

LOGIQUE INDUSTRIELLE ET MÉTIER DANS LE GROS ŒUVRE

par Reinhard Gressel

La disparition du métier est souvent comprise comme une conséquence de la modernisation de la production. Les nouveaux types d'organisation et de division du travail dans le gros œuvre confortent-ils cette affirmation ?

L'auteur constate, au contraire, la permanence d'une « logique du métier » dans ce secteur reposant sur la transmission et l'acquisition de savoir-faire sur le tas

Depuis la période d'avant-guerre jusqu'à nos jours le gros œuvre a subi une évolution considérable, partant de la maçonnerie, l'introduction progressive puis massive du béton armé, pour arriver à la construction par éléments de préfabrication lourde. Cette évolution n'a pas été purement technique mais a eu des répercussions profondes sur l'ensemble du procès de travail, de son organisation voire de la division du travail dans cette activité, au point que nous pouvons dire qu'il s'agissait là de la mise en place d'une logique de production industrielle en rupture avec une logique antérieure sans toutefois la remplacer mais se développant plutôt à côté ou parallèlement.

En effet, jusqu'à cette époque la logique de production quasi exclusive du gros œuvre a été, sinon une logique artisanale, du moins une logique fortement marquée par le métier avec une organisation du procès de travail et une division du travail correspondante. Cette logique était également fortement caractérisée par le type de cheminement professionnel et, tout particulièrement, le système de formation des ouvriers.

La question qui se pose alors, et à laquelle cet article tente d'apporter des éléments de réponse, est la suivante : que sont devenus la logique de métier, l'organisation du procès de travail et la division du travail qui y correspondait, le cheminement professionnel et le système de formation des ouvriers qui la caractérisait face à la logique de production industrielle.

Pour cela nous exposerons successivement des descriptions très schématiques des principaux procès de travail du gros œuvre ainsi que des filières de formation des ouvriers qui y correspondent.

Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Nous aboutirons alors à un double constat d'apparence contradictoire :

— d'une part, en fonction des modifications intervenues dans le procès de travail et de l'évolution des techniques, nous pouvons observer une déqualification en termes de perte progressive par les ouvriers de la maîtrise de l'ensemble du procès de travail et, en même temps, des changements dans les systèmes de formation en ce qui concerne leur forme mais également, dans une certaine mesure, leur contenu ;

— d'autre part, nous faisons l'observation, beaucoup plus embryonnaire en l'état actuel de nos recherches, mais qui nous semble par contre beaucoup plus importante dans ce cadre-ci, d'une permanence du métier dans le gros œuvre à la fois sous sa forme de qualification en termes de savoir-faire, des systèmes de formation qui produisent cette qualification mais également sous une forme de système de références et de représentations collectives.

Cette permanence du métier nous semble, toujours au stade actuel de nos travaux, être beaucoup plus qu'une simple résistance qui opposerait la logique de métier et ses acteurs à des attaques d'une logique industrielle tendant à éliminer le métier. Et cette réflexion, que nous essaierons d'explicitier succinctement en fin d'article, nous conduit à formuler l'hypothèse que le métier constitue la référence centrale de l'ensemble du système professionnel du gros œuvre (et peut être de tout le bâtiment).

Mais passons d'abord à la partie descriptive de notre article [1].

L'APPRENTISSAGE PRODUCTION

La maçonnerie est une technique très ancienne qui consiste à monter à l'aide de mortier des pierres, moellons, briques et parpaings par lits successifs pour former des murs ou, plus généralement, des éléments de structure. La maçonnerie lourde de structure et autoportante a cédé, au XIX^{ème} siècle, progressivement la place à la maçonnerie composite. Les éléments portants (linteaux, poteaux, poutres) sont alors constitués par des pièces en bois, des profilés métalliques puis des éléments en béton armé ; la maçonnerie classique continuant d'être employée pour la réalisation d'appuis, de murs de soutien et de remplissage des panneaux.

De nos jours, les maçons hautement qualifiés savent effectuer toute la gamme des travaux de la maçonnerie composite : petits ouvrages en béton armé (fondations, poutres, poteaux, linteaux), maçonnerie en parpaings, en briques (y compris briques apparentes) et moellons, enduits extérieurs en ciment jeté et enduits intérieurs en plâtre, et la pose de carrelage.

Ils travaillent avec un grand nombre d'outils à main variés, souvent d'adaptation et parfois même de fabrication personnelle. Ces outils leur appartiennent en propre.

Les critères à partir desquels ces maçons évaluent leur qualification semblent être liés à la capacité d'effectuer des travaux historiquement les plus anciens : d'une part la maçonnerie avec des moellons et la pose de pierres, d'autre part les enduits en plâtre.

