

à préparer les fils selon un certain ordre indiqué par un tableau. Ce qui est automatique, c'est à la fois le contrôle et l'assemblage des fils une fois disposés dans l'ordre voulu.

Le câblage par fabro-strips (ou câblage par nappe des fils assemblés sur un ruban et thermo-soudés à la chaleur) peut être grosso modo comparé au câblage automatique.

Enfin, il existe un troisième procédé selon lequel les fils sont enfilés préalablement dans des gaines, par une opération manuelle, puis les gaines sont collées ensemble. Le câblage se réalise ensuite sur un tableau semblable à la planche à clous. Ce troisième procédé est le plus ancien, le plus long, à cause de l'importance du gainage manuel, mais toujours réclamé par une marque suédoise.

Le câblage subit de multiples contrôles : contrôle volant tout au long des opérations de câblage, puis contrôle final :

- par passage sur une machine de contrôle automatique qui vérifie s'il n'y a pas inversion des fils ; des spots lumineux s'allument pour signaler toute malfaçon de ce point de vue, comme dans le parcours des fils ;

- par contrôle d'ouvrières groupées autour d'une table et qui vérifient à la vue et à la pression : si tous les fils sont sertis, si leur longueur est bonne, si le sertissage tient à la pression, etc... En cas de petits défauts, les câblages passent entre les mains de réparateurs. En cas de défauts plus importants, ils repassent à la fabrication.

Le procès de travail est donc marqué incontestablement par une parcellisation des tâches ; mais celle-ci varie d'un secteur à l'autre (très forte au sertissage, moindre au câblage notamment au câblage sur la planche à clous) de même que varie la durée du cycle des opérations (rapide au sertissage, plus lente au câblage).

Or, chacun de ces secteurs est soumis à une norme de rendement qui se concrétise dans l'indication du nombre de produits à fournir chaque jour dans chacun des secteurs. C'est un rendement calculé aux pièces et non au temps. Or, là encore, le rendement est fixé à un niveau élevé.

Du point de vue du travail concret et de la gestuelle, il est intéressant de souligner qu'au câblage sur la planche à clous, secteur le plus nombreux et le plus important sans doute dans la réalisation du produit, le travail ne s'effectue pas et ne s'est jamais effectué selon les méthodes prescrites par le bureau des méthodes.

"Ces opérations devraient normalement s'effectuer selon une méthode prescrite. Mais on s'aperçoit que les ouvrières ont leur propre façon de procéder. A la limite chaque ouvrière a sa manière de faire. C'est efficace d'un certain côté, car on ne brime pas l'ouvrière et beaucoup ont trouvé des méthodes extrêmement rapides. Mais d'un autre côté c'est déplorable de fonctionner sans une même méthode de référence".

(un responsable de l'entreprise)

Au delà de ces caractéristiques tout à fait concrètes du procès de travail dans les secteurs de l'habillement et de la construction électrique, il convient de souligner ;

1°) Que le rendement reposant avant tout sur l'intensification du travail, le rôle de la maîtrise est tout entier tourné sur le contrôle des cadences et du rythme de production. Les méthodes de commandement sont particulièrement rigoureuses dans ces deux secteurs ; ce fait ressort étonnement de nos interviews : c'est dans ces deux secteurs que les ouvrières se plaignent le plus de la maîtrise. Nombreux sont les exemples de femmes qui ont quitté des entreprises de confection, avant la crise actuelle, à la suite d'accrochages avec les contre-dames.

De même, chez Rist, les relations avec la maîtrise sont particulièrement difficiles : "Chez Rist on a un rendement précis à faire. Quand vous n'y arrivez pas, ils viennent vous embêter sans arrêt jusqu'à ce que vous arriviez à faire le rendement demandé. Quand ça ne va pas, ils utilisent des brimades, comme par exemple supprimer les toilettes. Ils ont réussi à pousser plusieurs femmes à bout, jusqu'à la dépression nerveuse".

(ouvrière de chez Rist)

Et c'est dans la révision de ces méthodes de commandement que la direction de l'entreprise cherche aujourd'hui une voie nouvelle pour accroître la productivité :

"Dans le contexte actuel de crise de notre secteur, nous envisageons en plus des licenciements et du retour au travail en journée, une restructuration de la maîtrise. Il faut à la fois renforcer la maîtrise, en rompant avec le grand atelier, et en instituant des réseaux de communication de 10 à 15 personnes au maximum. Et il faut que la maîtrise parvienne à se comporter davantage en conseillère technique qu'en gendarme. Parallèlement, il faudrait parvenir à développer la conscience professionnelle chez les ouvrières, leur rendre l'estime d'elles mêmes et de leur travail, développer une image de marque. Moi j'aimerais

que dans l'entreprise comme sur Calais, on puisse dire qu'être câbleuse chez Rist, c'est un métier. Je ne crois pas pour autant qu'il faille réorganiser les conditions de travail. Il y a un débat depuis quelques années pour savoir s'il faut ou non regrouper les tâches. Le regroupement, l'enrichissement des tâches ne peut marcher que pour quelques femmes seulement : celles qui sont intéressées par leur travail. Les autres non."

(un responsable de l'entreprise).

2°) C'est dans les entreprises de ces deux secteurs que l'absentéisme est le plus fort : le taux moyen d'absentéisme (tous motifs confondus) est de :

30% dans l'entreprise de lingerie étudiée

25% dans l'entreprise de confection masculine

23% dans l'entreprise de construction électrique,

contre 11% dans l'agro-alimentaire et un taux d'absentéisme pratiquement nul dans la dentelle (1).

2) Les industries "nouvelles" reposant sur le prolongement du taylorisme : la chaîne par convoyeur.

Si le taylorisme introduit de "nouvelles normes du travail", la chaîne et la ligne de montage introduisent de "nouvelles mesures de productivité" et de "nouvelles normes de production" (1).

Les nouvelles normes de productivité reposent sur trois facteurs :

1. Une économie générale de main-d'oeuvre de manutention permettant la conversion du temps mort expulsé en temps effectivement productif.

2. Une fixation autoritaire de la cadence conduisant à une "socialisation" du rythme de travail humain soumis à la vitesse d'un même convoyeur.

3. Un accroissement dans la parcellisation des tâches;

Les "nouvelles normes de production" renvoient à une modification de l'échelle de production (en grande série), de la nature des produits (beaucoup plus standardisés) et des conditions de formation des coûts de production (accélération du cycle du travail productif).

Deux industries, employant des femmes relèvent de ce cas ; l'industrie du jouet, et celle de l'agro-alimentaire.

(1) renseignements recueillis auprès des entreprises

(2) Benjamin Coriat, op. cit. chap. III "La Chaîne".

L'examen des caractéristiques de la production et des marchés dans les industries à Calais nous a déjà permis de mesurer le changement d'échelle de la production, dans ces deux secteurs comparés aux autres et d'appréhender le mouvement de standardisation du produit.

L'examen du procès productif chez Meccano et à l'Alsacienne permet de mesurer l'accroissement de la parcellisation des tâches et les mutations introduites : avec la cadence autoritaire du convoyeur et la socialisation du rythme de travail.

Chez Meccano, en dehors du secteur du moulage, fonctionnant largement sur machine automatique (avec des hommes travaillant en 3 x 8), les principaux secteurs sont :

1. Le secteur Meccano où sont fabriqués les pièces du jeu Meccano à l'aide de presses. Ce secteur emploie seulement 10 femmes et il ne fonctionne qu'une partie de l'année.

2. L'assemblage concentre 200 femmes. C'est le secteur le plus important. Il comprend 6 chaînes, chacune d'elle étant en principe spécialisée pour un type de jouets.

3. Le magasin et les produits finis qui emploient 15 femmes

La parcellisation et la déqualification des tâches sont particulièrement fortes : il suffit de 2 heures pour former une femme, en dehors du cas des soudeuses et des ouvrières assemblant les moteurs des jouets électromécaniques (véritable Rist en miniature). La conséquence en est une formidable rotation des postes de travail.

La majorité des ouvrières interrogées ont fait plusieurs postes dans l'usine et ce mouvement s'accélère avec le ralentissement de la production cette année :

" Il n'y a que le secteur des hommes au moulage que je n'ai pas fait. On n'a pas de section précise attitrée. Ça arrive même souvent de changer de poste en cours de journée, 2 ou 3 fois dans la même journée. Surtout en ce moment, c'est la grande pagaille. On passe plus de temps à se ballader d'un poste à l'autre qu'à travailler. Ce sont les chefs qui doivent s'arranger entre eux pour se repasser les ouvrières. Nous on s'en fout. Ça ne nous gêne pas de ne rien faire."

(une ouvrière de Meccano).

Le geste mécanique, les cadences de la chaîne sont décrits comme à la limite du supportable, notamment à certains postes en "bouts de chaîne".

"Sur la chaîne on s'énerve tout le temps, parce qu'il y a des choses qui ne marchent pas, on est toutes tendues en sortant de l'usine. Comme on doit tenir les cadences on est obligées de faire un effort constant d'attention... alors que les gestes sont mécaniques... Comment vous expliquer ?

Moi j'ai fait de la dépression quand je travaillais notamment en bout de chaîne. Je devais mettre les voitures qui arrivaient dans des plastiques, mais avant il fallait que je mette les roues et que je regarde s'il ne manquait pas de pièce, et, dans ce cas là, mettre les pièces manquantes. C'était dingue, on passait 240 voitures à l'heure. C'était épuisant et pas moyen de s'arrêter. Si je m'arrêtais une ou deux minutes pour souffler, les cartons de voitures continuaient à arriver et s'entassaient devant moi. Il fallait que je rattrape le temps perdu après. J'ai fait ce boulot là 4 mois. Je n'en pouvais plus d'énervement et de fatigue. J'ai dû m'arrêter. J'avais envie de tout foutre en l'air."

(une ouvrière de Meccano)

" Chez Meccano, les hommes sont dans des secteurs où ils ne sont vraiment pas bousculés par rapport aux femmes. Le poste de travail le plus pénible, c'est la chaîne, c'est un travail répétitif et très rapide. En plus il y a la fatigue du tapis. Ce mouvement là, déplacement-arrêt-déplacement-arrêt, accroît la fatigue."

(ouvrière)

Même constat à l'Alsacienne où les femmes ne sont employées qu'à l'emballage, au conditionnement.

"Le travail est plus astreignant au conditionnement qu'aux machines. Car il y a les cadences et des cadences très fortes. Elles sont imposées par le tapis et donc on ne peut rien modifier. Sinon, le travail est simple : il y a des biscuits qui viennent des fours. On les prend par piles et on les met sur un tapis qui les entraîne vers une machine qui les met en boîte. J'ai travaillé sur toutes les lignes. Et de fait, le travail, ça dépend des places qu'on a et surtout de l'équipé avec qui on est."

Les principales différences qui nous sont apparues entre le travail à la chaîne dans ces deux secteurs et l'OST dans l'habillement et la construction électrique sont les suivants :

- une parcellisation et une déqualification accrues des tâches dans le travail à la chaîne ;

- une rotation beaucoup plus importante dans les postes de travail, qui rencontre toutefois une contradiction : c'est par la stabilité dans un poste que les femmes acquièrent le rythme, se font aux cadences. La quasi-totalité des femmes nous ont dit préférer rester toujours à la même place car alors elles "s'habituent" et le travail est moins fatigant.;

- un rôle moins pesant de la maîtrise comparativement aux secteurs de l'habillement et de la construction électrique ;

- une socialisation plus forte au travail qui se manifeste dans le fait qu'une place est appréciée en fonction notamment de l'équipe dans laquelle elle s'insère.

Si l'examen de la place des femmes dans les différents procès productifs montre bien que leur affectation se fait toujours dans des secteurs et à des postes spécifiques, c'est que l'emploi des femmes dans ces secteurs est inséparable de la place, elle aussi spécifique, qui leur est assignée dans le procès de valorisation du capital.

2°) DE LA PLUS-VALUE ABSOLUE A LA PLUS-VALUE RELATIVE : LA PLACE DES FEMMES DANS LE PROCES DE VALORISATION DU CAPITAL

L'emploi des femmes dans les secteurs étudiés ne saurait s'appréhender sans référence à la place spécifique qui leur est réservée dans le procès de valorisation du capital.

Dans ce domaine, on note à la fois la constance du processus de "dévalorisation" de la force de travail féminine, et l'évolution des modalités concrètes de l'emploi des femmes comme main-d'oeuvre spécifique dans le procès de valorisation du capital.

Constance du processus de dévalorisation de la force de travail féminine : elle s'articule autour de deux facteurs principaux qui demeurent inchangés dans leur principe, quelques soient le mode de valorisation du capital ou l'évolution des procès productif :

C'est d'une part la place spécifique des femmes dans les rapports salariaux : la conception selon laquelle le salaire des femmes ne constitue qu'un "salaire d'appoint" demeure avec force aujourd'hui et se traduit dans le niveau moindre de rémunération des femmes : si la fourchette des salaires

féminins varie de 2.400 à 3.000 Frs, à la date de l'enquête dans les secteurs étudiés, la grande majorité des femmes ne gagne que le SMIG (soit près de 2.400 Frs en fin 1980).

C'est d'autre part la non-reconnaissance de la qualification des femmes : si la quasi-totalité des femmes sont classées dans la catégorie des O.S. dans l'ensemble des entreprises étudiées, grand nombre de postes ou de secteurs dans lesquels elles sont affectées supposent la mobilisation d'un certain nombre de qualifications. Mais celles-ci sont niées, masquées, ignorées dans les rapports salariaux, en grande partie parce qu'elles renvoient à la conception diffuse qu'il s'agit là de qualités "naturelles" ou "innées" chez les femmes. Or une large partie de ces qualités mobilisées, sans lesquelles on ne peut comprendre l'intérêt de l'affectation des femmes à des places spécifiques dans le procès productif, sont des caractéristiques sociales, acquises dans la sphère familiale et domestique, mais aussi produites par l'héritage de toute l'histoire de la division sexuelle du travail (1).

Mais, derrière cette constance du processus, on assiste à une évolution des modalités concrètes de l'emploi des femmes comme main-d'oeuvre spécifique dans le procès de valorisation du capital, selon deux facteurs, là encore :

- D'une part, le mode de valorisation du capital : l'extorsion du surtravail et les modalités de l'exploitation des femmes obéissent à des modalités différentes selon que le mode de valorisation se fonde essentiellement sur l'obtention de la plus-value absolue (cas de la dentelle et, en partie, de l'habillement), ou de la plus-value relative (cas de tous les secteurs recourant à l'intensification du travail par l'OST, ou à l'augmentation de la productivité du travail par le recours à la chaîne).

- D'autre part, les caractéristiques des procès productifs : les qualifications professionnelles et sociales mobilisées ne sont pas les mêmes, dans une industrie de métier comme la dentelle, et dans les secteurs recourant à l'OST ou à la chaîne.

C'est donc à la fois cette constance du processus et les variations de ses modalités que nous nous proposons de dégager ici, à travers l'examen de la place spécifique des femmes dans le procès de valorisation du capital :

(1) cf notamment à ce propos :

Danièle Kergoat : "Ouvriers = Ouvrières ?" in critiques de l'économie politique, nouvelle série n° 5 oct-déc. 1978.

- 1 - dans l'industrie de la dentelle,
- 2 - dans les nouvelles industries.

a) Emploi féminin et valorisation du capital dans l'industrie de la dentelle

Du point de vue du mode de valorisation du capital, l'industrie de la dentelle est marquée par deux grandes caractéristiques :

1. Il s'agit d'une industrie où le cycle de mise en valeur du capital est particulièrement long, aléatoire et irrégulier.
2. Il s'agit par ailleurs d'une industrie marquée par la faible "rationalisation" du travail et de son organisation : le procès productif repose essentiellement sur une certaine maîtrise ouvrière du métier.

S'il n'est pas utile de revenir sur le second point, déjà développé ci-dessus, il convient de donner quelques précisions sur la longueur particulière du cycle de valorisation du capital.

Celle-ci renvoie tout d'abord à la longueur du cycle productif lui-même, que nous décrivait ainsi un ancien commissionnaire :

"Vous avez affaire, avec la dentelle, à un procès de production très long :

Il faut déjà compter 2 mois entre l'idée d'un dessin et la décision de le créer (contacts préalables avec les clients nécessaires).

- 1 mois pour l'esquisseur
- 1 mois pour le dessin et la mise en carte
- 15 jours d'immobilisation du métier (période de changement)
- le temps de la production
- 15 jours pour raccomodage, teinture et apprêt.

Il faut ensuite présenter l'échantillon au client ; s'il l'adopte, il faut qu'il le montre à ses modélistes qui l'intègrent dans leur collection suivante.

Alors seulement, on produit la quantité demandée.

On est ici dans la meilleure des hypothèses : elle demande néanmoins de 7 mois à 1 an de réalisation.

Mais sur 5 dessins créés, un seul marche en moyenne."

A cette longueur du procès productif il faut donc ajouter les aléas du marché : commande ferme du client, qui se fonde sur le choix entre quelques

modèles seulement d'un échantillon beaucoup plus vaste ; mais encore évolution des prix entre-temps.

Enfin, il faut ajouter pour les petits fabricants qui n'assurent pas eux-mêmes la commercialisation, un temps encore plus long entre le moment où le commissionnaire perçoit la réalisation de la vente et celui où il rémunère le fabricant.

En fonction de ces différentes contraintes, mais aussi des caractéristiques du procès de travail qui s'appuie sur une certaine maîtrise ouvrière du métier, le mode de rémunération longtemps dominant dans la dentelle a été le salaire à la tâche avec des formes de calcul et des effets différenciés pour les hommes et pour les femmes :

Pour les hommes et le tulliste en particulier, c'est le salaire à la production, calculé au rack du métier (1 rack : une série de 1920 motions ou mouvements du métier).

Pour les femmes, c'est le salaire aux pièces.

Aujourd'hui, avec l'évolution de la législation sociale, la situation a quelque peu évolué : le tulliste est rémunéré selon un salaire horaire pendant le temps du changement du métier, par un salaire fixe plus un salaire au rack pendant le temps de la production proprement dite. Le salaire mensuel d'un tulliste varie aux alentours de 7.000 Frs dans les bons mois (sans grande période de changement).

Les femmes sont rémunérées au salaire horaire mensualisé pour l'ensemble des femmes travaillant en atelier, à l'exception des brodeuses qui elles sont toujours rémunérées aux pièces. En outre, les wheelieuses en particulier, dont le niveau de rémunération a toujours été un peu plus élevé que celui des autres femmes, perçoivent une part calculée à la production (fonction du nombre de racks là encore).

Les travailleuses à domicile continuent d'être en totalité rémunérées aux pièces

Le système de rémunération aboutit pour les femmes au SMIG pour les horaires mensualisés et à souvent moins que le SMIG pour les ouvrières payées aux pièces.

Dans "Systèmes de salaires et politiques patronales" (1) Bernard Mottez dégage ainsi l'intérêt du système de rémunération à la tâche pour le patronat :

(1) Bernard Mottez : "Systèmes de salaires et politiques patronales : essai sur l'évolution des pratiques et idéologies patronales" Ed. du CNRS Paris 1966.

1. Le travail à la tâche, tout d'abord, pallie l'absence d'organisation du travail, alors que le salaire au rendement des entreprises rationalisées constitue au contraire un élément de cette organisation du travail.

Le travail à la tâche se rencontre le plus souvent dans les industries que caractérisent la faiblesse du capital fixe par rapport au capital circulant, un équipement technique rudimentaire et une autonomie professionnelle ouvrière relativement grande.

Le travail à la tâche et le salaire aux pièces permettent alors de reporter sur l'ouvrier lui-même la responsabilité de l'organisation du travail.

Les aléas de la fabrication comme les temps morts sont alors reportés sur l'ouvrier, aggravant par là le système d'exploitation.

Ce mode de rémunération demeure aujourd'hui répandu dans les secteurs du textile, de la chaussure et dans certains secteurs de la métallurgie. (1).

2. Mais le salaire aux pièces s'avère aussi plus rentable pour le patronat que le salaire au temps. En éliminant tous les temps morts dans le calcul de la rémunération, en les reportant sur l'ouvrier, il aboutit à un niveau de salaire moindre. Et ceci demeure toujours vrai.

"Toutes les brodeuses, on continue d'être payées aux pièces, calculées sur le salaire horaire. Le calcul se fait comme ça : c'est la contremaîtresse qui établit les "échantillons", c'est à dire qu'elle réalise la pièce et compte le temps nécessaire. Elle rapporte ce temps au prix du salaire horaire et fixe ainsi le prix de la pièce. Mais elle, elle travaille sur la meilleure machine, avec les meilleures matières; en plus, elle ne compte que le temps du travail à la machine. Et puis, c'est en général une brodeuse qualifiée qui sait travailler vite.

Alors le résultat, c'est que si vous êtes une bonne ouvrière, vous arrivez à peine au niveau du tarif horaire. Mais si vous n'êtes pas qualifiée depuis longtemps, vous ne l'atteignez pas."

(une ouvrière brodeuse)

3. Rentable pour le patronat car aboutissant à un niveau salarial moindre pour l'ouvrier, il l'est aussi car il mobilise toutes les capacités de l'ouvrier pour atteindre la qualité requise (une pièce mal faite n'est pas payée) dans un temps record.

"Les filles payées au salaire horaire, bon, et bien elles en font

(2) Ministère du Travail et de la participation : "Tableaux statistiques sur le travail et l'emploi" Editions 1979.

pour leur 2.000 frs. Mais nous, il faut qu'on en passe trois ou quatre fois plus pour arriver à ça"

(brodeuse)

4. Enfin, le travail à la tâche et le salaire aux pièces en s'appuyant sur la mobilisation de tout un ensemble de valeurs morales (auto-discipline, responsabilisation) s'analyse comme un véritable "procédé d'éducation ouvrière" où l'estime de soi et des autres passe par le travail bien fait. La qualité du travail joue comme facteur d'identité.

Nous verrons d'ailleurs dans le chapitre sur les modes de vie, à quel point cela se vérifie pour les ouvrières de la dentelle.

Mais l'ensemble de ces caractéristiques liées au travail à la tâche conduisent à des effets différenciés pour les hommes et pour les femmes :

Allié au niveau beaucoup plus important de son salaire, ce mode de rémunération va contribuer à faire du tulliste, un ouvrier fier et indépendant, organisé pour la défense du "tarif ouvrier", mais solidaire du fabricant pour la défense de l'industrie (ex : de nombreux exemples historiques le prouvent, dont nous avons cité quelques uns dans la partie relative à l'histoire de l'industrie de la dentelle). Paul Vanuxem décrit ainsi le mode de rémunération du tulliste et ses conséquences sur le comportement ouvrier au début du siècle :

"Le tarif indique pour chaque nature de travail quel salaire est dû par rack ou série de 1920 motions. Un compteur mécanique qui porte aussi le nom de rack totalise les coups battus par le métier ; une simple lecture en fin de semaine permet de calculer le salaire de l'équipe.

