

J. M. BLOSSEVILLE

F. CRIBIER

**Les types de métiers. Une analyse
multidimensionnelle des caractéristiques
socioprofessionnelles de parisiens à la
veille de la retraite**

Les cahiers de l'analyse des données, tome 4, n° 1 (1979),
p. 29-47

http://www.numdam.org/item?id=CAD_1979__4_1_29_0

© Les cahiers de l'analyse des données, Dunod, 1979, tous droits réservés.

L'accès aux archives de la revue « Les cahiers de l'analyse des données » implique l'accord avec les conditions générales d'utilisation (<http://www.numdam.org/conditions>). Toute utilisation commerciale ou impression systématique est constitutive d'une infraction pénale. Toute copie ou impression de ce fichier doit contenir la présente mention de copyright.

NUMDAM

Article numérisé dans le cadre du programme
Numérisation de documents anciens mathématiques

<http://www.numdam.org/>

LES TYPES DE MÉTIERS

UNE ANALYSE MULTIDIMENSIONNELLE

DES CARACTÉRISTIQUES SOCIOPROFESSIONNELLES DE PARISIENS

A LA VEILLE DE LA RETRAITE

[RETRAITES]

par J. M. Blosserille (1) et F. Cribier (2)

L'analyse que nous présentons ici fait partie d'une étude menée au laboratoire de géographie humaine du CNRS et consacrée aux vies de travail et à la prise de retraite d'un échantillon représentatif de nouveaux allocataires de 1972 de la Caisse d'Assurance Vieillesse de Paris (*) : 42 retraités ont été enquêtés à leur domicile, très longuement, en 1975 (**).

On voulait analyser l'ensemble de la vie de travail, de la période de formation et de la prise du premier emploi jusqu'à la retraite - et même la "réaction" des premières années qui suivent -, comprendre les conditions dans lesquelles les vieux travailleurs abordent cette période de leur vie : ressources de tous ordres, santé, milieu familial, logement, attitudes devant la vie. Deux questions étaient pour nous particulièrement importantes : la place dans l'échelle sociale (et les changements de place, qu'il s'agisse de mobilité sociale au cours de la vie professionnelle ou de mobilité d'une génération à l'autre (***) les différences entre hommes et femmes et leurs origines. C'est dire que l'analyse des caractéristiques socio-professionnelles était importante : on devait décrire les métiers des gens (et l'échantillon représentait toute la gamme des qualifications et des statuts du secteur privé, des ouvriers spécialisés (O.S.) aux PDG), et on voulait définir des groupes professionnels par l'ensemble de leurs caractéristiques : les caractères objectifs de la pratique du métier, et notamment la qualification et le milieu de travail, les conditions particulières à la fin de la vie professionnelle et les modes de prise de retraite, les attitudes devant le travail et la retraite. C'est déjà une première originalité de notre approche par rapport à tant d'observations sur les travailleurs dans la force de l'âge, et ce choix nous permettait aussi d'intégrer des données longitudinales sur l'ensemble de la vie professionnelle (****).

Nous ne rapportons pas ici les résultats de l'examen de nombreux tris réalisés, ni l'analyse des difficultés de la fin de la vie professionnelle. Nous présentons seulement l'analyse multidimensionnelle et quelques uns des nombreux témoignages recueillis.

(*) L'enquête a été réalisée grâce à une convention entre le CORDES et le laboratoire de géographie humaine, associé au CNRS, et à l'obligance de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse qui a constitué pour nous un fichier au 1/10 de ses 100.000 nouveaux allocataires de droit direct de 1972. C'est à partir de cet échantillon que nous avons tiré nos enquêtes par stratifications à plusieurs niveaux (30 secteurs géographiques, revenu de retraite).

(**) Une génération de Parisiens arrive à la retraite. Publication du laboratoire de géographie humaine, 1978, 468 p. Il s'agit d'un travail réalisé sous la direction de F. Cribier : parmi ceux qui ont le plus participé à cette recherche, citons J.M. Blosserille, M.E. Duffau & C. Rhein.

(***) Etude citée, conclusion de la 1^o partie

(****) Etude citée, chapitre 3 : Un demi-siècle de travail
(1) Ingénieur statisticien

(2) C.N.R.S., Paris VII

1 Les variables

On en a retenu 27, et on a restreint par regroupements le nombre de leurs modalités, de façon à éviter les effectifs trop faibles, et quand c'était possible les effectifs pas trop inégaux. La réunion de modalités d'origine a été réalisée après examen des tris croisés. Les variables analysées le seront de deux façons, les unes comme principales, les autres comme supplémentaires.

- En *variables principales* nous avons utilisé les caractéristiques propres, objectives et subjectives, du dernier métier pratiqué. Ces 19 variables présentent au total 60 modalités telles que les individus doivent nécessairement les posséder. On trouvera ci-dessous la liste de ces variables, et ci-contre la liste des 60 modalités de variable avec leurs fréquences d'apparition.

<i>objectives</i>	<i>subjectives</i>
- Manuel - non-manuel	
- Promotion	- Ambiance
- Régularité des horaires	- Monotonie
- Nombre d'heures de travail hebdomadaires	- Amour du travail
- Heure du lever	- Responsabilité
- Durée du transport	- Initiative
- Type de lieu de travail	- Conditions de travail + ou - bonnes
- Taille de l'établissement	- Pénibilité du travail les dernières années
- Durée du travail dans le même établissement	
- Durée de la vie active	- Pénibilité des transports
- Difficultés personnelles ou professionnelles à la fin de la vie active	

- Les *variables dites supplémentaires*, au nombre de 8, sont celles que nous n'avons pas fait intervenir dans la détermination des facteurs, puisque nous ne voulions pas leur donner de pouvoir explicatif dans la typologie. Leurs modalités ont été simplement placées sur les plans factoriels, où elles apparaissent à proximité des individus caractérisés. (*)

Ainsi le *lieu de naissance et d'enfance, l'instruction* ne sont ici que pour qualifier les groupes mis en évidence. De même, *le sexe, la santé et les raisons de prise de retraite* : tous ces éléments sont très liés au métier, mais nous avons voulu définir celui-ci par ses caractéristiques propres, et montrer ensuite (**), les grandes caractéristiques sociales, y compris celles qui datent de plus d'un demi-siècle (le milieu de naissance, l'instruction de départ) et celles qui dépendent aussi d'autres phénomènes (comme la santé), se répartissent différemment selon les catégories de métiers définies indépendamment de ces variables.

Nous avons également traité en éléments supplémentaires *le salaire* (en classes) et *la C.S.* (* * *) (en 8 postes) : ce sont incontestablement des éléments de la vie professionnelle elle-même, mais nous ne voulions pas que ces variables, dont la fonction discriminante risquait d'être écrasante, amènent la construction de catégories préfabriquées par la variable C.S. ou l'échelle des salaires.

(*) *Voici la liste des variables supplémentaires (entre parenthèses le nombre de modalités retenues pour cette analyse, souvent inférieur à celui dont on disposait pour l'enquête) : lieu de naissance (3), type de lieu d'enfance (4 tailles de localités), diplôme d'éducation générale (3), santé (4), raison de prise de retraite (4), tranche de salaire (6), catégorie de métier (8), sexe (2)*

(**) *Utiliser pour confirmer des observations, des critères où sont déjà entrées ces observations, c'est entrer dans un cercle de pseudo-explication.*

(***) *Une liste des abréviations se trouve en annexe.*

2 Les individus

Les 432 enquêtés sont tous entrés comme *éléments constitutifs* de l'analyse.