Classiquement, ces maçons sont issus de la filière de formation de l'*apprentissage production* [2] qui peut être défini comme un processus de transmission-acquisition des savoir-faire d'un métier. Ce processus se déroule au sein de la production à la fois dans les conditions techniques nécessaires à sa réalisation, dans les conditions d'environnement et dans le cadre des rapports sociaux qu'elle engendre. L'*apprentissage production* est ainsi transmission-acquisition de savoir-faire techniques mais aussi de qualités professionnelles et de pratiques sociales.

L'*apprentissage production* peut prendre des formes très variées non seulement en fonction des différents métiers mais également par son degré d'institutionnalisation. Pour les maçons, il s'agissait d'un apprentissage informel dans la mesure où il n'était basé sur aucun contrat d'apprentissage avec un patron entrepreneur.

Néanmoins, la formation des maçons se composait, comme tout *apprentissage production*, de trois grandes phases : l'initiation, l'apprentissage proprement dit et le perfectionnement.

L'origine familiale du jeune futur maçon était bien souvent rurale. Dans tous les cas se trouvait dans la famille

proche (oncle) ou dans l'environnement familial immédiat (ami du père) un maçon. Souvent son père, voire son grand-père ont été maçons, constituant de cette manière une lignée familiale professionnelle.

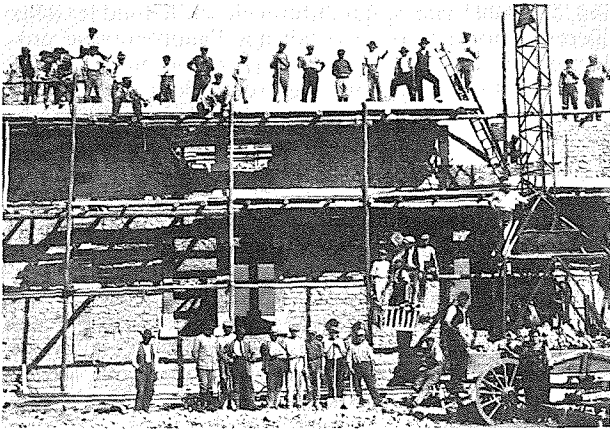
Accédant ainsi au chantier, le jeune explore et se familiarise avec le champ matériel du travail, les instruments et les outils, les matériaux et la disposition du chantier, l'organisation du travail et l'enchaînement des tâches, le vocabulaire technique etc. Cette familiarisation se crée lorsque le jeune effectue des tâches périphériques au procès de travail, ne requérant pas de formation particulière mais qui, par contre, jouent un rôle important dans le déroulement du procès de travail parce qu'elles permettent de réduire les temps morts des ouvriers qualifiés. Ainsi le jeune est chargé du balayage du chantier, du nettoyage des outils, de menues courses pour les compagnons, etc.

Assez rapidement cette phase de l'initiation est suivie par la phase de l'apprentissage proprement dit. Le jeune devient *arpète*. Il apprend progressivement le maniement des différents instruments de travail et l'exécution des tâches. Il intervient de plus en plus dans le procès de travail, dans un premier temps avec des activités auxiliaires destinées encore principalement à libérer les ouvriers les plus qualifiés des tâches nécessitant peu de qualification, souvent répétitives et qui représentent un temps mort ou une interruption du travail, tout en étant indispensables pour la réalisation de l'ouvrage.

C'est ainsi que l'*arpète* sert un ou éventuellement plusieurs compagnons-maçons. Il gâche le mortier et approvisionne en briques, moellons, bois etc., son ou ses compagnons à l'intérieur du périmètre du chantier, tout en continuant de nettoyer les outils et le lieu de travail, d'effectuer des petites courses. Il est alors directement rémunéré par son ou ses compagnons sous la forme d'« un petit argent de poche ».

Pour le jeune, c'est aussi une période d'adaptation et d'acquisition des qualités et des aptitudes physiques que requiert le métier de maçon et, d'une façon générale, une période de transition entre le monde de l'enfance et le monde du travail.

Les conditions de travail très dures et la sous-rémunération chronique de l'*arpète* le conduisent rapidement devant le choix d'abandonner ou de rester *arpète* en accédant à un projet professionnel. Ainsi apparaît une modification du rapport *arpète-compagnon* dans le sens suivant : l'*arpète* continue à servir son ou ses compagnons avec comme motivation de plus en plus explicite de devenir maçon, prêt à accepter les conditions faites aux *arpètes* et prêt à tenir le temps nécessaire pour assimiler ce qui était indispensable pour pouvoir passer petit compagnon. Le ou les compagnons, en échange d'être servis - ce qui leur procurait des avantages considérables - concédaient, souvent avec une certaine réticence, à



Un chantier en 1927

apprendre à leur arpète ce qui, dans un délai de deux ans approximativement, lui permettait d'accéder au rang de petit compagnon. Cette modification du rapport *arpète-compagnon* consacrait le passage du premier vers un statut d'apprenti reconnu comme tel par son entourage.

