

CREDOC

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE RAPPORT
AU TRAVAIL DES COMPAGNONS DE L'ARTISANAT

par B. ZARCA

avec la collaboration de G. ZARCA

Sou1980-2197

1980

Les Conditions de travail et le
rapport au travail des compagnons
de l'artisanat / Bernard Zarca
(1980).

CREDOC•Bibliothèque

compte du Commissariat Général du Plan, de la
Ministère de l'Industrie et du Ministère du Travail.



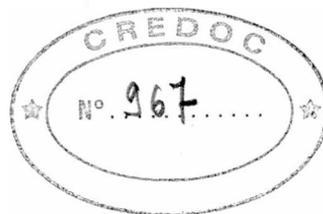
CREDOC
BIBLIOTHÈQUE

R⁵ 63

CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ETUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE RAPPORT
AU TRAVAIL DES COMPAGNONS DE L'ARTISANAT

par B. ZARCA
avec la collaboration de G. ZARCA



Septembre 1980

Ce travail a été effectué pour le compte du Commissariat Général du Plan, de la Direction de l'Artisanat du Ministère de l'Industrie et du Ministère du Travail.

S O M M A I R E

INTRODUCTION	3
QUELQUES CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON DES PERSONNES INTERROGEES	8
CONDITIONS ET RAPPORT AU TRAVAIL	18
Indicateurs retenus et tendances générales	
L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RAPPORT AU TRAVAIL selon la zone de résidence et de travail des Compagnons	30
L'ANALYSE des CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RAPPORT AU TRAVAIL selon la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les Compagnons	33
L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RAPPORT AU TRAVAIL selon la profession exercée par les personnes interrogées	43
L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RAPPORT AU TRAVAIL des Compagnons selon leur âge	64
CONCLUSION	83

Introduction

L'objectif de la présente étude est d'analyser différents aspects des conditions de travail des ouvriers employés dans des entreprises artisanales et surtout la manière dont ces ouvriers apprécient ces conditions.

C'est, à notre connaissance, la première fois qu'une enquête est menée en France sur les conditions de travail dans le secteur des métiers. Etant donné la diversité des activités de ce secteur, il a paru nécessaire d'en limiter le champ. Aussi devons-nous préciser, dès cette introduction, que les conclusions que nous formulerons ne peuvent être généralisées à l'ensemble du secteur des métiers. Toutefois, les activités économiques dans lesquelles travaillent les salariés interrogés représentent chacune un sous-secteur distinct et important.

P1 : L'artisanat de l'alimentation est représenté par la pâtisserie et la boulangerie-pâtisserie. Nous avons interrogé des ouvriers-pâtisseries travaillant dans des entreprises qui relevaient de l'une ou de l'autre de ces activités.

P2 : L'artisanat du bâtiment est représenté par la plomberie et la couverture. Nous avons interrogé des ouvriers plombiers (installateurs sanitaires, chauffagistes,...), couvreurs, zingueurs, qui travaillaient dans des entreprises relevant de l'une ou de l'autre de ces activités, voire, comme c'est souvent le cas, des deux à la fois.

P3 : L'artisanat de la réparation est représenté par la réparation-automobiles. Nous avons interrogé des ouvriers mécaniciens, tôliers, peintres ou électriciens de l'automobile travaillant dans des entreprises qui relevaient de cette activité.

P4 : L'artisanat des services est représenté par la coiffure. Nous avons interrogé des ouvriers-coiffeurs (du shampooingneur au gérant technique) pour hommes, pour dames ou mixtes, travaillant dans des salons de coiffure pour hommes, pour dames ou mixtes. Dans ce cas, nous avons interrogé aussi bien des femmes que des hommes. Les femmes sont d'ailleurs la grande majorité : 84 % des personnes interrogées dans la profession.

Les personnes étaient toutes salariées et exerçaient leur métier au début de l'année 1979. Entre janvier 1979 et le moment où elles ont été interrogées -au cours du quatrième trimestre de l'année- certaines ont pu changer de métier, s'installer à leur compte, voire s'arrêter de travailler, etc... Toutes ont été interrogées sur les conditions de travail relatives au dernier emploi dans lequel elles avaient exercé l'un des métiers retenus. Sur les 460 personnes interrogées, 415 exerçaient leur métier en tant que salariés dans une entreprise artisanale au moment de l'enquête. La situation s'était donc modifiée pour 45 personnes depuis le début de l'année 1979, soit 9,5 % des personnes de l'échantillon.

Les différences tenant aux conditions de travail et à leur appréciation par les salariés des entreprises de ces quatre groupes d'activités économiques ont été systématiquement analysées selon la taille de l'entreprise qui employait ces salariés, la profession de ces derniers et leur zone de résidence et de travail. Une analyse complémentaire et particulièrement importante a été effec-

tuée selon l'âge des salariés, afin de déterminer si le rapport au travail se modifiait avec lui.

Nous avons considéré quatre zones d'enquête et avons interrogé des personnes qui résidaient et travaillaient :

- Z1 : dans l'agglomération parisienne,
- Z2 : dans une grande ville de province (plus de 200.000 habitants),
- Z3 : dans des petites ou moyennes villes de province (entre 10.000 et 200.000 habitants),
- Z4 : dans un département rural peu industrialisé et économiquement défavorisé(1).

L'échantillon des personnes interrogées n'est donc pas représentatif de la population nationale des ouvriers salariés des professions considérées.

Les 460 personnes interrogées se répartissent de la manière suivante :

P1	P2	P3	P4
112	113	120	115
Z1	Z2	Z3	Z4
111	122	116	111

(1) - Afin de conserver le strict anonymat des personnes ayant répondu à l'enquête et qui appartiennent à une population relativement limitée, il ne nous est pas possible de préciser davantage les différentes zones d'enquête.

Selon la taille de l'entreprise dans laquelle elles travaillent, les personnes interrogées se répartissent de la manière suivante :

T1 (1 - 2 salariés)	T2 (3 - 5 salariés)	T3 (6 - 10 salariés)
162	178	120

Selon leur âge au moment de l'enquête, elles se répartissent de la manière suivante :

A1(moins de 25 ans)	A2(de 25à30 ans)	A3(de 31à40 ans)	A4(plus de 40 ans)
97	119	144	100

On notera que l'échantillon a été construit de telle sorte qu'il n'y ait pas de relation de dépendance entre les trois variables P, Z et T. On notera seulement que la distribution des enquêtés selon leur âge est indépendante des variables Z et T mais qu'elle dépend de P :

- Les coiffeurs sont relativement plus jeunes, puisque 30 % d'entre eux ont moins de 25 ans contre 21 % pour l'ensemble et que 12 % d'entre eux ont plus de 40 ans contre 22 % pour l'ensemble.
- Les plombiers sont relativement plus âgés, puisque 15 % d'entre eux ont moins de 25 ans contre 21 % pour l'ensemble et que 33 % d'entre eux ont plus de 40 ans contre 22 % pour l'ensemble.

Cette relation de dépendance partielle entre l'âge et la profession ne saurait à elle seule expliquer les évolutions systématiques que l'on mettra en évidence

et qui sont fonction de l'âge des intéressés, bien que les différences tenant à la profession exercée soient très significatives.