C'est dire que pour chacun d'eux on peut observer la contribution à chacun des axes, la contribution à chacun des plans (nous observerons ici les plans 1-2 et 1-3) et la place sur le plan par rapport aux points-variables qui le caractérisent le mieux, y compris par rapport à ces 8 points-variables supplémentaires que sont les C.S.. Chaque point-individu a été qualifié sur les sorties graphiques et sur les tableaux par sa C.S., le caractère manuel ou non de son activité (important pour les EPQ et les artisans et commerçants) : on a pu alors observer la position des individus par rapport à la variable C.S. et chacune des variables bien représentées dans le plan. Chaque individu était identifié par son numéro de fichier qui permettait de retourner au dossier pour interpréter les plans factoriels et les proximités qui s'y lisent.

3 Les résultats de l'analyse

Les 4 premiers axes représentent 25% de l'inertie totale (10% pour le premier axe, 6% pour le second, 6% pour le troisième et 3% pour le quatrième) ; relativement forte concentration de l'inertie sur les premiers axes pour une analyse d'un tableau disjonctif complet.

Comme on le sait (cf[BIN.MULT.] Vol II n°1), l'analyse du tableau descriptif en (0-1) 432x60, des 432 individus suivant 60 modalités fournit des résultats équivalents à ceux issus du tableau de Burt 60x60 (où $k(j, j')$ est égal au nombre des individus possédant à la fois la modalité j et la modalité j') ; de façon précise les facteurs ($G_\alpha(j)$) sont les mêmes à un changement d'échelle près et les valeurs propres Λ_α issues du tableau de Burt sont celles issues du tableau logique, élevées au carré : $\Lambda_\alpha = \lambda_\alpha^2$; les facteurs $F_\alpha(i)$ relatifs aux individus pouvant être calculés si ceux-ci sont adjoints en éléments supplémentaires au tableau de Burt. En toute rigueur, l'analyse du tableau de Burt est préférable, notamment en ce qu'elle est conforme au modèle probabiliste puisque le tableau de Burt est un véritable tableau de contingence ; ainsi les pourcentages d'inertie calculés sur l'analyse du tableau de Burt donnent une idée plus fidèle de l'importance relative des facteurs. On a

$$\Lambda_1 / \Sigma \{ \Lambda_\alpha \} = T_1 > \lambda_1 / \Sigma \{ \lambda_\alpha \} = \tau_1 \text{ (car } \lambda_\alpha^2 = \Lambda_\alpha < 1)$$

En sorte que ces pourcentages d'inertie calculés sur le tableau de Burt donnent ainsi une estimation plus favorable de la prépondérance des premiers facteurs.

A Le premier axe factoriel

Le premier axe factoriel est celui de la *hiérarchie générale des métiers* (*), telle qu'elle résulte des modes de vie au travail. Les variables qui ont le plus contribué à créer le premier axe concernent *l'indépendance, la promotion, la diversité du métier, l'amour du travail* et son *caractère manuel ou non-manuel*. L'axe oppose nettement les métiers et les individus les moins qualifiés aux plus qualifiés. Ceux-ci ont à la fois les métiers les plus agréables, ceux qui donnent le plus de satisfaction, et, on le verra, les vies de travail les plus réussies, les mieux rémunérées (voir graphique), ensuite les meilleures retraites. Voyons comment s'ordonnent sur cet axe les C.S. qui, rappelons-le, n'ont pas contribué à le constituer. On s'attend évidemment à trouver certains métiers en opposition aux deux autres extrémités de cet axe ; mais la place relative des employés et des ouvriers, la distance entre E.Q. et

(*) Au sens strict, le terme de *hiérarchie* désigne une relation de pouvoir. On l'emploie ici au sens de place dans l'échelle sociale.

E.P.Q., entre O.Q. et O.S., la position des trois catégories peu qualifiées (O.S., E.P.Q. et P.S.) les unes par rapport aux autres, présentent un réel intérêt, comme la différence entre échelle des métiers et l'échelle des revenus moyens (*).

La partie négative de l'axe, comme le montre le graphique, est occupée par les cadres supérieurs, puis les cadres moyens et techniciens, et les employés qualifiés : leurs métiers, non-manuels, offrent un maximum d'initiative, d'indépendance et de promotion. Les employés qualifiés se distinguent donc nettement des autres métiers d'exécution.

Au centre de l'axe se placent, très proches, les ouvriers qualifiés et la maîtrise (O.Q.), les commerçants et artisans (COM) : leur proximité cache des différences qui s'annulent. Contrairement aux O.Q., les commerçants et artisans comptent une proportion non négligeable de non-manuels (32%) ; ils sont en moyenne plus indépendants et bénéficient de plus d'initiative et de plus fortes promotions ; mais un pourcentage plus élevé de recul et d'absence de promotion (15% contre 3%) et le fait de moins aimer leur travail (en moyenne 19% contre 11%) les placent finalement sur cet axe au niveau des O.Q..

Du côté positif de l'axe, on trouve 3 groupes de métiers : les employés peu qualifiés, les ouvriers spécialisés et le personnel de service. La majorité sont des travailleurs manuels (tous les O.S. et P.S., 6 sur 10 des E.P.Q.) et ces trois C.S. sont situées à proximité de variables signifiant la monotonie, l'absence d'initiative, d'indépendance, d'amour du travail et de promotion. Mais la proximité de ces 3 groupes sur l'axe masque des différences que l'on pourra voir apparaître sur des axes de rang plus élevé (**).

Les ouvriers spécialisés connaissent moins fréquemment le recul social (14% au lieu de 20%) que les P.S. et s'ils répondent moins souvent qu'ils n'aiment pas leur travail, leur tâche semble plus monotone et leur laisse moins d'initiative. Ils répondent plus fréquemment au caractère de dépendance (42% contre 28%) : leurs horaires sont plus souvent élevés et leur travail est plus pénible ; à la fin de leur vie, ils se sentent en moins bonne santé (deux fois plus souvent en mauvaise santé) et ils rencontrent encore plus de difficultés personnelles et professionnelles que les P.S. qui, elles-mêmes, en ont plus que les autres catégories.

Comme l'indique leur position sur l'axe, les réponses des employés peu qualifiés témoignent d'une vie professionnelle un peu moins difficile que celle des O.S. et des P.S.. Mais les trois quarts n'ont bénéficié d'aucune promotion et certains (7%) ont même subi un recul. Les

(*) On a porté sur la figure 3 la fréquence d'apparition de 10 modalités de variables très discriminantes dans 8 catégories de métier. Les effectifs étant faibles, il s'agit d'ordres de grandeur, en pourcentages. On y lit par exemple que parmi les O.S. des 2 sexes personne n'a de métier non manuel ; 4% ont connu une promotion, 14% avaient à prendre des initiatives, 10% ont une certaine indépendance, 28% des tâches variées, 34% aimaient leur métier, 35% se portent bien à l'époque de l'enquête, 79% travaillaient dans un établissement de plus de 10 personnes, 45% travaillaient au moins 45 h par semaine.

(**) L'examen des axes de rang élevé n'apporte que peu d'informations, et les fluctuations d'échantillonnage leur enlèvent tout crédit. Mais l'éloignement de ces trois groupes sur l'axe 2 et surtout l'axe 3, on le verra plus loin.

femmes E.P.Q. trouvent souvent leur métier monotone et sans indépendance, les hommes E.P.Q. s'en plaignent peu : 13% seulement répondent en ce sens. En ce qui concerne la fatigue, les E.P.Q. sont moins mal placés que les O.S. et même les O.Q., alors que sur l'échelle des salaires, ils étaient beaucoup moins bien placés. Cette variable aura un rôle essentiel sur le 3° axe. Il reste que dans l'ensemble les E.P.Q. sont, sur cet axe, plus proches des P.S. et des O.S. que des employés qualifiés (ils seront moins éloignés des E.Q. sur les 2° et 3° axes) : voilà qui justifie le parti pris de distinguer les employés, comme les ouvriers, par leur qualification.

a) Les modalités des autres variables fortement corrélées à l'axe apparaissent aussi comme *ordonnées* sur cet axe (*).