Le prix du rack varie avec le genre de dentelle et la nature de la matière première. Il est aussi fonction, pour chaque article, d'un certain nombre de facteurs : largeur du métier, rendement (ou longueur de dentelle obtenue par rack), nombre de barres à mettre en jeu, hauteur de la dentelle, guage du métier (les métiers de guage élevés sont confiés aux ouvriers d'élite)"

Ce mode de rémunération n'est valable que lorsque le métier tourne c'est à dire pendant la seule période directement productive.

"Pendant les changements qui demandent souvent trois semaines à une équipe de deux ouvriers, ceux-ci reçoivent 4frs/jour. Mais une fois le métier en marche, le salaire au rack leur donne les énormes semaines de 80, 100 et 200 frs qui valent à St Pierre les Calais la renommée d'une ville où l'argent se gagne facilement"

Et pourtant c'est dans la période de changement que le tulliste doit se donner le plus de mal.

Mais un système de salaire aussi singulier doit se justifier par quelque sujétion particulière de l'industrie du tulle. Il est bien rare que le fabricant soit certain à l'avance du produit d'un article. Il ne peut prévoir la durée des arrêts et des corrections.

Le patron ignore donc le nombre de journées productives qui suivront la période improductive de préparation du métier. Aussi réduit-il au minimum le salaire du changement, quitte à indemniser l'ouvrier du surcroît de travail fourni, au moment où la machine fera les racks rémunérateurs.

Ce mode de rétribution présente aussi l'avantage de rendre l'ouvrier solidaire du fabricant : tous deux sont intéressés à réduire la durée des changements et à augmenter le rendement du matériel.

Le patron peut dès lors se borner à faire la réception du travail... Pendant toute la fabrication, c'est le rack qui surveille et sanctionne de son arrêt l'inassiduité ou la négligence du tulliste ; c'est encore par le rack que chacun contrôle le travail de son partenaire.

Les ouvriers jouissent donc vis-à-vis du patron de la plus grande indépendance ; ils vont et viennent à leur gré et peuvent converser entre eux tout en suivant le travail de leurs métiers...

Cette indépendance fait du tulliste un ouvrier fier qui ne supporte ni les observations injustes, ni les mots blessants.

Ce système de salaire, commode pour l'industriel, favorable à l'indépendance du tulliste apporte dans l'économie ménagère de graves perturbations. Pendant des mois le tulliste gagne bien sa vie. Puis, c'est la gêne si on n'a pas pris ses précautions. C'est la tentation d'acheter à crédit, en escomptant les racks à venir. Les maisons d'abonnement font à Calais des affaires d'or. La plus forte n'a pas moins de 6.000 familles dans sa clientèle. Elle ne serait peut-être pas si florissante si les tullistes recevaient un salaire régulier.

(Mais) quand les métiers tournent à plein, les semaines de la famille ouvrière sont comparables à celles de bien des fonctionnaires.

La plupart du temps, les tullistes vivent très largement aux époques de prospérité. Rien n'est trop cher pour eux : leurs femmes disputent aux "fabricants" les volailles et les viandes de choix du marché.

La toilette est un des chapitres les plus chargés des dépenses. Les hommes vont à l'atelier en vêtement de drap et chapeau de feutre. On ne suit

les convois qu'en redingote.

Ce souci de décence qui donne à la ville comme un air de fête, même au plus fort des crises, ne se rencontre pas chez tous les ouvriers à hauts salaires.

Il marque chez les tullistes une dignité plus grande, un goût mieux formé, qui résultent sans doute de la nature de leur travail.

Les récréations absorbent aussi une forte partie des ressources. En temps de crise, ils vont à la pêche, mais ils prennent permis de chasse quand l'année est bonne. Les dimanches d'été on dépense en excursions et en pique-nique le plus clair de la paie de la veille."

Certes, ce mode de vie ouvrier du début du siècle a largement évolué. Mais le niveau relativement haut du salaire des tullistes, leur fierté, leur indépendance, leur goût des dépenses, demeurent.

"Songez que jusque dans les années 1970, le tulliste avait les clefs de la fabrique. Il venait travailler quand il voulait. Alors beaucoup venaient travailler la nuit, et dans la journée, ils allaient pêcher ou chasser. S'il voulait acheter une télé, il travaillait comme un fou pendant des jours et puis il s'arrêtait.

Mais bien sûr, pour les femmes, ce n'était pas tout à fait la même chose..."

(un responsable économique local)

Non, pour les femmes ce n'était pas du tout la même chose. Le travail à la tâche et le salaire aux pièces les enchaînaient à un travail intensif, minutieux, mal rémunéré, dont la qualification n'était absolument pas reconnue. Et pourtant cette qualification était quantifiable en termes de temps de formation : trois ans au minimum pour les principaux métiers féminins (10 ans pour le tulliste). Mais qu'une femme brode ou tienne l'aiguille, est-ce donc là une qualification ? Et de fait, la division sexuelle des tâches extrêmement forte dans la dentelle s'appuyait sur la division sexuelle du travail dans l'organisation sociale toute entière. A tel point d'ailleurs que nombre de femmes adhéraient elles-mêmes à ce modèle, telle cette recouseuse à domicile qui nous disait que son métier ne nécessitait aucune formation particulière, elle qui avait passé sa jeunesse dans un ouvroir de couture !

Mais ce n'est pas simplement une compétence professionnelle qui est attendue des femmes dans la dentelle. C'est également tout un ensemble de

qualités morales qui sont données là encore comme naturelles des femmes : patience, minutie, dévouement, sens de l'économie et du travail bien fait, toutes qualités qui, si elles ne sont pas reconnues dans le salaire, sont payées en retour de confiance et de respect. Et combien d'ouvrières de la dentelle avons nous rencontrées qui, au delà de l'amour même exprimé pour leur métier, mettaient également en avant la satisfaction que leur procurait cette confiance générale. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles étaient soumises et résignées, tant elles sont là aussi nombreuses à faire état de leurs griefs par rapport au niveau et au mode de rémunération. Mais elles parvenaient à le supporter parce que pour elles, la dentelle, ce n'était pas que ça.

Et que dire de l'ensemble des qualités morales mobilisées chez les travailleuses à domicile, si bien analysées par Monique Haitcault, dans la région toulousaine ? (1)

Mais il est aussi une caractéristique qui différenciait les femmes des hommes : c'est leur quasi-absence de syndicalisation. 1936 a été de ce point de vue, une parenthèse dans l'histoire du mouvement ouvrier dentellier, avec la syndicalisation massive, mais tout aussi éphémère, des femmes.

Pourquoi cette absence de syndicalisation des femmes qui dure encore aujourd'hui dans la dentelle ? Les facteurs explicatifs en sont multiples. Sans aucun doute l'attitude de l'aristocratie ouvrière constituée par les tullistes, très tôt et fortement organisés, a eu un rôle non négligeable. On connaît de manière générale l'hostilité des syndicats ouvriers au travail des femmes au début du siècle. Il s'agissait à Calais, sans doute moins d'une hostilité que d'une indifférence : l'emploi des femmes ne représentait pas une menace pour le travail ou le salaire masculin, tant les métiers des uns et des autres étaient séparés, tranchés. Mais il y avait à tout le moins une certaine indifférence à l'égard des problèmes des femmes, pour ne pas dire que les hommes et les femmes dans le travail de la dentelle constituaient et constituent toujours deux mondes à part.

D'autre part, les rapports de domination hommes/femmes jouaient fortement : non seulement une partie des femmes étaient sous le commandement, même indirect, des tullistes (les wheelleuses, survideuses, etc...) mais encore

(1) Monique Haitcault : "Le travail à domicile", communication aux journées d'études de la société française de sociologie : "Institutions familiales et travail des femmes". Nantes, 6 et 7 juin 1980 + film video.

c'était le syndicat, donc les tullistes, qui négociaient le "tarif". Il étaient les seuls à pouvoir jouir d'un rapport de forces favorable.

"Il y avait une différence fondamentale entre les hommes et les femmes au moment des grèves, et c'est d'ailleurs toujours vrai aujourd'hui. Le tulliste, quand il fait grève, il sait qu'il peut récupérer ce qu'il perd, en travaillant ensuite plusieurs heures d'affilées. Car les grèves sont menées en général en période de prospérité de la dentelle. Surveiller un métier pendant 12 heures, c'est faisable. Broder ou raccommoder pendant si longtemps, c'est quasiment impossible, et encore moins pendant plusieurs jours de suite. Y'a la fatigue des yeux, comprenez-vous et du corps tout entier. Le travail des hommes et des femmes, ça ne repose pas sur la même fatigue. Les hommes pouvaient récupérer vite beaucoup d'argent. Les femmes devaient travailler longtemps pour récupérer peu."

(une raccommodeuse)

D'autres facteurs explicatifs tiennent aussi aux contraintes particulières que connaissent les femmes dans la vie familiale : ce sont elles qui "tiennent les cordons de la bourse" et c'est sur elles que repose l'organisation matérielle de la famille, tous éléments largement connus.

Mais l'ensemble de ces facteurs ne sauraient masquer le rôle joué par l'intériorisation de certaines valeurs, tant chez les hommes (pour qui le salaire des femmes est un salaire d'appoint) que chez les femmes (pour qui le syndicat est une affaire d'hommes).

On voit donc comment, dans une industrie caractérisée par la valorisation du capital sur le mode de la plus-value absolue, l'intérêt de l'emploi des femmes réside dans la non-reconnaissance de leur compétence professionnelle, pourtant importante dans cette industrie de métier. Cette non reconnaissance renvoie à la fois à une valorisation de la machine - qui donne l'apparence de concentrer, à travers la production matérielle, la production de valeur - mais aussi l'affectation des femmes à certains travaux : ceux qui se rapprochent du travail des femmes dans la sphère domestique. Il est donc dès lors possible pour le capital de nier les qualifications mobilisées, en trouvant l'écho de cette négation à l'échelle sociale.

D'autre part, les qualités morales mobilisées pour l'obtention de la plus-value absolue ne sont pas les mêmes que celles que l'on trouvera dans les industries fonctionnant sur le mode de la plus-value relative : l'accent est davantage mis sur la conscience professionnelle, l'attachement au métier,

le travail soigneux, l'auto-discipline, la patience, la constance et le dévouement. Et de ce point de vue, le mode de rémunération, comme élément de gestion des rapports sociaux, joue bien dans le sens d'un véritable "procédé d'éducation ouvrière".

b) Emploi féminin et valorisation du capital dans les nouvelles industries.

Les industries "nouvelles" implantées à Calais depuis la fin des années 1950 se distinguent de l'industrie de la dentelle non seulement du point de vue des structures, des marchés, des procès productifs, mais encore du point de vue du mode de valorisation du capital. En dehors d'une partie de l'habillement qui se trouve dans une situation intermédiaire, l'ensemble des secteurs "nouveaux" fonctionnent sur la mode de la plus-value relative.

Mais nous l'avons souligné en examinant la place spécifique des femmes dans le procès productif, les secteurs dans lesquels sont employés les femmes sont aussi ceux qui connaissent l'intensité capitaliste la plus faible. L'obtention de la plus-value relative passe donc largement par une intensification du travail humain lui-même.

Cette caractéristique va se traduire dans le mode de rémunération comme dans le type de qualifications mobilisées.

Mais il existe quelques différences entre les secteurs s'appuyant essentiellement sur l'O.S.T. et ceux qui recourent en outre au travail à la chaîne par convoyeur.

Les premiers en effet, recourent à un mode de rémunération intégrant des primes au rendement (habillement et construction électrique) et se caractérisent par un niveau de rémunération moindre que les seconds.

Ces derniers se spécifient en outre par un plus grand nombre d'avantages sociaux fixes.

Mais les uns comme les autres comportent des primes d'assiduité, visant à lutter contre l'absentéisme.

Du point de vue des qualifications mobilisées, ils recherchent tous chez les femmes des caractéristiques particulières de dextérité et d'accoutumance à un travail répétitif, mais en outre, les premiers s'appuient aussi sur des compétences professionnelles qui s'acquièrent au bout d'un certain temps de formation, mais qu'ils ne reconnaissent pas.

Nous allons reprendre chacun de ces deux points : modes de rémunérations et qualités mobilisées, en distinguant ces deux grands types de secteurs.

b.1 Le mode de rémunération

C'est sans aucun doute dans les industries reposant essentiellement sur l'O.S.T. que le mode de rémunération est le plus draconien pour les femmes, parmi les secteurs "nouveaux".

D'une part, le niveau de rémunération y est faible : c'est le SMIG pour les échelons les plus bas. Mais pour les ouvrières plus qualifiées, la différence n'est pas bien grande.

L'éventail des salaires féminins dans la confection allait, au moment de notre enquête, de 13,37 Frs (1) de l'heure pour la catégorie A (la moins qualifiée) à 14,20 frs/h pour la catégorie F (la plus qualifiée).

Dans l'entreprise de construction électrique, fonctionnant aussi sur la base du salaire horaire mensualisé, les salaires féminins allaient de 2.400 frs/mois pour une OS₂ à 2.490 frs pour une OS₃ (niveau le plus qualifié), avec une prime mensuelle de 15% obtenue à la suite du conflit de 1976, déclenché lorsque l'entreprise passa du travail en journée au travail en poste. Cette prime, qui varie donc de 360 à 380 frs/mois, se décompose en prime de panier et prime de quart.

Aucune de ces entreprises, hormis la Belle Jardinière, n'intègre un "treizième mois" dans son mode de rémunération.

En outre, elles subordonnent une partie de la rémunération au rendement ou plus exactement au dépassement du rendement :

Dans l'entreprise de lingerie étudiée, il y a une prime de 0,20 frs par pièce pour toutes les ouvrières qui réalisent leur "paquet" en moins de temps que prescrit.

Dans l'entreprise de construction électrique, la prime est de 32 frs par semaine si le rendement est effectué à 120%.

De fait, très peu d'ouvrière parviennent à toucher ces primes tant celles-ci sont subordonnées à un travail intensif. L'existence de ces primes constitue donc moins un élément de la politique salariale qu'un élément de gestion des rapports sociaux, destiné à culpabiliser les ouvrières, tout en

(1) Il s'agit du salaire horaire avant revalorisation du SMIG à 13,66 frs/heure.

faisant passer l'idée que le rendement officiellement réclamé ne peut donner droit à autre chose qu'un salaire de base (soit le SMIG pour la plupart).

Or, la norme minimum de rendement représente déjà un degré important d'intensité du travail à tel point que nombre d'ouvrières interrogées nous ont dit ne pas l'atteindre : *"C'est simple, moi ça fait quatre ans que je ne fais plus le rendement. Je ne veux pas me crever. De toutes façons, c'est toujours un moyen de nous avoir, parce qu'ils augmentent sans arrêt le rythme. Pour conserver le rendement, il faut travailler de plus en plus vite et chaque année encore plus vite. Alors, on n'est pas des machines. Il ne doit pas y en avoir beaucoup d'ouvrières qui touchent la prime de rendement. Ce n'est plus possible de suivre le rythme."*

(une ouvrière de la construction électrique)

Mais dans bien des cas, la fixation à un niveau élevé de la norme minimum de rendement vise à culpabiliser les ouvrières qui ne l'atteignent pas, et à leur faire alors d'autant mieux accepter les bas salaires qu'elles perçoivent. C'est ainsi que la plupart des entreprises dont le procès productif repose sur l'O.S.T., ont pu s'aligner de fait sur le bas niveau des salaires de la dentelle.

La situation est un peu différente dans les entreprises où les femmes sont employées au travail à la chaîne. Là, le niveau du rendement est donné par le rythme de la chaîne. Dès lors, la prime de rendement n'a plus lieu d'être. De manière générale, ces entreprises (Meccano et l'Alsacienne) connaissent des niveaux de rémunération un peu plus élevés ; le système de salaire est toujours le salaire horaire mensualisé. Son niveau moyen atteignait au moment de l'enquête 2.600 frs/mois chez Meccano et 3.100 frs à l'Alsacienne, cette deuxième entreprise travaillant en 2 x 8.

Dans ces deux entreprises, les ouvrières perçoivent treize mois et demi de salaires.

Mais l'ensemble de ces entreprises connaissent des mesures spécifiques de lutte contre l'absentéisme qui passent par tout un arsenal d'éléments, soit qui récompensent l'assiduité, soit qui pénalisent les absences. Parmi les premiers on peut citer la prime d'assiduité de la Belle Jardinière accordée aux présences régulières et qui varie de 0,20 frs à 0,53 frs/heures, en fonction de l'ancienneté.

Ou les congés-épargne de chez RIST, accordant 1 à 2 jours supplémentaires de congés aux ouvrières qui n'ont jamais été absentes.

Parmi les seconds, prend place essentiellement le calcul du treizième mois au prorata du temps de présence au travail au cours de l'année.

b.2 - Les qualifications mobilisées

Les qualifications professionnelles, *scripto sensus* mobilisées par ces secteurs varient là encore entre l'organisation taylorienne et le travail à la chaîne.

Le niveau de formation requis à l'embauche est le plus fort dans l'habillement, puisqu'il faut que surjeteuses, piqueuses ou mécaniciennes sachent coudre à la machine.

Mais dans aucune de ces entreprises, ce niveau de formation initial nécessaire n'est reconnu :

"Non, le travail ici ne réclame pas de qualification particulière. Ce qui fonde la qualification, dans notre secteur, c'est le rendement, pouvoir tenir le rendement. Pour le reste, on ne demande rien de spécial. Si, bien sûr il faut que les femmes sachent se servir d'une machine. C'est pourquoi nous leur faisons passer un test à l'entrée : il ne faut pas qu'elles nous racontent qu'elles ont un CAP de couture et qu'une fois à la machine on s'aperçoive qu'elles ne savent pas coudre."

(responsable d'une entreprise de confection)

Mais d'une manière générale, c'est dans les entreprises reposant sur l'O.S.T. que le temps de formation est le plus long. Les entreprises de l'habillement recrutent soit des femmes ayant une formation couture, soit des femmes sans formation (cas de la lingerie dans notre échantillon d'entreprises) qu'elles envoient en F.P.A.

L'entreprise de construction électrique recrute essentiellement à l'ANPE, et depuis trois ans dans le cadre du Pacte national pour l'emploi, mais elle dispose de son propre centre de formation pour les sertisseuses et surtout pour les câbleuses (500 heures de formation).

En revanche, le travail chez Meccano ou à l'Alsacienne ne requiert pas de formation initiale, même si l'entreprise Meccano apprécie les formations en couture et dispose de son 1^{er} formation en envoyant les ouvrières suivre des stages de couture. Le travail dans ces entreprises s'apprend sur le tas, dans un délai variant de 2 jours à 1 semaine.

Mais en dehors même de la formation initiale, le travail dans l'ensemble de ces industries nouvelles exige la mobilisation de tout un ensemble d'aptitudes : dextérité, résistance nerveuse, adaptation au travail parcellisé et répétitif très précis. Et c'est en se référant à ces "aptitudes" particulières que la plupart des responsables d'entreprise nous ont justifié l'intérêt, pour eux, de l'emploi des femmes :

"C'est vrai qu'avec les femmes, on se heurte au problème de l'absentéisme. Mais en même temps, les femmes travaillent de manière plus précise et plus minutieuse. Je suis sûr même, qu'en dehors du problème du travail de nuit, on y gagnerait à employer des femmes à la fabrication. Je suis sûr qu'avec une femme conducteur de four, la cuisson serait plus régulière et plus suivie."

(un responsable d'une entreprise agro-alimentaire)

"Si nous employons en majorité des femmes, c'est qu'elles sont beaucoup plus efficaces que les hommes. Elles s'adaptent beaucoup plus facilement aux tâches de précision. Et elles supportent beaucoup mieux le travail répétitif. Ça leur permet de penser à leurs problèmes familiaux. Depuis que je travaille avec les femmes, je les connais bien... Ce dont elles ont besoin au travail, c'est de confort et de réconfort. Un petit brin de fleurs peut tout changer. Elles se sentent alors comme chez elles... Elles ne sont pas sujettes, comme les hommes, aux mêmes exigences d'intérêt - travail. Elles viennent ici seulement pour gagner de l'argent, payer la maison ou avoir une certaine indépendance."

(responsable d'une entreprise de construction électrique)

Mais si dans les discours, les responsables d'entreprises mettent en avant tout un ensemble d'aptitudes exigées par le travail et qu'ils disent rencontrer chez les femmes, plus que chez les hommes, ces aptitudes ne sont pour autant jamais reconnues dans la qualification ou le salaire.

"Au delà des catégories statistiques, il faut s'interroger sur ce que recouvrent les catégories de qualification... Il y a déqualification spécifique de la main-d'oeuvre féminine, car une série de qualités recherchées par le patronat est ou non rétribuée selon que cette main-d'oeuvre est masculine ou féminine ; c'est ainsi que la force physique est rétribuée ; mais pas la finesse de mains ; l'effort violent mérite une prime, mais pas la dextérité manuelle, la minutie ou la résistance nerveuse ; et cela sous prétexte que ces qualités ne seraient pas acquises par une formation mais inhérentes au sexe féminin. Comme si... la petite fille par son éducation spécifique de

future reproductrice, ensuite la jeune fille par l'apprentissage d'un métier type couture, enfin la jeune femme par le passage fréquent dans une usine de confection n'avaient pas acquis l'agilité et la dextérité manuelles, la minutie, la rapidité..." (1).

Même la seule qualification qu'ils mettent en avant, en tant que telle, à savoir l'aptitude à tenir les cadences, n'est pas rétribuée autrement que par l'existence de primes, qui visent davantage à faire passer l'intensité de travail demandée comme exigence minimum.

Or, le fait de répondre à une telle intensité de travail s'acquiert et n'est pas spontané. Les chefs d'entreprise le savent bien qui tous, à Calais, préfèrent, avec la diminution de la production, faire chômer les ouvrières une heure, dans l'usine, en maintenant le rythme des cadences tout le restant de la journée, plutôt que de diminuer les cadences en étalant la production sur toute la durée quotidienne du travail.

De Meccano à la Belle Jardinière, c'est le même constat. Aussi, les ouvrières de la Belle Jardinière, en apprenant le plan de licenciement prévu pour la fin 1980, se sont-elles organisées pour rompre avec ce rythme de cadences :

"On avait déjà revendiqué avant contre les cadences. On n'a jamais obtenu gain de cause. A cause d'une baisse des commandes, ils nous ont fait passer de 450 à 400 pantalons par jour. Seulement, ils gardaient les mêmes cadences et ils nous faisaient chômer les heures qui correspondaient aux 50 pantalons. Puis quand la production est repartie, à 450 pantalons par jour, nous on a refusé. On est restées à 400 pantalons et ils ont fini par accepter, mais en maintenant les cadences : on finit une demi-heure plus tôt et on chôme la dernière demi-heure.

Seulement, avec l'annonce des licenciements maintenant, on va s'organiser autrement. On sait ce qu'ils veulent faire : diminuer le personnel et augmenter les cadences. A moins qu'ils n'aient en tête de supprimer carrément la Belle Jardinière de Calais ; en tout cas, dans la première hypothèse, on a trouvé une forme de lutte appropriée : on vient toutes travailler notre temps de travail normal, mais on réduit la production et les cadences de 50%."