L'échange de service contre apprentissage était néanmoins assez inégal et les compagnons accordaient souvent nettement plus d'importance à être bien servis qu'à apprendre les premiers éléments du métier à l'arpète. Ceci nécessitait en effet de dégager, du temps de travail du compagnon et de l'arpète, une partie utilisée pour la transmission explicite du savoir-faire, ce qui annulait du même coup partiellement les avantages pour le compagnon d'être servi par l'arpète.

L'arpète devait alors non seulement continuer de bien servir son ou ses compagnons - condition pour rester arpète - mais, en même temps, les observer attentivement pour essayer de s'imprégner des gestes élémentaires de la maçonnerie.

L'apprenti commence alors à apprendre les différentes tâches qui constituent directement le procès de travail. Pour mettre en pratique ses observations par imitation des gestes, l'arpète, pendant son temps libre - lors des pauses, avant ou après la journée de travail - réalise, en l'absence des compagnons, quelques essais. Il s'exerce sur des parties non décisives ou annexes de l'ouvrage, montant un bout de mur avec quelques briques ou moellons. Comme il manque d'habileté, au début tout au moins, le bout d'ouvrage est mal exécuté et est immédiatement démoli par l'arpète lui-même ou par ses compagnons. Ceux-ci lui donnent quelquefois des conseils ou des explications mais, beaucoup plus souvent, de sévères remontrances allant jusqu'aux punitions physiques. Cette réticence évidente des compagnons à transmettre

le métier aux apprentis s'explique aisément par leur esprit de concurrence à l'égard de ces futurs compagnons. En effet, la perspective de devenir compagnon accompli voire la mise à son compte comme patron était idéalement inscrite dans l'apprentissage production.

Au bout de deux ans, le jeune, ayant acquis les gestes élémentaires de la maçonnerie et assimilé les règles régissant la vie du chantier à force de persévérance, passe *petit compagnon*. Il se cherche alors lui-même un compagnon expérimenté ou il est attribué d'office par le maître-compagnon à un compagnon expérimenté avec lequel il travaillera en équipe.

Commence alors la phase de perfectionnement au cours de laquelle il se familiarise progressivement avec le travail de différents matériaux, les techniques et types d'ouvrages pour finalement devenir *compagnon accompli* au bout de cinq ou six ans (y compris les deux ans d'arpète). L'accumulation d'une expérience professionnelle variée semble être le résultat de la diversité des entreprises et des chantiers par lesquels passe le jeune maçon lors de son apprentissage.

Comme le travail effectué par l'apprenti est inséré dans le procès de travail en tant que partie de celui-ci et qu'il sert à la réalisation de l'ouvrage, l'apprenti est, par l'articulation de sa partie du procès de travail aux autres parties, directement confronté avec le résultat pratique de son travail. Ainsi le mortier que gâche l'arpète doit permettre de monter des briques et le bout de mur qu'il monte doit effectivement faire partie de l'ouvrage. Cette *confrontation pratique*, qui est, au moins dans la dernière partie de l'apprentissage, accompagnée de critiques, conseils, explications et commentaires du compagnon, nous semble être la principale caractéristique de ce type de formation.

Nous pouvons alors dégager les conditions qui semblent être déterminantes pour le fonctionnement de ce type de filière de formation. D'une part, cette formation se réalise dans le cadre d'un procès de travail qui fait appel à des savoir-faire complexes. D'autre part, la partie du procès de travail servant de support à la formation doit être articulée directement, y compris dans un sens de proximité spatiale, avec les autres parties du procès de travail. De plus, elle exige la présence physique d'ouvriers très qualifiés dans l'environnement immédiat de l'apprenti ainsi que de la disponibilité. Cette disponibilité est, pour l'apprenti, la possibilité de se déplacer à l'intérieur du procès de travail sur les différentes parties qui le composent ainsi que la possibilité, à la fois pour le compagnon d'apprentissage et pour l'apprenti, de dégager du temps de travail une partie nécessaire à la transmission-acquisition des savoir-faire.

Cette filière de formation de maçons a, aujourd'hui, totalement disparu mais il semble qu'elle fonctionnait encore d'une façon marginale jusqu'au début des années

cinquante. Une de ses conditions, la sous-rémunération considérable des arpètes n'était plus réalisable et les arpètes ont disparu des chantiers. Une partie des tâches réalisées par les arpètes a été prise en charge par les manœuvres (nettoyage du chantier, manutention des matériaux, menus services et courses). Le service proprement dit est assuré désormais par les compagnons eux-mêmes (gâchage du mortier, approvisionnement direct en matériaux, nettoyage des outils, etc.).

