAIRES ET DUREE	CONDITIONS DE TRAVAIL ET FATIGUE
Comparent à leurs expériences passées	9	73	22	28	23	60
Comparent avec d'autres emplois ou secteurs de l'usine	38	7	61	32	18	20
Ce que l'on devrait attendre d'une usine moderne	3	-	-	-	6	10
Comparent avec d'autres usines, d'autres ré- gions	17	20	9	4	53	10
Valeur propre de l'in- dividu	12	-	9	36	-	-
Coût de la vie	21	-	-	-	-	-
T.	100	100	100	100	100	100

b) LES RESPONSABLES

	SALAIRE	LOGEMENT	PRO- MOTION	SYSTEME DE SALAIRE	HORAIRES ET DUREE	CONDITIONS DE TRAVAIL ET FATIGUE
La direction - Usinor	43	34	33	69	46	44
Les chefs	28	-	52	28	4	40
Le gouvernement	27	9	6	-	8	-
Les syndicats	-	-	3	-	8	5
Les organismes exté- rieurs	-	57	-	-	-	-
Le progrès technique	2	-	6	3	34	11
	100	100	100	100	100	100

c) LES MOYENS D'ACTION

Ne voient pas ou N.R.	62	46	68	61	67	79
Moyens individuels	14	21	30	14	-	7
Moyens collectifs	22	29	2	16	31	4
Exprimer son méconten- tement	1	2	-	-	-	10
Coopération, consultation	1	2	-	9	2	-
	100	100	100	100	100	100

d) LES SOLUTIONS

Ne voient pas ou N.R.	45	39	45	21	31	28
Solutions dans le cadre de l'usine	34	14	43	77	54	64
Solutions débordant le cadre de l'usine	20	25	5	-	15	4
Solutions expressives désespérées	1	22	7	2	-	4

1 - LES CRITERES DE REFERENCE.

- La référence au passé est particulièrement forte pour le logement et pour les conditions de travail.

- La référence à d'autres branches d'activité est forte pour les horaires et la durée de travail.

- La référence à d'autres secteurs de l'usine et donc à la perception d'inégalités concerne surtout la promotion et à un degré moindre le salaire et le système de salaire.

- La référence à la valeur propre de l'individu concerne surtout le système de salaire. Ce qui montre que les gens jugent que la "job évaluation" ne mesure pas valablement leur valeur individuelle.

- La référence au coût de la vie et donc à la pression des besoins concerne exclusivement le salaire. Pour le salaire les travailleurs sont sensibles aux inégalités dans l'usine, et à un degré moindre entre régions ou branches.

2 - LES RESPONSABLES.

Pour le salaire, c'est principalement la direction qui est jugée responsable, mais également les chefs et le gouvernement. Pour la promotion c'est l'inverse, on en veut particulièrement aux chefs et à un moindre degré à la direction.

Pour le logement, c'est surtout les organismes extérieurs qui sont jugés responsables, cependant la direction n'est pas entièrement disculpée, puisque 1/3 de ceux qui se plaignent du logement, en imputent la responsabilité à la direction.

L'insatisfaction à l'égard des études de postes, est également imputée à la direction. Par contre, pour les horaires et la durée, on juge encore la direction responsable mais on ressent également les contraintes dues aux progrès techniques. Pour les conditions de travail et la fatigue, les torts se partagent à égalité entre la direction et les chefs.

3 - LES MOYENS D'ACTION.

Le fait le plus significatif est le nombre très élevé des personnes qui ne voient pas de moyens d'action à employer pour résoudre les problèmes. Les moyens collectifs l'emportent pour les problèmes de salaire, logement et la durée du travail, les moyens individuels pour la promotion.

4 - POUR LES SOLUTIONS ENVISAGEES

Le nombre de non-réponses reste encore très élevé. Pour le reste, on pense surtout à des solutions internes à l'usine sauf pour le logement.

2 - EN FONCTION DES VARIABLES D'USINE, DE CATEGORIES ET DE SECTEURS.

2 - 44 LES CRITERES DE REFERENCE

a) Comparaison Denain - Dunkerque

	ECHANTILLON DE DUNKERQUE	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Comparent à leurs expériences passées	34	18	19
Comparent à d'autres emplois dans l'usine	32	18	35
Comparent à ce que l'on devrait attendre d'une usine moderne	3	-	-
Comparent à d'autres usines	15	5	11
Pour le salaire se réfèrent à la valeur des individus	9	27	9
Pour le salaire se réfèrent au coût de la vie	7	32	27
T.	100	100	100

La différence entre Denain et Dunkerque tient au fait qu'à Denain la comparaison, tout du moins en ce qui concerne le salaire se rapporte aux autres emplois dans l'usine. Ceci est confirmé par la lecture des comptes rendus des réunions des délégués du personnel où l'on voit ces derniers se livrer à une véritable "guerrilla" de salaire. Il s'agit d'obtenir des ajustements entre emplois comparables. D'autre part à Dunkerque on se réfère plus facilement à la valeur des individus. On continue évidemment à se référer au coût de la vie, mais les valeurs de compétence personnelle prennent plus de place.