Du fait du caractère non représentatif de l'échantillon, l'analyse différentielle selon les quatre critères retenus, est seule pertinente. Les distributions globales ainsi que les moyennes générales estimées ne sont données qu'à titre indicatif. Elles révèlent cependant des tendances lourdes qui ne seraient pas inversées par un quelconque redressement de l'échantillon.

Quelques caractéristiques de l'échantillon des personnes interrogées

1 - Mobilité géographique par rapport à la commune de résidence où l'on a passé son enfance :

Dans l'ensemble, la population enquêtée semble être géographiquement stable puisque 70,2 % des personnes interrogées travaillent et résident dans la même région que celle où elles ont passé leur enfance, dont 36,3 % dans la même commune et 27,2 % dans le même département.

La mobilité géographique est plus ou moins forte selon la zone de résidence : elle est maximale dans l'agglomération parisienne, minimale dans la zone rurale. La proportion des personnes ayant passé leur enfance à l'étranger et qui comporte une majorité de travailleurs immigrés mais aussi quelques ressortissants français "d'Outre-Mer" est particulièrement forte dans la région parisienne (voir tableau C 1).

La mobilité géographique est plus forte dans les professions de la pâtisserie et de la coiffure : les pâtisseries et les coiffeurs ont changé de région deux fois plus souvent que les plombiers et les réparateurs-automobiles. Par contre, ce sont ces deux professions qui recrutent le plus de travailleurs immigrés (voir tableau C 2). Les ouvriers travaillant dans les plus grandes entreprises de l'artisanat (6 à 10 salariés) semblent être plus mobiles que les autres. Ils sont amenés tout en restant dans la même région, à changer de commune plus souvent (voir tableau C 3).

La mobilité géographique est d'autant plus probable que les ouvriers sont plus âgés, qu'elle soit minimale (changement de commune tout en restant dans le département) ou maximale (changement de région), (voir tableau C 4).

Variation de la distribution des origines géographiques des personnes interrogées

selon leur zone de résidence et de travail

(comparaison du lieu de travail pendant l'enfance au lieu de résidence à l'enquête)

Zone d'enquête	même commune	même département	même région	autre région	enfance à l'étranger	nombreux déplacements pendant l'enfance	Français "d'Outre-Mer"	ND	TOTAL
Agglomération parisienne	31,5	10,8	4,8	32,4	18,9	0,8	0,8	0,0	100
Grandes villes de province	38,5	35,2	4,1	7,4	8,2	4,1	2,5	0,0	100
Petites et moyennes villes de province	42,2	17,2	8,6	13,8	4,3	1,7	11,2	0,9	100
Département rural	32,4	45,0	9,9	9,9	0,0	0,9	0,9	0,9	100
Ensemble	36,3	27,2	6,7	15,7	7,8	2,0	3,9	0,4	100

(tableau C 1)

Variation de la distribution des origines géographiques des personnes interrogées

selon la profession qu'elles exercent

Professions	même commune	même département	même région	autre région	enfance à l'étranger	nombreux déplacements pendant l'enfance	Français "d'Outre-Mer"	ND	TOTAL
Pâtisseries	33,0	31,3	4,5	22,3	4,5	3,6	0,9	0,0	100
Réparateurs-autos	34,5	27,4	8,8	8,8	13,3	0,9	5,3	0,9	100
Plombiers	45,8	24,2	5,8	10,8	8,3	0,0	4,2	0,8	100
Coiffeurs	31,3	26,1	7,8	20,9	5,2	3,5	5,2	0,0	100
Ensemble	36,3	27,2	6,7	15,7	7,8	2,0	3,9	0,4	100

(tableau C 2)

Variation de la distribution des origines géographiques des personnes interrogées

selon la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent ces personnes

Taille de l'entreprise	même commune	même département	même région	autre région	enfance à l'étranger	nombreux déplacements pendant l'enfance	Français "d'Outre-Mer"	ND	TOTAL
1 - 2 salariés	39,5	29,0	4,9	11,7	9,3	1,2	4,3	0,0	100
3 - 5 salariés	39,3	25,3	7,3	18,5	4,5	2,2	2,8	0,0	100
6 - 10 salariés	27,5	27,5	8,3	16,7	10,8	2,5	5,0	1,7	100
Ensemble	36,3	27,2	6,7	15,7	7,8	2,0	3,9	0,4	100

(tableau C 3)

Variation de la distribution des origines géographiques des personnes interrogées

selon leur âge

AGE	même commune	même département	même région	autre région	enfance à l'étranger	nombreux déplacements pendant l'enfance	Français d'Outre-Mer ¹⁾	ND	TOTAL
< 25 ans	53,6	21,6	5,2	12,4	4,1	2,1	1,0	0,0	100
25 - 30 ans	33,6	36,1	6,7	9,2	8,4	3,4	2,5	0,0	100
31 - 40 ans	30,6	25,7	8,3	18,6	10,4	1,4	4,9	0,0	100
> 40 ans	31,0	24,0	6,0	22,0	7,0	1,0	7,0	2,0	100
Ensemble	36,3	27,2	6,7	15,7	7,8	2,0	3,9	0,4	100

(tableau C 4)

2 - Origine sociale

Dans son ensemble, la population concernée par l'enquête semble être d'extraction modeste, voire franchement défavorisée. En effet, un premier chiffre doit retenir l'attention : 11 % des personnes interrogées n'ont pu donner la profession de leur père au moment où elles quittaient l'école, soit que celui-ci fût alors décédé, invalide ou gravement malade, soit qu'il fût inconnu ou divorcé de sa femme avec laquelle la personne concernée vivait lorsqu'elle était enfant. Pour le reste, on notera qu'il y a parmi ces ouvriers 22 % d'enfants de petits patrons de l'agriculture, de l'artisanat et du commerce, 38 % d'enfants d'ouvriers dont 13 % d'enfants d'ouvriers de l'artisanat, 4 % d'enfants de salariés agricoles, 17 % d'enfants d'employés et de cadres moyens, 2 % d'enfants des classes aisées (cadres supérieurs, industriels, gros commerçants, professions libérales).

Cette répartition varie peu selon la zone d'enquête ; on notera toutefois que dans le département rural les enfants dont le père était exploitant agricole ou ouvrier agricole sont sur-représentés par rapport à leur poids dans l'ensemble des quatre zones d'enquête :

	<u>Département rural</u>	<u>Ensemble des 4 zones</u>
Enfants d'exploitants agricoles	30 %	9 %
Enfants de salariés agricoles	7 %	4 %

On remarquera que les coiffeurs sont moins souvent d'origine populaire que les ouvriers des autres professions, qu'au contraire, les plombiers le sont plus souvent (voir tableau C 5).

La distribution des origines sociales des personnes interrogées varie peu selon l'âge de ces personnes. On remarquera toutefois que les jeunes ouvriers de l'artisanat sont moins souvent issus du petit patronat et plus souvent issus des nouvelles classes moyennes. La proportion de ces ouvriers qui sont d'origine populaire ne présente aucune évolution nette avec les générations (voir tableau C 6).