La disparition de cette filière de formation s'est effectuée d'une façon progressive et elle a, petit à petit, été remplacée par la formation sur le tas. Mais les mécanismes essentiels de transmission - acquisition des savoir-faire et des qualités professionnelles de l'apprentissage production continuent à fonctionner dans la filière de formation sur le tas.

LA FORMATION SUR LE TAS

Ce type de formation est, depuis la disparition de la filière de l'apprentissage production et encore aujourd'hui, la filière de formation quasi exclusive des ouvriers maçons et des ouvriers qualifiés en béton armé. Elle est suivie dans la période après-guerre par un nombre considérable de Français d'origine rurale et également par de nombreux travailleurs immigrés.

Le futur maçon s'embauche comme *manœuvre* dans une petite ou moyenne entreprise du bâtiment où la production s'effectue d'une façon largement artisanale. Cette embauche est motivée par la nécessité de trouver un travail salarié et le choix du bâtiment est fonction de la quantité et de l'accessibilité des emplois non qualifiés qu'offre le secteur et dont la structure d'entreprises est très diffuse.

Le caractère artisanal de l'organisation du travail, l'insertion partielle du manœuvre dans des équipes de compagnons - maçons qualifiés, placent le manœuvre dans une situation comparable à celle de l'ancien arpète : il se trouve dans un environnement où des ouvriers qualifiés effectuent des travaux diversifiés faisant appel à des savoir-faire variés.

La première phase de familiarisation avec le chantier et les objets de travail achevée, les mécanismes de transmission du savoir-faire technique sont les mêmes que ceux de l'apprentissage : l'observation et l'imitation des gestes observés. Certes, l'absence d'une attribution directe du manœuvre à un ou deux compagnons spécifiques constitue un obstacle. Quant à la mise en pratique des observations, elle s'avère bien souvent problématique, compte tenu du caractère hiérarchique lié aux différents types de travaux.

Ainsi la formation sur le tas n'est que rarement reconnue par les différents acteurs comme une filière de forma-

tion. Il semble que ce qui différencie sur le fond les deux filières de formation est le fait que l'apprentissage production en tant que rapport social prend en charge un projet professionnel pour l'apprenti alors que dans la formation sur le tas un tel projet doit être construit individuellement.

Le manœuvre - futur maçon - change continuellement d'entreprise, accumulant des expériences professionnelles variées et accédant progressivement au rang de *petit ouvrier* puis *maçon*, échelons qui ponctuent sa formation progressive et qui durent, au total, environ six ans. La formation apparaît comme une qualification progressive, par étapes, sur une succession d'emplois qualifiants dont l'enchaînement forme une trajectoire d'emplois ou ligne de carrière [3]. Mais son déroulement n'a rien d'automatique et les passages entre les différentes étapes constituent autant de mécanismes de sélection professionnelle.

Toutefois le nombre considérable d'ouvriers, qui sont entrés dans le bâtiment comme manœuvres et qui ont acquis un niveau de qualification élevé, témoigne du fait qu'il existe un grand nombre d'emplois qualifiants qui permettent une promotion professionnelle.

Après la Deuxième Guerre mondiale s'est produit dans le gros œuvre un changement technique très important avec l'introduction massive du béton armé dans la construction de bâtiments. Cette technique consiste à produire des éléments d'ossature, d'enveloppe et de distribution par coulage de béton dans un moule. Dans le béton est noyé une armature en fils d'acier destinée à augmenter la résistance de la structure ainsi formée.

L'élément déterminant dans la mise en œuvre du béton armé est le moule appelé communément coffrage, et les emplois essentiels de la technique du béton armé sont ceux liés au coffrage. C'est ce coffrage qui a subi une évolution importante.

Les premiers coffrages utilisés étaient des coffrages en bois fabriqués au coup par coup sur le chantier et démontés ensuite. Ils comportaient une « peau » en planches ou en contreplaqué et une ossature en bastinges. Le bois est débité sur le chantier et assemblé avec des pointes (clous) au moyen d'un outillage à main restreint (scie à main, marteau, tenailles, pied de biche, etc.). Cet outillage est personnel au coffreur qui se sert également d'un outillage mécanisé, installé à poste fixe sur le chantier et dont l'utilisation est collective (scie circulaire). La mise en place du coffrage s'effectue bien souvent en même temps que sa fabrication suivant les traçages effectués par les coffreurs qui participent également à la mise en place du ferrailage et au coulage du béton.