Il y a là, un tournant dans le système de pensée et d'action du personnel, qui s'explique également par le fait que la pression des besoins est moins forte à Dunkerque qu'à Denain: à Denain 49% des interviewés voudraient gagner plus même en faisant des heures supplémentaires, contre 31% à Dunkerque.

La différence peut être interprétée comme provenant de l'effet objectif qu'a eu l'évaluation des postes à Dunkerque. La revendication salariale tend moins à mettre l'accent sur les comparaisons internes que sur la valeur professionnelle de l'individu. C'est sans doute là le côté positif de la "job évaluation".

b) LES CRITERES DE COMPARAISON SUIVANT LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

	%										
T.	M. OS	PI	P2 P3	GOP	E.	T.	GM	GA	CS	DP	
Comparent à leurs expériences passées	34	23	30	43	40	33	44	40	43	18	15
Comparent à d'autres emplois dans l'usine	32	36	35	25	20	42	33	30	14	18	15
Comparent à ce que l'on devrait attendre d'une usine moderne	3	2	2	2	-	-	6	-	14	18	5
Comparent à d'autres usines d'autres branches	15	7	16	21	10	17	6	23	29	46	40
Pour le salaire se réfèrent à la valeur propre de l'individu	9	15	7	7	20	4	11	7	-	-	10
Pour le salaire se réfèrent au coût de la vie	7	9	2	10	4	-	-	-	-	-	15
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Plus on est qualifié et plus on tend à comparer avec son passé ou avec d'autres usines ou branches d'activité. Les catégories les moins qualifiées comparent plus facilement avec d'autres emplois ou d'autres secteurs de l'usine. On peut dire que l'horizon de référence s'élargit avec la qualification.

c) LES CRITERES DE COMPARAISON SUIVANT LE TYPE D'ACTIVITE.

	ENSEMBLE	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
Comparent à leurs expériences passées	34	28	29	38	32
Comparent à d'autres emplois dans l'usine	32	46	34	28	34
Comparent à ce que l'on devrait attendre d'une usine moderne	3	3	2	2	5
Comparent à d'autres usines d'autres branches	15	10	8	20	20
Valeur propre de l'individu	9	8	15	8	-
Coût de la vie	7	5	12	4	9
T.	100	100	100	100	100

La fabrication compare plus avec des emplois dans l'usine, l'entretien plus avec les expériences passées ou avec d'autres usines.

2 - 45 QUI REND-ON RESPONSABLE DE CE QUI NE VA PAS?

a) Comparaison Denain - Dunkerque

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
La direction, l'usine, la société, l'organisation de l'usine	46	43	32
Les chefs, les supérieurs	25	20	16
Le gouvernement	8	17	39
Les syndicats, les délégués le personnel	8	-	5
Les organismes extérieurs (S-C-I.C entrepreneurs)	7	13	-
Le progrès technique	6	7	8
T.	100	100	100

Contrairement aux critères de référence, cette fois Dun-
kerque s'en prend plutôt à l'usine et Denain vise plus loin, en
l'occurrence le gouvernement.

b) QUI REND-ON RESPONSABLE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE?

	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	OM	CA	CS	DP
La direction Usinor	46	40	40	56	25	53	57	34	41	53	33
Les chefs	25	36	25	29	25	19	18	15	17	12	26
Le gouvernement	8	8	10	7	17	16	4	7	-	6	26
Les syndicats	8	11	10	3	-	9	7	5	8	6	4
Les organismes extérieurs	7	2	8	5	25	-	7	2 $\frac{1}{2}$	17	-	11
Le progrès technique	6	3	7	-	8	3	7	17	17	18	-
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Les catégories les plus insatisfaites s'en prennent plus facilement à la direction, à l'intérieur des groupes : horaires, mensuels, encadrement, plus on est qualifié plus on rend la direction responsable. Ce sont les C.O.P. et les employés qui citent plus volontiers le gouvernement. Les plus insatisfaits du logement : C.O.P., maîtrise citent volontiers les organismes extérieurs. La maîtrise et les ingénieurs accordent plus de poids aux contraintes techniques.

c) QUI REND-ON RESPONSABLE PAR TYPE D'ACTIVITE?