Variation de la distribution des personnes interrogées selon la catégorie socio-professionnelle de leur père ou tuteur

en fonction de leur profession

AGE	exploitant agricole	artisan (≤10salariés)	petits commerçants	industriels gros commerc. prof. Libér. cadres supér.	techniciens ou contremaîtres dans l'industrie	autres cadres moyens	employés	ouvriers chez un artisan	ouvriers agricoles	O S manoeuvres	salariés agricoles	décédé-invalide divorcé, ne vit pas avec l'enquêté	autres cas	TOTAL
Pâtisseries	5	13	4	3	5	4	9	13	23	7	4	8	2	100
Réparateurs autos	15	5	4	2	3	4	11	15	17	8	4	12	0	100
Plombiers	10	8	3	1	3	3	10	13	22	10	5	12	0	100
Coiffeurs	10	12	6	4	6	6	8	11	15	4	3	11	2	100

(tableau C 5)

Variation de la distribution des personnes interrogées selon la catégorie socio-professionnelle de leur père ou tuteur

en fonction de leur âge

AGE	exploitant agricole	artisan (≤ 10 salariés)	petit commerçant	industriels gros commerc. prof. libér. cadres supér.	techniciens ou contremaîtres dans l'industrie	autres cadres moyens	employés	ouvrier chez un artisan	ouvriers qualifiés autres	O S manoeuvre	salariés agricoles	décédé-invalide divorcé, ne vit pas avec l'enquêté	autres cas	TOTAL		
25 ans	10	10	23	3	0	7	3	8	9	22	42	8	3	9	8	100
25-30 ans	11	7	22	2	2	5	6	9	13	22	45	8	1	11	2	100
31-40 ans	10	12	30	4	4	2	17	13	14	11	42	8	7	11	0	100
40 ans	9	8	27	7	3	2	2	2	9	16	46	20	6	4	11	100

(tableau C 6)

3 - Scolarité et apprentissage

53 % des personnes interrogées ont continué à aller à l'école après l'école primaire. Cette proportion ne varie pratiquement pas selon la zone de résidence de ces personnes. Par contre, elle est nettement plus élevée chez les coiffeurs et nettement moindre chez les pâtisseries ; elle décroît lorsque croît la taille de l'entreprise qui les emploie ; de même, elle décroît très sensiblement lorsqu'augmente l'âge de ces personnes.

Proportion des personnes ayant continué à aller à l'école après l'école primaire

<u>Zone</u>	Z 1	51,4 %
	Z 2	53,3 %
	Z 3	55,2 %
	Z 4	50,5 %
<u>Profession</u>	P 1	41,1 %
	P 2	51,3 %
	P 3	50,0 %
	P 4	67,8 %
<u>Taille de l'entreprise</u>	T 1	56,8 %
	T 2	51,7 %
	T 3	48,3 %
<u>Age</u>	A 1	89,7 %
	A 2	58,0 %
	A 3	37,5 %
	A 4	32,0 %

Dans l'ensemble, 21,3 % des personnes interrogées n'ont pas effectué d'apprentissage. Parmi celles qui en ont effectué au moins un, 69,8 % ont fait un apprentissage dans un seul métier et chez un seul patron, 6,3 % ont dû changer

de patron pour faire cet apprentissage, 0,4 % ont appris plusieurs métiers chez un seul patron et 2,0 % enfin ont appris plusieurs métiers chez des patrons différents.

La proportion des personnes interrogées qui ont effectué un apprentissage est nettement moins élevée dans l'agglomération parisienne que dans les autres zones d'enquête (ceci étant partiellement dû à la plus grande participation de travailleurs immigrés au travail des entreprises artisanales dans cette zone).

La quasi totalité des pâtisseries a effectué un apprentissage. Il en est ainsi de plus des trois quarts des coiffeurs et des réparateurs-automobiles, mais de moins des deux tiers des plombiers.

Plus une personne travaille dans une grande entreprise, moins il est probable qu'elle ait fait un apprentissage.

La fréquence de l'apprentissage n'est pas une fonction linéaire de l'âge des ouvriers : elle est minimale pour les jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgés (plus de 40 ans) et maximale pour la tranche d'âge : 25-30 ans.

		<u>Proportion des personnes ayant effectué un apprentissage</u>
<u>Zone :</u>	Z 1	65,8 %
	Z 2	86,9 %
	Z 3	80,2 %
	Z 4	81,1 %
<u>Profession :</u>	P 1	96,4 %
	P 2	76,1 %
	P 3	63,3 %
	P 4	80,0 %
<u>Taille de l'entreprise :</u>	T 1	82,1 %
	T 2	77,5 %
	T 3	73,8 %
<u>Age :</u>	A 1	72,2 %
	A 2	86,6 %
	A 3	81,2 %
	A 4	72,0 %

CONDITIONS ET RAPPORT AU TRAVAIL :

Indicateurs retenus et tendances d'ensemble

1 - Le salaire

Nous avons demandé aux personnes enquêtées qui étaient payées à l'heure ou au mois quel était le montant de leur salaire mensuel net à la date de l'enquête. En ce qui concerne les personnes payées en tout ou en partie au pourcentage, nous leur avons demandé une estimation de leur salaire net moyen sur les douze derniers mois. Il s'agit alors de coiffeurs dont la rémunération subit des fluctuations saisonnières qu'il faut éliminer.

Dans la mesure où, pour les coiffeurs en particulier, les pourboires constituent une part non négligeable de la rémunération, nous avons demandé aux personnes enquêtées quel était le montant des pourboires qu'elles percevaient en moyenne chaque mois. Nous avons ajouté ce montant à celui du salaire net mensuel.

Le salaire dont nous analysons les variations dans la suite est donc constitué de ces deux éléments. Il s'agit d'un salaire déclaré par la personne interrogée. Comme il peut arriver qu'une partie de la rémunération versée par l'employeur à son salarié ne soit pas "déclarée", le montant du salaire net mensuel déclaré par la personne interrogée est probablement compris entre celui qui apparaît au bas de sa fiche de paie et celui de la rémunération qu'elle perçoit en fait. Il est cependant impossible de savoir où il se situe exactement à l'intérieur de cette fourchette dont la largeur reste elle-même inconnue.

A titre indicatif, le salaire ainsi défini est en moyenne de 3.250 francs, dont 140 francs de pourboires. Ce salaire est une variable à forte dispersion puisque l'écart type estimé est de 1.000 francs, le coefficient de variation étant donc d'environ 1/3.

On remarquera que le salaire est inférieur ou égal au SMIC dans 12 % des cas et qu'il n'est supérieur à 5.000 francs que dans 5 % des cas. Plus précisément la répartition d'ensemble est la suivante :

Montant du salaire	Proportion des personnes interrogées	E s t i m e n t ê t r e				Ensemble
		bien ou très bien payés	honnêtement payés mais sans plus	plutôt mal payés	très mal payés	
inférieur au SMIC	8	4	19	39	38	100
Egal au SMIC	4	23	24	27	36	100
compris entre le SMIC et 2.500 f	11	9	28	44	19	100
de 2.501 à 3.000 f	25	15	41	37	7	100
de 3.001 à 3.500 f	19	16	51	25	8	100
de 3.501 à 4.000 f	14	27	44	26	4	100
de 4.001 à 5.000 f	14	20	57	13	7	100
plus de 5.000 f	5	29	50	14	7	100
ensemble	100	17	40	31	12	100

Dans l'ensemble, étant donné leur qualification et le nombre d'heures de travail qu'elles effectuent, 2 % des personnes interrogées estiment qu'elles sont très bien payées, 15 % estiment qu'elles sont bien payées, 40 % qu'elles sont honnêtement payées mais sans plus, 31 % qu'elles sont plutôt mal payées, 12 % qu'elles sont très mal payées : l'insatisfaction eu égard à la rémunération concerne donc une minorité importante de personnes. Il va de soi que la fréquence des personnes insatisfaites diminue au fur et à mesure que croît le montant du salaire : de 77 % pour un salaire inférieur au SMIC à 21 % pour un salaire supérieur à 5.000 francs par mois.