Les corrélations entre *durée de vie active*, *temps de présence dans l'entreprise* et *promotion* sont soulignées.

De même *l'ambiance* et les *conditions matérielles* du travail, les *difficultés* professionnelles et personnelles rencontrées les dernières années dans le travail, l'heure du lever, la taille de l'entreprise s'ordonnent le long de cet axe. Du côté "négatif" arithmétiquement, favorable socialement, les meilleures conditions matérielles et d'ambiance, minimum de difficultés, les levers les moins matinaux et les entreprises les plus grandes : celles-ci ont-elles en moyenne une main d'œuvre plus qualifiée, ou leurs salariés sont-ils mieux placés pour obtenir de meilleures conditions de travail? Ces deux grands facteurs jouent sans doute.

b) *Les modalités supplémentaires* fortement corrélées à l'axe 1 s'ordonnent sur cet axe de l'échelle socio-professionnelle :

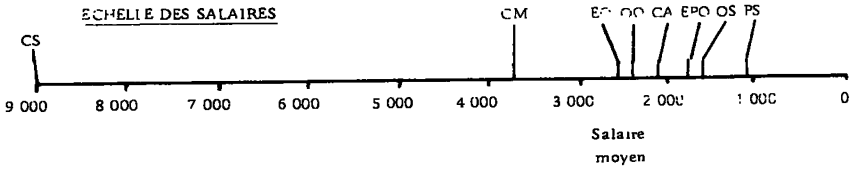
Au bas de l'échelle socio-professionnelle correspond l'instruction la plus faible, la *santé* la moins bonne, les *revenus* les plus bas, les *lieux de naissance* dans les communes les plus petites.

En haut de l'échelle la plus forte instruction, la meilleure *santé*, les meilleurs *revenus*, la naissance dans les localités les plus grandes, (Paris en tête).

Trois de ces variables supplémentaires méritent de retenir l'attention, à l'échelle des métiers correspond en effet l'échelle des *salaires*, puis l'échelle d'*instruction*, enfin celle des *lieux* d'origine géographique.

Les classes de salaire viennent se placer dans l'ordre sur l'axe 1, à l'exception des salaires inférieurs à 700 f. qui correspondent à des mi-temps de femmes de ménage (d'ailleurs en faible nombre 20) (voir le graphique de la projection des modalités de la variable "salaires" sur cet axe). Si l'on considère le salaire moyen à temps plein des 8 C.S. distinguées, en francs 1972, on voit que la place des C.S. sur l'échelle des salaires et leur place sur l'échelle sociale des professions, constituée par l'axe 1 se ressemblent beaucoup, sauf pour les O.Q., mieux placés par le salaire que par l'ensemble des conditions de travail, et les O.S., encore plus mal placés que les P.S. et les E.P.Q. pour l'ensemble des conditions de travail que pour les salaires. Cette double observation correspond à un élément important de la condition ouvrière, dans son unité.

(*) Les coordonnées des modalités de certaines variables sur l'axe 1 apparaissent sur la figure 1. On peut lire sur le plan 1-2, les coordonnées de toutes les modalités de toutes les variables sur les axes 1 et 2.



L'instruction est une des variables supplémentaires les mieux corrélées avec le premier axe. Pourtant les niveaux d'instruction retenus, ne classent pas tout à fait les catégories comme elles le sont sur l'axe 1, car en terme de diplôme général et d'âge de fin d'études, les E. P.Q. sont un peu plus "instruits" que les O.Q. (ce qui justifie la mise en élément supplémentaire de cette variable). La classification des catégories sur "l'axe d'instruction" (axe constitué ici par cette seule variable) se présente ainsi :

PART DES RETRAITES DE CHAQUE GROUPE AYANT QUITTÉ L'ECOLE AVANT 14 ANS SANS CERTIFICAT D'ÉTUDES

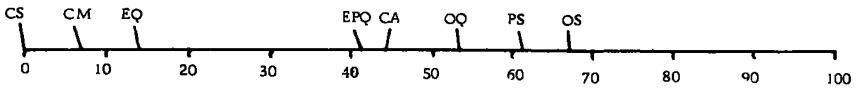


FIGURE 2

LA PROJECTION DES VARIABLES SUPPLEMENTAIRES SUR LE PREMIER AXE	
CATÉGORIE DE MÉTIER	CS TCM EQ OP EPQ PS OS
SALAIRE EN 1972	> 4 000 2 200 à 4 000 1 700 à 2 200 0 1 200 à 1 700 à 1 200 < 700-1 700 à 1 700 à 1 200
INSTRUCTION	Brevet et plus CEP Sans diplôme et fin de scolarité < 12 ans
SANTÉ	TB B AB Mauvaise
LIEUX D'ENFANCE	Grande ville Ville moyenne et campagne et ville Petite Ville Commune Rurale
LIEUX DE NAISSANCE	Paris Province Etranger

En ce qui concerne le *lieu de naissance*, le premier axe souligne l'opposition entre Paris et l'étranger, la province étant en position intermédiaire mais nettement du côté socialement défavorisé (à gauche sur ces figures).

Près de la moitié des hommes natifs de l'étranger sont des O.S., et le tiers des vieilles femmes de ménage sont nées à l'étranger, proportion très élevée si l'on songe qu'une sur 10 seulement des enquêtées est née à l'étranger.

Le *lieu d'enfance* joue un rôle à peu près identique au lieu de naissance (cette fois les lieux situés à l'étranger ne forment pas une catégorie) : les retraités qui ont passé leur enfance à la campagne sont moins souvent parvenus au haut de l'échelle sociale que ceux qui ont grandi en ville. La situation est un peu différente pour les hommes et les femmes.

Parmi les *hommes*, les ouvriers et employés qualifiés ou non, ont plus souvent que les autres passé leur enfance à la campagne, les cadres étant plus souvent des citadins de naissance.

Pour les *femmes*, on retrouve la même liaison entre une enfance à la campagne et les professions de P.S. et O.S., entre une enfance dans une grande ville et l'accession aux métiers qualifiés (E.Q. et cadre moyen). Mais dans les métiers d'O.Q. et E.P.Q., les femmes nées en ville se retrouvent en même proportion que les autres. La liaison avec le milieu d'enfance est donc différente de ce qu'elle est pour les hommes.

L'axe 1 apparaît donc comme celui d'une hiérarchie sociale de structure complexe. Son intérêt est de constituer une échelle unique qui intègre la hiérarchie des qualifications, celle du pouvoir de commandement, celle des salaires, et sur laquelle chaque individu se place selon ses caractéristiques de travailleur.

B Le second axe oppose deux types de milieu où travaillent respectivement 44% et 29% de tous les enquêtés :

Le *grand établissement* (supérieur à 100 personnes), atelier ou bureau, où le travail (le plus souvent monotone) se déroule dans une ambiance médiocre, à des horaires plus réguliers et inférieurs à 45 H. Toute la hiérarchie socio-professionnelle y est représentée : des cadres aux manoeuvres, et toutes sortes de salaires.

Le *petit établissement* (inférieur à 10 personnes) pour lequel on peut travailler à domicile, en magasin, dans des lieux variables (V.R. P.), chez des particuliers (P.S.). Bien que beaucoup y travaillent plus de 45 H par semaine, l'ambiance y est plutôt bonne et les gens qui sont au bas de l'échelle sociale y ont plus d'initiative qu'ailleurs. La petite entreprise emploie davantage de travailleurs situés au milieu de l'échelle sociale que l'ensemble du marché (cadres moyens, techniciens, O.P. et surtout commerçants).