(entretien collectif avec les ouvrières de la Belle Jardinière)

(1) Danièle Kergoat "Ouvrier = ouvrières ?" in Critiques de l'économie politique n° 5, oct-déc. 1978 p. 74.

Cet exemple de la Belle Jardinière traduit aussi un phénomène nouveau dans l'ensemble de ces industries par rapport à la dentelle : c'est la montée du syndicalisme chez les femmes. Dans les plus grosses entreprises de l'habillement, comme dans la construction électrique, le jouet ou l'agro-alimentaire, des sections syndicales se sont créées : mixtes dans les deux derniers secteurs ; à dominante féminine dans les deux premiers, sans nier les difficultés spécifiques que rencontre la syndicalisation auprès des femmes, il convient de noter qu'à la Belle Jardinière comme chez Rist, des luttes ont été menées, suivies par la quasi-totalité du personnel : en 1974 et 1976 chez Rist, avec occupation de l'usine (1974 : pour les salaires ; 1976 : contre le passage en 2 x 8 : cette dernière s'est soldée par la reconnaissance d'une prime de panier et d'une prime de quart) ; en 1980, dans les deux entreprises contre les licenciements.

En conclusion de ce premier chapitre, on peut ainsi en dégager les deux principaux résultats :

1°) La restructuration industrielle à Calais, produit de la crise du secteur traditionnel de la dentelle et des implantations nouvelles, s'est traduite par un recul sensible des emplois industriels en valeur absolue mais aussi par un relatif maintien de la part des femmes dans l'industrie.

2°) La coexistence à Calais d'industries marquées par des procès productifs différents renvoyant à des phases distinctes de l'évolution de la division du travail et à des modes différenciés de valorisation du capital, nous a permis de voir comment les femmes, aujourd'hui comme hier, sont toujours utilisées comme main-d'oeuvre spécifique ; elle nous a permis également de dégager l'évolution des modalités d'emploi des femmes comme main-d'oeuvre spécifique dans les grands secteurs dégagés :

- industries de métier, reposant sur la plus-value absolue ;
- industries de série, marquées par l'O.S.T. ou le travail à la chaîne et reposant sur la plus-value relative.

Il convient de voir maintenant, à travers l'étude des conditions et des pratiques de déplacements domicile-travail, si la mobilisation spatiale des femmes obéit d'une part à des formes et à des modes eux aussi spécifiques, et si d'autre part, ces formes et ces modes se différencient selon les grands secteurs d'emploi féminin repérés.

C H A P I T R E I I

STRUCTURATION DU MARCHE DE L'EMPLOI FEMININ ET DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

SOMMAIRE DU CHAPITRE II

I - STRUCTURATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET CATEGORISATION DE LA MAIN D'OEUVRE FEMININE	100
1°) Rapport des entreprises à l'âge et à la situation matrimoniale du personnel féminin.....	101
2°) Rapport des entreprises à la localisation urbaine de leur personnel féminin.....	108
3°) Filières professionnelles et filières sociales d'accès à l'emploi	128
II - ROLE DES TRANSPORTS COLLECTIFS DANS L'ORGANISATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI FEMININ ET MODES DE TRANSPORT UTILI- SES DANS LES DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL.....	133
1°) Marché de l'emploi féminin et offre de transports.	134
a) La faiblesse du réseau de T.C. à Calais et ses fondements généraux : brefs rappels.....	134
b) Le réseau de T.C. dans le fonctionnement du marché de l'emploi féminin.....	143
2°) Les autres moyens de transport utilisés par les femmes et les caractéristiques de leur usage dans les déplacements domicile-travail.....	147
a) Les résultats du questionnaire transport : l'automobile, mode de transport dominant dans les trajets domicile-travail des ouvrières.....	148
b) Les enquêtes auprès des ouvrières : conditions sociales et familiales d'accès des femmes à la voiture et rapport particulier des femmes à ce mode de transport	152

Les différents travaux menés ces dernières années sur l'organisation et les conditions des déplacements domicile-travail ont montré que celles-ci ne peuvent s'appréhender indépendamment de la structuration du marché du travail et du lien qu'elle entretient tant à l'espace urbain qu'aux caractéristiques de la main d'oeuvre mobilisée (1).

Il nous paraît intéressant de confronter les résultats de ces travaux à l'étude des déplacements domicile-travail des femmes salariées de l'industrie.

On sait, en effet, que ce qui définit, d'une façon générale, les femmes comme main-d'oeuvre spécifique est bien leur place particulière dans l'organisation familiale et l'économie domestique.

Pour autant, cet aspect suffit-il à fonder le rapport que les entreprises entretiennent à la main-d'oeuvre féminine ? Les femmes seraient-elles, par ce seul fait, considérées comme une catégorie homogène de main-d'oeuvre, quelles que soient leurs caractéristiques socio-professionnelles, familiales, consommatoires ?

Autrement dit, les critères de différenciation de la main-d'oeuvre qu'ont mis en lumière nombre de ces travaux, sur la base des caractéristiques professionnelles mais aussi de "qualifications sociales" plus larges acquises dans le milieu familial, social et professionnel ne joueraient-ils pas pour les femmes ? Le travail de H. Coing sur les ouvrières du textile de Roubaix-Tourcoing (2), en montrant le lien privilégié que les secteurs dominés du textile entretiennent aux jeunes filles du bassin minier, ramassées tous les jours à plusieurs dizaines de kms de l'agglomération lilloise, montre bien qu'il n'en est rien.

Pour autant, s'il apparaît des processus de catégorisation de la main-d'oeuvre, au sein même du personnel féminin, ces processus s'appuient-ils sur les mêmes critères que chez les hommes ?

(1) Citons parmi ces travaux, ceux qui ont été notamment réalisés dans le cadre de l'ATP socio-économie des Transports avec pour auteurs : H. Coing, D. Bleitrach et A. Chen, M. Freyssenet, M. Pinet et B. Convert (Plan construction) N. Nay et G. Ribeill et moi-même ; auxquels il faut ajouter J.N. Choppart (Plan Construction) : même si les éclairages sont quelque peu différents, les résultats convergent.

(2) H. Coing : "Cars de ramassage et marché de l'emploi : l'industrie du textile de Roubaix-Tourcoing" BETURE 1975.

D'autre part, si de tels processus existent également pour les femmes, quels liens entretiennent-ils au fonctionnement du marché de l'emploi féminin, aux caractéristiques des différents secteurs industriels, mais aussi aux conditions de mobilisation des femmes vers l'emploi et aux caractéristiques de leurs déplacements domicile-travail ?

On sait là encore, d'une manière générale, que la question de la mobilisation des femmes vers l'emploi se pose en de tous autres termes que pour les hommes, précisément à cause de leur articulation spécifique à la sphère domestique.

De ce fait les femmes sont confrontées à des contraintes particulières pour leur mobilisation vers l'emploi. Ces contraintes peuvent se poser en termes strictement spatiaux : les femmes seraient plus soumises que les hommes à des exigences de proximité habitat-emploi ;

en termes de dépendance spécifique vis-à-vis de certains équipements : équipement scolaire, équipement de la petite enfance, équipement commercial, mais aussi équipement de transport ;

en termes d'organisation particulière de leurs déplacements domicile-travail, ceux-ci constituant bien souvent le support d'autres déplacements liés à la réalisation de tâches domestiques.

Mais si l'ensemble de ces caractéristiques apparaissent communes aux femmes, se posent-elles avec la même force, appellent-elles les mêmes réponses, non seulement d'une classe ou couche sociale à l'autre, mais aussi au sein d'une même classe, d'une catégorie sociale à l'autre (définie en fonction de l'âge, de la situation familiale mais aussi du milieu professionnel) ?

C'est à quelques unes de ces questions que ce chapitre se propose de répondre en interrogeant :

- Le processus de catégorisation de la main-d'oeuvre féminine dans la structuration du marché du travail ;
- les conditions de transport pour les trajets domicile-travail.

I - STRUCTURATION DU MARCHE DU TRAVAIL ET CATEGORISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE

L'examen du secteur industriel employant des femmes à Calais a montré sa grande diversité : entre un secteur traditionnel et un secteur "nouveau" d'une part ; entre procès de travail et mode de valorisation du capital dans les différentes branches, d'autre part.

Ces différenciations se traduisent-elles sur le marché de l'emploi féminin par le recours à diverses catégories de main-d'oeuvre féminine ? Et si oui, selon quels critères et quel processus ?

Nul doute, de ce point de vue, que l'âge et la situation familiale des femmes interviennent comme un facteur fondamental dans le rapport que les entreprises entretiennent à leur personnel féminin. Ce fait indique bien que les entreprises intègrent la référence à la sphère domestique pour déterminer leur politique de recrutement et de gestion vis-à-vis du personnel féminin. Pour autant, ce facteur, dont la place est fondamentale, n'est pas seul à intervenir.

Jouent également des critères comparables à ceux pris en compte dans le cas des hommes et qui renvoient à certaine "qualifications sociales" issues du milieu social et professionnel. Nous les avons approchés à Calais :

- à travers l'analyse de la localisation résidentielle du personnel féminin, référée aux caractéristiques sociales des différents quartiers ;
- mais aussi à travers les interviews de responsables d'entreprises et les enquêtes auprès des ouvrières, d'où ressortent quelques grandes filières professionnelles ou filières sociales d'accès à l'emploi.

Nous nous proposons donc ici d'exposer :

- 1°) le rapport des entreprises à l'âge et à la situation matrimoniale du personnel féminin ;
- 2°) la localisation urbaine de ce personnel ;
- 3°) les grandes filières socio-professionnelles de ces femmes.

Pour traiter des deux premiers points, nous nous appuyons, outre sur les interviews et les enquêtes auprès des responsables d'entreprises et des ouvrières, sur les résultats d'un traitement statistique que nous avons opéré, à partir de fichiers du personnel ; ceux-ci concernent 3.840 salariés

dont 2.730 femmes, travaillant dans 23 entreprises. Ils nous fournissent des données relatives à l'âge, au sexe, à la situation matrimoniale pour les femmes et à leur localisation résidentielle. Là encore nous ne saurions trop insister sur l'importante masse de travail que représentent le recueil de tels données (qu'il est difficile d'obtenir, qu'il faut aussi recopier !) et leur traitement informatique.

1°) Rapport des entreprises à l'âge et à la situation matrimoniale du personnel féminin

Si d'une façon générale, l'âge constitue un facteur important de différenciation des travailleurs aux yeux des entreprises, il revêt un enjeu et une signification spécifiques dans le cas des femmes.

Aux différents éléments que l'on constate d'une manière générale (exploitation renforcée des jeunes et des travailleurs âgés ; mais aussi, bien souvent, usage différencié de ces catégories dans le procès productif, avec par exemple l'affectation privilégiée des jeunes dans les secteurs où l'on attend une forte productivité du travail humain et dans les rapports sociaux - par exemple les travailleurs âgés sont beaucoup plus "captifs" que les jeunes, etc..)- s'ajoute, pour les femmes, la corrélation entre l'âge et les charges familiales et domestiques.

Cette corrélation apparaît fortement dans le discours des responsables d'entreprises qui s'y réfèrent pour définir leur politique de recrutement et ses enjeux par rapport notamment à l'absentéisme.

Car, à l'exception d'un seul de ces responsables, tous les autres nous ont avancé comme l'une des raisons, pour ne pas dire la raison principale de l'absentéisme féminin, la situation familiale particulière des femmes.

Le seul qui nous ait dit que d'après lui, la cause essentielle de cet absentéisme était lié aux conditions de travail est un responsable d'une grande entreprise du secteur alimentaire ; ce n'est d'ailleurs pas un hasard, car il s'agit là de l'entreprise qui connaît le taux d'absentéisme le plus faible parmi les industries "nouvelles" et ce responsable attribuait ce fait à la mécanisation plus avancée de son procès de production qui contribuait,

selon lui, à alléger la pénibilité du travail. Or l'examen de la situation familiale des femmes travaillant dans cette entreprise montrait l'existence, là encore, d'une politique bien définie et spécifique.

De fait, tous, sans exception, nous ont dit tenir compte des critères d'âge et de situation familiale des femmes dans leur politique de recrutement. Or, ce qui est particulièrement intéressant, c'est qu'il n'y a pas une mais plusieurs doctrines patronales en la matière. Nous avons en effet entendu les discours les plus contradictoires dans ce domaine.

Mais derrière la diversité des opinions émises par les responsables d'entreprises, se lit le lien entre une politique de recrutement intégrant les critères d'âge et de situation familiale et la nature du procès productif.

C'est ainsi que les responsables qui nous ont dit recruter essentiellement des jeunes parce que pour eux, le seuil fatidique de l'absentéisme se situe à 25 ans et au delà (jusqu'à 35 à 40 ans environ) sont précisément ceux qui dirigent des entreprises où le procès de travail repose sur l'O.S.T. : confection (surtout lingerie) et construction électrique :

"Nous embauchons surtout entre 18 et 25 ans, car après 25 ans, l'absentéisme croît énormément."

(responsable d'une entreprise de construction électrique)

"La scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans a changé beaucoup de choses. Avant, notre politique consistait à recruter des jeunes filles en apprentissage, à 14 ans. A cet âge là, les jeunes filles sont plus malléables et surtout, on est sûrs de les garder 4 à 5 ans au moins. On les formait sur le tas et c'était bien."

Maintenant, moi je serais favorable à recruter des femmes qui se sont arrêtées pour élever leurs enfants et qui veulent retravailler. Car avec elles, il y aurait moins d'absentéisme. Mais de fait, on continue de recruter beaucoup de jeunes. On les garde moins longtemps qu'avec le système de l'apprentissage. Mais tant qu'elles n'ont pas d'enfant, ça va encore. Car c'est après que l'absentéisme augmente."

(responsable d'une entreprise de lingerie)

Au contraire, les entreprises dont le procès de production repose sur le travail à la chaîne, sont en général hostiles à l'embauche de très

jeunes filles :

"Sur les critères d'âge, je dirais que je recrute peu de moins de 20 ans. A 17 ou 18 ans, elles se croient encore au lycée. Alors elles sont instables, elles discutent. Elles se croient ailleurs que dans une usine. La stabilisation intervient plus tard."

(Responsable d'une entreprise de jouets)

"Dans les critères que je retiens à l'embauche, je prête attention à l'âge et à la situation familiale : je cherche à recruter entre 20 et 30 ans, mais pas trop jeune."

Les jeunes, j'en ai quelques-unes mais très peu. Elles sont, comment dirais-je..., je ne dirais pas qu'elles ont moins de conscience professionnelle, mais elles sont plus insouciantes. Et puis, elles manquent pour un oui pour un non. Qu'est-ce que ça peut leur faire de perdre une ou deux journées de salaires, puisque quand elles vivent encore chez leurs parents, c'est à eux qu'elles remettent le plus souvent leur salaire ?

Mais j'hésite aussi à prendre des femmes qui ont passé la quarantaine, car elles n'ont plus la même dextérité."

(responsable d'une entreprise d'agro-alimentaire)

Quant à la prise en compte de la situation familiale, elle se traduit par la priorité accordée aux femmes sans enfant, voire aux célibataires dans le premier type d'entreprise (O.S.T.) et aux femmes mariées, mais n'ayant pas plus de deux enfants, dans les autres (travail à la chafne). Soulignons toutefois que dans l'une d'elles, agro-alimentaire, existe une forte progression de mères célibataires. Par ailleurs, les femmes y ont souvent trois enfants.

"Moi j'embauche plus facilement une femme sans enfant qu'une femme avec enfants, et même j'embaucherais plus facilement une femme célibataire. Je sais que deux ou trois ans plus tard, elle peut partir en se mariant, mais je sais aussi qu'elle aura moins de raison de s'absenter qu'une mère de famille."

(responsable d'une entreprise de confection)

Un phénomène que nous ont signalé tous les responsables d'entreprise et que nous ont confirmé les assistantes sociales est l'importance des mères célibataires à Calais. Nous n'avons pu obtenir de données chiffrées sur leur

nombre et sur leur importance à Calais comparativement à d'autres situations locales. Mais il semble qu'il s'agisse là d'un élément fort à Calais. La plupart des responsables d'entreprise nous ont fait état du nombre de femmes dans ce cas travaillant chez eux, tout en soulignant qu'ils leur accordaient souvent priorité car "*Ce sont des femmes qui travaillent par nécessité et se tiennent davantage à leur travail.*" Le recours à des mères célibataires est sans doute le plus fort à l'Alsacienne où, aux dires du responsable de l'entreprise, un quart des femmes sont dans ce cas.

Mais comment l'effet de ces politiques se traduisent-elles dans l'âge et la situation matrimoniale du personnel féminin travaillant dans l'industrie à Calais ?

Le traitement statistique que nous avons réalisé à partir de renseignements relatifs au personnel de 23 entreprises employant des femmes nous donnent les résultats suivants :

(voir tableau page suivante)

Ce tableau donne lieu à plusieurs constats :

1°) L'âge moyen des femmes qui travaillaient dans l'industrie à Calais fin 1979 est, dans l'ensemble relativement élevé puisque la moyenne globale se situe à 31 ans. Aucune entreprise n'a de moyenne d'âge inférieure à 27 ans pour son personnel féminin. Ce premier constat est à rapprocher de ce que nous ont dit toutes les entreprises : la crise économique a eu pour premier résultat de stabiliser quasiment partout le personnel et les femmes en particulier, dans leur emploi. Les taux de turn-over ont baissé, avec des variations d'un secteur à l'autre, puisqu'il demeure encore important dans la lingerie par exemple.

2°) Cet âge moyen des femmes est pourtant sensiblement inférieur à celui des hommes travaillant dans les mêmes entreprises (36 ans).

3°) Mais derrière ces remarques générales, on note des différences notoires entre les secteurs, quant à l'âge moyen du personnel féminin. Ces différences s'ordonnent autour de deux facteurs :

- L'âge moyen des femmes est d'autant plus faible que la part du personnel féminin dans l'ensemble des effectifs est plus élevé. A notre avis

Secteur d'activité	Nbr d'entreprises	Effectifs totaux	Nbr de femmes et % sur effectifs totaux %		Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	% femmes mariées (sur Nbr de femmes)	Age moyen des femmes mariées	Age moyen des femmes non mariées
Dentelle	10	1.258	644	49.4	36,5 ans	37,5 ans	70.2	38 ans	33 ans
Agro-alimentaire	1	326	143	43.8	34,6 ans	31,1 ans	70.6	36 ans	30 ans
Industrie du jouet	1	517	325	62.8	32,7 ans	32,8 ans	58.1	37 ans	27 ans
Confection masculine	1	325	294	90.5	31,7 ans	37,3 ans	65.3	32 ans	28 ans
Bonneterie	4	323	299	92.5	30 ans	40 ans	62.8	31 ans	28 ans
Lingerie	5	545	535	98.2	27 ans	29,5 ans	57.0	29 ans	24 ans
Construction électrique	1	543	490	90.2	27 ans	28 ans	60.6	28,5 ans	24 ans
TOTAL	23	3.877	2.730		31 ans	36 ans	63.4	33 ans	27,5 ans

Données fin 1979

cette corrélation a peu de signification en elle-même et doit être rapportée aux caractéristiques de la gestion des rapports sociaux et du procès productif dans ces secteurs.

- Or, dans ce domaine, on note une différence entre les trois types d'industries dégagées dans notre chapitre précédent :

1. Le secteur traditionnel de la dentelle est celui où l'âge moyen des femmes est le plus élevé : 36,5 ans.

2. Puis viennent les secteurs industriels marqués par le travail à la chaîne : Agro-alimentaire et jouet (respectivement 34,6 et 32,7 ans).

3. Enfin les industries recourant exclusivement à l'O.S.T. : lingerie et construction électrique (27 ans, soit près de 10 ans de moins que dans la dentelle et 5 ans de moins que dans le jouet) avec une situation intermédiaire pour la confection masculine.

- Au vu de ces âges moyens, nous nous sommes également posé la question de leur corrélation avec la plus ou moins grande ancienneté de l'implantation des industries, hors dentelle, à Calais. Car il est vrai que tant l'Alsacienne que Meccano ou la Belle Jardinière sont plus anciennes que Rist à Calais. Mais le cas de la bonneterie ou de la lingerie sont là pour infirmer la généralité d'un tel processus, puisque l'implantation de ces secteurs à Calais remonte au moins à la fin des années 50, avec une faible part au début des années 60.

4°) Dans l'ensemble des entreprises, la part des femmes mariées sur l'ensemble du personnel féminin est elle aussi assez élevée, puisqu'elle se situe à 63% en moyenne avec des pourcentages plus importants encore pour la dentelle et l'agro-alimentaire (70%).

Mais il n'existe pas pour autant de corrélation stricte, dans l'ensemble des entreprises, entre la moyenne d'âge du personnel féminin et le pourcentage de femmes mariées.

Par exemple, chez Meccano où la moyenne d'âge des femmes est proche de 33 ans, on note 58% de femmes mariées, soit une part proche de celle de la lingerie où la moyenne d'âge est plus faible (27 ans).

De même, l'âge moyen des femmes non mariées varie de 24 ans dans la lingerie et la construction électrique à 33 ans dans la dentelle.

Ces variations tiennent-elles simplement à des différences dans la politique de recrutement des entreprises, certaines d'entre-elles mettant davantage l'accent sur le recrutement de femmes célibataires, même âgées ? Ou bien traduisent-elles aussi des différences de pratiques sociales qui renverraient alors pour partie aux différences de milieux sociaux d'appartenance de ces femmes, au sein de la classe ouvrière ou de couches sociales proches ? Nous ne saurions le dire avec ces seuls éléments statistiques. Mais les enquêtes auprès des ouvrières, nous le verrons au chapitre suivant, apportent quelques éléments de réponse.

En conclusion de ce rapide examen du rapport des entreprises à l'âge et à la situation matrimoniale des femmes qu'elles emploient, nous pouvons dire :

1. Qu'il s'agit là de facteurs essentiels de différenciation de la main-d'oeuvre féminine aux yeux des entreprises, et qui jouent sans aucun doute plus encore pour les femmes que pour les hommes. A preuve, le fait que l'ensemble des responsables d'entreprises fondent une grande partie de leur politique de recrutement sur la prise en compte de ces critères chez les femmes alors que la situation matrimoniale des hommes n'entre jamais aussi directement en ligne de compte.

2. Les résultats observés à Calais confirment les conclusions dégagées par Philippe Aydalot dans sa recherche sur 10 villes en crise (1) : Axant son observation sur des situations traditionnellement marquées par la mono-industrie, à fort taux d'emploi féminin, il note en effet que les industries en déclin recourent plus largement à des femmes plus âgées, alors que les implantations plus récentes, du type de la construction électrique ou électronique, emploient une main-d'oeuvre féminine plus jeune.