Le salaire moyen des personnes interrogées est supérieur au salaire net d'un ouvrier qui travaillerait 40 heures par semaine. En effet, le gain horaire ouvrier brut était en octobre 1979 de 19,46 francs, ce qui donne pour 173 heures, un salaire brut mensuel de 3.367 francs dont on déduit 13,2 % de charges sociales, soit un salaire net de 2.923 francs. Toutefois, il ne faut pas oublier que l'agglomération parisienne où les salaires sont plus élevés qu'ailleurs compte pour un quart dans notre échantillon.

2 - La durée hebdomadaire du travail

Nous avons demandé aux personnes interrogées dans l'enquête combien d'heures de travail elles effectuaient chaque semaine en moyenne : *en moyenne*, parce que nous supposons que l'organisation du travail dans les entreprises artisanales était telle qu'un horaire rigide et régulier n'était que rarement respecté.

Afin d'avoir une estimation de l'ampleur des variations de la durée hebdomadaire du travail pour chaque salarié et donc, en partie, du nombre d'heures supplémentaires qu'il pouvait effectuer, nous avons également demandé aux personnes interrogées combien d'heures de travail elles pouvaient effectuer par semaine au maximum.

La durée hebdomadaire moyenne du travail est, "en moyenne", c'est-à-dire pour l'ensemble des personnes interrogées, de 46 heures (écart type : 7). La durée hebdomadaire du travail maximum est, "en moyenne", de 50 heures (écart type : 10).

Plus précisément, ces deux variables se répartissent de la manière suivante :

Durée hebdomadaire du travail	Proportion des personnes interrogées		Durée hebdomadaire du travail des ouvriers en France en Avril 1979. (2)
	Moyenne	Maximum	
< 40 heures (1)	2	1	3,1
40 heures	17	8	46,5
41 - 44 heures	14	11	37,1
45 heures	28	17	1,4
46 - 48 heures	19	16	
49 - 59 heures	16	32	2,2
60 heures ou plus	4	15	
Ensemble	100	100	100

Cette durée hebdomadaire moyenne du travail est très élevée. Selon la note d'informations rapides de l'INSEE, série emploi, du 19 décembre 1979, la durée hebdomadaire moyenne du travail ouvrier était de 41,2 heures en octobre 1979, pour la France entière. La différence est donc de 4,8 heures.

La distribution de la durée hebdomadaire du travail ouvrier en avril 79 est tout à fait différente de celle de la durée hebdomadaire du travail des personnes interrogées dans l'enquête :

3,6 % des ouvriers travaillent 44 heures ou plus chaque semaine, alors que

- (1) - 2 % des personnes interrogées ont déclaré, par ailleurs, ne travailler qu'à temps partiel.
- (2) - Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi. Statistiques du travail. Supplément 73 - 1979, page 12.

67 % des personnes interrogées dans l'enquête travaillent plus de 44 heures chaque semaine.

C'est probablement parce qu'ils travaillent plus que les compagnons de l'artisanat ont un salaire plus élevé qu'en moyenne. A durée du travail égale, ils seraient plutôt moins bien payés que l'ensemble des ouvriers.

En effet, le gain mensuel net des ouvriers serait de 2.923 francs pour 40 heures de travail par semaine. Pour une telle durée du travail, le gain mensuel net des personnes interrogées serait de $3.250 \times 40 = 2.826$ francs au maximum.

—
46

(car ce calcul suppose que les heures supplémentaires soient payées au même taux que les heures normales).

Dans l'ensemble 36 % des personnes interrogées répondent qu'elles ne sont pas satisfaites de la durée de leur travail. Cela ne veut pas dire toutefois qu'elles souhaiteraient travailler moins; car si elles avaient à choisir entre travailler plus et gagner plus en conséquence, travailler moins et gagner moins en conséquence, ou conserver leur situation actuelle, 14 % des personnes interrogées accepteraient de travailler davantage, 9 % de travailler moins, les autres préférant conserver leur situation actuelle. La proportion des personnes non satisfaites de la durée de leur travail croît très sensiblement avec cette durée elle-même. Toutefois l'arbitrage entre le gain et la durée du travail n'est pas une fonction simple de cette durée : la préférence pour le statu-quo plutôt que pour une augmentation ou une diminution simultanées de ces deux variables est maximum pour les personnes dont la durée du travail est comprise entre 45 et 48 heures par semaine. Les personnes qui travaillent moins de 45 heures par semaine envisagent beaucoup plus souvent de travailler plus pour gagner davantage d'argent. Le groupe des personnes qui travaillent plus de 48 heures par semaine et, plus encore, celui des personnes qui travaillent plus de 60 heures par semaine, sont constitués par deux sous-groupes minoritaires, mais cependant plus proches entre eux du point de vue de leur taille, qui s'opposent par leurs préférences : les uns accepteraient de gagner moins en travaillant moins, ce sont des personnes qui estiment travailler beaucoup trop et sacrifier au travail leur vie de famille; les autres, au contraire, sont des "acharnés" au travail qui n'hésiteraient pas à travailler davantage pour gagner encore plus d'argent.

Durée hebdomadaire du travail	Proportion des personnes		
	Non satisfaites de cette durée	souhaitant travailler plus et gagner plus	souhaitant travailler moins et gagner moins en conséquence
< 40 h	0	33(2)	0
40 h	9	22	4
41 - 44	23	23	9
45	37	7	6
46 - 48	51	9	6
49 - 59	58	11	17
60 et plus	58	26	26
Ensemble	36	14	9

3 - Les autres conditions de travail

3.1 La pénibilité des conditions de travail :

Nous avons demandé aux personnes interrogées si elles travaillaient habituellement dans certaines conditions et si, en ce cas, ces conditions leur étaient pénibles ou très pénibles. Il s'agit de conditions "physiques" telles que la chaleur, le bruit, etc..., ou de contraintes liées à l'organisation du travail : rythme de travail, etc... Les réponses des personnes interrogées à de telles questions sont très largement dépendantes de la profession qu'elles exercent de telle sorte que leur fréquence globale ne peut constituer une indication

(2) - Il faut comprendre, par exemple, que 33 % des personnes qui travaillent moins de 40 heures par semaine souhaiteraient travailler davantage et gagner davantage d'argent.

pertinente. Nous analyserons ces réponses pour chaque profession prise séparément.