Ainsi l'axe 2 comme l'axe 1 rapproche-t-il les *cadres*, les *techniciens* et les *E.Q.* - Bien que leur nombre d'heures de travail diffère (les cadres travaillent plus longtemps), la coïncidence des lieux de travail (le bureau pour les trois-quarts, et des établissements de plus de 100 personnes pour la moitié d'entre eux) les regroupe dans la partie inférieure gauche du plan 1-2.

Les *employés peu qualifiés* (nous parlons des points-individus, et non du point-variable qui seul figure sur le plan 1-2) se répartissent un peu partout le long de l'axe 2, mais sont plus nombreux dans la partie négative parce que beaucoup d'entre eux travaillent au bureau ou en usine.

Des milieux de travail très différents opposent les O.S. aux personnels de service : 8 sur 10 des O.S. travaillent dans des établissements de plus de 10 personnes et la majorité en usine ; la majeure partie des femmes de ménage ne sont pas en usine et les deux tiers d'entre elles sont dans des "entreprises de moins de 10 personnes", en fait chez un particulier, ou plusieurs. Des contributions très différentes à ces deux variables (taille de l'établissement et lieu de travail) produisent l'opposition sur l'axe 2 de ces deux groupes professionnels.

Les commerçants et artisans fournissent la contribution la plus importante à l'axe, et c'est ce qui, à nos yeux, limite l'intérêt de cet axe dans une étude de la population des anciens salariés ; 9 sur 10 de ces retraités travaillaient dans un établissement de moins de 10 personnes et seulement 1 sur 10 en usine ou au bureau. D'autre part, leurs horaires sont très lourds (4 sur 5 travaillent plus de 45 heures par semaine), et cette variable aussi contribue beaucoup au 2° axe.

C'est cette variable qui est responsable de la position des O.Q. sur l'axe 2 : la forte proportion d'O.Q. travaillant plus de 45 H constitue la seule explication de leur proximité des commerçants-artisans, puisque par ailleurs ils travaillent souvent dans de grands établissements de plus de 100 salariés (encore qu'un sur 5 travaille dans de petits établissements) ce qui n'est jamais le cas des commerçants et artisans établis à leur compte.

On trouvera sur la figure 3 la fréquence des caractéristiques les mieux représentées sur les deux premiers axes, pour chacune des 8 catégories de métier

C Le plan 1-2

Nous ne décrivons pas en détail les groupes de variables qui apparaissent sur le plan (1-2). D'abord parce qu'il s'agit plus d'un continuum des attitudes et de l'environnement de la vie professionnelle que d'une partition effective, et ensuite parce qu'il est plus facile au lecteur de lire les proximités directement sur la figure 2. Celle-ci montre la projection des points-variables (un point de modalité par variable) sur le plan (1-2) ; les 8 points de C.S. sont les modalités de la variable C.S..

Pour lire cette figure, il faut observer sur le plan la localisation des différentes modalités de chaque variable. On pourrait dessiner ainsi 27 lignes qui joignent les points-modalités des 27 variables (nous en avons dessiné 8 sur le croquis). Les signes géométriques aideront un peu le lecteur. Il pourra ensuite observer la situation de chacun des 8 points-C.S. par rapport à l'ensemble des modalités de variables : les points les plus proches, qu'ils s'agissent de variables constitutives ou supplémentaires, représentent les caractères dont la C.S. est le plus proche. C'est pour faciliter cette partie de la lecture du plan que nous avons dessiné sur la figure 3 le contour de l'aire de projection des points-individus des 8 groupes, et indiqué pour chacun d'eux la proportion d'individus qui répondent à certaines modalités des 10 variables qui ont le plus contribué à créer ce plan. Le lecteur peut mettre en correspondance, puisque correspondance il y a, le plan des individus où l'on a représenté seulement les groupes de C.S. (figure 3) et le plan des variables, de manière à trouver celles qui caractérisent le mieux la catégorie de métier repérée au même endroit dans le plan.

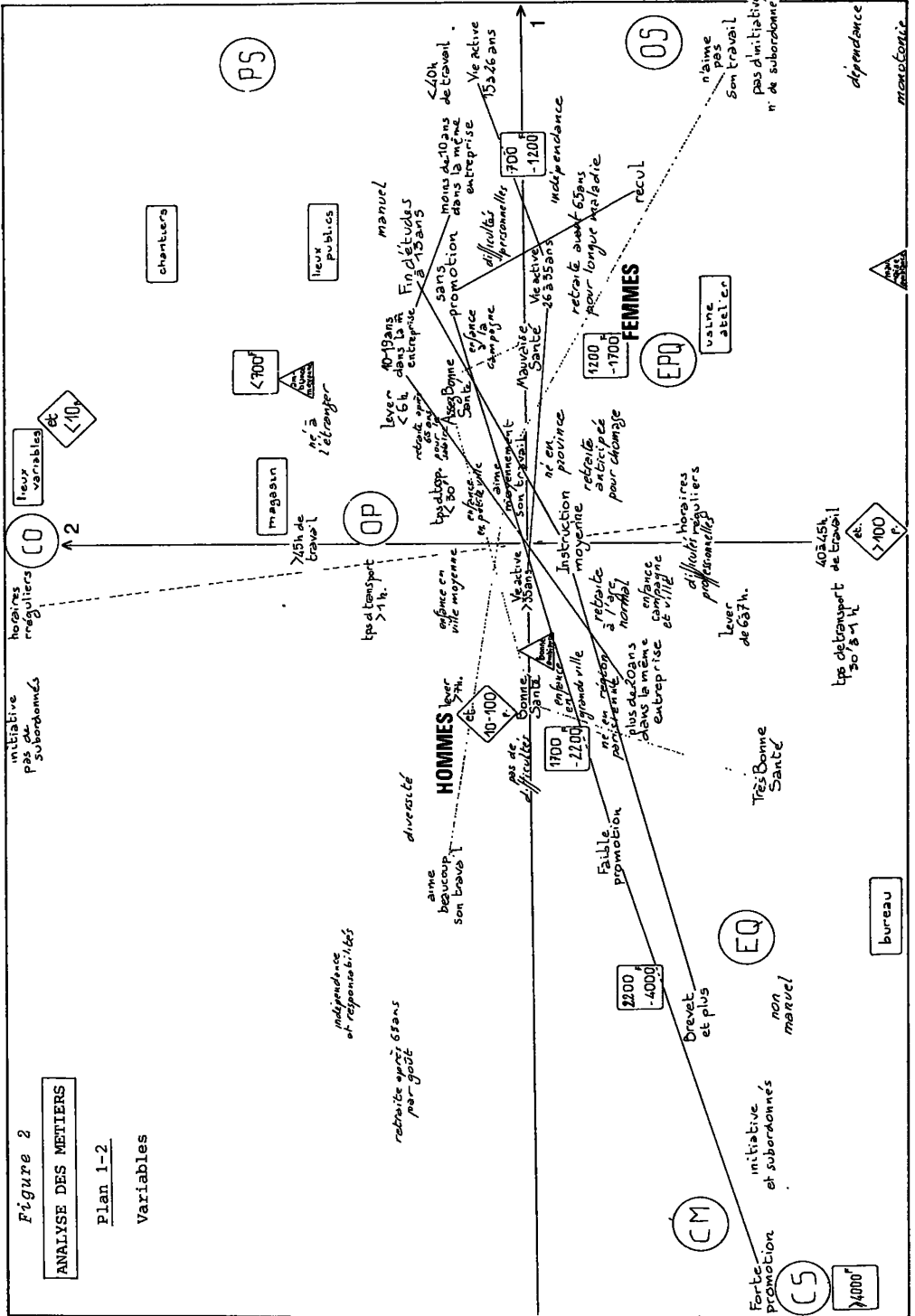
Les points-individus (432 points caractérisés par le sexe, la C.S., le caractère manuel ou non du travail... et le numéro du dossier) ont été projetés sur le même plan 1-2. Les points-individus des membres d'une C.S. sont évidemment dispersés par rapport au point-variable de cette C.S., mais dans un secteur du plan limité : ces secteurs sont dessinés sur la figure 3, où l'on a toutefois pas tenté de marquer les 432 individus. La forme générale du nuage des points-individus est triangulaire.