"Que devient le marché du travail dans ces villes ? Il semble que la crise fait éclater le marché du travail en créant des segmentations nouvelles. Grossièrement, on observe que la hiérarchie implicite des travailleurs se retrouve dans leur placement : les femmes âgées se concentreraient dans les branches en déclin, les femmes jeunes occuperaient les emplois non qualifiés dans les nouvelles branches, enfin les hommes occuperaient les emplois plus qualifiés,

(1) Philippe Aydalot : "Villes en crise, marchés du travail et régulations locales" Centre Economie-Espace-Environnement-Université de Paris I - Janvier 1981.

ou faute d'en trouver, émigreraient." (1).

3. Mais la manière dont l'âge ou la situation matrimoniale des femmes revêtent un certain enjeu pour les entreprises ne renvoie pas seulement à leurs implications salariales, compte tenu des rapports sociaux. Elles doivent s'interpréter à la lumière de l'ensemble des éléments qui concourent à la valorisation du capital. Soit directement dans le procès de travail : ainsi la dextérité exigée par certaines formes de rendement du travail est-elle associée aux âges jeunes ; alors que la tension nerveuse liée au travail à la chaîne conduisent les entreprises à rechercher des femmes plus âgées et plus stabilisées dans leurs conditions de vie. Ou encore l'emploi de femmes âgées dans la dentelle renvoie aussi à l'emploi de femmes possédant déjà un métier dont l'apprentissage est long.

Soit indirectement, à travers le calcul des coûts établi par l'entreprise, où entrent en jeu tant le niveau salarial proprement dit et ses variations en fonction de l'âge, que le niveau d'absentéisme ou de turn-over qui présente chez les femmes des traits spécifiques en liaison avec leur situation familiale, même s'ils ne se réduisent jamais ni ne s'expliquent fondamentalement par ce seul aspect.

Si l'âge et la situation familiale jouent donc incontestablement comme facteurs de segmentation de la main-d'oeuvre féminine sur le marché de l'emploi, l'exemple de Calais nous montre que cette segmentation s'opère en liaison avec les caractéristiques mêmes des procès productifs et du mode de valorisation du capital.

Pour autant, la segmentation du marché de l'emploi féminin se réduit-elle à ces seuls facteurs ?

2°) Rapport des entreprises à la localisation urbaine de leur personnel féminin.

En analysant, sur la base d'un travail statistique, la localisation urbaine du personnel féminin des divers types d'industries à Calais, notre objectif est double :

- dégager la part faite à la proximité habitat-emploi dont on dit souvent qu'elle joue de façon plus importante pour les femmes que pour les hommes,

(1) P. Aydalot : Op. cit. p. 13.

dans les conditions de leur mobilisation vers un emploi.

- Mais aussi et surtout voir si la localisation urbaine résidentielle du personnel féminin renvoie à des caractéristiques sociales plus larges, attachées aux différents espaces de la ville et de son agglomération.

Pour ce faire, une rapide présentation des différents quartiers de Calais, avec leurs caractéristiques sociales et d'habitat est nécessaire.

Elle ne peut être bien entendue que brève ; et nous renvoyons, pour une analyse plus fine de l'évolution urbaine et de la spatialité calaisienne, à la recherche réalisée par N. May et B. Cunéo (1), ainsi qu'aux travaux effectués par les organismes locaux, notamment l'ORETUR.

Avant cette présentation des quartiers, il convient de rappeler quelques unes des caractéristiques de l'agglomération de Calais.

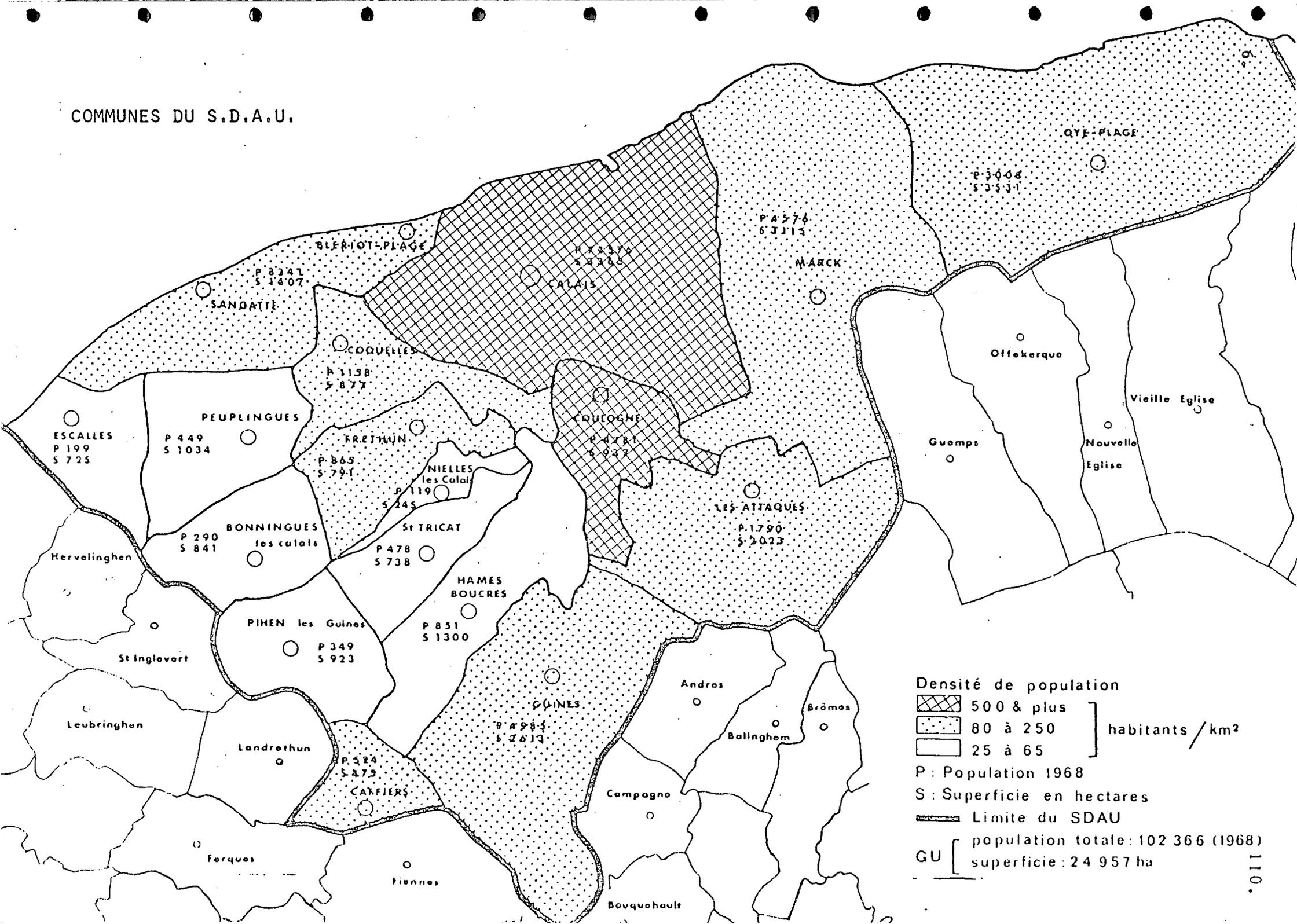
Celle-ci comprend 6 communes en plus de Calais (Marck, Coulogne, Coquelles, Sangatte-Bleriot, Guines et Hames-Boucre), mais le poids de la ville de Calais y est prépondérant : tant sur le plan démographique : avec 78.820 habitants en 1975, la ville de Calais concentrait à elle seule 78,6% de la population de l'agglomération (100.327 habitants en 1975) et 72,7% de la population du groupement urbain (G,u) qui correspond à l'aire du S.D.A.U. et comprend 10 communes en plus de celles de l'agglomération. L'ensemble du G.U. comptait 108.419 habitants en 1975.; que sur le plan économique : la ville de Calais concentre près de 80% des emplois du G.U.

Cette forte concentration des emplois sur Calais et le poids démographique relativement faible des communes environnantes concourent à restreindre les migrations alternantes entre Calais et sa périphérie (hormis les migrations alternantes qui se sont développées à partir de 1968 vers Dunkerque et touchant près de 1.600 salariés calaisiens, mais 2.500 salariés du G.U.) et à faire de Calais une "ville qui est à elle même sa propre banlieue", pour reprendre l'expression parlante de N. May et B. Cunéo.

Or à l'intérieur même de la ville de Calais, les différents quartiers au nombre de 10, présentent chacun de fortes particularités dans la structure de l'habitat comme dans les caractéristiques sociales de leur population.

(1) N. May et B. Cunéo : "La municipalité comme instance revendicative : Politique et revendications transport à Calais". DGRST. Secrétariat d'Etat aux transports. Prospective et Aménagement 1978.

COMMUNES DU S.D.A.U.



Densité de population
 [Cross-hatched] 500 & plus
 [Dotted] 80 à 250
 [White] 25 à 65
] habitants / km²

P : Population 1968
 S : Superficie en hectares
 ——— Limite du SDAU
 GU [population totale : 102 366 (1968)
 [superficie : 24 957 ha

Calais Nord, l'ancien quartier historique, totalement détruit pendant la guerre, demeure aujourd'hui comme hier le quartier d'affaires et de standing de la ville ; c'est lui qui concentre l'essentiel des services liés au tourisme (hôtels, restaurants, commerces de luxe) ainsi que les divers services liés au port.

A côté des immeubles de la reconstruction, caractérisés par un habitat collectif le long des principales artères, et par un habitat pavillonnaire à l'intérieur, des opérations de standing comme "Le Front de Mer" se sont réalisées à la fin des années 60.

C'est à Calais Nord que l'on trouve la plus forte proportion de cadres et la plus faible proportion d'ouvriers.

Calais-Sud, le Calais de la dentelle qui s'est développé au siècle dernier, est l'un des rares quartiers épargnés par la guerre. Avec 26% de la population de la ville, il conserve le poids démographique le plus important de tous les quartiers. Mais son importance relative ne cesse de régresser puisqu'il représentait 30,9% de la population totale de la ville en 1968 et 35,5% en 1962.

Cette désaffection de la population pour le quartier central de Calais est directement liée au déclin de la dentelle ; mais aussi à la vétusté et à l'inconfort des logements. La morphologie du quartier est celle de la ville industrielle du XIXème siècle, avec une imbrication étroite entre les usines de dentelle et un habitat pavillonnaire serré le long des ruelles. La taille et l'aspect des habitations portent la marque de la hiérarchie sociale au sein de la population dentellière. Mais l'habitat ouvrier y est le plus nombreux, marqué par l'étroitesse et l'inconfort des logements (la plupart n'ont ni salle d'eau, ni W.C. intérieur et ne sont pas reliés non plus aux réseaux d'évacuation). Avec le déclin de la dentelle et le départ des jeunes vers les opérations plus récentes (Fort Nieulay ou ZUP de Beaumarais). Ce quartier a connu le vieillissement de sa population : il regroupe à lui seul 37.4% des plus de 65 ans dans la ville.

La lutte contre la désaffection de ce quartier figure parmi les actions prioritaires que s'est fixé l'actuelle municipalité, à direction communiste, élue en 1971. Pour ce faire, elle encourage notamment les opérations ponctuelles de rénovation, telles que celles menées par les organismes locaux d'HLM, à l'emplacement des usines qui ont fermé.

Au sud de ce quartier, deux enclaves isolées par les lignes de chemin de fer : le Pont du Leu, quartier traditionnel de petits rentiers, et les Cailloux, avant-guerre cité des employés de chemin de fer, totalement détruit pendant la guerre. A sa place s'élèvent aujourd'hui des immeubles collectifs HLM, dont une partie abrite toujours des employés de la SNCF.

A l'est de Calais-Nord et Calais-Sud, le petit Courgain, ancien quartier des pêcheurs, et la Nouvelle France, accueillirent, comme le Fort Nieulay, un grand nombre de constructions provisoires de l'après guerre. Le petit Courgain est le quartier qui a connu la plus forte croissance relative de 1954 à 1968 puisque le parc de logements y est passé de 1775 à 3740 logements, avec notamment l'opération de la cité Mollien (collectifs HLM) mais aussi la construction de maisons individuelles en accession à la propriété. Dans ce quartier, la part des employés et cadres moyens y est plus forte que dans le reste de la ville, alors que le quartier de la nouvelle France est beaucoup plus ouvrier.

A côté de ces quartiers traditionnels, les quartiers nouveaux sont essentiellement représentés par le Fort-Nieulay, à l'ouest de Calais et la ZUP de Beaumarais avec le quartier Virval, à l'Est.

Il s'agit là d'opérations groupées de HLM, réalisées au début des années 60 pour le Fort Nieulay et dans leur deuxième moitié pour la ZUP.

Si ces deux quartiers connaissent les plus fortes concentrations ouvrières de la ville, ils se distinguent assez fortement l'un de l'autre : le Fort Nieulay qui connut au lendemain de la guerre cinq cents constructions provisoires, fut le lieu d'accueil de la population la plus pauvre de Calais. La résorption de ces constructions provisoires avec la construction de logements collectifs HLM dans les années 60 n'a pas fait perdre au quartier son caractère de quartier le plus déshérité de la ville : avec une population à plus de 60% ouvrière, peu qualifiée pour la majeure partie d'entre elle, le Fort-Nieulay est aussi le quartier le plus sous-équipé. C'est lui qui concentre le plus grand nombre de "cas sociaux". Il fait l'objet actuellement d'une opération "habitat et vie sociale".

La ZUP de Beaumarais, lancée par l'ancienne municipalité UDR accueille une population ouvrière plus qualifiée. Notre travail précédent sur Dunkerque

a montré que c'est dans cette ZUP qu'USINOR Dunkerque recrute la majeure partie de ses ouvriers calaisiens. La municipalité actuelle de Calais, pour qui la ZUP relève de la politique de la municipalité précédente et constitue un "coup parti", n'en a pas moins considéré qu'elle devait tout faire pour améliorer les conditions de vie et d'habitat de la population. Aussi y a-t-elle réalisé nombre d'équipements. Mais la ZUP de Beaumarais reste marquée par la rotation de ses habitants, pour qui la ZUP apparaît comme le passage obligé avant le départ en habitat individuel périphérique dans les nouveaux lotissements.

Tant le Fort Nieuway que la ZUP du Beaumarais se caractérisent par la jeunesse de leur population (45% de la population a moins de 20 ans au Fort Nieuway ; 47,8% dans la ZUP de Beaumarais).

Au nord de la ZUP, enfin, la CAMPAGNE constitue le quartier le moins urbanisé où des opérations d'individuels se sont néanmoins réalisés au cours de ces dernières années,

Cette rapide présentation des quartiers étant ainsi faite, il convient de voir à présent comment ils se répartissent dans le bassin d'emploi féminin des entreprises.

Pour ce faire, nous nous appuyerons là encore sur les résultats de notre travail statistique relatif à la localisation du personnel féminin des différentes entreprises.

Les résultats par grands secteurs industriels peuvent être ainsi cartographiés, étant entendu que sur chacune de ces cartes, nous précisons l'emplacement des entreprises correspondantes.

Si par ailleurs, nous regroupons les différents quartiers de Calais en trois grands secteurs :

1. Ouest : avec les quartiers du Fort Nieuway et les Cailloux
2. Centre : Calais Nord-Calais Sud - Petit Courgain - Nouvelle France et Pont du Leu
3. Est : Campagne - ZUP et Virval

et les autres communes de l'agglomération en trois grands secteurs aussi :

Ouest : Sangatte-Blériot et Coquelles

Sud : Coulogne et Guines

Ouest : Marck

Nous obtenons la répartition suivante des effectifs féminins par grands secteurs industriels :

(voir tableau p. 121)

	Calais Nord (15.16)	Calais Sud (3.2.8.11)	Petit Courgain (9)	Nouv. France (1.4)	Pont du Leu Cailloux (7.12.13)	Fort Nieulay (14)	ZUP (5)	Virval (6)	Campagne (10)
Patrons	10.3	8.2	3.6	4.7	2.6	2.1	1.5	2.7	4.6
Prof. Lib. Cad. Sup.	16.4	5.8	5.5	2.9	3.7	1.2	3.3	1.1	3.2
Cadres moyens	13.7	7.6	10.4	6.8	6.5	3.8	9.4	5.6	7.3
Employés	10.3	8.9	8.9	8.2	12.5	5.9	9.5	8.6	6.9
Ouvriers	19.1	38.4	43.8	47.5	43.7	63.3	57.8	62.4	48.9
Pers. de service	3.0	2.3	1.7	1.6	1.6	1.6	2.3	1.2	1.8
Autres catégories	6.8	1.5	2.5	0.1	0.7	0.4	2.6	1.7	0.8
Pers. non actives	19.7	26.7	23.4	26.9	28.0	21.2	13.1	14.7	20.2
Pop. en Nbr absolu	8.176	20.239	7.062	8.973	5.798	13.326	13.326	4.737	1.627
Part du quartier dans la population de la ville	10.4	25.7	8.9	11.4	7.3	16.9	16.9		2.0

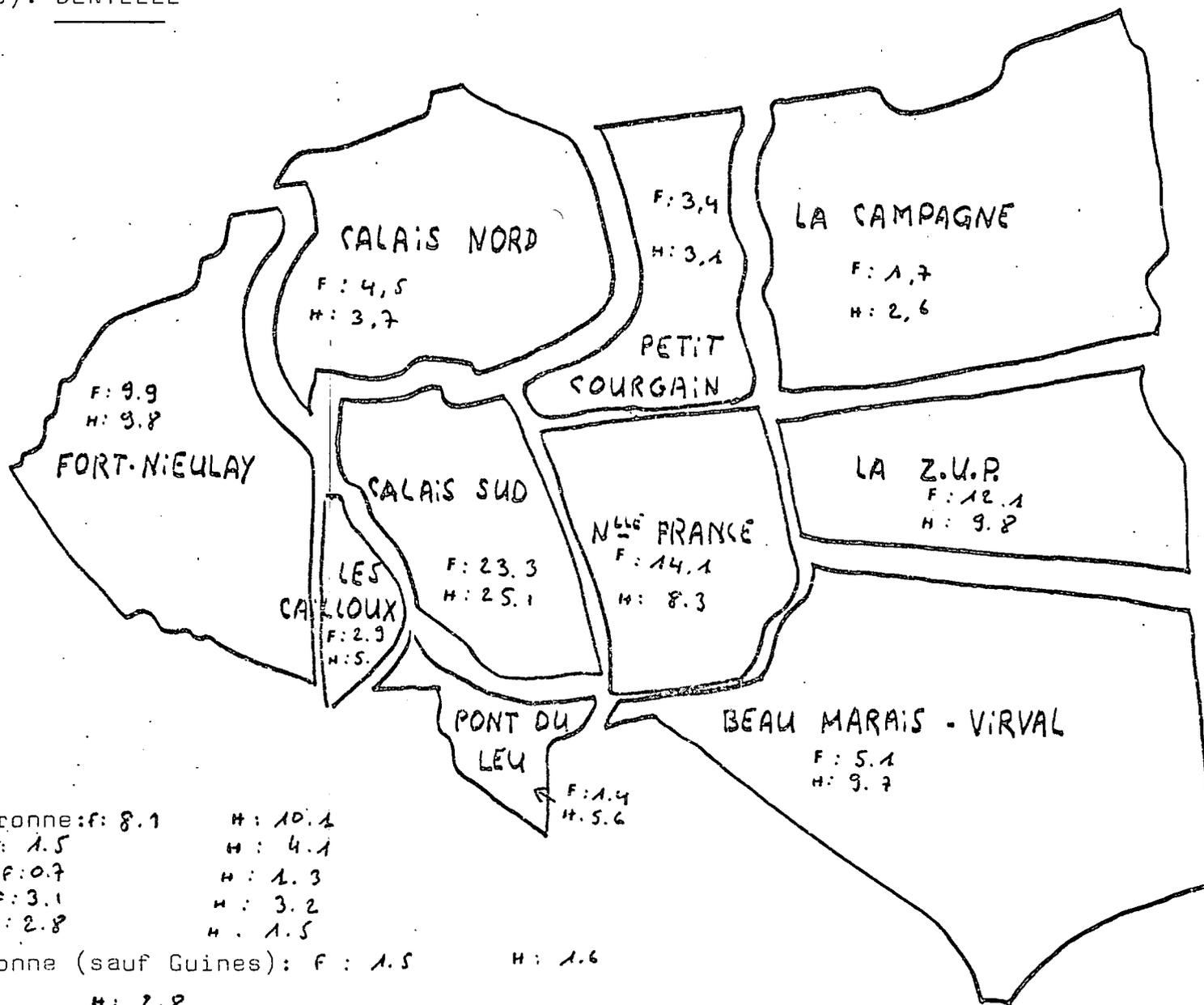
CARACTERISTIQUES DES HABITANTS DE CALAIS PAR QUARTIERS

CATEGORIES SOCIO PROFESSIONNELLES

(Pop. des ménages d'après la c.s. du chef de ménage, en %)

LOCALISATION DU PERSONNEL FEMININ ET MASCULIN (en %)

Entreprise(s): DENTELLE

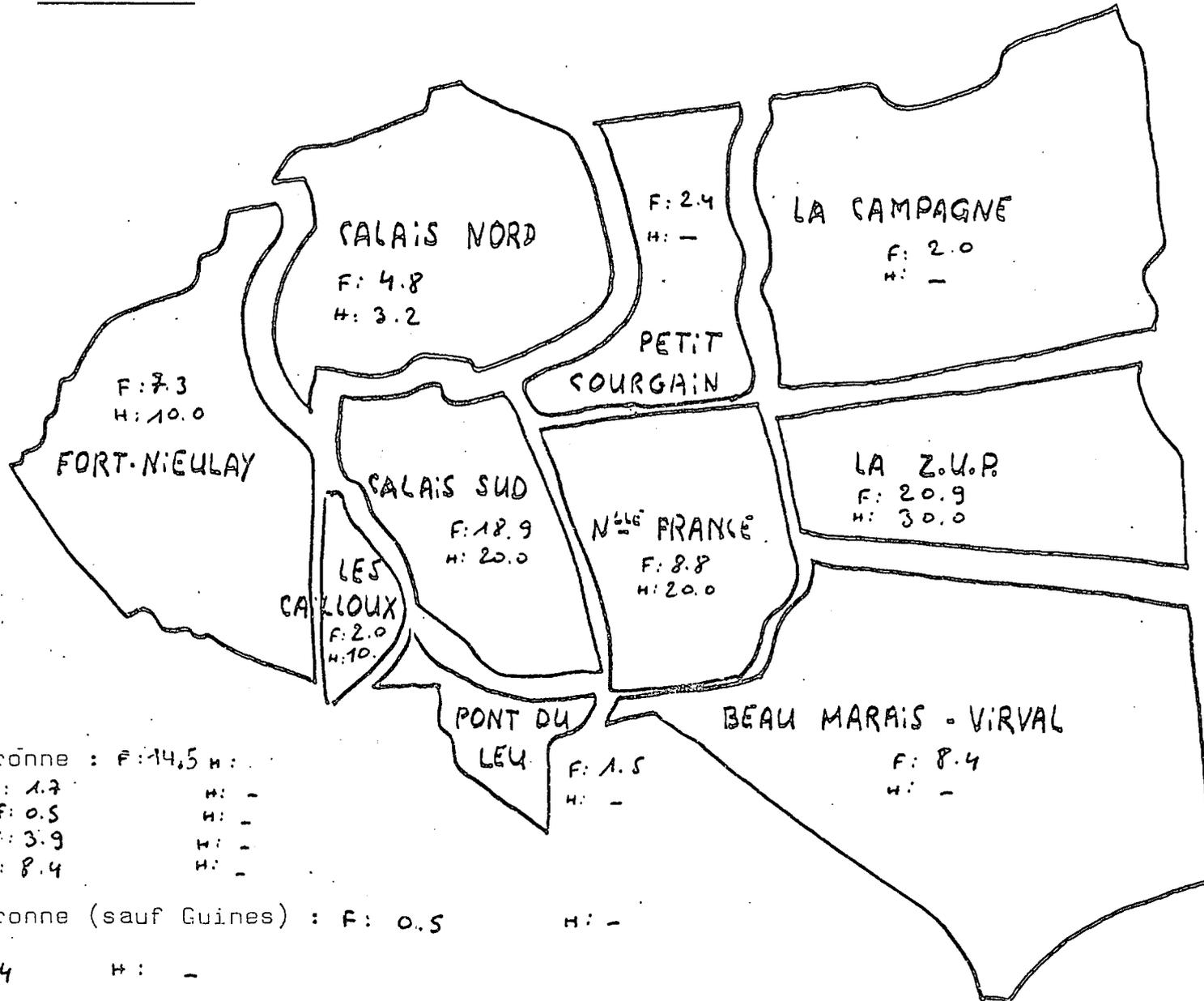


- .Première couronne: F: 8.1 H: 10.1
- Blériot: F: 1.5 H: 4.1
- Coquelles: F: 0.7 H: 1.3
- Coulogne: F: 3.1 H: 3.2
- Marck: F: 2.8 H: 1.5
- .Deuxième couronne (sauf Guines): F: 1.5 H: 1.6
- .Guines: F: 6.4 H: 2.8
- .Troisième couronne: F: 4.6 H: 1.9