3.2 Les autres aspects des conditions de travail :

- Les horaires de travail, c'est-à-dire la plage de la journée et de la semaine consacrée à un travail de durée déterminée : 27 % des personnes interrogées ne sont pas satisfaites de leurs horaires de travail. Cette fréquence est moindre que celle des personnes non satisfaites de la durée hebdomadaire de leur travail. Il va de soi que les horaires de travail sont en partie liés à la durée du travail : c'est essentiellement cette durée souvent excessive qui ne satisfait pas une minorité importante de salariés de l'artisanat.
- Le jour de congé : 24 % des personnes interrogées ne sont pas satisfaites de prendre leur jour de congé un certain jour de la semaine. Etant donné les contraintes propres à certains métiers, cette proportion varie fortement selon la profession exercée par les personnes interrogées.
- La sécurité de l'emploi : 20 % des personnes interrogées ne sont pas satisfaites eu égard à cet aspect de leur travail.
- L'organisation du travail dans l'entreprise : 16 % des personnes interrogées ne sont pas satisfaites de cette organisation.

On peut donc constater que, dans l'ensemble, et hormis les problèmes de salaire, les personnes non satisfaites par tel ou tel aspect de leurs conditions de travail forment une minorité. A la question synthétique suivante : "mis à part le salaire, êtes-vous plutôt satisfait ou plutôt insatisfait de vos conditions de travail ?", les réponses se sont distribuées de la manière suivante :

très insatisfait	: 8 %
plutôt insatisfait	: 16 %
plutôt satisfait	: 60 %
très satisfait	: 16 %

C'est dire que les conditions de travail dans l'artisanat sont bien acceptées par la grande majorité des salariés, lesquels sont attachés au métier qu'ils exercent : à la question suivante : "laquelle des phrases suivantes exprime de la façon la plus proche ce qu'est pour vous votre métier ?", les personnes interrogées ont répondu :

mon métier, c'est ma vie	dans	10 %	des cas
j'adore mon métier		28 %	
je l'aime bien		4 %	
je l'aime bien, sans plus		45 %	
je m'y suis habitué		9 %	
je ne l'aime pas tellement		1 %	
il me laisse indifférent		1 %	
ne sait pas ou ne répond pas		2 %	
TOTAL		100 %	

Et lorsqu'on demande aux personnes interrogées dans l'enquête, ce qui est le plus important pour elles : leur travail ou leurs loisirs ?

45 % d'entre elles répondent que c'est le travail

13 % seulement que ce sont leurs loisirs

42 % qu'elles attachent autant de prix au travail qu'aux loisirs.

Le travail constitue donc une dimension particulièrement importante dans la vie de ces personnes. S'il en est ainsi, c'est, pensons-nous, à cause de la très large autonomie que les salariés de l'artisanat ont dans leur travail, à cause aussi de l'adhésion de la majorité d'entre elles au modèle traditionnel qui fait de tout compagnon de l'artisanat un artisan potentiel.

La distribution des réponses des personnes interrogées aux questions suivantes corroborent ces idées qui constituent les hypothèses de base de notre recherche :

- A la question : "laquelle de ces définitions correspond le mieux à votre activité professionnelle ?"

4 % des personnes interrogées ont choisi de répondre : mon travail m'est prescrit dans les moindres détails de son exécution,

36 % des personnes interrogées ont choisi de répondre: mon travail m'est prescrit pour l'essentiel. Je dois prendre cependant des décisions de temps à autre,

60 % des personnes interrogées on choisi de répondre : j'organise mon travail de façon relativement indépendante, je décide seul de ce qu'il convient de faire.

- A la question : "pouvez-vous dire : dans mon travail, je suis mon propre patron tout en étant salarié ?"

42 % des personnes interrogées ont répondu : oui, c'est tout à fait ça.

28 % des personnes interrogées ont répondu : oui, c'est à peu près ça.

20 % des personnes interrogées ont répondu : non, je ne peux pas dire ça.

9 % des personnes interrogées ont répondu : non, ce n'est pas ça du tout.

1 % des personnes interrogées n'ont pas répondu à la question.

- A la question : "qu'est-ce qui serait le plus proche de votre idéal de vie ?"

44 % des personnes interrogées ont répondu : consacrer sa vie au travail, s'installer à son compte.

37 % des personnes interrogées ont répondu : rester salarié et disposer de plus de temps pour soi.

18 % des personnes interrogées ont contesté le choix proposé en affirmant le plus souvent que si leur idéal eût bien été de s'installer à leur compte, encore eût-il fallu qu'elles en aient les moyens financiers.

1 % des personnes interrogées n'ont pas répondu à la question.

- A la question, plus réaliste que la précédente, : "estimez-vous qu'un salarié de votre profession se mette à son compte s'il en a les moyens financiers ?"

69 % des personnes interrogées ont répondu : oui, c'est tout à fait normal.

21 % des personnes interrogées ont répondu : non, ce n'est pas forcément ce qu'elle doit faire.

10 % des personnes interrogées ont contesté le choix proposé soit en disant que le marché actuel n'était pas favorable à une installation, soit en ajoutant une autre condition nécessaire à l'installation, en l'occurrence : la qualification professionnelle. Ce qui implique que si cette condition était remplie aussi bien que la précédente, 75 % environ des salariés de l'artisanat interrogés seraient susceptibles de s'installer à leur propre compte.

L'attachement des salariés de l'artisanat à leur métier et à leurs conditions de travail est tel que la très grande majorité d'entre eux n'accepterait pas d'aller travailler en usine, refuserait un emploi dans lequel elle n'utiliserait pas ses compétences.

- seul 19 % d'entre les personnes interrogées seraient tentées par une telle proposition assortie des conditions suivantes : le même salaire que celui qu'elles perçoivent, mais une durée hebdomadaire du travail de 40 heures.

- 40 % seraient tentées par cette proposition si elle était assortie des conditions suivantes : une même durée hebdomadaire du travail mais un salaire égal à 150 % de celui qu'elles perçoivent. Mais cette proportion tombe à 18 % si l'augmentation de salaire proposée est de 20 %, et à 12 % si l'augmentation de salaire proposée est de 10 %. Seule donc une augmentation très substantielle du salaire inciterait une fraction importante de salariés de l'artisanat à aller vers l'industrie pour exécuter un travail non qualifié.

La comparaison avec les conditions de travail dans les grandes entreprises ne révèle pas une perception particulièrement désavantageuse de leur situation par les salariés de l'artisanat enquêtés : ces salariés sont divisés sur la

question de savoir s'ils percevraient un meilleur salaire dans une grosse entreprise, si la sécurité de l'emploi y serait plus grande ou le travail plus pénible . Par contre, une forte majorité convient que l'atmosphère de travail serait moins sympathique dans une grosse entreprise et une majorité convient qu'elle bénéficierait de plus d'avantages sociaux si elle travaillait dans une telle entreprise (voir tableau ci-dessous).

Le manque d'avantages sociaux dans les entreprises artisanales est donc assez bien perçu par les salariés qu'elles emploient.

Répartition en pourcentages des réponses aux questions suivantes :

- . Pensez-vous que si vous travailliez dans une grosse entreprise de la région où vous résidez, sans forcément exercer le même métier :

	oui	Non, ce serait pareil	Non, ce serait plutôt le contraire	Ne sait pas ou ne répond pas	TOTAL
vous auriez un meilleur salaire ?	34	27	25	14	100
vous auriez une plus grande sécurité de l'emploi ?	21	35	33	11	100
vous feriez un travail plus pénible ?	30	34	20	16	100
vous travailleriez dans une atmosphère plus sympathique?	10	14	66	10	100
vous auriez plus d'avantages sociaux ?	54	27	7	12	100

Ces quelques tendances générales cachent cependant des différences entre professions principalement; mais aussi, et de façon plus significative, entre classes d'âge. Les différences tenant à la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les personnes interrogées sont plus limitées et celles qui tiennent à la zone de résidence et de travail de ces personnes moindres encore. Nous commençons par analyser ces dernières.