Figure 2

ANALYSE DES METIERS

Plan 1-2

Variables



Le sommet, sur l'axe 2, correspond aux métiers exercés dans de petits établissements, dans lesquels on trouve une relative homogénéité sociale, et la base est en-dessous de l'axe 1, puisque dans les grands établissements de plus de 100 personnes toute la hiérarchie socio-professionnelle est représentée. Indiquons ici ce que nous avons vu sur la figure 3.

Les points-individus des E.P.Q. ont des coordonnées très variées sur l'axe 2 : cette catégorie comprend des gens très divers, manuels et non manuels, et il y en a dans les petites et grandes entreprises. Mais sur l'axe 1 les coordonnées varient peu.

Le centre du plan est occupé par des points-individus qui correspondent au groupe des O.Q., assez dispersés également sur l'axe 2 : certains "ressemblent" fortement aux commerçants, d'autres travaillent plutôt dans le même environnement que les O.S. représentés plus bas.

On remarque également la forte représentation des hommes dans la partie gauche du plan et des femmes dans sa partie droite, c'est-à-dire au bas de l'échelle socio-professionnelle. Ce n'est pas seulement que les femmes appartiennent plus souvent que les hommes à des C.S. du bas de l'échelle ; c'est aussi, la projection des points-individus le montre, que dans chaque C.S. les femmes se placent plus bas sur l'axe 1 de la hiérarchie sociale, par l'ensemble de leur caractéristiques prises en compte, et c'est évidemment la plus intéressante des informations apportées par la projection des individus sur le plan. Constatant cela, nous avons refait deux analyses : l'une sur les réponses des hommes, l'autre sur les réponses des femmes aux mêmes questions sur leur dernier métier. Dans les deux analyses nous avons obtenu la même distribution sur le premier axe : ce qui signifie que les métiers des femmes s'ordonnent suivant la même hiérarchie que ceux des hommes, mais que ceux des femmes y sont placés plus bas. De sorte qu'il est raisonnable, et beaucoup plus simple, de continuer à étudier l'analyse commune aux hommes et aux femmes (*).

Les 8 groupes professionnels que nous avons constitués correspondent bien aux regroupements des points-individus du plan 1-2, et mieux encore, on le verra, à ceux du plan 1-3.

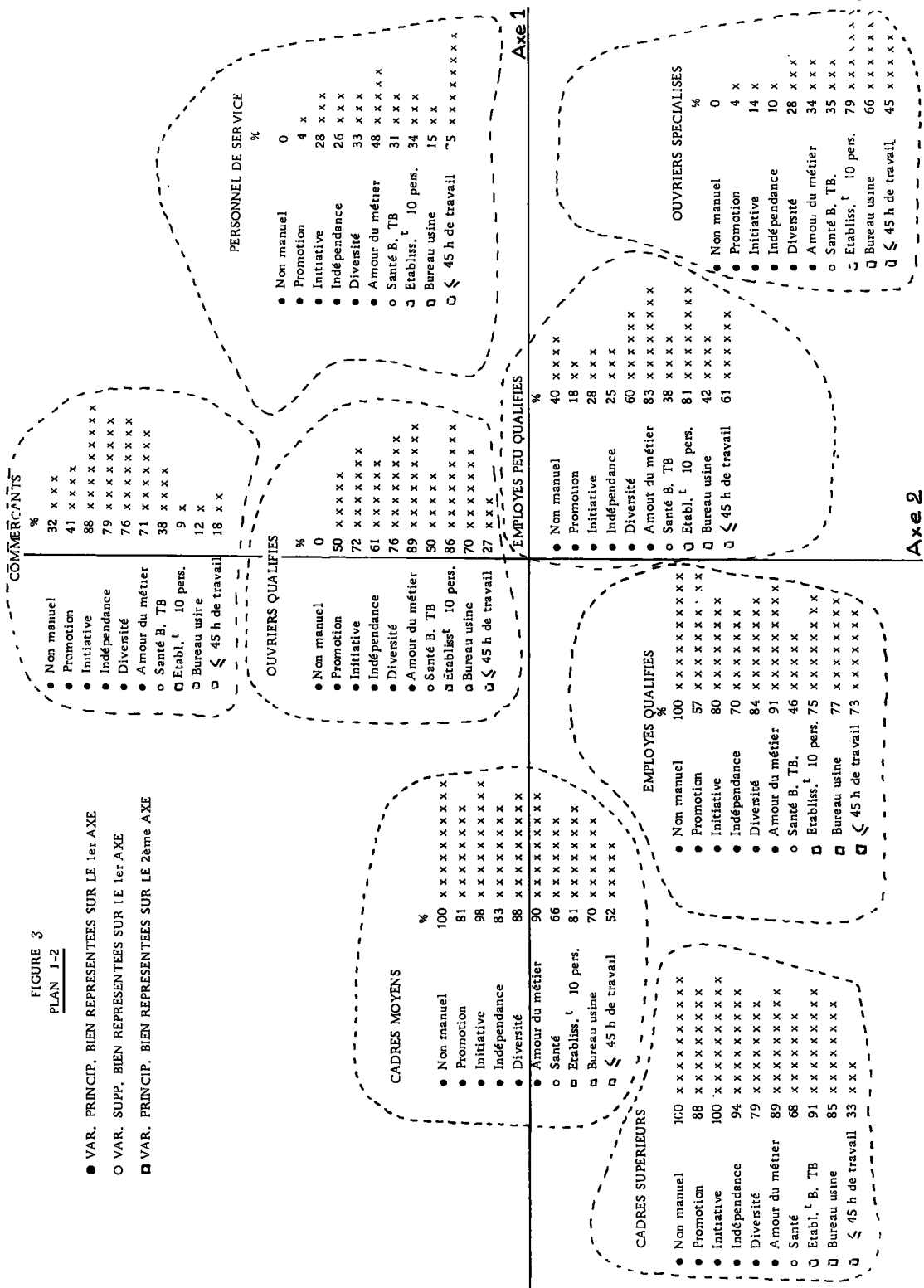
Alors que les O.S., les O.Q., les techniciens, les ingénieurs appartiennent à 4 groupes bien localisés, la maîtrise ouvrière est assez proche de certains techniciens : cependant la plupart des chefs d'équipes et contremaîtres sont plus proches des ouvriers de métier pour le mode de vie de travail que traduit ce plan 1-2 et on a finalement bien fait de les agréger à ce groupe.

Certains cadres supérieurs ressemblent à des cadres moyens, certains de ceux-ci aux techniciens, certains agents techniques aux employés qualifiés, certains employés qualifiés aux employés peu qualifiés, certains de ces derniers aux personnels de service. Le continuum existe davantage dans ces professions que dans les précédentes. Il reste que ces 5 groupes correspondent à 5 types de vie de travail assez bien localisés sur ce plan, que les techniciens ressemblent plus aux cadres moyens qu'aux employés qualifiés, que les personnels de service forment un groupe bien différent de celui des E.P.Q.. Pourtant nous avons eu tort, semble-t-il (et le plan 1-3 le confirmera) de classer les personnels de service mensualisés des grandes entreprises (nettoyeuses, serveuses de cantine à temps plein) avec les femmes de ménage au sens traditionnel : elles sont en réalité en position intermédiaire entre ces deux groupes, et leur caractère commun avec les femmes de ménage est surtout un sentiment d'humiliation sociale : "c'est pas un métier, diront la moitié d'entre elles, c'est pas grand chose, on peut pas dire, mais il y a mieux".