	ENSEMBLE	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
La direction, Usinor	46	46	46	44	54
Les chefs	25	23	21	29	27
Le gouvernement	8	11	9	8	7
Les syndicats	8	11	12	5	3
Les organismes extérieurs	7	-	9	6	9
Le progrès technique	6	9	3	8	-
T.	100	100	100	100	100

On rend les chefs plus responsables à l'entretien. En fabrication on cite plus facilement les organismes extérieurs et les syndicats, mais l'on impute moins les contraintes techniques.

2 - 46 LES SOLUTIONS PROPOSEES

a) Comparaison Denain - Dunkerque

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Ne voient pas de solution ou NR	41	59	38
Solution dans le cadre de l'usine	45	23	38
Solutions débordant le cadre de l'usine	9	13	25
Solutions expressives, désespérées	5	5	-
T.	100	100	100

Pour cette question nous faisons apparaître le chiffre important des personnes qui ne voient pas de solution car ce chiffre nous semble significatif.

De même que pour les responsables, Denain voit plus que Dunkerque des solutions extérieures à l'usine.

b) LES SOLUTIONS PROPOSEES SUIVANT LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

	T.	M. OS	P1	P2 P3	GOP	E.	T.	GM	CA	CS	BP
Ne voient pas de solution ou N.R.	41	60	42	37	18	36	25	28	47	32	21
Solutions internes à l'usine	45	30	46	50	35	51	64	48	53	58	43
Solutions débordant le cadre usine	9	8	11	6	35	10	8	9	-	-	29
Solutions expressives désespérées	5	2	1	7	12	3	3	4	-	10	7
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Seuls les G.O.P. voient dans une large mesure des solutions externes.

4 - LES MOYENS D'ACTION ENVISAGES

2 - 47 a) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE DK.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Ne voient pas de moyens d'actions ou N.R.	67	63	71
Proposent des moyens individuels	15	15	5
Proposent des moyens collectifs	15	20	17
Exprimer son mécontentement	2	2	7
La coopération, la consultation du personnel	2	-	-
T.	100	100	100

b) LES MOYENS D'ACTION SUIVANT LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

	T.	M. OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Ne voient pas de moyens d'actions, NR	67	63	75	67	70	59	72	49	73	63	39
Moyens individuels	15	20	7	11	12	26	13	17	20	11	14
Moyens collectifs	15	15	16	17	18	13	10	26	-	11	39
Expriment son mécontentement	2	2	-	1	-	2	-	6	7	11	-
La coopération la consultation	2	-	1	4	-	-	5	2	-	5	7
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Il est difficile de tirer des conclusions importantes de ce tableau, vu le nombre élevé des non-réponses. On peut cependant dire que les chefs d'atelier, les employés, les O.S. et les ingénieurs proposent plutôt des moyens individuels, les techniciens et les contre-maîtres sont partagés. Les ouvriers professionnels et les C.O.P. proposent plutôt des moyens d'action collectifs.

c) LES MOYENS D'ACTION SUIVANT LE TYPE D'ACTIVITE.

	ENSEMBLE	ADMINIS TRATIFS.	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
Ne voient pas de moyens d'action	67	62	65	70	61
Moyens individuels	15	17	15	13	19
Moyens collectifs	15	21	15	14	16
Exprime son mécontente- ment	2	-	3	2	-
La coopération, la consul- tation	2	-	2	1	4

CHAPITRE 5

LES ATTENTES

Les différentes questions examinées jusqu'à maintenant, nous ont permis de faire un bilan des satisfactions. Nous avons vu en nous servant du groupe-témoin de Denain, que la satisfaction changeait non seulement dans son degré, mais également dans son contenu. La pondération des problèmes n'est plus la même dans une usine moderne. C'est qu'un milieu de travail nouveau n'entraîne pas seulement une satisfaction plus grande en termes quantitatifs ou différente en termes qualitatifs, il modifie également les exigences des participants à l'égard des problèmes du travail.

Ce qui change fondamentalement de ce point de vue, c'est moins la satisfaction que les attentes. En d'autres termes, on ne peut comprendre clairement la satisfaction au travail que si on la met en rapport avec ce que les travailleurs jugent important dans le travail. Nous essaierons donc, d'une part de voir comment les attentes varient d'une usine à l'autre, d'une catégorie professionnelle à une autre, et d'un secteur à l'autre, et d'autre part, nous verrons quelles sont les relations entre les attentes et les satisfactions.

A - CE QUE L'ON ATTEND DU TRAVAIL.

Cette question était posée comme suit :

" Quelles sont les deux choses les plus importantes pour qu'un travail soit satisfaisant ? "

On a calculé les pourcentages en additionnant les deux choix et en divisant par le nombre de personnes ayant répondu à cette question (1).