La conception et la fabrication de ce type de coffrages font assez largement appel à des savoir-faire des métiers

du bois. Avec l'introduction massive du béton armé dans la construction de bâtiments dans la période après-guerre, le gros œuvre développait une forte demande de charpentiers et, dans une moindre mesure, de menuisiers. Ceux-ci étaient disponibles à cause du déclin des travaux de charpente classique et du recul de la menuiserie traditionnelle. C'étaient des ouvriers qualifiés issus de filières de formation de l'apprentissage production de leurs métiers respectifs qui sortaient ainsi de leurs itinéraires professionnels classiques.

Parallèlement à l'essor du béton armé se produit à cette époque une réduction des travaux en maçonnerie sur les chantiers. Il semblerait alors que les maçons aient pu, au contact de ces premiers coffreurs-bois, acquérir par formation sur le tas les savoir-faire nécessaires pour le coffrage bois. En fait, il s'agissait pour eux uniquement d'un perfectionnement dans la mesure où ces maçons savaient déjà effectuer les coffrages simples de la maçonnerie composite.

Intervient alors une modification importante dans l'utilisation du béton armé - l'apparition du coffrage-outil. La principale caractéristique du coffrage-outil est d'abord qu'il est conçu pour être réutilisé fréquemment. Ceci suppose que la conception du coffrage soit étudiée en même temps que la conception de l'ouvrage pour lequel il servira de moule et qu'il puisse être employé sur des ouvrages répétitifs afin de le rentabiliser.

Ces coffrages, constitués d'une peau soit métallique, soit en contreplaqué, d'une ossature métallique et d'un système d'étais réglables, sont des ensembles assez lourds, qui nécessitent pour leur manutention sur les chantiers des engins de levage (généralement des grues) très puissants. Les principaux types de coffrages sont les banches (coffrages verticaux pour voiles et murs) et les tables (coffrages horizontaux pour planchers). Ces coffrages sont fabriqués dans des ateliers spécialisés et sont en principe parfaitement adaptés à l'ouvrage pour lequel ils ont été conçus, ne nécessitant théoriquement aucune adaptation sur le chantier.

Ces coffrages sont mis en œuvre par des équipes qui comportent environ cinq ouvriers suivant un cycle de coffrage-décoffrage. La manutention des coffrages-outils, objets encombrants et lourds, au cours de ce cycle, exige de l'équipe une attention soutenue. Les membres de l'équipe utilisent alors entre-eux et avec le grutier un code de communication dont les principaux éléments de base se retrouvent sur tous les chantiers, mais qui, dans le détail, ne s'établit qu'à la suite d'une certaine habitude à travailler en commun. Le cycle comporte également des opérations de préparation, de réglage, d'adaptation, etc., ainsi que la mise en place du ferrailage, des incorporations (tubes pour l'électricité, la plomberie, châssis de portes et fenêtres) et des réservations (destinées à ménager des passages).

La mise en place des coffrages-outils s'effectue suivant des traçages qui ne sont pas effectués par les coffreurs. Le principal et quasi unique outil dont se servent les coffreurs pendant l'ensemble des opérations du cycle est le marteau, utilisé rarement pour enfoncer des pointes, mais davantage pour forcer, mettre en place et serrer.

Lors du coulage, le béton est amené soit par la grue en benne, soit, plus exceptionnellement, en continu par une pompe à béton, il est étalé dans les coffrages, vibré et lissé.

Le cycle complet est généralement de vingt-quatre heures et le rythme et l'organisation du travail sont fortement déterminés par le planning des travaux et le plan de rotation des coffrages.

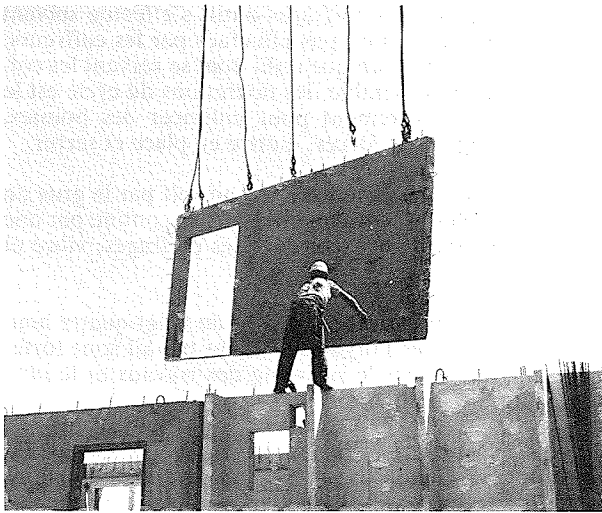
En ce qui concerne la partie descriptive de cet article nous nous en tiendrons là. Nos observations nous ont conduits à formuler, il y a quelques années, des schémas explicatifs que nous résumerons sommairement non sans avertir le lecteur que dans la suite de l'article, sans les mettre en cause, nous en restreindrons la validité.