(*). Mais les 2 analyses par sexe sont disponibles au laboratoire.

FIGURE 3
PLAN 1-2

- VAR. PRINCIP. BIEN REPRESENTÉES SUR LE 1er AXE
- VAR. SUPP. BIEN REPRESENTÉES SUR LE 1er AXE
- VAR. PRINCIP. BIEN REPRESENTÉES SUR LE 2ème AXE



Axe 1

Axe 2

D Le 3^o axe est celui de la fatigue liée à l'exercice du métier. Il est constitué par la liaison entre des caractères qui créent tous une fatigue plus ou moins grande : heure du lever, temps de transport, durée du travail hebdomadaire, lieu de travail, activité professionnelle devenue plus pénible les dernières années. Ainsi il oppose :

- des travailleurs qui se lèvent très tôt, ont plus d'une heure de transport dans des conditions pénibles et travaillent plus de 45 H , souvent en usine ou sur un chantier.

- à des travailleurs dont le métier n'était pas plus pénible dans les dernières années, n'exige pas de se lever avant 7 H, dont la durée de travail hebdomadaire est souvent inférieure à 40 H et presque toujours à 45 H, qui travaillent à domicile ou dans des bureaux et dont le temps de transport est inférieur à une demi-heure.

Aussi n'est-on pas surpris de voir liées à cet axe les variables supplémentaires associées à la prise de retraite (arrêts avant 65 ans pour cause de santé, maladie, inaptitude) et de constater la forte corrélation avec l'axe des variables ayant trait à la santé et à l'instruction. On notera que les C.S. s'ordonnent, au long de cet axe, différemment de leur ordre sur l'axe 1 figuré plus haut .

Certes les travailleurs les plus qualifiés exercent souvent des métiers moins pénibles que les autres. Les cadres et employés qualifiés sont proches les uns des autres, dans la partie positive de l'axe, celle de la moindre pénibilité, mais les employés peu qualifiés ne sont pas loin, et si l'on distingue dans les E.P.Q. les travailleurs manuels et non manuels, on voit se constituer sur la partie la moins pénible de l'axe un groupe de cols blancs, sur la partie la plus pénible un groupe de cols bleus auxquels appartiennent les E.P.Q. artisans et commerçants qui font des travaux de type manuel (artisan-menuisier, vendeuse des 4 saisons, emballeuse).

- Les O.Q. qui sur le premier axe étaient situés entre les E.Q. et les E.P.Q. et donc au milieu de l'axe, sont sur l'axe 3 dans la partie négative, au-delà même des O.S. : les ouvriers sont de tous les travailleurs ceux qui ont les métiers les plus fatigants, même quand ils sont qualifiés, parce que les ouvriers de métier parisiens ont des horaires de travail très lourds souvent dans de petits ateliers.

- La plus grande différence avec la situation sur l'axe 1 concerne les P.S. : elles étaient sur l'axe 1 au bas de l'échelle sociale, elles sont sur l'axe 3 dans la partie correspondant aux métiers les moins pénibles : horaires moins lourds, lieux de travail plus calmes, temps de transport très faibles les distinguent fortement des femmes ouvrières. L'opposition des O.S. et des P.S. constatée sur l'axe 2 est accrue sur l'axe 3. Le travail du personnel de service, essentiellement féminin, caractérisé par des horaires réduits, des lieux de travail proches du domicile et donc des levers plus tardifs, est souvent, moins pénible que celui des O.S..

Le plan 1-3 (figure 4)

Il fournit une autre carte de la structure des métiers. Ce plan de l'axe 1 de "hiérarchie" globale des métiers et de l'axe 3 de fatigue est aussi intéressant que l'était le plan 1-2. Nous y avons dessiné en traits

doubles la parabole des modalités de la variable du salaire mensuel de 1972 et de la promotion, en traits simples ou en tireté onze autres variables, toutes ordonnées—la flèche indique la modalité de la plus favorable. Sont indiquées mais non reliées par un trait les modalités des variables lieu de travail (rectangle), lieu de naissance, âge, prise de retraite, sexe, ambiance de travail, monotonie-diversité du travail. Ce plan doit, comme le plan 1-2, être lu aussi en observant la situation des 8 groupes professionnels (dans un cercle), par rapport à l'ensemble des variables principales et supplémentaires.

- Les groupes COM (commerçants et artisans) et O.Q. (ouvriers de métier et maîtrise), proches l'un de l'autre au centre et en bas, et les O.S., dans le coin en bas à droite, donc "mal" placés sur l'un et l'autre axes, sont les seuls à contribuer fortement à la modalité correspondant au travail en plein air (chantier). Ils se lèvent très tôt: 62% des O.Q., 47% des COM et 45% des O.S. se lèvent avant 6 heures, et on a déjà constaté leur nombre élevé d'heures de travail.

- Le plan 1-3 des individus (non publié) montre que les personnels de service (P.S.) qui travaillent comme *femme de service à plein temps* dans les administrations, les entreprises commerciales ou industrielles sont plus proches des ouvrières et employées manuelles peu qualifiées que des autres P.S., femmes de ménage chez des particuliers. Notre première idée, qui avait été de classer ces femmes de service à plein temps avec les E.P.Q. n'était pas si mauvaise, mais le parti finalement retenu de les classer avec les femmes de ménage n'est pas mauvais non plus : sur ce plan 1-3 des individus ces femmes assurent le continuum entre le groupe des P.S. et celui des E.P.Q., et ce continuum est un aspect important de la structure sociale, tandis que le groupe des employés qualifiés est bien séparé de ce premier ensemble, et plus proche du groupe des cadres-moyens.

- Dans les catégories (E.P.Q. et COM) où figurent des manuels et des non-manuels, les uns et les autres se situent différemment ; de sorte que les points-individus de ces catégories sont plus dispersés sur le plan 1-3 autour du point variable de la C.S. : les manuels, à la fois moins qualifiés et plus fatigués que les non-manuels, se situent plus bas sur l'axe 3.

Cette *opposition des métiers manuels et non-manuels*, bien nette sur l'axe 1 et sur l'axe 3, se lit donc clairement sur le plan 1-3 : mais, tandis que pour *les hommes* elle oppose surtout les ouvriers aux autres travailleurs, pour *les femmes*, elle fait apparaître trois populations :

- Les femmes aux professions non-manuelles, souvent qualifiées (les C.M., les E.Q., quelques commerçantes)
- Des travailleuses manuelles peu qualifiées et au métier pénible (les O.S., les E.P.Q. manuelles, les P.S. à temps plein)
- Des travailleuses peu qualifiées au métier souvent moins pénible : les E.P.Q. non manuelles et surtout les P.S.

Cette analyse a donc mis en valeur plusieurs aspects de la structure socio-professionnelle de cette population de vieux travailleurs :

- *L'échelle sociale des catégories socio-professionnelles* révèle des liaisons très fortes entre les conditions de vie de travail (initiative, indépendance, responsabilité, salaire, promotion), et entre celles-ci et les caractéristiques sociales générales.

- Pour un même mode de vie de travail on peut distinguer *deux types d'environnement et de conditions de travail* opposants les métiers exercés dans des petits et grands établissements.