F: FEMMES.
H: HOMMES

LOCALISATION DU PERSONNEL FEMININ ET MASCULIN (en %)

Entreprise(s) : LINGERIE



• Première couronne : F: 14.5 H: -
 Blériot: F: 1.7 H: -
 Coquelles: F: 0.5 H: -
 Coulogne: F: 3.9 H: -
 Marck: F: 8.4 H: -

• Deuxième couronne (sauf Guines) : F: 0.5 H: -

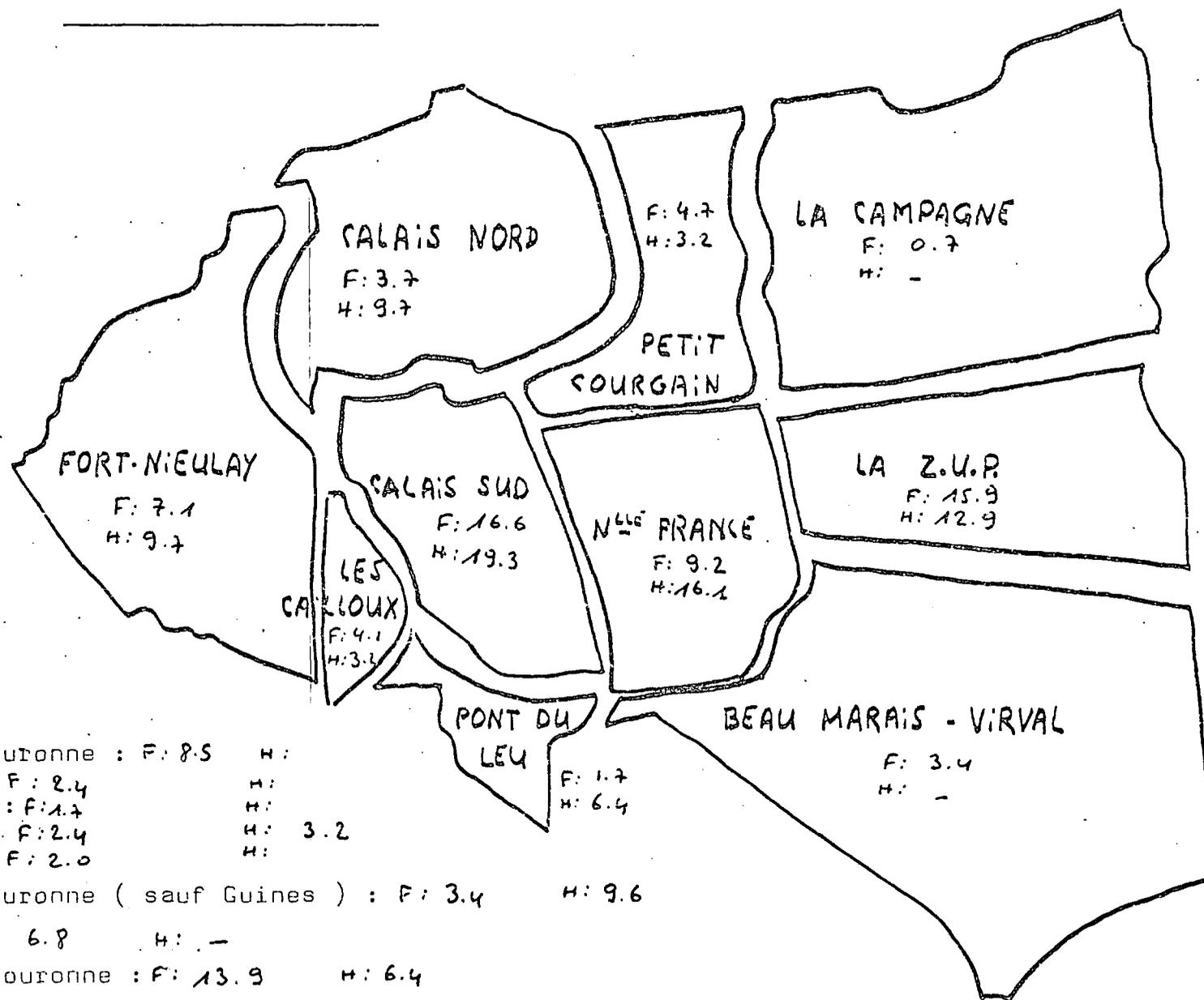
• Guines: F: 2.4 H: -

• Troisième couronne : F: 5.2 H: 10.0

F=FEMMES
 H=HOMMES

LOCALISATION DU PERSONNEL FEMININ ET MASCULIN (en %)

Entreprise(s) : CONFECTION MASCULINE

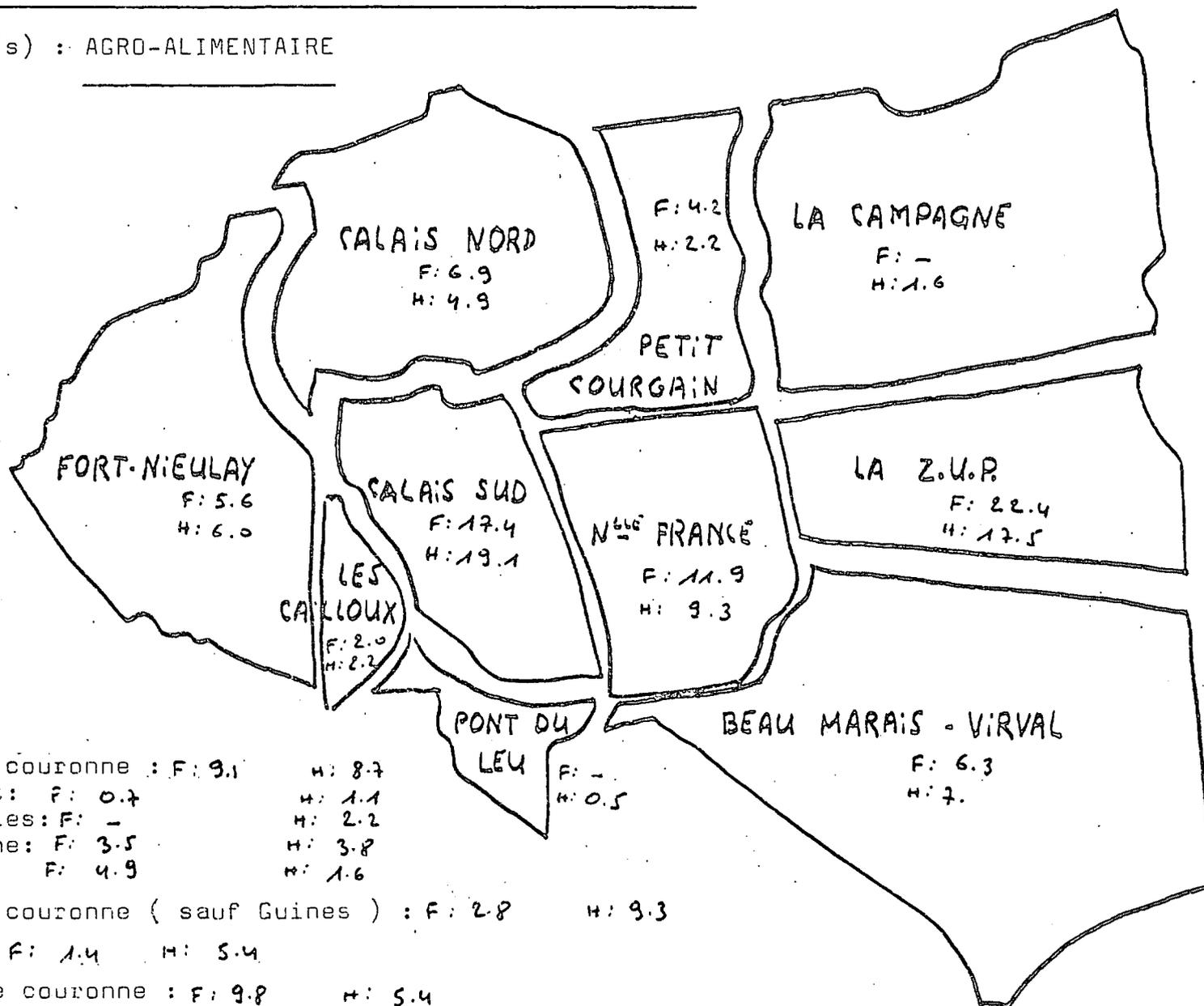


- Première couronne : F: 8.5 H: -
 - Blériot: F: 2.4 H: -
 - Coquelles: F: 1.7 H: -
 - Coulogne: F: 2.4 H: 3.2
 - Marck: F: 2.0 H: -
- Deuxième couronne (sauf Guines) : F: 3.4 H: 9.6
- Guines : F: 6.8 H: -
- Troisième couronne : F: 13.9 H: 6.4

F = FEMMES
H = HOMMES

LOCALISATION DU PERSONNEL FEMININ ET MASCULIN (en %).

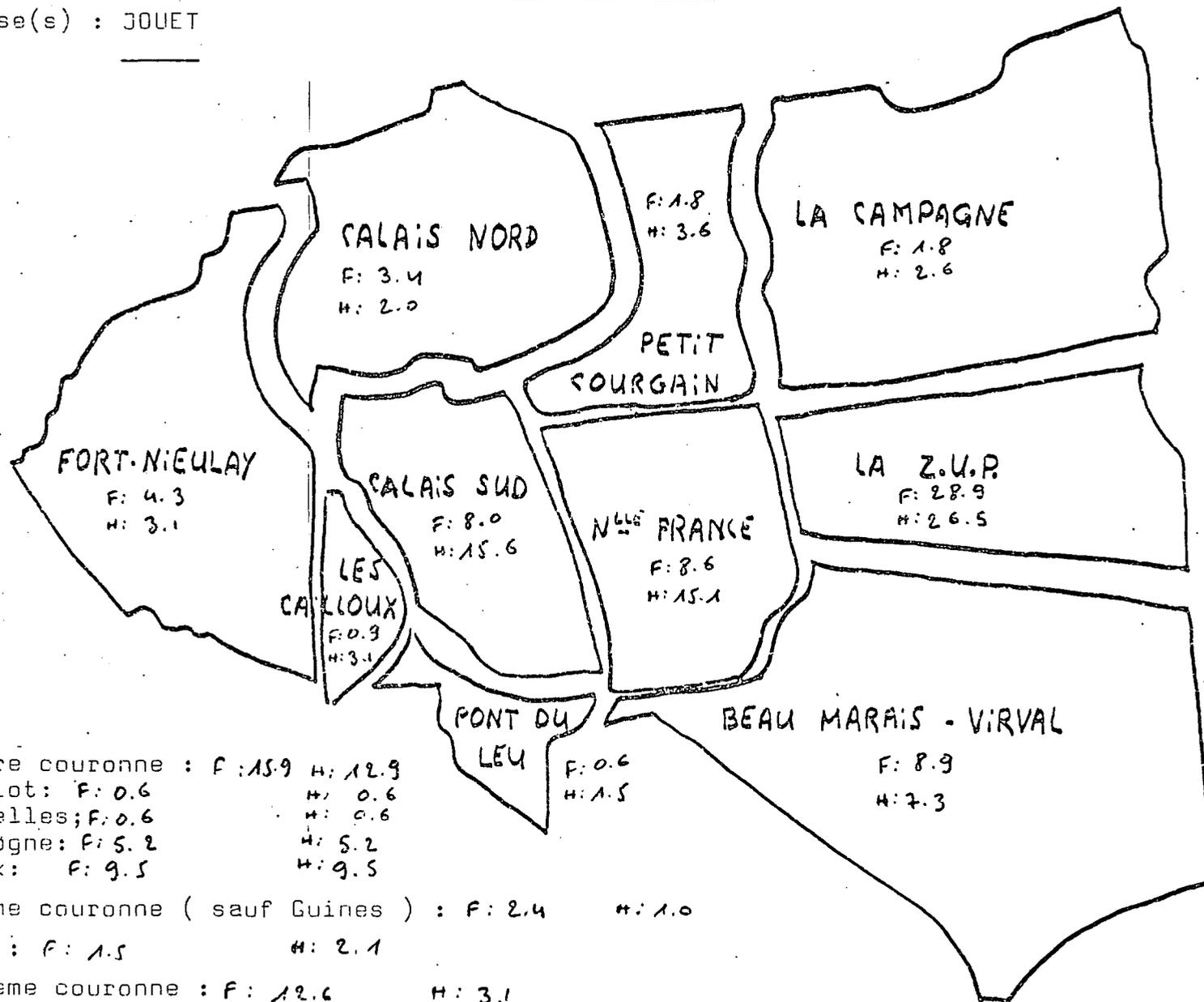
Entreprise(s) : AGRO-ALIMENTAIRE



F = FEMMES
H = HOMMES

LOCALISATION DU PERSONNEL FEMININ ET MASCULIN (en %)

Entreprise(s) : JOUET

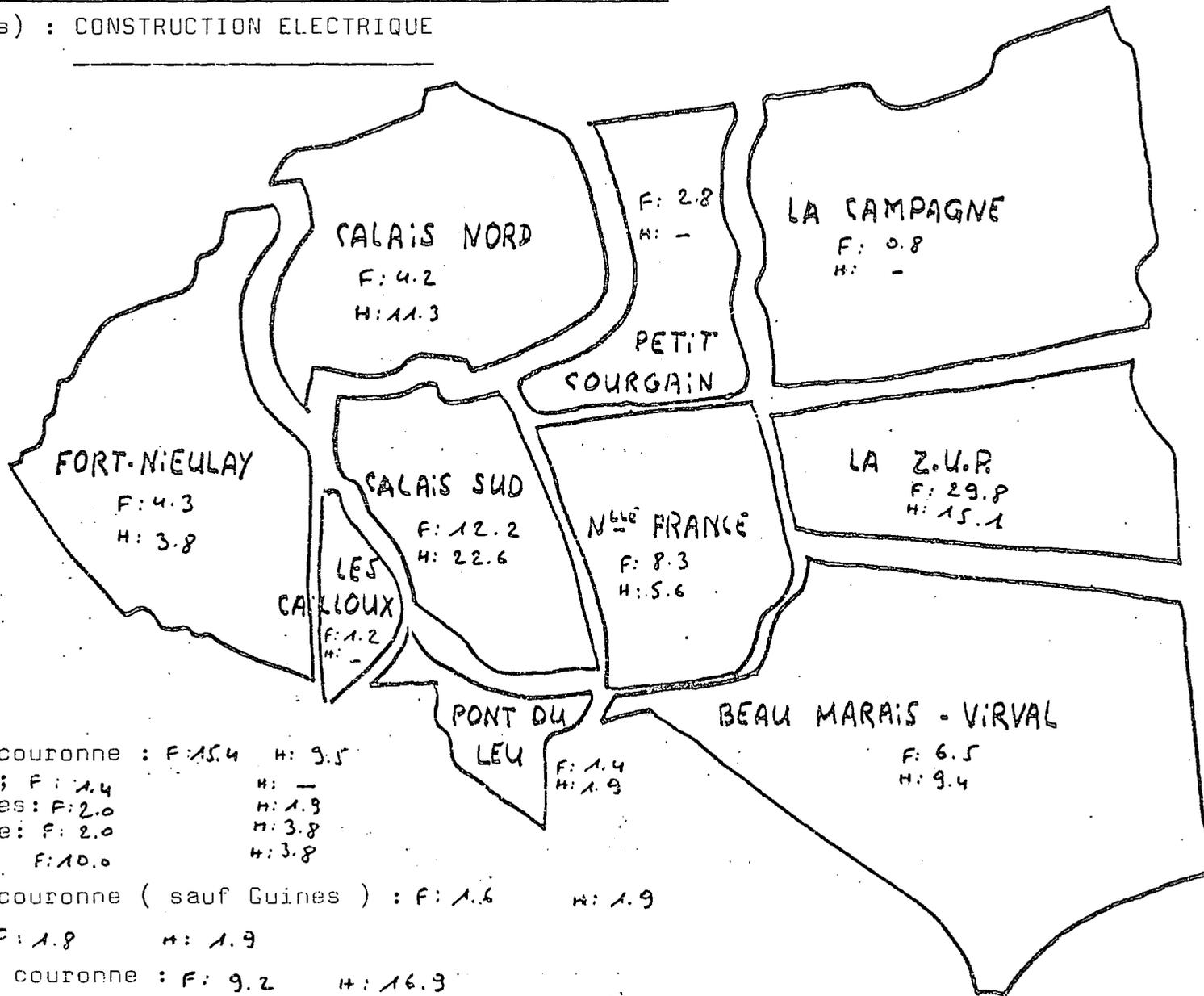


- Première couronne : F : 15.9 H : 12.9
 Blériot: F: 0.6 H: 0.6
 Coquelles; F: 0.6 H: 0.6
 Coulogne: F: 5.2 H: 5.2
 Marck: F: 9.5 H: 9.5
- Deuxième couronne (sauf Guines) : F: 2.4 H: 1.0
- Guines. : F: 1.5 H: 2.1
- Troisième couronne : F: 12.6 H: 3.1

F = FEMMES
 H = HOMMES

LOCALISATION DU PERSONNEL FEMININ ET MASCULIN (en %)

Entreprise(s) : CONSTRUCTION ELECTRIQUE



- Première couronne : F: 15.4 H: 9.5
 - Blériot; F: 1.4 H: -
 - Coquelles: F: 2.0 H: 1.9
 - Coulogne: F: 2.0 H: 3.8
 - Marck: F: 10.0 H: 3.8
- Deuxième couronne (sauf Guines) : F: 1.6 H: 1.9
- Guines : F: 1.8 H: 1.9
- Troisième couronne : F: 9.2 H: 16.3

F = FEMMES
H = HOMMES

Secteur de Localisation résidentielle du personnel féminin	Dentelle (644 f.)	Lingerie (535 f.)	Conf. Mas. (294 f.)	Const. élec. (490 f.)	Jouet (517 f.)	Agro-alimen. (325 f.)
VILLE DE CALAIS	79.0	77.0	67.1	71.5	67.2	76.7
Dont OUEST	12.8	9.3	11.2	5.5	5.2	7.6
Fort Nieulay	9.9	7.3	7.1	4.3	4.3	5.6
Les Cailloux	2.9	2.0	4.1	1.2	0.9	2.0
CENTRE	47.3	36.4	35.9	28.9	22.4	40.4
Calais-Nord	4.5	4.8	3.7	4.2	3.4	6.9
Calais-Sud	23.9	18.9	16.6	12.2	8.0	17.4
Petit Courgain	3.4	2.4	4.7	2.8	1.8	4.2
Nouvelle France	14.1	8.8	9.2	8.3	8.6	11.9
Pont du Leu	1.4	1.5	1.7	1.4	0.6	-
EST	18.9	31.3	20.0	37.1	39.6	28.7
Campagne	1.7	2.0	0.7	0.8	1.8	-
Beaumarais	12.1	20.9	15.9	29.8	28.9	22.4
Virval	5.1	8.4	3.4	6.5	8.9	6.3
AGGLOMERATION HORS CALAIS	14.5	16.9	15.3	17.2	17.4	10.5
OUEST	2.2	2.2	4.1	3.4	1.2	0.7
Sangatte Blériot	1.5	1.7	2.4	1.4	0.6	0.7
Coquelles	0.7	0.5	1.7	2.0	0.6	-
SUD	9.5	6.3	9.2	3.8	6.7	4.9
Coulogne	3.1	3.9	2.4	2.0	5.2	3.5
Guines	6.4	2.4	6.8	1.8	1.5	1.4
OUEST	2.8	8.4	2.0	10.0	9.5	4.9
Marck	2.8	8.4	2.0	10.0	9.5	4.9
HORS AGGLOMERATION	6.1	5.7	17.3	10.8	15.0	12.6

Les résultats ainsi obtenus invalident totalement, au premier abord, toute distinction fondée sur les caractéristiques du procès productif des différents secteurs.

Certes, si on se réfère à une première distinction entre secteur traditionnel de la dentelle et industries "nouvelles", il ressort une part croissante prise par les communes extérieures à Calais dans la localisation du personnel féminin des industries nouvelles. En effet, c'est incontestablement le secteur de la dentelle qui a le rapport le plus fort à Calais avec près de 80% de son personnel féminin mobilisé dans la ville. Les autres secteurs industriels recourent aux communes extérieures, de l'agglomération ou du G.U. dans une proportion plus grande, variant de 22,6% pour la lingerie et 23,1% pour l'agro-alimentaire à 28% pour la construction électrique, mais plus de 32% (soit près d'un tiers du personnel) pour la confection masculine et l'industrie du jouet.

Si le secteur traditionnel de la dentelle se sépare donc quelque peu des industries nouvelles, celles-ci ne connaissent pas pour autant entre elles des situations identiques.