Ainsi il nous apparaissait alors que l'introduction massive du béton armé tente de faire pénétrer dans la construction de bâtiments une logique de secteur de production industrielle qui s'accompagne d'un développement d'une division du travail radicalement différente de celle de la maçonnerie. Le mouvement de cette division pouvait alors être décrit comme suit [4].

Les maçons de métier étaient capables de construire, avec des matériaux variés et à l'aide d'un outillage diversifié, la structure d'un bâtiment. L'introduction de la technique de la maçonnerie composite fait disparaître de leur champ d'activité la réalisation de voûtes, cintres, et piliers comme éléments de structure.

Des mesures d'organisation du travail réduisent un grand nombre de maçons en briqueteurs. Les enduits en plâtre sont réservés d'une façon croissante aux plâtriers. Avec l'introduction de la technique du béton armé, ils deviennent des maçons spécialisés dans des ouvrages annexes en parpaings. Le béton armé produit de nouveaux types d'ouvriers du gros œuvre comme les coffreurs et les ferrailleurs qui sont fortement spécialisés. Le savoir-faire lié aux dimensions de l'ouvrage et à l'implantation des éléments passe aux concepteurs.

Les indications dans ce domaine leur arrivent maintenant sous forme de plans et par l'intermédiaire des traçages. La connaissance de la lecture du plan de détail ne leur permet pas d'appréhender le bâtiment dans son ensemble. La fabrication du béton, qui se fait dans une centrale installée au chantier, ou qui est livré prêt à l'emploi par camions-toupies, leur échappe. Alors que les coffreurs-bois fabriquent encore leurs coffrages, l'introduction du coffrage-outil enlève cette activité.



Pose d'un mur de cellule (Photo Equipement)

Non seulement la fabrication, mais bien souvent aussi le mode d'utilisation du coffrage-outil, par sa conception et par les plannings de rotation établis dans les bureaux des méthodes, ne sont plus dans le champ d'initiative des coffreurs. L'introduction de la préfabrication lourde déplace les tâches de moulage en usine où il est possible de les rationaliser industriellement. Aussi les ouvriers du gros œuvre n'effectuent plus de coffrages et ne mettent plus de béton en œuvre. Ils sont devenus des poseurs d'éléments préfabriqués dont la qualité est l'aptitude à manipuler des objets lourds et encombrants.

On a pu observer dans les grandes entreprises du gros œuvre des tentatives de type taylorien dans des définitions très poussées du contenu technique des tâches, de leur interaction, dans la chasse aux temps morts, voire dans le chronométrage des tâches.

Par ailleurs, cette vision du mouvement de la division du travail a permis de comprendre ses répercussions sur le fonctionnement des filières de formation des ouvriers [5] : les différents emplois, qui servent de support à la formation, sont le résultat d'une décomposition du procès de travail avant tout dirigée vers une intensification du travail et une rationalisation du déroulement des tâches. Elle ne tient donc, *a priori*, pas compte des nécessités du processus de transmission-acquisition de savoir-faire. De ce fait, la formation sur le tas semble entièrement subordonnée aux exigences de la production.

Le contrôle accru des temps d'exécution limite le temps que les ouvriers peuvent consacrer à la formation. De plus, la nature des travaux et les techniques employées par les entreprises réduisent la quantité de travail néces-

sitant la mise en œuvre d'un savoir-faire important et complexe, ce qui semble provoquer un abandon par les ouvriers qualifiés de ce type de travaux. La présence d'ouvriers dans le procès de travail, qui est une condition pour le fonctionnement des mécanismes de l'apprentissage production, se fait plus rare. Les formes d'organisation du travail, qu'accompagnent ces techniques à caractère industriel, impliquent la constitution de grandes équipes composées majoritairement d'ouvriers faiblement qualifiés et où les plus qualifiés sont essentiellement chargés de tâches d'encadrement, ce qui réduit la disponibilité de ces derniers et compromet la proximité entre ouvriers qualifiés et ouvriers en formation.

Enfin, la définition des tâches de plus en plus poussée que ces formes d'organisation du travail impliquent cantonne les ouvriers dans des emplois précis, mais qui rendent la constitution de lignes de carrière difficile.