(1) La question des attentes n'est pas facile à interpréter, dans la mesure où la majorité des choix s'est concentrée sur quelques problèmes. On ne peut, évidemment rien dire, des problèmes ayant obtenu des pourcentages inférieurs à 5%.

2 - 48 1 COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Un bon salaire	62	64	77
Un travail intéressant	26	12	8
Avoir des possibilités de promotion	20	25	15
La sécurité de l'emploi	15	12	42
Un travail bien organisé	13	10	5
De bons rapports avec les chefs	11	7	5
Une bonne entente avec les camarades	11	12	7
Avoir des initiatives, des responsabilités	10	15	-
De bonnes conditions de travail	8	7	10
La liberté dans le travail	6	10	10
Une bonne direction	3	2	2
Une durée de travail convenable	3	2	7
Des horaires pas trop pénibles	2	-	5
Logement près du lieu de travail	3	7	2
Possibilités de formation	2	5	-
Un travail pas trop fatiguant	2	2	-
Non réponses	2	7	5
TOTAL DE REPONSES	200	200	200
TOTAL DE PERSONNES	100	100	100

Si l'on rapproche ce tableau de celui des satisfactions, on voit que dans l'ensemble, attente et satisfaction, vont en sens inverse;

autrement dit, l'insatisfaction réveille l'attente. On attend d'autant plus une chose qu'on en est insatisfait.

Ceci est particulièrement vrai, pour les items salaire et sécurité de l'emploi, pour lesquels la satisfaction est plus élevée à Dunkerque, mais l'attente plus forte à Denain. De même les items "initiative" et "temps de trajet" ont des scores de satisfaction plus élevés à Denain, mais sont plus attendus à Dunkerque.

En revanche, il y a au moins deux items pour lesquels le rapport attente/satisfaction va dans le même sens : il s'agit de la promotion et de la formation, qui sont à la fois plus satisfaits et plus attendus à Dunkerque.

On peut faire l'hypothèse que dans ce cas, les attentes de promotion ont été plus éveillées que satisfaites. En d'autres termes, la satisfaction peut éteindre l'attente : quand on est satisfait de quelque chose on le désire moins. Mais la satisfaction peut aussi éveiller l'attente : quand on a goûté à quelque chose, on le désire encore plus.

2 - 49 2 - LES ATTENTES EN FONCTION DE LA CATEG

(1er ET 2eme CHOIX)

	T.	M. OS	F1	P2 P3	GOP	E.	T.	GM	GA	GS	DP
Un bon sa- laire	62	73	59	65	94	59	64	43	26	32	61
Un travail interessant	26	18	15	24	12	41	54	24	33	63	32
Des possibi- lités de promotion	20	11	19	21	4	31	28	10	26	11	7
La sécurité de l'emploi	15	16	25	11	18	10	10	13	7	-	7
Un travail bien orga- nisé	13	12	11	21	18	8	7	30	7	5	11
De bons rap- ports avec les chefs	11	8	10	15	6	10	12	13	13	10	11
Une bonne contente avec les camarades	11	18	11	11	12	3	3	13	7	-	11
Avoir des ini- tiatives et des responsa- bilités	10	3	10	8	-	13	5	30	7	63	15
De bonnes con- ditions de travail	8	12	11	7	6	7	3	6	-	-	7
La liberté dans le tra- vail	6	4	9	5	6	7	5	2	20	5	7
Une bonne direction	3	3	4	-	-	7	3	6	7	-	7
Une durée de travail convenable	3	4	2	4	6	-	3	4	7	-	4
Des horaires pas trop pén- bles	2	1	1	3	12	-	-	4	-	-	-
Logement près du lieu travail	3	5	6	-	6	-	-	-	7	-	-
Possibilités de formation	2	3	1	2	-	3	3	2	7	10	7
Travail pas trop fatiguant	2	6	1	2	-	-	-	-	13	-	4
N.R.	2	3	5	1	-	-	-	-	13	-	4
TOTAL REPONSES	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
TOTAL DE PER- SONNES	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Le salaire est important pour tout le monde, mais surtout pour les M. et O.S. et moins pour l'encadrement.

L'intérêt du travail est important surtout pour les mensuels sans commandement et pour les cadres supérieurs. Les possibilités de promotion sont particulièrement importantes pour les C.O.P. pour les mensuels sans commandement et pour les chefs-d'atelier.