Et leur rapport à la localisation de leur personnel féminin ne se réduit :

- ni aux caractéristiques de leur procès productif : il y a plus de similitude entre les secteurs de la lingerie et de l'agro-alimentaire, qu'entre la lingerie et la confection masculine, dépendant pourtant d'une même branche, ou entre l'agro-alimentaire et le jouet (travail à la chaîne) ;

- ni à l'existence du travail posté : les deux entreprises que caractérisent cette organisation du temps de travail, à savoir celle retenue pour la construction électrique et celle retenue pour l'agro-alimentaire n'ont par exemple pas du tout le même rapport ni à la ville de Calais ni aux communes extérieures : la construction électrique recrute 28% de son personnel à l'extérieur dont 17,4% dans l'agglomération hors Calais alors que l'agro-alimentaire n'en recrute que 22,7% dont 10,5% seulement dans l'agglomération hors Calais.

En revanche, pour chacun des secteurs industriels, on note la très forte attraction exercée sur leurs quartiers environnants.

Les industries implantées au centre (dentelle, confection masculine agro-alimentaire et en partie l'ingerie), sont aussi celles qui ont le plus fort taux de localisation de leur personnel féminin au centre : près de la moitié du personnel féminin de la dentelle, 40% du personnel féminin de l'agro-alimen-

taire, plus du tiers du personnel de l'habillement. De même, ce sont les entreprises implantées dans la zone industrielle du Beaumarais qui connaissent les plus fort taux de localisation des femmes dans le ZUP : 37.1% pour la construction électrique, près de 40% pour le jouet, plus du tiers pour la lingerie, dont deux entreprises parmi les plus importantes de la sous-branche à Calais sont implantées dans cette zone industrielle.

La proximité habitat-emploi apparaît donc comme un facteur très important de structuration des bassins d'emploi des entreprises employant du personnel féminin.

Est-à dire pour autant que ce facteur joue indépendamment d'autres données ? Autrement-dit suffit-il à lui seul à comprendre le rapport que les entreprises entretiennent à la localisation de leur personnel féminin ? Ou le rapport que les femmes entretiennent aux différents marchés industriels ? Il ne le semble pas :

D'une part, en effet, les caractéristiques urbaines et sociologiques des quartiers sont suffisamment diversifiées à Calais pour que derrière l'apparente généralité de la proximité habitat-emploi se lise un rapport à divers segments de la population ouvrière en général, et féminin en particulier.

A cet égard, la comparaison des taux de recrutement des diverses entreprises et secteurs industriels dans les différents quartiers analysés en terme sociologiques nous paraît tout aussi importante que la mesure de la proximité habitat-emploi .

En partant d'une telle analyse, on voit se dessiner des points forts de structuration des aires de recrutement des divers secteurs industriels.

C'est ainsi que dentelle et habillement se rejoignent dans leurs taux de recrutement plus fort non seulement dans Calais-Sud, mais aussi au Fort Nieulay et à Guines, commune dans laquelle l'industrie dentellière recrutait une bonne partie de ses ouvriers dès le siècle dernier, à tel point, écrit Henri Hénon, que le directeur de la Compagnie du chemin de fer d'Anvin s'empessa d'écrire à tous les fabricants et usiniers de St Pierre Les Calais pour leur annoncer la mise en exploitation de la ligne de Guines où "beaucoup d'ouvriers et d'ouvrières étaient occupés dans les fabriques de dentelle et les industries accessoires de Calais". (1)

(1) H. Hénon op. cit. p. 258.

Or dentelle et habillement ont en commun, peut-être plus que la formation professionnelle de ces femmes - qui ne se rapproche dans ces deux secteurs que pour autant qu'on les compare au reste de l'industrie - d'être des industries à bas salaires et à gestion paternaliste ; mais aussi de relever de secteurs à forte dominante de capitaux locaux, structurés autour de petites et moyennes entreprises, hormis le cas de la confection masculine.

Parmi les autres industries, la seule dont l'aire de recrutement recouvre en grande partie celle de la dentelle et de l'habillement est l'Alsacienne. A travers le recours à ces espaces, nul doute que c'est le lien avec le personnel dentellier que cette entreprise a souhaité développer. Non pour des raisons liées aux caractéristiques même du procès de travail, totalement différent de celui de la dentelle. Mais parce que ce qui était apprécié dans le personnel dentellier était avant tout sa conscience professionnelle. Et ce lien entre l'agro-alimentaire et le personnel dentellier apparaît aussi bien dans le discours du responsable de l'entreprise que dans les interviews menées auprès des ouvrières de l'Alsacienne ; c'est dans cette entreprise, parmi les industries nouvelles, que nous avons rencontré le plus de femmes provenant de la dentelle.

L'importance de ce personnel dentellier ressortait avec force de l'entretien que nous avons eu avec l'un des responsables de l'entreprise :

"Le grand changement qui s'est opéré pour nous avec la crise, notamment la crise de la dentelle, a été la stabilisation de notre personnel, et la chute de l'absentéisme. Pensez qu'avant, j'avais gaillardement un taux d'absentéisme féminin de 17%. Et je m'estimais heureux car il y en avait sur la place de Calais qui en étaient à plus de 20%.

Et la rotation du personnel a, elle aussi, considérablement baissé. Alors qu'autrefois, c'était épouvantable. Qu'est-ce que vous voulez, les gens ici, hommes et femmes, avaient le virus de la dentelle.

Alors, avec la disparition des emplois dans la dentelle, ça s'est tassé. Mais en 1964-65 par exemple, la dentelle marchait encore pas mal, mais avec beaucoup d'à-coups. Alors les gens venaient travailler ici dans les périodes creuses de la dentelle et sitôt que ça repartait, ils nous quittaient.

Combien m'ont juré en entrant ici, qu'ils ne repartiraient pas 3 ou 6 mois plus tard si la dentelle redémarrait. Aucun n'a tenu parole. La dentelle,

ils avaient ça dans le sang et ils étaient habitués à rouler leur bosse d'une entreprise à l'autre. Le personnel de la dentelle, il faut le connaître : c'est un personnel superbement orgueilleux. A la moindre remarque, ils n'hésitent pas à vous donner leurs 8 jours. Mais c'est un personnel qui a aussi beaucoup de qualités, malgré son très bas niveau culturel".

Le lien que cette entreprise a cherché et est parvenue à entretenir avec le personnel dentellier est, d'après nous, un facteur important d'explication de son faible taux d'absentéisme comparativement aux autres secteurs.

En revanche, les industries du jouet et de la construction électrique se démarquent totalement de l'aire de recrutement des secteurs précédents.

Leur bassin d'emploi se structure autour de deux points forts : la ZUP du Beau marais et la commune voisine de Marck. Ces deux communes regroupent à elles seules près de 50% du personnel féminin de ces entreprises. Ce fait est révélateur du lien tissé par ces entreprises avec les femmes appartenant de façon privilégiée au segment nouveau de la classe ouvrière calaisienne, défini par leur emploi dans les procès productifs technologiquement les plus avancés, relevant soit de certains secteurs implantés à Calais (comme la chimie) soit, et peut-être plus encore, de la grande industrie dunkerquoise.

Mais, dans chacun de ces espaces, les diverses entreprises n'en continuent pas moins de recruter des femmes en fonction de certaines caractéristiques d'âge et de situation familiale.

C'est ainsi que la moyenne d'âge des femmes recrutées dans la ZUP est de :

25 ans pour la plupart des entreprises recourant à l'O.S.T. (Construction électrique et habillement, notamment lingerie)

31 ans pour les entreprises caractérisées par le travail à la chaîne (Alsacienne et Meccano)

et 33 ans pour la dentelle.

Le rapport des entreprises au Fort Nieulay traduit aussi le même genre de segmentation de la main-d'oeuvre féminine en fonction de l'âge.

Les plus âgées travaillent dans la dentelle (36 ans) ou l'agro-alimentaire (41 ans) ; les plus jeunes dans la construction électrique (23 ans) ou le

jouet (27 ans). En revanche, dans ce quartier est recruté le personnel féminin le plus âgé de l'habillement.

Ainsi, derrière le phénomène général du rapport des entreprises aux quartiers les plus proches, pour le recrutement de leur personnel féminin, apparaît de fait un recours différencié à différentes catégories de la main-d'oeuvre féminine. Cette catégorisation de la main-d'oeuvre passe par deux grands facteurs :

- l'âge et la situation familiale des femmes apparaissent comme des données importantes pour les entreprises et nos résultats statistiques montrent qu'il est possible de les référer tout à fait directement aux caractéristiques du procès productif.

- Les caractéristiques socio-professionnelles différenciées en fonction des quartiers joue également, mais leur réutilisation par les entreprises renvoie davantage ici à la gestion des rapports sociaux.

Par ailleurs, la distinction opérée entre dentelle, habillement, agro-alimentaire d'une part, dont l'aire de recrutement se recouvre à bien des égards, et construction électrique et jouet, d'autre part, qui recrutent dans les quartiers nouveaux de l'est, n'est-elle pas à rapprocher du fait que les premières dépendent de capitaux français et les autres de capitaux anglais ?

L'hypothèse d'une plus grande réutilisation des compétences féminines locales par les premières, qui s'expliquerait par une meilleure connaissance de la main-d'oeuvre et de ses qualifications sociales diverses, et d'une plus forte indifférence à ces aspects, pour les secondes, ne nous paraît pas totalement absurde.

Elle semble se vérifier dans tous les cas dans la différenciation des processus de recrutement observables chez les unes et les autres comme nous allons le voir.

Si donc le déplacement de la simple relation de proximité habitat-emploi, par la prise en compte des caractéristiques sociologiques des quartiers, permet de conclure au rapport différencié que les entreprises entretiennent aux divers types de personnel féminin habitant l'agglomération, qu'en est-il du côté des travailleuses elles-mêmes ? Comment se représentent-elles leur accès à telle

ou telle partie du secteur industriel ? De la nature de l'emploi ou de la proximité habitat-travail, quel est l'élément qui prime ?

3°) Filières professionnelles et filières sociales d'accès à l'emploi

"Les traditions d'emploi féminin dans la dentelle ont beaucoup joué dans l'implantation des entreprises à Calais à partir de 1959-60. Mais voyez-vous, toutes ces industries nouvelles ont dû affronter sur Calais l'absence d'esprit industriel. Le personnel de la dentelle constitue une main-d'oeuvre qualifiée, c'est sûr. Mais c'est aussi une main-d'oeuvre qui n'avait l'habitude ni des horaires fixes ni de la productivité. Si on prend le cas des femmes, elles n'avaient pas du tout l'habitude des cadences.

Dans la dentelle, elles se sentent plus proches de la haute couture que de l'industrie.

Une anecdote vous montrera à quel point le personnel de la dentelle se perçoit dans une situation différente de celle de l'industrie. Rencontrant un jour une femme dont j'avais appris que la fille venait d'être embauchée chez un fabricant de dentelle, je lui demande des nouvelles de sa fille depuis qu'elle travaillait à l'usine. "Mais monsieur, me répondit-elle, ma fille ne travaille pas en usine. Elle travaille dans la dentelle".

(un responsable économique local)

Cette représentation de deux mondes du travail, celui de la dentelle et celui des industries nouvelles nous est apparu fortement dans les interviews d'ouvrières de la dentelle, mais aussi des petites entreprises de lingerie ou de confection.

"En sortant de l'école, j'ai commencé à travailler dans une entreprise de lingerie de Calais Sud comme apprentie. Au bout d'un an, j'en suis partie car on n'y apprenait rien, c'était très mal payé et les sous-maîtresses étaient très dures. Je suis alors partie dans une autre entreprise de confection, où je suis restée un peu plus longtemps. Et puis, j'ai eu une autre possibilité de boulot à Longuenesse, dans une usine de téléphone. Là, ça a été ma première expérience de travail dans l'industrie, on y faisait toujours la même

chose, avec les mêmes gestes. Alors je me suis arrêtée dès que j'ai pu, c'est-à-dire quand je me suis mariée."

Aux ouvrières de la dentelle notamment, la nature du travail n'est pas du tout indifférente :

"Quand j'ai appris mon licenciement dans l'entreprise de dentelle où je travaillais, je suis revenue à la maison en pleurant. On embauchait ailleurs à Calais, mais moi je voulais retrouver du travail dans ma branche, continuer à travailler comme wheelouse.

De toute ma vie, je n'ai jamais cherché à changer de place parce que j'y étais bien. J'aimais bien mon métier. C'est le premier et le seul métier que j'ai appris et il me donnait satisfaction, je le faisais bien. Je connaissais bien les gestes et tout et il m'avait fallu du temps pour savoir bien le faire.

Parce que vous savez, quand vous reprenez un autre travail, c'est tout un changement dans votre vie. Et ce n'est pas facile. Quand on est habituée à faire quelque chose, on n'y pense même plus, on y va de bon coeur et on est tranquille, quoi. Mais s'il faut réapprendre un autre travail, connaître d'autres gens, ça rend nerveux. On appréhende."

Et de fait, cette femme est restée au chômage jusqu'à ce qu'elle retrouve un emploi dans la dentelle.

A ces ouvrières, comme à celles des petites entreprises locales de confection, les conditions de travail et notamment les horaires ne sont pas non plus indifférents ; toutes ces femmes mettent en avant l'importance du retour chez elles à midi.

"J'ai commencé par une entreprise de confection. Mais je l'ai quittée en 1968 car ils ont décidé à ce moment là de faire les quarts avec deux postes. Mais ça ne m'allait pas du tout ; je ne voulais pas de ce rythme de travail en étant mariée. Alors je suis allée dans une autre entreprise du textile. J'y suis restée deux ans jusqu'à ce qu'il leur prenne la folie de passer en journée continue. Je suis alors partie pour une troisième entreprise qui avait des horaires normaux."

(une ouvrière de la confection)

Enfin, l'accès à l'emploi dans ces deux secteurs se fait essentiellement par réseaux familiaux. On travaille dans la dentelle parce que cela tient aux traditions familiales : un père tulliste ou une soeur raccommodeuse font que le choix du métier ne se posait même pas, d'autant moins que la formation du métier se faisait aussi dans et par la famille :

"Toute jeune, j'ai commencé à aider ma mère qui prenait du travail à domicile. On détachait les bandes de dentelle. Ma mère ne voyait pas très bien. Alors elle allait chercher le travail et c'est nous qui le faisons et puis, ensuite j'ai appris le métier de raccommodeuse avec ma soeur aînée. Elle était raccommodeuse et le soir, elle m'apprenait."

Si le rôle de la famille dans l'apprentissage du métier n'est pas le même pour les ouvrières de l'habillement, en revanche c'est par les liens familiaux que l'on trouve du travail dans les petites entreprises locales. Travailler dans telle entreprise c'est aussi travailler avec la tante, la soeur ou la cousine. Les entreprises locales mettent d'ailleurs l'accent sur cette filière de recrutement dans la gestion de leurs rapports sociaux.

"En plus des critères d'âge et des critères professionnels, j'accorde la priorité à l'embauche de femmes qui sont de la famille des ouvrières déjà en place. Parce qu'on connaît nos ouvrières. On se dit que la soeur doit être comme elle, qu'elle a le même esprit. Et puis si elle fait venir sa soeur, c'est qu'elle se plaît dans notre entreprise. On a ainsi moins de "déchets" en passant par la famille."

(Responsable d'une entreprise de lingerie)

On voit donc comment pour les femmes de ces secteurs industriels, aspects professionnels (le fait de posséder un métier, ou une formation dans une branche), aspects domestiques (les horaires) et aspects familiaux se conjuguent étroitement pour déterminer leur rapport à l'emploi. Même si les caractéristiques économiques, sociales et urbaines de la ville font que cet emploi sera le plus souvent proche du domicile, le "choix" de l'entreprise de travail n'est jamais posé en termes de proximité spatiale pour les femmes.

Mais comment se fait-il qu'une entreprise comme l'Alsacienne, au procès de travail et aux horaires aussi différents de ceux de la dentelle, soit parvenue à mobiliser une large partie de son personnel, notamment féminin, en provenance de ce secteur ?

Là encore, ce n'est pas la proximité spatiale de l'entreprise qui est avancée comme raison déterminante par les femmes concernées, mais bien le niveau plus important des salaires de cette entreprise par rapport à toutes les autres entreprises "nouvelles" et l'existence de réseaux familiaux que favorise là encore la direction de l'entreprise. Et de ce point de vue, elle se démarque d'autres secteurs comme la construction électrique ou le jouet.

"Moi, d'origine, je suis raccommodeuse. Seulement quand la dentelle a commencé à ne plus bien marcher, que le tulle baissait, j'ai été licenciée. Je me suis retrouvée au chômage, à faire des petits boulots entre deux, distribuer des prospectus, des choses comme ça. Et puis je suis entrée à l'Alsacienne par une copine dont le père travaillait là. C'est lui qui a parlé de moi au directeur. Et sans lettre ni rien, il m'a fait rentrer. Alors qu'avant j'avais déjà écrit plusieurs fois et on m'avait toujours répondu qu'ils n'avaient besoin de personne.

Là, tout de suite, ça a marché. Ça fait dix ans que j'y suis maintenant et je n'ai jamais fait de démarches pour trouver autre chose, non. L'Alsacienne, c'est une des boîtes les mieux payées. Bien sûr j'aurais préféré continuer comme raccommodeuse que de travailler là. Mais j'ai fini par m'habituer."

On peut se demander aussi, au vu des caractéristiques familiales des ouvrières de cette entreprise (importance des mères célibataires, moyenne plus forte du nombre d'enfants par famille) si ce ne sont pas surtout les ouvrières les plus dépendantes de la nécessité de travailler qui ont accepté de venir dans cette entreprise, si différente de la dentelle.

C'est un tout autre rapport à leur travail et aux filières d'emploi qui se dégage de l'interview des ouvrières de la construction électrique ou du jouet.

Pour elles, la question de la nature du travail ne se pose pas comme pour les ouvrières de la dentelle et, dans une moindre mesure, de l'habillement. Elles ont au départ cherché un emploi, c'est tout ; soit parce qu'elle n'envisageaient pas de rester chez elles, soit parce qu'elles sont dans une situation familiale qui les a contraintes à travailler ou retravailler (veuves ou femmes séparées) soit parce qu'elles tenaient à une certaine indépendance, soit encore parce que jeunes mariées, elles voulaient accroître les revenus du ménage, en vue de l'achat des meubles ou d'une voiture (c'est ainsi que les ouvrières elles-

mêmes présentent les choses).

La majorité des femmes que nous avons interrogées dans ces secteurs, se sont donc inscrites directement à l'ANPE et c'est là qu'on les a aiguillées vers Meccano ou Rist.

"Je me suis inscrite à l'ANPE. On m'a convoquée pour un travail dans une entreprise de construction électrique. Mais ça n'a pas marché. Le boulot était compliqué. J'étais incapable de faire le travail qu'on me demandait. Il fallait monter un moulin à café, mettre tous les fils électriques dedans et moi l'électricité je n'y connaissais rien. Au bout de trois semaines j'étais renvoyée. Quand je suis retournée à l'ANPE, ils se sont mis en colère en disant qu'avec cette boîte ça ne marchait jamais. Ils renvoyaient tout le monde. Puis ils m'ont reconvoquée pour Meccano."

"A mon mariage, je me suis arrêtée de travailler pendant cinq mois. J'aimais bien rester chez moi à ce moment là. Ça me changeait du travail. Seulement, jeunes mariés, on n'avait rien et on voulait s'installer, passer le permis, avoir une voiture ; mais avec un seul salaire, c'était pas possible. J'ai donc décidé de retravailler. Je suis allée à l'ANPE et quelques jours plus tard je rentrais chez Rist."

De fait, de toutes les entreprises interrogées, ces deux secteurs sont ceux qui ont le plus fort recours aux services de l'ANPE.

On voit donc, là encore, que ce n'est pas la proximité habitat-emploi qui est apparue comme le facteur déterminant de la mobilisation des femmes vers ces secteurs, mais bien la concordance entre le mode de recrutement de la part d'entreprises qui n'exigent pas de formation professionnelle initiale et la recherche d'un emploi à-tout-prix par les femmes. -----

Au terme de cette analyse, il apparaît que le marché du travail industriel féminin à Calais est un marché du travail segmenté, sur la base de la diversité des procès productifs et des qualifications réelles requises. Cette segmentation se lit très nettement et tout à fait directement dans les caractéristiques d'âge du personnel féminin recruté par les différents secteurs industriels. Mais elle passe aussi par le recours différencié des entreprises à l'espace urbain calaisien, non plus seulement cette fois ci sur la base de leurs

procès productifs, mais bien plus largement sur la base de leur mode de gestion des rapports sociaux et des attentes qu'elles formulent à l'endroit des différentes catégories de main-d'oeuvre féminine.

II - ROLE DES TRANSPORTS COLLECTIFS DANS L'ORGANISATION DU MARCHE DE L'EMPLOI FEMININ ET MODES DE TRANSPORTS UTILISES DANS LES DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

L'analyse des conditions de mobilisation des femmes comme main-d'oeuvre spécifique, appelle, bien entendu, l'étude des conditions et des modalités de leurs déplacements domicile-travail.

A cet égard, deux grandes questions se dégagent dans le contexte calaisien :

1°) Tout d'abord, en quoi la mobilisation des femmes vers l'emploi, à travers les migrations quotidiennes domicile-travail, est-elle prise en compte au niveau du réseau de transports collectifs ? L'une de nos hypothèses initiales était en effet que les femmes, plus que les hommes, sont captives de ce mode de transport. Aussi nous paraissait-il intéressant de voir comment, dans un contexte local marqué par une forte tradition d'emploi féminin, le déplacement quotidien de cette main-d'oeuvre était pris en compte à travers la politique transport.

D'autre part, cette politique elle-même est à relier à l'évolution du marché de l'emploi féminin à Calais, sous l'effet des transformations industrielles et urbaines, mais aussi à l'existence de cette segmentation du marché du travail mis en lumière par les analyses précédentes.

2°) Mais le mode de transport utilisé par les femmes dans leurs déplacements domicile-travail, n'est pas seulement déterminé par l'offre de transport. Il renvoie aussi aux rapports intra-familiaux et à la place des femmes dans l'organisation domestique. De ce point de vue notre hypothèse était que les rapports de domination au sein de la famille tendent à exclure les femmes de l'usage de la voiture pour les déplacements domicile-travail ; tout en faisant apparaître l'inadéquation fréquente des transports collectifs pour la réalisation de certaines pratiques liées au travail et à l'organisation domes-

tiques, que les femmes assument à l'occasion de leurs déplacements domicile-travail.

Or, sur ces deux points, les résultats obtenus à Calais s'écartent de nos hypothèses initiales dans leur partie relative au mode de transport utilisé par les femmes :

D'une part, le réseau de transports collectifs n'intéresse que très marginalement le fonctionnement du marché de l'emploi féminin.

D'autre part, l'usage de la voiture tend à devenir dominant dans les déplacements domicile-travail de ces ouvrières.

Encore convient-il de comprendre pourquoi.

1°) Marché de l'emploi féminin et offre de transports

Calais représente l'exemple type d'une ville longtemps marquée par le taux élevé de l'emploi féminin, une ville où également la part relative de cet emploi dans l'industrie, s'est à peu près maintenue, dans un contexte local de restructuration industrielle et de forte régression des emplois ; or, elle se caractérise aujourd'hui comme hier par la faiblesse de son réseau de transports collectifs et la place marginale de celui-ci dans les déplacements domicile-travail.