Dans l'ensemble cette vision du mouvement de la division du travail dans le secteur et de ses conséquences apparaît à la fois comme alarmiste et assez manichéenne. Bien plus, nous avons pu expliquer récemment [6] que ce type d'analyse, centrée sur la qualification (de surcroît quand elle est approchée au niveau individuel [7]) et la formation des ouvriers, ne nous permet d'appréhender de façon satisfaisante seulement l'aspect de la force de travail qui concerne son utilité réelle ou présumée (qualification) et les mécanismes de production de cette utilité (formation). Par contre restent largement dans l'ombre des aspects de la force de travail qui concernent l'échange dont il est objet [8].

Ainsi nous connaissons assez mal les conditions et les mécanismes concrets d'accès des travailleurs aux différents emplois. Autrement dit, les rapports sociaux à l'intérieur desquels et par lesquels l'échange de l'utilité de la force de travail et la production de cette utilité s'effectuent, échappent, pour l'instant encore, largement à notre analyse.

Pour remédier à cette insuffisance nous nous sommes alors proposés pour nos recherches à venir les objectifs suivants :

- dégager la logique qui organise les destins individuels au-delà de leurs particularités. Nous pourrions alors mettre à jour des itinéraires-types que nous appellerons cheminements professionnels ;

- découvrir les mécanismes qui relient les différents cheminements professionnels entre eux, formant ainsi un système pour lequel nous emprunterons le terme système occupationnel [9]. Ce système occupationnel se caractériserait en quelque sorte par le fait qu'il constitue le croisement durable ou passager de différents cheminements professionnels possibles, ce qui lui confère son unité.

Mais retrouvons notre propos avec les observations qui suivent.

Tout d'abord, nous ne trouvons pas de trace statistique d'une déqualification taylorienne des ouvriers telle que nous avons pu l'observer dans d'autres secteurs industriels. Au contraire, les statistiques persistent à indiquer depuis des années une augmentation continue de la qualification des ouvriers [10].

Ensuite, le trait dominant du secteur est la prédominance numérique des petites entreprises dans lesquelles le travail est faiblement industrialisé. En outre, dans les grandes entreprises, la diminution de la taille des opérations et des chantiers consécutive à la crise fait que ce type de travail industriel est nettement en recul. Il semble même que sur ces chantiers devenus plus petits et avec, à nouveau, une certaine qualité architecturale faisant appel à un travail mettant en œuvre des savoir-faire plus complexes, ces grandes entreprises « découvrent » que leurs ouvriers de béton armé - anciens maçons - savent maçonner, poser du carrelage, faire des enduits, etc. De récentes observations réalisées en Italie semblent montrer que de larges parties du gros œuvre sont effectuées par des équipes autonomes dont l'organisation du travail tourne le dos au modèle industriel.

Si nous ajoutons à cela que la filière de formation sur le tas, telle que nous avons pu la décrire, continue à fonctionner - malgré les entraves évoquées - et à fournir l'essentiel des ouvriers qualifiés et hautement qualifiés du gros œuvre, nous sommes obligés de constater que tout se passe comme si la logique de secteur industriel, qui tentait à travers des techniques de production et des types d'organisation et de division du travail à imposer au bâtiment un modèle de développement, était en recul, voire mis largement en échec. En revanche, les logiques de métier que nous avons tenté de faire apparaître au cours de cet article, continuent d'être au fondement de son activité.

Ceci apparaît comme une preuve supplémentaire que notre première approche explicative ne peut tout au plus qu'être considérée, désormais, comme partielle.

Nous savons par ailleurs que le bâtiment n'est pas le seul secteur où l'on peut constater une telle permanence du métier face à l'introduction d'une logique de production industrielle [11]. Autrement dit, nous nous trouvons devant un phénomène qui appelle des explications. Dans l'état actuel de nos recherches, nous ne pouvons qu'avancer quelques hypothèses sous forme d'interrogations :

— la permanence du métier serait-elle due à la présence importante, voire massive, d'artisans dans le secteur ? Ou alors à celle, encore plus importante, d'ouvriers qualifiés dont le savoir-faire est très proche de celui des artisans ?

— cette présence d'artisans et d'ouvriers très qualifiés, qui est liée à la relativement faible industrialisation du procès de production du bâtiment comparé à d'autres

secteurs économiques, est-elle un vestige historique appelé à disparaître ou a-t-elle une place structurelle et durable ?

— les savoir-faire du métier se reproduisent-ils parce qu'ils sont, dans leur ensemble, indispensables au procès de production ou parce qu'ils sont transmis, à travers les mécanismes évoqués, par les artisans et les ouvriers qualifiés. Autrement dit la formation sur le tas fonctionne-t-elle pour satisfaire un besoin de main-d'œuvre qualifiée ou parce que des ouvriers qualifiés, et dans une moindre mesure des artisans, l'assurent simplement par leur présence ?