Pour le reste, il est difficile de faire des commentaires, vu le peu de choix pour les autres problèmes. Si l'on veut caractériser les catégories en fonction des attentes, on peut dire que relativement à la moyenne, les attentes importantes sont :

- 1) Pour les O.S. : le salaire et les camarades
- 2) Pour les P.1 : la sécurité de l'emploi
- 3) Pour les P.2 - P.3 : l'organisation et les chefs
- 4) Pour les C.O.P. : la promotion et les horaires
- 5) Pour les employés et les techniciens : L'intérêt du travail et la promotion
- 6) Pour les contremaîtres : L'organisation et la responsabilité
- 7) Pour les chefs d'atelier : L'intérêt du travail la promotion, l'indépendance, la fatigue.
- 8) Pour les cadres supérieurs : L'intérêt du travail et la responsabilité.

2 - 50 CE QUE L'ON ATTEND DU TRAVAIL EN FONCTI

(1er CHOIX SEULEMENT)

	ENSEMBLE	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS
Un bon salaire	50	44	51	51	50
Un travail intéressant	11	21	6	13	10
Des possibilités de pro- motion	6	7	8	5	4
La sécurité de l'emploi	6	3	8	4	4
Un travail bien organisé	6	6	5	6	8
De bons rapports avec les chefs	4	3	5	4	7
Des initiatives, des res- ponsabilités	5	8	5	4	5
Bonne entente avec les ca- marades	2	-	1	4	-
Bonnes conditions de travail	2	-	3	3	2
La liberté dans le travail	2	-	1	3	1
Le logement près du tra- vail	2	-	4	-	2
Bonne direction	1	3	-	1	2
Une durée de travail con- venable	1	-	-	1	2
Des horaires pas trop pé- nibles	1	-	-	1	-
Des possibilités de for- mation	-	-	1	-	-
Travail pas trop fatiguant	1	-	1	-	2
TOTAL	100	100	100	100	100

Les attentes de salaire sont moins fortes chez les adminis-
tratifs, alors que les problèmes professionnels prennent plus d'im-
portance. En fabrication, l'intérêt du travail a moins d'importance
dans
que les autres secteurs.

B - LES RAPPORTS ENTRE ATTENTES ET SATISFACTIONS.

2 - 51 1 - RELATION ENTRE ATTENTE ET SATISFACTION GLOBALE.

ATTENTES	SATISFACTION		
	ENSEMBLE	SATISFAITS	INSATISFAITS
Un bon salaire	62	58	68
Un travail intéressant	26	23	29
Des possibilités de promotion	20	17	23
La sécurité de l'emploi	15	19	8
Un travail bien organisé	14	13	14
De bons rapports avec les chefs	11	12	10
Une bonne entente avec les camarades	11	12	9
Des initiatives, des responsabilités	10	9	11
De bonnes conditions de travail	8	10	5
La liberté dans le travail	6	7	5
Une bonne direction	3	3	4
Une durée de travail convenable	3	2	5
Des horaires pas trop pénibles	2	3	1
Un logement près du lieu de travail	3	3	3
Des possibilités de formation	2	3	1
Un travail pas trop fatiguant	2	2	3
Non réponses	2	3	1
TOTAL DE REPONSES	200	200	200
TOTAL DE PERSONNES	100	100	100

Il n'y a pas de différences importantes en ce qui concerne les attentes des satisfaits et des insatisfaits. On note que les insatisfaits ont des attentes plus fortes pour le salaire, l'intérêt du travail et la promotion. Les satisfaits ont des scores plus élevés pour la sécurité de l'emploi, l'organisation du travail, les conditions de travail, l'indépendance et la formation.

D'autre part, si l'on compare l'ordre des attentes à l'ordre des satisfactions, il est clair qu'il n'y a pas de liaisons unilinéaires. Si le salaire et la promotion sont en tête de liste, pour les attentes et en queue pour la satisfaction. En revanche, l'intérêt du travail et la sécurité de l'emploi sont en tête dans les deux listes ce qui montre bien que les relations ne sont pas simples, et que si l'insatisfaction peut éveiller l'attente, (salaire, promotion) en revanche la satisfaction ne l'éteint pas forcément et peut même l'aviver.

2 - RELATION ENTRE LA SATISFACTION A UN ITEM ET A L'ATTENTE DE CET ITEM.

Les chiffres sont les pourcentages de personnes qui attendent un item sur 100 personnes satisfaites ou sur 100 personnes insatisfaites de cet item. Ainsi sur 100 personnes satisfaites du salaire, 29 attendent un bon salaire, contre 35 sur 100 personnes insatisfaites du salaire.