L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RAPPORT AU TRAVAIL

Selon la zone de résidence et de travail des compagnons

Les zones d'enquête sont classées par degré d'urbanisation croissant. N'étant pas représentatives, chacune, de l'ensemble des zones du territoire national de même degré d'urbanisation, les différences entre elles que l'enquête a permis d'enregistrer doivent être interprétées avec prudence. Elles sont toutefois peu nombreuses.

1 - Le salaire

Comme on pouvait s'y attendre le salaire moyen est le plus élevé dans l'agglomération parisienne et la plus faible dans le département rural défavorisé. Toutefois, des caractéristiques spécifiques aux zones d'enquête font sans doute que le salaire moyen est plus élevé dans les petites et moyennes villes que dans la grande ville de province enquêtées (1).

- (1) - A supposer la variable "salaire" normalement distribuée, le test de différence entre moyennes permet de conclure que les moyennes de (Z 1) et de (Z 2) sont significativement différentes avec un risque d'erreur inférieur à 1/1000, que les moyennes de (Z 2) et (Z 4) sont significativement différentes avec un risque d'erreur inférieur à 1/100, que les moyennes de (Z 2) et (Z 3) sont significativement différentes avec un risque d'erreur inférieur à 4/100.

Les proportions des personnes insatisfaites du salaire qu'elles perçoivent dans chaque zone s'ordonnent de la même manière que les salaires moyens dans chacune de ces zones. Toutefois, le fait que la proportion des personnes non satisfaites ne croit pas au même rythme que le salaire moyen lorsque l'on passe d'une zone à la suivante indique que l'appréciation de leur propre salaire par les personnes enquêtées ne dépend pas uniquement du montant de ce salaire mais aussi des possibilités offertes sur le marché du travail local (voir tableau Z1).

Zones	Salaire moyen	écart type	Proportion des personnes estimant être plutôt mal ou très mal payées
Z1	3950	1100	39 %
Z2	3040	600	45 %
Z3	3230	1000	40 %
Z4	2780	690	50 %

(tableau Z1)

2 - La durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail ne varie pas selon la zone d'enquête (voir tableau Z2).

Zones	Durée hebdomadaire du travail en heures				Proportion des personnes non satisfaites de la durée de leur travail.
	MOYENNE		MAXIMUM		
	moyenne	écart type	moyenne	écart type	
Z1	45	7	49	10	32 %
Z2	46	6	50	10	35 %
Z3	46	7	49	11	38 %
Z4	46	6	50	9	39 %

(Tableau Z2)

Cependant, la proportion des personnes non satisfaites de la durée hebdomadaire de leur travail décroît lorsque croît le degré d'urbanisation de la zone dans laquelle elles résident et travaillent. La valeur subjectivement attribuée au temps libre est donc plus grande en milieu rural, sans doute parce que les salariés d'artisans ont alors plus souvent une activité agricole domestique.

3 - Les autres conditions de travail

L'appréciation des autres conditions de travail ne présente pas, dans l'ensemble, de différences selon la zone d'enquête. On notera toutefois que la proportion de personnes non satisfaites par l'organisation du travail dans leur entreprise croît avec le degré d'urbanisation de la zone où cette entreprise est implantée. On peut plus précisément opposer les petites et moyennes villes et le milieu rural à la grande ville de province et à l'agglomération parisienne :

Zones	Proportion des personnes non satisfaites par l'organisation du travail dans leur entreprise.	Proportion des personnes non satisfaites de leurs conditions de travail, hormis le salaire
Z1	21 %	20 %
Z2	20 %	32 %
Z3	13 %	19 %
Z4	11 %	26 %

(tableau Z3)

De manière générale, on peut dire que la proportion des personnes non satisfaites de leurs conditions de travail, hormis le salaire, ne varie pas avec le degré d'urbanisation de la zone dans laquelle elles travaillent. Les variations enregistrées seraient plutôt dues au contexte local. (voir tableau Z3)

L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RAPPORT AU TRAVAIL

Selon la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les compagnons

Nous analysons l'effet de la taille de l'entreprise sur les conditions de travail et le rapport au travail des compagnons de l'artisanat. Il n'y a "d'effet de taille" que si la moyenne d'une variable ou la proportion d'un certain type de réponses à une question croît ou décroît avec la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les personnes interrogées.

1 - Le salaire et la durée du travail

Le salaire moyen est une fonction croissante de la taille de l'entreprise(1),

(1) - A supposer la variable "salaire" normalement distribuée, le test de différence entre moyennes permet de conclure à une différence significative entre les moyennes de strates (T 1) et (T 2) avec un risque inférieur à 1/1000. Il permet de conclure à une différence significative entre les moyennes des strates (T 2) et T 3) avec un risque d'erreur inférieur à 5/100.

de même d'ailleurs que le montant moyen des pourboires perçus et que l'on a inclus dans ce salaire :

Taille de l'entreprise	Salaire mensuel net y compris pourboires en francs		Montant des pourboires en francs Moyenne
	Moyenne	Ecart type	
1-2 salariés	2890	900	120
3-5 salariés	3370	900	140
6-10 salariés	3560	1020	160

C'est dans les plus petites entreprises que l'insatisfaction eu égard au salaire est la plus fréquente. Mais la proportion des personnes franchement satisfaites décroît avec la taille de l'entreprise tandis que croît la proportion de celles qui considèrent être "honnêtement payées, mais sans plus" (voir tableau T1). Plus ils sont éloignés des grosses entreprises, et plus fréquemment les compagnons de l'artisanat estiment qu'ils auraient un meilleur salaire s'ils y travaillaient : il en est ainsi de 29 % des personnes travaillant dans des entreprises employant de 6 à 10 salariés, de 31 % des personnes travaillant dans des entreprises employant 3 à 5 salariés, de 40 % des personnes travaillant dans des entreprises employant 1 ou 2 salariés. Il n'y a rien là de surprenant, puisque le salaire moyen tend à croître avec la taille de l'entreprise.