Il est probable que ces deux aspects y contribuent. Et, comme nous l'avons vu dans la partie descriptive de cet article, la formation sur le tas est non seulement un système d'acquisition de savoir-faire professionnels techniques mais également un processus de socialisation. Cette socialisation effectuée par des hommes, dont la référence professionnelle est le métier, reproduirait alors cette même référence ainsi que les représentations collectives qui y sont liées.

Mais si nous voulons expliquer l'observation de la présence du métier sous sa forme de qualification et sous sa forme de référence et de représentation collective dans l'ensemble du gros œuvre, c'est-à-dire à la fois dans le secteur artisanal et dans le secteur plus industrialisé, nous devons supposer que la frontière entre ces deux derniers n'est pas étanche. Cette supposition nous amène alors finalement aux deux remarques suivantes qui découlent d'ailleurs l'une de l'autre :

— premièrement, il n'y aurait pas, comme nous avons pu le croire initialement, affrontement entre le secteur artisanal et le secteur industriel et leur logique respective mais bien complémentarité [11]. Dans ce rapport de complémentarité, le secteur artisanal et, avec lui, la logique artisanale fourniraient directement à la fois des gens qualifiés mais aussi, plus largement, le cadre social et idéologique de la production de leurs qualifications et de leurs qualités au secteur industriel ;

— deuxièmement, le gros œuvre au moins, si ce n'est l'ensemble du bâtiment, fonctionnerait suivant la régulation conjointe [12] soutenue fortement par la gestion paritaire de la main-d'œuvre dans le secteur (organismes de formation, de prévention d'accidents, caisses de congés payés, d'intempéries, de prévoyance, de retraite, etc.). La logique de métier fonderait ainsi un système de communication interne, organiserait un langage commun à l'ensemble du secteur, permettrait de traduire les intérêts des différents acteurs dans des termes compréhensibles par tous et organiserait l'ensemble du secteur vis-à-vis de l'extérieur. Ainsi le métier constituerait la référence centrale sur laquelle se fonde le système occupationnel du bâtiment.

Reinhard GRESSEL
chargé de recherche, ADA

Bibliographie

- [1] Voir pour plus de détails : R. Gressel, *La formation professionnelle des ouvriers qualifiés dans le BTP*, Paris, ARDESE, 1981.
- [2] R. Cornu. - « Diviser pour apprendre, diviser pour produire », *La division du travail - Colloque de Dourdan*, Paris, Ed. Galilée, 1978, pp. 143-160.
- [3] M. Anselme, N. Sultan, H. Tandjaoui et R. Weisz, *Répartition des postes et segmentation du marché du travail - le Cas du BTP*. Aix-Marseille, Université d'Aix-Marseille - Institut d'administration des entreprises, 1978.
- [4] Nous nous inspirons ici de M. Freyssenet, *Le processus de déqualification - surqualification de la force de travail*, Paris, CSU, 1974.
- [5] Voir pour plus de détails : R. Gressel, « Qualification et formation des ouvriers et mouvement de la division du travail dans le BTP », *Les Cahiers de l'Urbanisme et du Logement*, Paris, ministère de l'Urbanisme et du Logement, n° 6/7, octobre 1982, pp. 26-32.
- [6] R. Gressel, « Pour une analyse de la main-d'œuvre du BTP en termes de cheminements professionnels et de système occupationnel », communication au colloque *Le Travail en Chantiers*, Paris, Plan Construction, novembre 1983.
- [7] Voir à ce propos : M. Anselme, J. Pillemont, et R. Weisz « Les dimensions collectives de la qualification », communication au colloque *Le Travail en Chantiers*, Paris, Plan Construction, novembre 1983.
- [8] P. Rolle, et P. Tripier, « Valeur d'usage et valeur d'échange de la force du travail », *La Division du Travail - Colloque de Dourdan*, Paris, Ed. Galilée, 1978, pp. 125-135.
- [9] C. Paradeise, et F. Vourc'h, « La marine marchande - Du système corporatiste au système occupationnel », *Travailleurs du transport et changements technologiques, Colloque de Versailles*, Paris, ministères des Transports, de la Mer et de la Recherche et de la Technologie, 1982, pp. 165-179.
- [10] Une explication sommaire en est donnée par P. Casella et P. Tripier, « Le mouvement des qualifications dans le BTP et la socialisation de la gestion des travailleurs », communication au Colloque *Le travail en chantiers*, Paris, Plan Construction, novembre 1983.
- [11] F. Lille, *Analyse des relations entre artisanat et industrie engagées dans les mêmes processus de production - Projet de recherche*, Malakoff, COCHISE, 1984.
- [11] J.D. Reynaud « Conflit et régulation sociale », in *Revue française de sociologie*, Paris, CNRS, XX-2, avril-juin 1979, pp. 367-376.
-