ATTENDENT	100 SATISFAITS A L'ITEM	100 INSATISFAITS A L'ITEM
Un bon salaire	29	35
Un travail intéressant	11	24
Des possibilités de promotion	9	11
Un travail bien organisé	6	10
Bonne entente avec les camarades	6	8
Bonne entente avec les chefs (satisfaction à l'item maîtrise)	6	6
Bonne entente avec les chefs (satisfaction à l'item ingénieur)	7	5
La sécurité de l'emploi	8	8
Des initiatives, des responsabilités	5	6
De bonnes conditions de travail	4	6
L'indépendance dans le travail	3	3
Une bonne direction	1	4
Une durée de travail convenable	1	3

La quasi totalité des items va dans le sens d'une relation inverse entre attentes et satisfaction : on cite plus volontiers un item comme important pour qu'un travail soit satisfaisant quand on est insatisfait de cet item. La relation est particulièrement nette pour le salaire, l'intérêt du travail, l'organisation et la direction.

3 - RELATION ENTRE LES ITEMS CHOISIS OU REJETE

ITEMS.

Les chiffres représentent pour 100 personnes ayant choisi ou rejeté cet item, le nombre de ces personnes qui désignent cet item comme étant important pour qu'un travail soit satisfaisant.

2 - 53

	%	
ATTENDENT	100 PERSONNES AYANT CHOISI L'ITEM	100 PERSONNES AYANT REJETE L'ITEM
Un bon salaire	72	71
Des possibilités de promotion	45	29
Un travail intéressant	37	70
Un travail bien organisé	53	24
Une bonne entente avec les camarades	14	10
Une bonne entente avec les chefs (+ ou - à l'item maîtrise).	10	6
Une bonne entente avec les chefs (+ ou - à l'item ingénieurs).	25	13
La sécurité de l'emploi	17	14
Des initiatives, des responsabilités	24	21
De bonnes conditions de travail	11	20
L'indépendance, la liberté dans le travail	7	8
Une bonne direction	-	-
Une durée de travail convenable	-	8
Un travail pas trop fatigant	6	13
Des horaires convenables	-	9
Le logement près du travail (trajet)	2	11
Des possibilités de formation	-	7

Contrairement au tableau précédent, on voit ici que certaines relations vont dans le même sens : promotions, organisation, ingénieurs ; d'autres en sens inverse : l'intérêt du travail, les conditions de travail, la fatigue, les horaires, le trajet et la formation. D'autres enfin, ne présentent pas de différences : l'item est autant cité par les satisfaits que par les insatisfaits.

On constate de plus, que les gens qui citent un item comme particulièrement satisfaisant ou comme particulièrement insatisfaisant ont tendance à citer cet item comme attente. Ainsi par exemple : l'item initiative, responsabilité, est donné comme l'item le plus satisfaisant par 7% de l'échantillon, et comme le plus insatisfaisant par 4%. Par contre, sur 100 personnes ayant désigné cet item dans les attentes, 17 l'ont donné comme l'item le plus satisfaisant et 8 comme l'item le plus insatisfaisant.

Ainsi, c'est aussi bien le fait d'être particulièrement satisfait d'un problème que le fait d'en être particulièrement insatisfait, qui entraîne une attente forte à l'égard de ce problème.

D'autre part, si nous reprenons la comparaison Denain - Dunkerque telle qu'elle est présentée au tableau 2 - 35 on voit que c'est moins la satisfaction que l'importance accordée à chaque item qui détermine l'attente de cet item. Un item peut continuer à être attendu une fois satisfait, s'il est objectivement considéré comme important, c'est le cas de la promotion.

De même un item peut cesser d'être attendu soit qu'il soit jugé moins important : c'est le cas de la sécurité de l'emploi. Par contre, un item sera d'autant plus important et attendu qu'il est insatisfait : c'est le cas de l'initiative.

Le changement important du point de vue des attentes est finalement une exigence moins forte à l'égard des problèmes économiques (salaire et surtout sécurité de l'emploi) et ce sans doute sous l'effet de leurs satisfactions relatives. Mais il y a par contre, un réveil très net des exigences professionnelles et du désir de promotion, et ce, sans doute du fait que ces exigences ont été plutôt éveillées que pleinement satisfaites.

CHAPITRE 6

Nous avons groupé dans ce chapitre, différentes questions ayant un rapport avec la satisfaction au travail. Il s'agit des questions suivantes :

A - L'attitude à l'égard du paternalisme

B - L'attitude à l'égard des études de poste

C - L'aliénation au travail

A - ATTITUDE A L'EGARD DU PATERNALISME.