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

"étant donné votre qualification et le nombre d'heures que vous faites, estimez-vous être..."

selon la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les personnes interrogées

taille de de l'entreprise	très bien ou bien payé	honnêtement payé mais sans plus	plutôt mal ou très mal payé	TOTAL
1-2 salariés	18	32	50	100
3-5 salariés	17	43	40	100
6-10 salariés	13	47	40	100

(tableau T 1)

2 - La durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail est indépendante de la taille de l'entreprise, comme le montrent les chiffres suivants :

Taille de l'entreprise	Durée hebdomadaire du travail en heures				Proportion des personnes	
	Moyenne		Maximum		non satisfaite de la durée de leur travail	qui accepteraient de travailler usine 40h par semaine pour un même salaire
	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type		
10 salariés	46	6	50	9	37 %	18 %
50 salariés	46	7	49	10	36 %	20 %
100 salariés	46	7	50	12	36 %	20 %

(Tableau T 1)

La proportion des personnes non satisfaites de la durée hebdomadaire de leur travail ne varie pas avec la taille de l'entreprise dans laquelle ces personnes travaillent. On peut donc conclure que l'appréciation de la durée du travail est indépendante de la taille de l'entreprise dans laquelle ce travail est effectué, toutes choses égales d'ailleurs. C'est pourquoi l'idée d'effectuer un travail non qualifié dans une usine pour un même salaire et une durée de travail de 40 heures par semaine retient l'attention d'une même proportion de personnes, quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle ces personnes travaillent(1). La perception de certaines conditions de travail dans les grosses entreprises dépend cependant de la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les personnes interrogées : la proportion des personnes qui pensent qu'elles auraient une moindre sécurité de l'emploi si elles travaillaient dans une grande entreprise décroît avec la taille de l'entreprise dans laquelle ces personnes travaillent effectivement.

(1) - Voir tableau 1

Il en est de même de la proportion des personnes qui pensent qu'elles auraient alors un travail moins pénible (voir tableau T2) .

Proportion des personnes qui pensent que si elles travaillaient dans une grande entreprise de leur région, elles auraient :

Taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les personnes interrogées	Une moindre sécurité de l'emploi	Un travail moins pénible
1 - 2 salariés	36	24
3 - 5 salariés	32	19
6 - 10 salariés	30	17

(tableau T2)

3 - Les autres conditions de travail

. La pénibilité du travail

Plusieurs conditions de travail sont jugées pénibles ou très pénibles par une proportion de personnes interrogées qui croît sensiblement avec la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent ces personnes -ce qui permet d'expliquer pourquoi la proportion des personnes qui estiment qu'elles effectueraient un travail moins pénible dans une grosse entreprise décroît avec la taille de l'entreprise dans laquelle ces personnes travaillent.

Affirment en effet travailler habituellement dans les conditions suivantes et jugent ces conditions pénibles ou très pénibles, les proportions suivantes des personnes intéressées :

Conditions de travail habituelles jugées pénibles ou très pénibles	Taille de l'entreprise		
	1-2 salariés	3-5 salariés	6-10 salariés
bruits et vibrations	23 %	29 %	31 %
courants d'air	22 %	50 %	62 %
fortes variations de température ..	26 %	41 %	47 %
mauvais éclairage	18 %	22 %	25 %
mauvaises odeurs.....	25 %	28 %	34 %
exigüité des locaux	16 %	19 %	26 %
saleté	17 %	25 %	32 %
rythme de travail intensif	20 %	23 %	30 %
travail en temps limité	17 %	19 %	21 %

Les conditions "physiques" du travail tendraient donc à se dégrader lorsque s'élève la taille des entreprises artisanales. D'ailleurs la proportion des personnes qui affirment avoir été victimes d'un accident professionnel dans le passé, qui est de 29 % pour l'ensemble des personnes enquêtées, croît très sensiblement avec la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent ces personnes au moment où elles ont été interrogées (voir tableau T 3).

Taille de l'entreprise	Proportion des personnes			
	qui y travaillent et qui ont été victimes d'un accident professionnel dans le passé	Non satisfaites de leurs jours de congé	Non satisfaites de l'organisation du travail	Non satisfaites de leurs horaires de travail
- 2 salariés	27 %	22 %	9 %	31 %
- 5 salariés	31 %	23 %	14 %	25 %
-10 salariés	45 %	28 %	28 %	24 %

(Tableau T 3)

. Les autres conditions de travail :

La proportion des personnes non satisfaites de leur jour de congé et de l'organisation du travail croît avec la taille de l'entreprise. Par contre, la proportion de celles qui ne sont pas satisfaites de leurs horaires de travail décroît avec la taille de l'entreprise (voir tableau T 3).

Tout compte fait et hormis la question du salaire, la proportion des personnes non satisfaites de leurs conditions de travail croît sensiblement avec la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent ces personnes (voir tableau T 4). Si l'autonomie dans le travail ne semble pas dépendre de la taille de l'entreprise dans laquelle le travail est effectué (voir tableau T 5), il reste cependant que le sentiment "d'être son propre patron tout en étant salarié" est de moins en moins souvent partagé au fur et à mesure que l'entreprise grossit (voir tableau T 6).

Aussi bien les conditions "physiques" du travail que son organisation et les rapports interpersonnels dans l'entreprise font que le climat d'ensemble tend à se dégrader lorsque l'entreprise grossit et que les salariés sont de moins en moins souvent satisfaits de leurs conditions de travail, hormis le salaire. Ce que l'on gagne en salaire d'un côté on le perd en qualité du travail de l'autre; ainsi peut-on résumer ce que peut être "l'effet taille de l'entreprise" sur les conditions de travail et le rapport au travail des compagnons de l'artisanat.

On notera enfin que l'idéal d'installation semble mieux ancré dans les plus petites entreprises (voir tableau T 7). Sans doute que plus grande est l'entreprise dans laquelle travaille l'ouvrier et plus conscient est ce dernier des difficultés non seulement financières, mais aussi de gestion et d'administration, qu'il aurait à affronter s'il s'installait à son propre compte.

Variations de la distribution des réponses à la question :

"Mis à part le salaire, êtes-vous plutôt satisfait
ou insatisfait de vos conditions de travail ?"

selon la taille de l'entreprise dans laquelle
travaillent les personnes interrogées.

taille l'entreprise	très insatisfait	plutôt insatisfait	plutôt satisfait	très satisfait	Autres cas	TOTAL
-2 salariés	6,2	14,2	62,3	16,7	0,6	100,0
-5 salariés	8,4	14,0	60,1	17,4	0,0	100,0
-10 salariés	9,2	22,5	54,2	13,3	0,0	100,0
ensemble	7,8	16,3	59,3	16,1	0,2	100,0

(tableau T4)

Variations de la distribution des réponses à la question :

"Laquelle de ces définitions correspond le mieux à votre activité professionnelle"

selon la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les personnes interrogées.

taille l'entreprise	travail prescrit dans les moindres détails	travail prescrit pour l'essentiel	travail autonome	TOTAL
-2 salariés	3,1	38,3	58,6	100,0
-5 salariés	3,9	34,3	61,2	100,0
-10 salariés	3,3	35,8	60,8	100,0
nsemble	3,5	36,1	60,2	100,0

(tableau T5)

Variations de la distribution des réponses à la question :

"Accepteriez-vous de dire la chose suivante de votre travail :
dans mon travail, je suis mon propre patron tout en étant salarié"

selon la taille de l'entreprise dans laquelle
travaillent les personnes interrogées.