Les fondements généraux de cette situation ont été fort bien dégagés par N. May et B. Cunéo, dans leur recherche sur la politique transport à Calais.

Nous rappellerons ici brièvement l'essentiel de leurs conclusions, avant d'interroger de manière plus spécifique le rapport que cette situation entretient au fonctionnement du marché de l'emploi féminin.

a) La faiblesse du réseau de transports collectifs à Calais et ses fondements généraux : brefs rappels

Dans leur travail sur Calais, N. May et B. Cunéo dégagent trois grands facteurs explicatifs du faible niveau du réseau de transports collectifs à Calais. Il s'agit respectivement

1°) des caractéristiques des migrations alternantes domicile-travail et de leur évolution sous l'effet des transformations de la spatialité calaisienne mais aussi de la place de Calais dans son environnement économique régional.

2°) Des caractéristiques de la mobilité liée à la consommation.

3°) Des caractéristiques de la gestion et de la politique transport au niveau local.

a-1 - Les caractéristiques des migrations alternantes et leur évolution

Si la ville de Calais a pour principale caractéristique de demeurer à elle-même, aujourd'hui comme hier, son propre bassin d'emploi, au sein d'une agglomération marquée par le faible poids démographique et industriel des autres communes, il n'en demeure pas moins que les caractéristiques des migrations alternantes ont évolué :

- sous l'effet des transformations de la spatialité calaisienne ;
- sous l'effet de l'évolution de la place de Calais dans son environnement économique régional.

a.1.1. - Les transformations de la spatialité calaisienne tout d'abord

Jusqu'à la fin des années 50, les migrations alternantes restent marquées par les caractéristiques du Calais de la dentelle : elles restent extrêmement faibles. Le quartier où sont concentrés l'essentiel des emplois industriels est bien entendu Calais Sud qui demeure aussi le principal quartier d'habitation de la main-d'oeuvre. On note certes une attraction de Calais Sud sur le reste de la ville et sur une partie des communes de l'agglomération, notamment Guines, mais celle-ci demeure néanmoins marginale.

Quant aux déplacements de Calais vers le reste de l'agglomération, elles sont plus faibles encore et se limitent pratiquement aux déplacements vers le seul grand établissement implanté à Coquelles (Courtauld, ex "Filés de Calais").

Cette faiblesse des migrations et cet immobilisme du Calais dentellier sont parfaitement illustrés par les caractéristiques du réseau de transports collectifs :

Il s'agit en effet, tout d'abord, d'un réseau peu étoffé qui ne comporte que quatre lignes :

- La ligne de Guines à la porte de Gravelines (Petit Courgain), seule ligne extérieure à Calais ;
- la ligne du Fort Nieulay au cimetière de l'Est ;
- la ligne de Calais Nord (phare) au Virval ;
- la ligne de la plage au théâtre (Calais Sud).

Il s'agit ensuite d'un réseau dont le tracé n'a subi aucune modification depuis 1918.

"L'avenant à la convention de 1926, signé en 1957, entre la municipalité et la STCE (1), ne modifie pas le réseau. Cet avenant, outre qu'il entérine le passage de facto de la totalité du réseau de tramway à l'autobus (transformation pour l'essentiel assurée pendant l'entre-deux-guerres), modifie simplement la consistance du réseau concédé, en réunifiant les lignes nord-sud et est-ouest qui de quatre lignes (Nord-centre, Sud-centre, Est-centre et Est-Ouest) n'en constitue plus que deux" (2).

A partir de la fin des années 50, la spatialité calaisienne va subir une double évolution :

D'une part, la poussée des zones industrielles, impulsée par la politique municipale et appuyée par le CEADEC, et dans lesquelles vont s'implanter l'essentiel des industries nouvelles. Or, l'ensemble de ces zones industrielles vont se réaliser à l'Est :

- Z.i. de Chateaubriant, au Nord Est de la ville, le long du bassin Carnot.
- Z.i. du quai de la Loire, jouxtant la première, au Sud.
- Z.i. du Beaumarais, à l'Est, le long de la RN 40.
- Z.i. maritime enfin, ou Z.i. extra muros, implantée à l'Est du fossé des fortifications.

D'autre part, la politique urbaine, avec pour principale réalisation la zone d'habitation du Fort Nieulay et surtout la ZUP du Beaumarais, conduit à l'éclatement du logement ouvrier vers les quartiers périphériques de la commune ; mais le déplacement ne s'en opère pas moins majoritairement à l'Est, à proximité des nouvelles zones industrielles.

Par là "s'amorce une coupure tant au niveau de la ville que de l'agglomération entre un Est ouvrier et industriel, un Nord-Ouest tertiaire regroupant les logements les plus aisés et l'ancien Calais de la dentelle qui apparaît un peu comme "en blanc" pendant toutes ces années."

Mais cette évolution de la spatialité calaisienne modifie peu le profil des migrations alternantes :

L'attraction de Calais sur sa banlieue reste faible, même si elle augmente un peu sous l'effet de la croissance démographique un peu plus rapide

(1) S.T.C.E. : Société des Transports Calaisiens et Extensions.

(2) N. May et B. Cunéo op. cit. p. 21

dans les autres communes de l'agglomération, alors que les emplois restent majoritairement concentrés sur Calais.

Au sein de la ville même de Calais on assiste certes à l'apparition de la disjonction entre lieux d'emplois et lieux d'habitation, mais cette disjonction joue surtout pour les quartiers Ouest, notamment le Fort Nieulay, l'Est connaissant un déplacement conjoint des zones d'habitat ouvrier et d'emploi industriel.

Cette transformation de la spatialité calaisienne ne se traduit, au niveau du réseau des transports collectifs, que par le prolongement de certaines lignes :

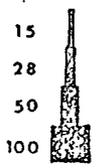
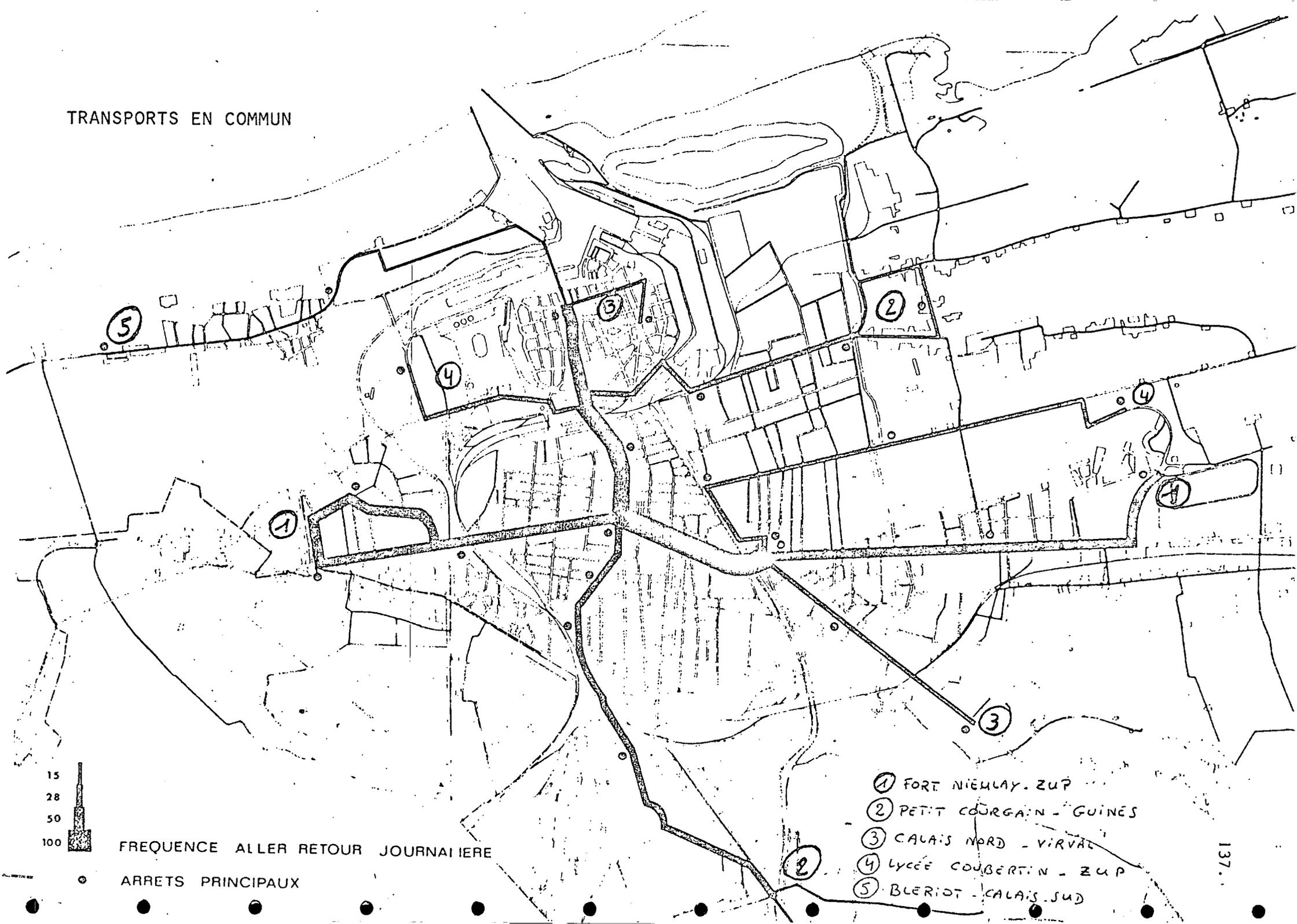
- prolongement de la ligne Fort Nieulay-cimetière Est jusqu'à la ZUP de Beaumarais ;
- prolongement de la ligne Calais-Nord-Virval jusqu'aux limites de Coulogne ;
- prolongement de la ligne Théâtre-la plage jusqu'à Blériot, au Nord.

Mais en dehors de la Z.i. du Beaumarais, jouxtant la ZUP, on n'assiste à aucune desserte des nouvelles zones industrielles.

La seule ligne nouvelle qui sera créée en 1970, sous l'impulsion d'associations de locataires et de parents d'élèves, répond à de tous autres objectifs que les migrations vers l'emploi industriel, puisqu'elle relie la ZUP au Lycée Coubertin au Nord-Ouest de Calais.

Le travail de N. May et B. Cuneo montre bien comment les transformations de la spatialité calaisienne n'entraînent pas de profonds bouleversements des caractéristiques de la mobilité habitat-emploi. Hormis pour les habitants de la zone ouest, les déplacements domicile-travail, internes à Calais, se caractérisent encore dans bien des cas par les faibles distances à parcourir ; sans en constituer l'explication principale, cet élément entre en jeu dans les conditions d'ensemble qui concourent à la faiblesse du réseau de transports collectifs.

TRANSPORTS EN COMMUN



FREQUENCE ALLER RETOUR JOURNALIERE

○ ARRETS PRINCIPAUX

- ① FORT NIEULAY - ZUP
- ② PETIT COURGAIN - GUINES
- ③ CALAIS NORD - VIRVAL
- ④ LYCEE COUBERTIN - ZUP
- ⑤ BLERIOD - CALAIS SUD

a.1.2. - L'évolution de la place de Calais dans son environnement économique régional

Mais à cette transformation propre de la spatialité calaisienne, s'ajoute à partir de 1968, la forte poussée des migrations vers Dunkerque, que nous avons analysée dans un travail antérieur (1).

Or ces migrations, qui concernaient 2.000 salariés de l'agglomération de Calais en 1975, vont faire l'objet d'une prise en charge spécifique par les entreprises de Dunkerque, à travers leur système propre de ramassage par cars.

Dès lors, leurs répercussions directes seront nulles sur le réseau de transports collectifs calaisiens ; sauf à relier la réorientation des déplacements qu'elles représentent, aux autres facteurs concourant à l'apparition d'un déficit dans la gestion des transports collectifs urbains de Calais, à partir du milieu des années 70.

a-2- Les caractéristiques de la mobilité liée à la consommation

Si le faible niveau du réseau de transport collectif renvoie largement aux caractéristiques des migrations alternantes à Calais, il doit également s'analyser à la lumière des caractéristiques de la mobilité liée à la consommation.

Là aussi N. May et B. Cunéo soulignent simultanément l'évolution de cette mobilité et le maintien d'un faible niveau de consommation à Calais.

Evolution de la mobilité : elle renvoie à la désagrégation des rapports sociaux liés à la dentelle, et à l'évolution des formes mêmes de consommation.

Le Calais de la dentelle se caractérisait par une part beaucoup plus grande prise par l'entreprise dans le milieu social de reproduction de la force de travail, mais aussi par l'imbrication, dans l'espace et dans le temps, des pratiques liées au travail et au hors travail, en milieu professionnel et en milieu familial.

La transformation de la spatialité calaisienne à partir de la fin des années 50 traduit une transformation des rapports sociaux entre salariat

(1) E. Campagnac sous la direction scientifique de H. Coing : "Le ramassage de la main d'oeuvre dans la politique des grandes entreprises à Dunkerque" BETURE 1976. Secrétariat d'Etat aux Transports - D.G.R.S.T.

et patronat, mais aussi une évolution concomittante des formes de consommation marquée par le rôle croissant de la consommation marchande et des formes socialisées, comme par la réorganisation des pratiques dans le temps et dans l'espace.

Toutefois, cette évolution s'opère à Calais dans un contexte demaintien d'une sous-consommation :

"S'il y a accentuation des nouvelles formes de consommation, il n'en reste pas moins que dans sa grande majorité la population calaisienne reste dominée par une sous-consommation importante. Majoritairement ouvrière et peu qualifiée, avec un taux fort d'inactifs, personnes âgées notamment, atteinte ou menacée par le chômage, la population calaisienne se caractérise par la faiblesse de son niveau de vie et son bas niveau de salaire... dont témoignent plusieurs signes :

- . *l'absence de dynamisme commercial et la fragilité de ce secteur ;*
- . *le sous-équipement en biens d'équipement de la part des ménages (le taux de motorisation par exemple y était de 53% des ménages en 1975 contre 65,3% en France) ;*
- . *l'implantation du logement aidé et surtout H.L.M. dans la construction à Calais ;*
- . *la sous-consommation culturelle et scolaire."* (1)

Dans ce contexte d'ensemble, les déplacements liés à la consommation s'opèrent essentiellement des zones d'habitat périphériques vers le centre qui demeure le quartier le mieux équipé, notamment sur le plan des commerces (la façade commerciale des quatre boulevards) et des équipements sociaux culturels.

~~Et~~ s'il s'avère que de fait, la structure et le fonctionnement du réseau des transports collectifs urbains, axés sur le centre, apparaissent plus adaptés au type de mobilité liée à la consommation qu'à la mobilisation de la force de travail, il convient de souligner que l'usage du réseau de T.C. pour la consommation n'a jamais été massif.

à-3 - La gestion et la politique transport au niveau local

Le troisième facteur explicatif de la faiblesse du réseau de T.C. à Calais renvoie à son mode de gestion et aux caractéristiques de la politique

(1) N. May et B. Cunéo op. cit. p. 57 et suivantes.

transport au niveau local.

Le réseau de T.C. de Calais date de 1877 avec la création de la ligne Calais-Guines par tramway. La concession aux risques et périls en a été très tôt reprise par la ville à l'Etat, quand celui-ci abandonna les voies ferrées d'intérêt local. Mais jusqu'en 1975, la position de la municipalité, à majorité de droite ou de gauche, a toujours été la même vis-à-vis de la société exploitante : il n'était pas question d'intervenir dans la gestion du réseau, d'ailleurs en équilibre. Depuis les origines, la municipalité quelle qu'elle soit, ignorait la S.T.C.E. et son réseau concédé, au point de ne pas réagir lorsque la compagnie modifiait itinéraires ou fréquences des lignes concédées sans l'avertir, ou même créait des lignes hors concession (Ardres, puis plus tard, desserte de l'overport, etc..).

Cette situation d'ignorance mutuelle pouvait subsister tant que la gestion du réseau était en équilibre. Cette seule contrainte de l'équilibre conduisait l'exploitant à définir ses itinéraires et à moduler ses fréquences en fonction des seuls critères de rentabilité.

En 1970, la S.T.C.E. crée de sa propre initiative la ligne n° 4, entre la ZUP et le lycée Coubertin, à la demande des associations de locataires et de parents d'élèves. A cet époque l'ensemble du réseau était en équilibre financier.

Or, avec le prolongement de ses lignes vers les nouveaux quartiers, mais aussi et surtout en liaison avec le développement des migrations sur Dunkerque, la S.T.C.E. va connaître rapidement une diminution de la fréquentation sur toutes ses lignes, y compris les lignes interurbaines qui assuraient jusqu'ici son équilibre.

En 1975, pour la première fois de son histoire la S.T.C.E. est en déficit et la quasi-totalité en provient de la ligne 4.

Aussi se tourne-t-elle vers la Municipalité qui refuse d'assumer, à travers le financement du déficit du réseau de transport, un transfert supplémentaire des charges de l'Etat vers les communes. Toutefois, devant les menaces de suppression de la ligne par la S.T.C.E. et sous la pression des habitants de la ZUP, la municipalité acceptera finalement de prendre en charge non pas le déficit global de la S.T.C.E. mais la part incombant à la seule ligne 4.

La S.T.C.E. comblera alors le reste du déficit en augmentant ses tarifs.

Mais très rapidement cette solution s'avère limitée. Et un accord interviendra en 1980 entre la S.T.C.E. et la Municipalité de Calais sur la base d'un contrat d'affermage : la ville de Calais rachète le parc de bus de la S.T.C.E. mais n'accepte de combler le déficit que sur les quatre lignes urbaines. La S.T.C.E. est tenue à l'équilibre financier sur la ligne Calais-Guines. Elle a par ailleurs dû sous traiter les autres lignes suburbaines : Calais-Ardres, Calais-Blériot, ligne Overport.

Avec un réseau réduit, la S.T.C.E. cherche actuellement à limiter le déficit en augmentant les fréquences, partant de l'idée que dans la situation de Calais-ville, il est possible d'escompter un taux de réponse supérieur à celui de l'augmentation de l'offre par le biais des fréquences. Mais cet accroissement des fréquences porte sur quelques lignes seulement : la ligne n° 1 Fort Nieulay-ZUP où la fréquence est passée du quart d'heure à 12 mn. La ligne n° 4, ZUP-Coubertin où la fréquence est d'une demi-heure, avec doublage aux heures de pointe, alors qu'elle ne l'était pas avant. La fréquence sur les autres lignes demeure fixée à une demi-heure.

Axant leur analyse sur l'étude de la Municipalité comme instance revendicative, N. May et B. Cunéo ont bien montré comment à Calais, la Municipalité d'union de la gauche à direction communiste, élue depuis 1971, se refuse à poser les problèmes transport en termes seulement transport : c'est ainsi, par exemple, que la question des migrations quotidiennes vers Dunkerque est posée par la Municipalité en termes d'une nécessité de maintien et développement des emplois sur Calais.

De même, sur la question des transports en commun, la Municipalité met en avant le problème de l'équipement des quartiers et d'une organisation de l'espace et des pratiques sociales jouant sur la proximité, la vie de quartier, afin d'éviter l'accroissement des flux de transport.

Si elle est appelée depuis la fin des années 70 à prendre en charge le déficit du réseau de T.C., la Municipalité de Calais ne manque pas de rappeler qu'il s'agit pour elle d'un transfert de charge supplémentaire qu'elle n'a pas à supporter seule. La solution qu'elle préconise est une intervention de l'Etat, soit par la dotation de moyens financiers supplémentaires, soit par l'acceptation de la création d'un syndicat intercommunal de transports, qui permettrait alors le prélèvement de la taxe transport auprès des entreprises de plus de neuf salariés.

Si ce point constitue l'un des thèmes forts des revendications municipales, les obstacles rencontrés par la municipalité sont nombreux :

D'une part, comptant moins de 100.000 habitants, la ville de Calais n'entre pas dans les conditions légales régissant le prélèvement de la taxe transport. Il lui faut pour cela s'associer aux autres communes de l'agglomération afin d'atteindre le quota minimum de 100.000 habitants. Or, Calais, municipalité de gauche depuis 1971, est entourée de communes à majorité de droite. Celles-ci sont loin d'être toutes favorables à la création de ce syndicat même si certaines seraient intéressées par l'amélioration de la desserte interurbaine, dans la mesure où elles craignent que le produit de la taxe serve à financer un déficit qu'elles considèrent d'abord comme calaisien et dans la mesure où elles craignent aussi, bien entendu, que la ville de Calais détienne le poids prépondérant à l'intérieur du syndicat.

D'autre part, sur le principe même du prélèvement de la taxe, la ville de Calais se heurte bien entendu à l'opposition patronale locale, d'autant plus que les responsables d'entreprise soulignent la faible utilisation du réseau de T.C. par leurs salariés.

Si l'ensemble de ces facteurs convergent pour rendre compte de la faiblesse du réseau de T.C. et de sa faible utilisation à Calais, qu'en est-il, de façon plus spécifique, de la main-d'oeuvre féminine ?

b) Le réseau de T.C. dans le fonctionnement du marché de l'emploi féminin

L'examen du rôle que jouent les transports collectifs dans le fonctionnement du marché de l'emploi féminin fait ressortir deux caractéristiques :

1 - Si, d'une manière générale, leur rôle est faible dans la mobilisation quotidienne de la force de travail, cette faiblesse est moindre dans le cas des femmes salariées que dans celui des hommes.

2 - Mais le rôle des transports collectifs ne peut se comprendre indépendamment de la segmentation du marché de l'emploi féminin. On note en effet leur rapport privilégié à certaines branches industrielles.

b.1 - Quoique faible, l'utilisation des transports collectifs dans les déplacements domicile-travail est plus importante chez les femmes que chez les hommes

De nos interviews auprès de responsables d'entreprises, de nos enquêtes auprès des ouvrières, des réponses à un questionnaire transport que nous avons fait passer par le biais des comités d'entreprise dans quatre établissements : Alsacienne, Meccano, Belle Jardinière et Rist (et pour lesquels nous n'avons obtenu que 180 réponses sur près de 1.300 femmes employées dans ces entreprises!), les résultats convergent : les femmes à Calais utilisent peu le réseau de transports collectifs pour se rendre à leur travail.

Même si l'on peut considérer que les réponses au questionnaire transport ne sont pas représentatives, étant donné qu'elles ne concernent que 14% du personnel féminin travaillant dans ces entreprises, il est néanmoins intéressant de noter que sur les 180 réponses, 12 seulement font état de l'usage de ce mode de transport pour les déplacements domicile-travail.

Et pourtant, bien que très faible, l'usage de ce mode de transport est plus répandu chez les femmes que chez les hommes : sur les 210 cartes hebdomadaires d'abonnement ouvrier que délivre la S.T.C.E., 170, soit 80%, sont prises par des femmes.