On sait qu'à l'origine, la politique de l'usine consistait à se limiter au traitement des problèmes strictement professionnels et à s'en remettre à des organismes extérieurs pour le traitement des problèmes extra-professionnels : logement, activités culturelles, sociales et sportives. On sait également que cette politique n'a pas pu être menée à bien, soit qu'il y ait eu des carences extérieures à l'usine soit que le personnel n'ait pas été convaincu de la nécessité ou de l'efficacité d'une telle politique. Dans l'enquête on s'est efforcé de vérifier les attentes du personnel à cet égard. La question était :

- "Pour le logement et les activités culturelles sociales et sportives, est-ce que l'usine devrait faire plus, ou bien est-il préférable de ne pas trop dépendre de l'usine?"

a) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

2 - 54

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
L'usine devrait faire plus	33	42	51
Peu importe de dépendre de l'usine seuls comptent les résultats	30	26	34
Il est préférable de ne pas dépendre de l'usine	37	32	15
T.	100	100	100

On voit qu'à Denain 15% des interviewés refusent le paternalisme contre 32% à Dunkerque. Mais pour l'ensemble de Dunkerque, il y a encore 63% des interviewés qui font appel ou s'accrochent au paternalisme.

b) ATTITUDE A L'EGARD DU PATERNALISME SUIVANT LA CATEGORIE
PROFESSIONNELLE.

2 - 55

	T.	L'USINE DEVRAIT FAIRE PLUS	SEULS COMPTENT LES RESULTATS	IL EST PREFERABLE DE NE PAS DEPENDRE DE L'USINE
Ensemble	100	33	30	37
Manoeuvres et O.S	100	35	33	32
P.1	100	45	22	33
P.2 - P.3	100	34	40	25
C.O.P.	100	25	37	37
Employés	100	18	33	49
Techniciens	100	29	14	57
Contremaîtres	100	30	33	37
Chefs d'atelier	100	20	20	60
Ingénieurs	100	6	24	70
Délégués	100	37	18	45

Plus on est qualifié, plus on refuse le paternalisme. Mais il s'agit plus d'un phénomène social que d'un phénomène économique, puisque les employés qui sont proches des horaires au point de vue du salaire, rejettent plus facilement le paternalisme, alors que les contremaîtres sont proches des ouvriers pour accepter ou faire appel au paternalisme. Et les ouvriers très qualifiés acceptent plus le paternalisme que les autres ouvriers.

B - ATTITUDE A L'EGARD DES ETUDES DE POSTE.

La "job évaluation" a été considérée comme une nouveauté importante dans l'usine et comme un des instruments essentiels de la politique du personnel visant à introduire une justice et une cohérence objective dans la rémunération. C'est pourquoi nous nous sommes proposés d'approfondir ce problème.

1) REPARTITION DES POSTES AYANT FAIT L'OBJET D'UNE ANALYSE.

2 - 56 1) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Salaires calculés d'après les études de poste	46	80	19
Non	49	15	10
Ne savent pas	5	5	71
T.	100	100	100

On constate qu'à Denain le personnel est quasi unanime à ignorer l'existence de ce système de salaire, alors que celui-ci semble bien connu à Dunkerque.

2 - REPARTITION DES POSTES ANALYSES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

2 - 57

	%			
	OUI	NON	N.R.	T.
Ensemble	46	49	5	100
M. et O.S.	55	38	7	100
O.P.1	58	37	5	100
O.P.2 - O.P.3	61	35	4	100
G.O.P.	71	29	-	100
Employés	20	77	3	100
Techniciens	20	77	3	100
Contremaîtres	23	72	4	100
Chefs d'atelier	13	87	-	100
Ingénieurs	-	95	5	100
Délégués	43	57	-	100

3 - REPARTITION DES POSTES ANALYSES PAR TYPE D'ACTIVITE.

2 - 58

	OUI	NON	N.R.	T. %
Ensemble	46	49	5	100
Administratifs	11	89	-	100
Fabrication	69	25	6	100
Entretien	43	54	3	100
Divers	25	67	8	100

Il y a eu peu de postes analysés parmi les mensuels et les administratifs.

Il y a eu plus de postes analysés en fabrication qu'à l'entretien.

B - JUGEMENTS PORTES SUR LES ETUDES DE POSTES.

Comme il y a une nette majorité du personnel qui est défavorable aux études de postes, nous donnerons seulement le pourcentage de jugements défavorables. Ce pourcentage est calculé uniquement sur les gens qui se sont prononcés dans chaque catégorie professionnelle. Le complément à 100 constitue le pourcentage de jugements favorables.