- Une opposition moins forte est le fait d'une troisième grande dimension de cet ensemble de conditions de travail : c'est une échelle de peine et fatigue opposant les cols bleus aux cols blancs, différence de celle obtenue par l'axe 1. Les cadres supérieurs y ont cette fois une position presque médiane et les ouvriers qualifiés y sont plus proches des E.Q., et les P.S. viennent se placer dans la partie correspondant à une moindre pénibilité.

- Les différences entre travailleurs manuels et non-manuels, très nettes sur les axes 1 et 3 n'ont pas la même importance ni la même structure pour les deux sexes :

Les travailleurs manuels masculins se ressemblent par la grande pénibilité de leur métier, mais diffèrent par leur qualification et leur place dans l'échelle sociale puisque les O.P. sont au milieu de l'échelle sociale.

Les travailleuses manuelles se ressemblent par leur faible qualification (les O.P. forment les rares exceptions), et leur place inférieure dans l'échelle sociale, mais se séparent sur l'échelle de peine et fatigue.

Les extraits d'entretiens qui suivent sont tirés des enquêtes, et tous les groupes de métiers sont représentés. Nous laissons ici la parole aux enquêtés, pour illustrer notre interprétation. Le lecteur aura une idée de ce que les retraités disent de leur travail, de ce qu'ils ont connu, et aussi du matériau sur lequel nous avons opéré en premier.

Mme 518* (mariée) a été ouvrière dans la couture de 12 à 22 ans. "La confection, la couture, j'aime ça. Mais je me suis lancée dans les ménages. (*) J'ai trouvé des bons patrons, je savais ce qu'il fallait faire, on ne me commandait pas. Ah oui, et puis ça passe le temps. Tandis que là (à la retraite) on est là... Je faisais le lavage, le repassage, le manger, le parquet. Personne ne me commandait, mon travail me commandait (...) J'aimais bien travailler, de m'arrêter, je peux pas comprendre..." (Mme 518 a dû s'arrêter pour maladie).

Mme 1523* a été brodeuse, femme de chambre, ouvrière d'usine après son divorce, puis de 1954 (elle a 47 ans) à 1972 femme de ménage. "C'était parce que j'étais obligée. Mon patron ne me payait pas beaucoup. Il m'a presque mis dehors quand j'ai demandé une augmentation!...) C'était dur et pas bien payé. Mais travailler en usine, j'étais trop vieille".

Mme 1611 était femme de service dans une école. "Oui, j'aimais bien, et je m'ennuie beaucoup rapport à ça (...) L'ambiance de camaraderie entre instituteurs, directeur (...) Le travail était dur mais on avait une organisation, on aimait bien avoir de belles classes, on organisait notre travail pour que les enfants ils aient une belle classe propre tous les jours. On était responsable de son travail (...) Faut aimer les enfants pour faire ça. Moi je les aimais alors je peux pas vous dire que quelque chose me déplaisait. La preuve, c'est quand je suis partie, M. le Maire m'a offert un beau vase en cristal de Sèvres(...) Le travail, c'était presque aussi dur qu'en usine, mais on avait une liberté (...)

Mme 210*, ouvrière jusqu'en 1950, devient employée de bureau à 42 ans, dans un ministère. "C'était moins fatigant (qu'à l'usine). C'était monotone le courrier, toujours pareil, fallait travailler. Mais moi je n'aime pas le changement, j'étais rentrée là, j'étais restée là. Ça ne me déplaisait pas, parce que c'était moins fatigant, et puis on

(*) Les textes présentés ici sont des montages établis à partir des réponses à plusieurs questions, mais on a essayé de respecter le style, le mouvement de la pensée, et surtout le sens général des propos. Le métier souligné est le métier principal de la seconde moitié de la vie active.

s'élève un peu dans ces métiers". Mme 210 explique alors que dans les métiers manuels "nous restons sur ce que nous avons appris à l'école", tandis que dans un bureau "on s'élève quand même un petit peu, on apprend".

Mme 802, vendeuse en confection, a toujours travaillé. "Pour tant quand j'étais jeune, j'aurais pu vivre avec la paie de mon mari, mais j'aurais pas voulu". Divorcée à la cinquantaine, son métier assure son indépendance : "J'adorais. Je recommencerais presque. J'avais d'abord le contact avec la mode, le contact humain, et une jolie clientèle. J'avais fait ma clientèle (...) C'était dur, mais on avait pris l'habitude. Ce qui manquait, c'est un peu de liberté". Mme 802 gagnait 1200 F par mois en 1972.

M. 1203 était chauffeur-camionneur. "J'aimais bien parce qu'on est libre. Y'a que le travail qui commande. (...) J'aimais bien, c'est vivant, c'est la rue (...) J'avais pas choisi mais j'avais pas de métier, et fallait bien que je travaille. J'avais le goût de la métallurgie. Fallait être en apprentissage très dur pour être tôlier-chaudronnier, j'ai dit non, pas la peine. J'ai bien fait". Ce qui lui déplaisait, c'était les étages à monter. "Quand on est jeune, c'est rien, mais faut l'être".

M. 313 a été vendeur dans la même épicerie de 1921 à 1972, dans un beau quartier. Il est très fier de son métier, mais sensible à sa dégradation. "C'est un métier qui s'apprenait : la mise en bouteilles, la torréfaction, les paquets à préparer. Mais il y a eu une grande évolution due au conditionnement : maintenant tout arrive tout prêt ... (...) J'aimais mon travail, j'aurais jamais été en retard (...) Le défaut, c'est les horaires trop lourds, il n'y avait pas de vie de famille possible". Assez mal payé, M. 313 est sensible au fait qu'il travaille dans "une bonne maison, pas un boui-boui", et que "la présentation compte beaucoup dans ce métier".

M. 1109 était ouvrier O.S.2 dans une grande usine d'automobile. Aux "pièces détachées", il contrôlait les commandes faites par les clients. "Quand on est obligé de travailler, on est obligé d'aimer son travail (...) et puis j'étais très absorbé et je n'avais pas le temps de m'ennuyer (...) C'était monotone, mais moi je suis de la vieille époque. Je prenais avec coeur mon travail. (...) C'était une place stable, je suis resté 26 ans au même travail, dans le même coin ; toute la journée debout, mais ça allait". M. 1109 faisait 50 H avec les heures supplémentaires, les dernières années 44 H "seulement".

Mme 1819*, O.S. sur presse de 1930 à 1970 dans la même entreprise de matériel téléphonique, où elle découpait de la ferraille, "Les hommes ne voulaient pas le faire, fallait avoir du courage, c'était extrêmement dur. Il fallait appuyer sur la pédale 8 H par jour (...) C'était dangereux, les cadences de jour étaient élevées : 900 à 1000 pièces à l'heure (et partout) l'odeur de l'huile qui imprégnait les vêtements. On était sale. (...) L'ambiance de l'usine, c'est pas bon, les gens sont jaloux de votre ancienneté. J'ai toujours travaillé sans relâche (...) A la fin je pouvais plus me traîner, j'ai les cartilages tout usés, je suis prise de partout. J'aurais fait un autre métier, je ne serais peut-être pas dans cet état. Mais je me suis débrouillée pour gagner plus que je pouvais, pour joindre les deux bouts".

M. 1406 a été apprenti-cuisinier, puis pâtissier, livreur dans une toute autre branche, O.S., puis après des cours dans son usine, régleur O.P.1, et comme ça ne marchait pas, il redevient O.S.2 affûteur les 10 dernières années.

"Bof, oui... On est bien obligé, faut manger, faut s'occuper, c'est obligé (...) C'est toujours très monotone, un travail qu'on fait toujours pareil. Je crois que n'importe quel travail c'est monotone (...) Et puis la poussière, ça alors... (ça me déplaisait) Depuis que je suis à la retraite je suis très heureux, soulagé, je pense même plus au travail. La respiration c'était pénible, du fait de la poussière".