Dans le même temps, ces chiffres communiqués par la société exploitante de transport, paraissent étonnement dérisoires par rapport à la population active totale de Calais.

Ils ne font que confirmer, si besoin en était, la place tout à fait marginale du réseau de transports collectifs dans les déplacements domicile-travail.

Les autres informations recueillies auprès de la S.T.C.E. montrent bien que sa clientèle est toute autre : près de la moitié de cette clientèle est constituée par les scolaires (30% de la clientèle du réseau) et les personnes âgées (18% de la clientèle du réseau). Ces deux catégories d'usagers sont facilement comptabilisables, dans la mesure où les scolaires bénéficient d'une carte d'abonnement spécial et les personnes âgées bénéficient depuis 1972 de la gratuité sur l'ensemble du réseau de T.C.

Pour la moitié restante de la clientèle, il est beaucoup plus difficile d'établir une distinction entre les catégories d'usagers et leurs motifs de déplacement. Mais les responsables de la société exploitante estiment que cette seconde moitié est essentiellement constituée de femmes ; mais ils ne disposent d'aucun moyen d'approche des motifs de leurs déplacements.

b.2 - Usage des transports collectifs dans les déplacements domicile-travail et segmentation du marché de l'emploi

La faible utilisation générale des transports collectifs dans les déplacements domicile-travail des femmes salariées de l'industrie ne saurait pour autant masquer son rôle essentiel vis à vis de certaines branches industrielles et de certaines couches de la population ouvrière féminine.

En effet, les cartes d'abonnement ouvrier pour les femmes concernent quasi exclusivement un seul secteur : l'habillement et particulièrement les branches de la lingerie et de la confection féminine.

Au sein de ce secteur, ce sont les entreprises situées dans les quartiers périphériques de la ville de Calais qui sont les principales intéressées : entreprises de confection féminine situées dans les quartiers Sud de la ville (Pont du Leu et Sud de Calais Sud) et dans la Z.i. du Beaumarais (deux entreprises de lingerie parmi les plus importantes du secteur). D'ailleurs les entreprises installées dans la Z.i. du Beaumarais ont passé un accord avec la S.T.C.E. au terme duquel la société de transport prolonge sa desserte Fort Nieulay-ZUP jusqu'à la Z.i. aux heures correspondant à l'entrée et à la sortie quotidiennes du travail dans ces entreprises. En échange de quoi, les entreprises de la Z.i. qui recourent aux services de la S.T.C.E. se sont mises d'accord pour homogénéiser leurs horaires.

Le recours à ce mode de transport par ces entreprises s'accompagne également d'une action financière spécifique concernant le transport du personnel puisque la moitié du coût de la carte d'abonnement est prise en charge par l'entreprise.

De fait, cette solution n'est pas plus coûteuse pour l'entreprise que le système de la prime de transport qui est le système dominant dans les autres

secteurs : cette prime est fixe dans les deux entreprises recourant au travail à la chaîne : Alsacienne et Meccano et son montant y est respectivement de 23 et 22 Frs par mois et par personne ; elle est modulée en fonction de la distance à la Belle Jardinière et chez Rist, mais avec un maximum fixé à 23 Frs par mois et par personne dans cette dernière entreprise.

Mais le rapport privilégié des entreprises du secteur de l'habillement aux services de la S.T.C.E. peut aussi s'analyser comme un rapport privilégié à certains espaces urbains et à certaines couches de la population ouvrière féminine : deux lignes, en effet, concentrent à elles seules la totalité des abonnements ouvriers : il s'agit de la ligne Fort Nieulay-ZUP (70 abonnements hebdomadaires pour les femmes) et de la ligne de Guines (100 abonnements hebdomadaires pour les femmes).

Il est à noter que parmi les autres entreprises, la société Meccano recourt elle aussi partiellement aux services de la S.T.C.E. Mais surtout cette entreprise dispose d'un minicar de ramassage pour une quinzaine de femmes de Grand Fort Philippe. Il semble que dans ce cas, le recours aux femmes de Grand Fort Philippe, se soit expliqué à l'origine par la réutilisation de qualifications spécifiques chez ces femmes, puisqu'elles étaient affectées à un secteur de travail particulier de l'entreprise, selon les propos tenus par une ouvrière de notre enquête :

"Il fut un temps où tout ce qui était électrique (trains, moteurs électriques de voiture, etc..) était fait par des femmes de Grand Fort Philippe ou de Petit Fort Philippe. Sur ces chaînes là, on ne trouvait que des femmes de par là-bas et si jamais on devait aller travailler là, on avait l'impression d'arriver en intruse ; on se sentait mal à l'aise. Je ne sais pas pourquoi, mais c'était un secteur réservé. Maintenant encore, le secteur de la chaîne électrique a gardé sa réputation ; bien que l'encadrement ait changé et que le personnel soit d'origine diverse, c'est resté à part."

(une ouvrière de Meccano)

Ce rapport privilégié initial aux femmes de Grand Fort Philippe pour les chaînes électriques pourrait alors s'expliquer par deux facteurs : d'une part, l'existence à Grand Fort d'une usine de jouet après-guerre qui a disparu dans les années 60 ; d'autre part, les caractéristiques traditionnelles du travail des femmes dans ce bourg de pêcheurs : dans un travail précédent (1),

(1) E. Campagnac et L. Tabary-Taveau : "Nouveaux quotidiens ouvriers" Ed. Plan-Construction, 1980.

Lydia Tabary-Taveau avait en effet souligné que les femmes étaient souvent employées à la réparation des filets, donc au maniement de fils.

Mais si cette hypothèse s'avérait exacte, elle constituerait une entorse à l'hypothèse que nous avons formulée précédemment sur la moindre prise en compte des qualifications sociales de la main-d'oeuvre féminine locale par les entreprises dépendant de capitaux étrangers.

S'il apparaît donc que le réseau de transports collectifs est davantage utilisé par certains secteurs industriels que par d'autres, renvoyant au rapport privilégié de ces secteurs à certains espaces urbains et certaines couches de la population ouvrière féminine, le faible niveau général d'utilisation de ce mode de transport par les femmes conduit à poser la question du mode de transport utilisé par celles-ci dans leurs déplacements domicile-travail et du fondement de leur rapport à ces modes de transport.

2°) Les autres moyens de transport utilisés par les femmes et les caractéristiques de leur usage dans les déplacements féminins domicile-travail.

S'appuyant sur une étude réalisée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Calais en 1976, relative à l'utilisation des divers moyens de transport par les salariés de l'industrie pour leur trajet domicile-travail, N. May et B. Cunéo soulignaient la part croissante prise par l'automobile.

Les résultats de l'étude de la CCI auprès des entreprises (dont 103 parmi les 300 contactées avaient répondu) étaient les suivants pour les 5.634 salariés couverts par l'enquête :

MOYEN DE TRANSPORT	NOMBRE	%
Transports collectifs	381	6,8
dont fer	24	0,4
autobus urbains	263	4,8
autobus extérieurs	94	1,6
Voitures individuelles	2.505	44,5
Cycles, 2 roues	1.635	29,0
Pieds	1.113	19,7
TOTAL	5.634	100

Nous ne disposons quant à nous que des données fournies par les 180 réponses au questionnaire transport que nous avons fait circuler auprès des femmes par l'intermédiaire des comités d'entreprises, ainsi que des enquêtes réalisées auprès des ouvrières.

Nous ne pouvons donc aucunement prétendre à la validité de résultats exprimés en termes quantitatifs.

Néanmoins, l'exploitation de nos 180 réponses peut fournir des indications intéressantes. De même que les enquêtes auprès des ouvrières éclairent d'un regard autre que quantitatif le rapport des femmes au mode de transport qu'elles utilisent dans leurs déplacements domicile-travail.

a) Les résultats du questionnaire transport : l'automobile, mode de transport dominant dans les trajets domicile-travail des ouvrières à Calais

Le questionnaire transport ne couvre que les industries "nouvelles". Nous n'avons pu le faire circuler dans les entreprises de dentelle : d'une part, beaucoup d'entre elles n'ont pas de comité d'entreprise puisqu'elles ne totalisent pas 50 salariés. D'autre part, pour celles qui en ont, ce comité d'entreprise est géré, côté salarié, exclusivement par des hommes puisque les syndicats de la dentelle, parmi lesquels domine la CGT, sont quasi exclusivement masculins. Or, nous n'avons pas eu l'occasion de prendre contact avec eux dans le cadre de cette étude axée sur les femmes. D'autant plus que l'acceptation de faire circuler ce questionnaire parmi les employés d'une entreprise, le travail que cela demande aux responsables élus, ne s'obtiennent qu'après de longs contacts.

Nous n'avons pu non plus avoir d'entrée dans les secteurs de la confection féminine et de l'habillement.

Et de fait notre enquête n'a pu se réaliser qu'auprès des salariées des entreprises les plus importantes : Belle Jardinière, Alsacienne, Meccano et Rist.

Le rapport des femmes aux différents moyens de transport apparaît ainsi dans ces réponses :

(voir tableau page suivante)

ENTREPRISE	NOMBRE DE REponses	MOYEN DE TRANSPORT UTILISE							
		T.C.		voiture individ.		2 roues		à pied	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Belle Jardinière	67	5	7,4	41	62,0	11	16,4	10	14,9
Alsacienne	50	0	-	31	62,0	16	32,0	3	6
Meccano	32	6	18,7	15	46,8	8	25,0	2	6,2
Rist	31	1	3,2	28	90,3	2	6,4	-	-
TOTAL	180	12	6,6	115	63,8	37	20,5	15	8,3

Près de 64% des femmes concernées par ces réponses utilisent une voiture individuelle pour se rendre à leur travail.

Mais au delà de ce constat général de la place dominante de l'automobile dans les trajets domicile-travail des femmes, il est intéressant d'interroger :

- l'existence de facteurs de différenciation des femmes selon le mode de transport utilisé ;
- l'existence d'une spécificité dans les conditions d'utilisation de la voiture par les femmes pour se rendre au travail.

A.1 - Les facteurs de différenciation des femmes selon le mode de transport utilisé

Les renseignements relatifs à l'âge, à la distance parcourue et à la situation familiale (nombre de mères de famille parmi ces femmes) contenus dans les réponses à notre questionnaire permettent de dégager ainsi le lien qu'entretiennent les femmes aux différents modes de transport en fonction de ces différents critères.

MODE DE TRANSPORT	CARACTERISTIQUES DES FEMMES CONCERNEES				
	a Nb. Total	b âge moyen	c Nb. mères de famille	% c/a	d distance moyenne (1 trajet simple)
Voiture individuelle	115	29 ans	69	60%	8.2 kms
Transports collectifs	12	27 ans	6	50%	12.0
2 roues	37	31 ans	24	65%	3.7
à pied	15	28 ans	7	46%	1.3

Des trois critères retenus, il ressort que le facteur apparemment le plus important de différenciation du mode de transport utilisé par les femmes est celui de la distance. Celle-ci croît du déplacement à pied, aux 2 roues, à la voiture et aux transports collectifs. Il apparaît que ce mode de transport est utilisé par les femmes effectuant les distances les plus importantes. Pour autant on ne saurait conclure à une influence mécanique de ce facteur sur le "choix" du mode de transport utilisé. En effet, il apparaît aussi que ce sont les femmes les plus âgées de l'échantillon, celles qui sont aussi mères de famille dans une plus grande proportions qui utilisent de manière privilégiée l'automobile et le 2 roues. Le 2 roues toutefois concerne des femmes plus âgées que ne le fait l'automobile.

Ce constat, nous le verrons, n'est pas indifférent à l'usage particulier que font les femmes notamment de la voiture (et dans une moindre proportion, du 2 roues).

a.2 - Les spécificités des conditions d'utilisation de la voiture par les femmes pour se rendre au travail

Si 64% des femmes qui ont répondu à notre questionnaire se rendent au travail en voiture, cela ne signifie pas pour autant qu'elles conduisent elles-mêmes la voiture.

Elles ne sont en effet que 40 sur 115 (soit un peu plus du tiers) à venir seules en voiture. Mais elles sont 52% (60) à venir à plusieurs collègues dans une même voiture.

Enfin, une minorité (15 femmes soit 13%) se font accompagner au tra-

par leur mari ou un membre de la famille

La proportion des femmes qui utilisent une voiture pour se rendre au travail et qui ont par ailleurs le permis de conduire est de 74% (85 femmes), proportion non négligeable. Mais toutes celles qui ont le permis ne conduisent pas forcément elles-mêmes la voiture. Certaines d'entre elles se font conduire par d'autres camarades de travail.

Par ailleurs, parmi les femmes qui ne viennent pas en voiture, 16, soit 25% de ces femmes possèdent également le permis. Au total ce sont 101 femmes sur 180, soit 56% de notre échantillon qui possèdent le permis. Cette proportion nous paraît très importante comparativement à la situation que nous avons constatée chez les femmes des ouvriers de Dunkerque (1). Nul doute qu'à Calais, ce phénomène soit lié, en milieu ouvrier, au travail féminin.

D'autre part, on note un abaissement de l'âge de passage du permis de conduire chez les ouvrières les plus jeunes. En effet, la décomposition des résultats par entreprise fait apparaître que la moyenne d'âge des utilisatrices de la voiture est de 32 ans chez Meccano ou à l'Alsacienne, 28 ans à la Belle Jardinière et 27 ans chez Rist. Or c'est en moyenne à 25 ans que les ouvrières des deux premières entreprises ont passé leur permis, à 23 ans les ouvrières des deux autres entreprises.

Même avec son caractère restreint et non représentatif, cet échantillon de réponses nous paraît intéressant. Il confirme très largement ce que nous ont dit les responsables d'entreprises sur le développement des déplacements des femmes en voiture individuelle.

"Pour venir travailler, les femmes utilisent de plus en plus la voiture. Je dirais même qu'elles l'utilisent massivement. Tous nos parkings sont pleins et le parking du grand magasin d'à côté est utilisé essentiellement par le personnel de l'entreprise. On leur fait de la publicité gratuite. Même s'il n'y a pas un client dans le magasin, leur parking est toujours plein de voitures de chez nous.

D'ailleurs à Calais, j'ai remarqué qu'on trouve plus souvent des femmes que des hommes au volant des voitures. Je ne sais pas comment l'expli-

(1) E. Campagnac : "Espace régional, filière de consommation et pratiques de transport" BETURE, 1978.

et E. Campagnac, L. Tabary-Taveau "Nouveaux quotidiens ouvriers". op. cit.

quer car les salaires féminins à Calais ne sont pas mirifiques.

(un responsable d'entreprise)

A nous aussi, ce phénomène est apparu étonnant : d'une part, parce que de nos enquêtes antérieures dans le milieu ouvrier dunkerquois, il ressortait une appréhension très forte des femmes par rapport à la conduite automobile, mais aussi par rapport au permis de conduire. Les remarques de ces femmes étaient généralement du type : "Conduire me ferait peur. Je suis trop nerveuse. Et je ne pourrais certainement pas passer le permis."

D'autre part, parce qu'effectivement, le niveau des salaires féminins ne s'écarte pas en moyenne du SMIG à Calais. ET la question s'est posée pour nous de savoir comment ces femmes s'arrangeaient financièrement pour accéder à la voiture.

Les enquêtes auprès des ouvrières apportent de ce point de vue quelques éléments de réponse, de même qu'elles soulignent des aspects particuliers du rapport des femmes à la voiture.

b) Les enquêtes auprès des ouvrières : conditions sociales et familiales d'accès des femmes à la voiture et rapport particulier des femmes à ce mode de transport

La trentaine d'enquêtes menée par L. Tabary Taveau auprès des ouvrières confirme, là encore, l'importance de l'usage de la voiture pour les déplacements domicile-travail.

Mais elles font toutefois apparaître des différences assez fortes entre les ouvrières de la dentelle d'une part, les ouvrières des nouvelles industries d'autre part.

Chez les premières en effet, l'usage de la voiture est beaucoup moins répandu. Non seulement parce que les distances traditionnelles habitat-emploi sont plus faibles dans ce milieu. Mais aussi parce que ces ouvrières, à la lumière de l'ensemble de leur mode de vie formulent beaucoup moins d'attentes vis à vis de la voiture. Il s'agit là d'un élément que développera le chapitre suivant.

Ces moindres attentes, voire ces réticences vis à vis de la voiture de la part des ouvrières de la dentelle se retrouvent parfois chez les ouvrières âgées de plus de 35 ans qui viennent de ce milieu professionnel mais travaillent aujourd'hui dans les industries "nouvelles" :

"De Fort Nieulay, jé n'ai pas d'autres solutions pour aller travailler que de venir en bus. Je mets 3/4 d'heure à peu près.

Je n'ai jamais passé le permis, non, et ça ne me dit rien. C'est un peu une question de moyens financiers, bien sûr, mais il n'y a pas que ça. Franchement ça ne me dit rien. Je sais que ça serait utile... mais voyez, on me donnerait de l'argent pour le passer, je regarderais encore à deux fois avant de me décider à le passer. La voiture non plus ça ne me dit rien. C'est pas quelque chose qui me fait envie, voyez.

Et puis, à Calais, les transports en commun sont assez pratiques dans l'ensemble, sauf le dimanche."

En revanche, chez les ouvrières des nouvelles industries et notamment chez les jeunes femmes, l'accès à la voiture est un objectif important, souvent avancé d'ailleurs comme l'une des raisons du travail salarié de la femme. :

"Ce qui m'a décidée à retravailler après mon mariage c'est qu'avec un seul salaire, c'était pas possible. On pouvait juste vivre, quoi, manger et payer le loyer, c'était tout. Mais nous on voulait une voiture, on voulait passer le permis aussi. Si j'avais pas repris le travail on n'aurait pas pu faire tout ça."

(ouvrière de chez Rist)

"Pour la voiture, mon travail a été décisif. On ne peut rien faire sans voiture. Je ne pourrais pas vivre sans."

(ouvrière de chez Meccano)

Au delà de cette différenciation entre femmes de la dentelle et femmes des nouvelles industries, ce sont les conditions sociales d'ensemble de la mobilité à Calais mais aussi les conditions familiales de ces femmes qui expliquent qu'au sein du ménage, l'usage de la voiture soit réservé à la femme pour se rendre au travail.

En effet, d'une manière générale, les déplacements domicile-travail des hommes sont pris en charge par les entreprises qui les emploient : industries dunkerquoises, mais aussi BTP. Alors qu'en revanche, le transport du personnel féminin, sauf cas marginaux, est totalement ignoré tant par la politique locale de transports collectifs que par les entreprises elles-mêmes. Le cas de l'habillement est un peu à part, nous l'avons vu. Mais les entreprises de ce secteur se contentent d'un accord minimum avec la société de transports collectifs.

D'autre part, la faiblesse des primes de transport versées par les entreprises revient à reporter entièrement sur le personnel féminin la charge propre de leurs déplacements. Aussi n'est-ce pas étonnant que dans les réponses à notre questionnaire transport, nombreuses sont les femmes qui ont formulé des revendications. Celles-ci portent rarement sur l'amélioration des transports collectifs mais sur la baisse du prix de l'essence et la revalorisation des primes de transport.

C'est que, d'une façon générale, les femmes apparaissent très attachées à la voiture individuelle comme mode de transport le plus adéquat à leur situation.

Cet attachement renvoie à des raisons spécifiques aux femmes :

Raisons liées aux tâches qu'elles accomplissent à l'occasion des trajets domicile-travail : ce sont elles qui, en majorité, déposent l'enfant chez la personne qui le garde. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes qui travaillent de jour. Car pour les horaires postés, le rôle du mari et de la femme varie en fonction des quarts.

D'autre part, les trajets domicile-travail sont souvent l'occasion d'effectuer les achats quotidiens.

Mais aussi, à la question posée dans notre questionnaire sur les avantages et inconvénients du mode de transport utilisé pour les trajets domicile-travail, nombreuses sont les femmes qui avancent, à propos de la voiture, le fait d'être "plus vite rentrées à la maison." Les inconvénients soulignés, quant à eux, sont exclusivement d'ordre financier.

A ces aspects bien connus et généralement constatés pour les trajets domicile-travail des femmes, s'en ajoutent d'autres qui nous paraissent doublement spécifiques à la condition ouvrière et à la condition féminine.

Nombreuses sont les femmes à souligner que l'usage de la voiture, même quand il est circonscrit aux déplacements domicile-travail, est pour elles facteur d'indépendance : indépendance vis à vis du mari :

"Ça ne fait pas longtemps que j'ai mon permis mais ça me change la vie. Je n'ai plus maintenant à demander à mon mari de m'accompagner là ou là. Je m'organise comme je veux."

(ouvrière à l'Alsacienne)

Mais aussi sentiment d'indépendance vis à vis de l'extérieur que vient renforcer l'impression que la voiture permet, plus que tout autre moyen de transport, de rompre immédiatement avec l'usine.

"Quand je sors du travail et que j'entre dans ma voiture, le travail est oublié. Je suis déjà chez moi. Je n'ai plus de comptes à rendre à personne. Je ne suis pas embêtée."

(ouvrière chez Rist)

Mais ce sentiment d'indépendance que confère la voiture est d'autant plus fort quand la femme peut en disposer d'une manière générale et pas seulement pour les déplacements domicile-travail. Même si elles l'utilisent pour des tâches domestiques, les femmes soulignent à quel point elles ont l'impression de se l'approprier pour elles-mêmes. La voiture est alors vécue comme une échappée à toute contrainte sociale ou familiale. Elle constitue pour les femmes le lieu et le moment privilégiés où elles retrouvent l'identité de leur individualité.

Mais la voiture est aussi référée au sentiment de sécurité qu'elle confère : sécurité physique, mise en avant par les femmes qui utilisaient auparavant le deux-roues ; mais aussi sentiment diffus de sécurisation face à des dangers potentiels ou imaginaires. Cet aspect est notamment développé par les femmes qui travaillent en postes, pour les trajets effectués de nuit.

"Pour me rendre au travail, je prends la voiture. Vous savez, là où je travaille, c'est la zone industrielle. C'est un endroit pas beaucoup fréquenté la nuit. Il vaut mieux être en voiture pour aller travailler à 6 h du matin ou quand on rentre à 22 h."

(ouvrière de chez Rist)

Mais aussi de façon générale pour les femmes qui travaillent dans la zone industrielle du Beaumarais. Même habitant la ZUP, elles vont travailler en voiture. Et ce que ne fait pas apparaître la prise en compte de la seule distance moyenne parcourue par les femmes utilisant la voiture, c'est bien l'usage massif de celle-ci par les femmes de la ZUP, habitant pourtant à 1 km au plus de leur lieu de travail.

Ce sentiment diffus d'insécurité est beaucoup plus développé chez les femmes travaillant dans les industries nouvelles et vivant dans les quartiers nouveaux que chez les ouvrières de la dentelle et des quartiers traditionnels. Ceci ne renvoie pas seulement à des données urbanistiques, mais bien à l'ensemble du mode de vie de ces femmes et à la différenciation de ses caractéristiques, selon l'appartenance à tel ou tel segment de la population ouvrière féminine. dégagee dans ce chapitre.