2 - 59

	% DE JUGEMENTS DEFAVORABLES				
	LA DIRECTION ARRANGE CA COMME ELLE VEUT	ON NE SAIT PAS MIEUX DE QUOI ON DISCUTE	CE N'EST PAS PLUS JUSTE.	LES CHEFS NE PEUVENT PLUS RECOMPENSER CEUX QUI DONNENT SATISFACTION.	C'EST UN SYSTEME POUR QU'ON Y COMPRENNE RIEN.
Ensemble	79	68	66	64	62
M. et O.S.	83	66	60	60	67
P.1	83	72	70	67	71
P.2 - P.3	81	74	62	64	67
C.O.P.	64	67	75	67	67
Employés	92	75	75	71	54
Techniciens	83	82	93	83	64
Contremaîtres	75	44	68	77	44
Chefs d'atelier	62	70	40	60	-
Ingénieurs	21	43	46	37	8
Délégués	89	57	65	69	63

Ce sont les mensuels sans commandement qui sont les plus défavorables puis viennent les ouvriers. La maîtrise est un peu plus favorable. Seuls les cadres supérieurs sont plus favorables que défavorables. On voit que si les études de postes ont eu objectivement un aspect positif en transformant la revendication salariale vers l'essentiel, en revanche ce système de salaire est très critiqué par le personnel dans son ensemble.

C - LE SENTIMENT D'ALIENATION AU TRAVAIL.

Nous appelons aliénation professionnelle, le sentiment d'avoir un emploi inférieur à ce que l'on se sent capable de faire, autrement dit, le sentiment de ne pas utiliser toutes ses capacités.

1 - L'ALIENATION PROFESSIONNELLE.

1 - COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE.

2 - 60

	ECCHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Ont le sentiment d'utiliser toutes leurs capacités	37	34	34
Ont le sentiment d'être sous-employés	63	66	66
T.	100	100	100

Le sentiment d'être sous-employé est extrêmement fort, mais il est aussi fort à Denain qu'à Dunkerque.

2 - EN FONCTION DE LA QUALIFICATION

2 - 61

	T.	M _c OS	P1	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Utilisent toutes leurs capacités	37	47	40	37	41	13	26	38	47	28	36
Ont le sentiment d'être sous-employés	63	53	60	63	59	87	74	62	53	72	64
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Les plus satisfaits, de ce point de vue, sont les O.S. et les chefs d'atelier. Les plus insatisfaits, sont les mensuels sans commandement et les ingénieurs. Parmi les ouvriers on ressent d'autant plus l'aliénation qu'on est plus qualifié. Par contre les employés sont plus critiques encore que les techniciens.

3 - EN FONCTION DU TYPE D'ACTIVITE.

2 - 62

	ADMINIS TRATIFS	FABRI CATION	ENTRE TIEN	DIVERS	ENSEMBLE
Utilisent toutes leurs capacités	31	44	35	28	37
Ont le sentiment d'être sous-employés	69	56	65	72	63
T.	100	100	100	100	100

Ce sont les "divers" et les administratifs qui sont le plus sensibles à l'aliénation. L'entretien est également plus critique que la fabrication.

2 - L'ALIENATION ECONOMIQUE

Nous entendons par aliénation économique, le fait que la pression des besoins soit telle qu'elle fait dire qu'on préfère gagner plus, même en faisant des heures supplémentaires plutôt que d'avoir le même salaire et plus de temps à soi.

1) COMPARAISON DENAIN - DUNKERQUE.

2 - 63

	ECHANTILLON DE D.K.	T.A.B. DE D.K.	T.A.B. DE DENAIN
Préféreraient gagner plus même en faisant des heures supplémentaires	29	31	49
Préféreraient avoir le même salaire et plus de temps à eux	71	69	51
T.	100	100	100

On voit que l'aliénation économique est plus forte
à Denain.

2) PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

2 - 64

	T.	M. OS	PL	P2 P3	COP	E.	T.	CM	CA	CS	DP
Préféreraient gagner plus même en faisant des heures supplé- mentaires	29	38	34	27	29	31	15	9	7	-	20
Préféreraient avoir le même salaire et plus de temps à eux.	71	62	66	73	71	69	85	91	93	100	80
T.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

La pression des besoins décroît avec la qualification et donc avec le salaire.

5712/67/2

3) PAR LE REVENU MENSUEL MOYEN PONDERE PAR TETE VIVANT AU FOYER

2 - 65

	VOUDRAIENT GAGNER PLUS MEME PAR DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	PREFERERAIENT LE MEME SALAIRE ET PLUS DE TEMPS A EUX	% T.
Moins de 300 F.	74	26	100
300 à 399 F.	37	63	100
400 à 499 F.	29	71	100
500 à 599 F.	29	71	100
600 à 699 F.	22	78	100
700 à 799 F.	17	83	100
800 à 999 F.	28	72	100
1000 F. et plus	4	96	100
ENSEMBLE	29	71	100

La pression est particulièrement forte pour les revenus inférieurs à 300 F. elle décroît régulièrement avec une exception pour la tranche 800 à 999 F. Dans ce dernier cas, il s'agit de célibataires et de gens peu qualifiés (O.S. et employés).