M. 101* était ouvrier bijoutier. "Les bijoux, je les faisais et je les réparais. Les pièces compliquées, la finition, j'adorais ça. J'étais très méticuleux. Si j'avais bâclé un peu, j'aurais gagné plus".

M. 905* était régleur chef d'équipe. "J'aimais bien mon travail. L'ambiance avec les copains, tout ça... Ca a été dur d'arrêter. Maintenant encore, je pense toujours au boulot".

M. 907 était contremaître à l'entretien dans une grande imprimerie. "Le travail, c'était ma vie (...) Une conscience professionnelle, avoir un métier. Les hommes appréciaient tellement la façon dont j'aimais mon travail qu'ils venaient dans mon équipe. Les autres contremaîtres c'était plutôt le commandement, le prestige... Ils étaient sortis d'école, c'est pas pareil que celui qui a été élevé dans le métier. Il connaît à fond. Les autres ils mettaient pas la main à la pâte".

Mme 111, qui est veuve, était marchande des quatre-saisons. "J'avais une place rue de Bretagne, je vendais des fruits (...) j'aime voir le monde, familiariser avec les gens. Les Aveyronnais, ils sont tous très commerçants ! Quand j'étais serveuse, c'était ça aussi que j'aimais. Moi je suis une femme de la rue, j'aime ce qui bouge. Ce que j'aimais, pas, c'était de rester debout : je ne pouvais pas m'asseoir pour servir un client, c'était pas correct. L'hiver c'était très pébible. J'aurais aimé être serveuse, oui, on aime ça dans la famille. Vendeuse des quatre-saisons, c'était parce que le docteur m'avait dit d'être à l'air".

Mme 602* a été secrétaire-commis principale. "(Mon travail) ça me plaisait beaucoup, ça m'intéressait. Déjà au point de vue intellectuel, ça tenait l'esprit en éveil, du point de vue de la formation, de l'intelligence..."

Mlle 212 a été sténodactylo, comptable mécanographe et enfin lectrice au courrier dans une administration. "J'ai toujours aimé le travail et les dernières années c'était très indépendant (...) Je faisais ce que je voulais... C'est la chose qui était appréciable ! C'était très important bien sûr puisque c'est ce qui m'a fait vivre (financièrement). Des femmes qui sont oisives, je dis que je ne comprends pas".

M. 2104*, chef d'atelier d'entretien mécanique. "Le travail, c'est la plus grande distraction de mon existence. Certains travaux étaient intéressants, d'autres moins. Des fois, on avait des satisfactions, des fois pas. Ce qui était le plus intéressant, c'est quand je réparais les machines mécanographiques, et que j'allais en province, mais c'était aussi fatigant".

Mme 404 a été secrétaire générale de sociétés de cinéma. "Ca me plaisait énormément. Il y avait des situations très variées, on pouvait avoir des initiatives, être son maître. J'étais contente quand j'arrivais et que j'en avais haut comme ça !"

M. 711, ancien apprenti du bâtiment, devient à 30 ans conducteur de travaux, puis après la guerre, à 40 ans, adjoint à la direction puis directeur commercial d'une savonnerie. "Ce métier, je le faisais parce que j'avais le travail à faire, mais je n'étais pas fait pour ça. Remarquez, ça n'était pas le déplaisir, les clients étaient très agréables. Mais le bâtiment me plaisait beaucoup plus, tandis que ça (directeur commercial) c'était un travail idiot, sans grand intérêt, ça ne demande pas de connaissances exagérées, n'importe qui en six mois connaît le métier".

M. 2003 (fondé de pouvoir dans une grande compagnie d'assurances) : "J'aimais, je me suis donné beaucoup. C'était passionnant. L'assurance est un métier excessivement varié. Et surtout j'avais une liberté de travail absolument totale. Le directeur était un ami, il me faisait entièrement confiance. Il y avait une très bonne ambiance qui a changé à la fusion, en 68. Là, c'est devenu difficile du fait de l'arrivée des

autres sociétés et de la pagaille qui en est résultée. Je voulais partir à 62 ans, et on m'a retenu par les basques jusqu'à 65 ans. Je l'ai presque regretté parce qu'à 62 ans, j'aurais retrouvé du travail ailleurs, à 65 ans, non".

Le lecteur aura trouvé ici quelques aperçus seulement d'un discours très riche et très varié qui montre la multiplicité des façons de vivre le rapport au travail dans un groupe professionnel et l'importance des critères subjectifs dans la détermination de groupes statistiques.

Lexique des abréviations :

- C.S. : catégorie socio-professionnelle
 O.S. : manoeuvres, ouvriers spécialisés
 O.P. : ouvriers professionnels, ouvriers qualifiés, contremaîtres, chefs d'équipe et d'atelier
 E.P.Q. : employés peu qualifiés
 E.Q. : employés qualifiés (*)
 C.M. : techniciens, cadres moyens
 C.Sup. : cadres supérieurs
 COM : commerçants-artisans (**)
 PS : personnel de service

(*) En distinguant des employés "qualifiés" et "peu qualifiés", nous avons cherché à établir l'équivalent de la distinction entre O.S. et O.P. : les seconds ont un vrai "métier", pour lequel une formation particulière et longue est nécessaire. Il en est de même pour les secrétaires, comptables, infirmières par opposition aux vendeuses, aux emballeuses, aux serveuses de cantine.

(**) Nos enquêtés ont été des salariés du régime général pendant 15 ans au moins ; il s'agit donc ici d'une catégorie particulière de commerçants et d'artisans.

ANNEXE

TABLEAU HORS TEXTE LES VARIABLES CONSTITUTIVES ET LA FREQUENCE
DE LEURS MODALITES

VARIABLES OBJECTIVES		VARIABLES SUBJECTIVES	
Manuel, non manuel .			
— manuel	264		
— non manuel	166		
Promotion .		Ambiance :	
— recul	40	— mauvaise	50
— sans promotion	234	— bonne	236
— faible promotion	99	— moyenne	144
— forte promotion	57		
Régularité des horaires .		Monotonie :	
— régularité	330	— monotonie	71
— irrégularité	97	— diversité	263
		— moyen	93
Nombre d'heures de travail :		Amour du travail :	
— moins de 40 h .	27	— aucun	102
— entre 40 et 45 h	175	— un peu	145
— plus de 45 h	223	— beaucoup	183
Heure du lever .		Responsabilité :	
— avant 6 h	152	— dépendance	81
— entre 6 h et 7 h	161	— indépendance	204
— après 7 h	111	— moyenne	142
Temps de transport .		Initiative :	
— moins de 30 mn	238	— initiative et subordonnés	110
— entre 30 mn et 1 h	98	— initiative pas de subordonnés	125
— plus d'1 h	91	— ni initiative, ni subordonnés	195
Lieu de travail		Conditions de travail :	
— domicile	12	— mauvaises	116
— atelier usine	116	— moyennes	214
— plein air chaniter	32	— bonnes	97
— bureaux	122		
— magasins	39	Pénibilité du travail les dernières années :	
— variable	84	— un peu plus	234
— lieux publics	27	— moyennement	74
Taille de l'entreprise ;		— pas plus	122
— moins de 10 pers.	122		
— 10 à 100 pers.	113	Pénibilité des transports :	
— plus de 100 pers.	186	— pénible	154
Durée du travail dans la même entreprise :		— non pénible	276
— moins de 10 ans	55		
— 10 à 19 ans	141		
— 20 ans et plus	234		
Durée de la vie active :			
— moins de 25 ans	20		
— 25 à 35 ans	40		
— plus de 35 ans	370		
Difficultés			
— pas de difficultés	202		
— difficultés personnelles	178		
— difficultés professionnelles	50		