Taille entreprise	Oui, c'est tout à fait ça	Oui, c'est à peu près ça	Non je ne peux pas dire ça	Non, ce n'est pas ça du tout	Ensemble
-2 salariés	50	26	18	6	100
-5 salariés	42	27	21	10	100
-10 salariés	32	32	23	13	100

(tableau T6)

Variations de la distribution des réponses à la question :

"Estimez-vous normal qu'un salarié de votre profession se mette à son compte s'il en a les moyens financiers ?"

selon la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les personnes interrogées.

entreprise	Oui, c'est normal	non, pas forcément	autres réponses nuançant le choix proposé	ND	TOTAL
2 salariés	73,5	17,3	9,3	0,0	100,0
5 salariés	65,2	21,9	12,4	0,6	100,0
10 salariés	68,3	24,2	6,7	0,8	100,0
semble	68,9	20,9	9,8	0,4	100,0

(tableau T7)

L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RAPPORT AU TRAVAIL

selon la profession exercée par les personnes interrogées

Les quatre professions retenues dans le champ de l'enquête ont de telles spécificités qu'il était prévisible que les conditions de travail dans ces professions présentent entre elles d'appréciables différences.

1- Le salaire et la durée du travail

N'est vraiment significativement supérieur au salaire moyen des autres professions que celui des ouvriers-pâtisseries(1) :

- (1) - A supposer la variable "salaire" normalement distribuée, le test de différences entre moyennes permet de conclure à une différence significative entre le salaire moyen des pâtisseries et celui des réparateurs-automobiles avec un risque d'erreur inférieur à 1/1000. On ne peut rejeter l'hypothèse d'égalité des moyennes de salaires dans les autres professions prises deux à deux sans un risque d'erreur supérieur à 1/10.

Professions	salaire mensuel en francs		dont pourboires	proportion des personnes gagnant 2.500 francs par mois au plus
	moyenne	écart type		
Pâtisseries	3750	1100	€	11 %
Réparateurs - autos	3150	700	75	23 %
Plombiers	3130	700	55	19 %
Coiffeurs	2990	1050	450	48 %

Remarquons que la dispersion des salaires est plus forte dans la pâtisserie et que la proportion des coiffeurs qui gagnent 2.500 francs par mois au plus est considérable : 48 %. La distribution détaillée des salaires par profession est donnée au tableau P1. .

La durée hebdomadaire du travail des pâtisseries est, en moyenne, nettement plus élevée que la durée hebdomadaire du travail dans les autres professions; celle des plombiers est en moyenne légèrement inférieure(1). L'amplitude des "dépassements d'horaires" est également beaucoup plus grande dans la pâtisserie.

Durée hebdomadaire du travail en heures

Professions	Durée moyenne (1)		Durée maximum (2)		Différence (2) - (1)
	moyenne	écart type	moyenne	écart type	
Pâtisseries	50	9	58	11	8
Réparateurs-autos	45	5	48	8	3
Plombiers	43	6	46	7	3
Coiffeurs	45	5	48	7	3

2 - A supposer la variable "durée hebdomadaire du travail" normalement distribuée, le test des différences entre moyennes permet de conclure à une différence significative entre les durées hebdomadaires moyennes du travail des pâtisseries d'une part, des réparateurs-automobiles ou des coiffeurs d'autre part avec un risque d'erreur inférieur à 1/1000. Il permet de conclure à une différence significative entre les durées hebdomadaires du travail moyennes des plombiers d'une part, des réparateurs-automobiles ou des coiffeurs d'autre part, avec un risque d'erreur inférieur à 1/100.

variation de la distribution du coût du salaire mensuel net

selon la proportion des personnes interrogées

Salaire net (y compris pourboires)	≤ au SMIC	> au SMIC ^{et} ≤ 2500f	2501-3000f	3001-3500f	3501-4000f	4001-5000f	> 5000f	TOTAL
Pâtissiers	7	4	20	20	17	19	12	100
Réparateurs-autos	7	16	28	22	12	12	3	100
Plombiers	9	10	32	16	20	13	0	100
Coiffeurs	25	13	20	19	7	11	4	100

(tableau P 1)

On peut estimer la rémunération horaire nette (pourboires compris) moyenne par profession en effectuant le calcul suivant :

$$RH = \frac{\text{Salaire mensuel net moyen}}{\text{Durée hebdomadaire du travail moyenne}} \times \frac{40}{173}$$

On obtient alors :

Profession	RH
Pâtisseries	17,35 f.
Plombiers	16,84 f.
Réparateurs-autos	16,19 f.
Coiffeurs	15,38 f.

Or, le salaire horaire ouvrier brut était de 19,46 francs en octobre 1979(3) Si l'on prend pour coefficient de charges sociales : 13,2 %, le salaire horaire ouvrier net était de 16,89 francs. Comme l'agglomération parisienne, où les salaires sont toujours plus élevés qu'ailleurs, est sur-représentée dans l'enquête, on peut avancer que le salaire horaire des compagnons plombiers, réparateurs-autos, et coiffeurs est plus faible que le salaire horaire ouvrier moyen, pour la France entière. On ne peut rien conclure en ce qui concerne le salaire horaire des pâtisseries.

Le groupe professionnel dont les membres sont le plus souvent insatisfaits de leur rémunération est celui des coiffeurs : 54 % de mécontents; il est suivi du groupe des réparateurs-automobiles : 51 % de mécontents; puis de celui des plombiers : 43 % de mécontents, et enfin de celui des pâtisseries : 24 % de mécontents seulement (voir tableau P2). Seule une petite minorité de pâtisseries et une infime minorité de coiffeurs estiment être très bien payées. Il n'existe pas de telle minorités dans les deux autres professions où les salaires sont moins dispersés.

(3) - Bulletin mensuel des statistiques - 4 Avril 1980, page 52.

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

"Etant donné votre qualification et le nombre d'heures
que vous faites, estimez-vous que vous êtes :"

selon la profession des personnes interrogées

<u>Professions</u>	très bien payé	bien payé	Honnêtement mais sans plus	plutôt mal payé	très mal payé	ND	TOTAL
Pâtisseries	5,4	18,8	51,8	19,6	4,5	0,0	100
Réparateurs- autos	0,0	8,8	39,8	36,3	15,0	0,0	100
Plombiers	0,0	15,0	41,7	31,7	11,7	0,0	100
Coiffeurs	1,7	16,5	27,0	35,7	18,3	0,9	100
Ensemble	1,7	14,8	40,0	30,9	12,4	0,2	100

(tableau P 2)

Ce ne sont pas les pâtisseries, dont la durée hebdomadaire du travail est la plus longue en moyenne, qui sont les plus nombreux à n'être pas satisfaits de cette durée. Au contraire, on trouve parmi eux la proportion la plus forte : 23 % des personnes qui accepteraient de travailler davantage pour gagner davantage. Seule une minorité de 14 % d'entre les pâtisseries accepterait de gagner moins en travaillant moins. Dans les autres professions, une diminution de la durée du travail accompagnée d'une diminution de salaire intéresse des minorités encore plus faibles. Il en est également ainsi d'une augmentation de la durée du travail accompagnée d'une augmentation du salaire, sauf pour les plombiers dont la durée hebdomadaire du travail est en moyenne la plus faible et qui sont d'ailleurs les moins nombreux à n'être pas satisfaits sur ce plan. C'est dans la coiffure, profession à dominante féminine, que les personnes interrogées sont les plus nombreuses à s'estimer non satisfaites de la durée de leur travail (voir tableau P 3).

Profession	Proportion des personnes non satisfaites de la durée hebdomadaire de leur travail	proportion de celles qui souhaiteraient travailler moins et gagner moins en conséquence	proportion de celles qui souhaiteraient travailler plus et gagner plus en conséquence
pâtisseries	36 %	14 %	23 %
réparateurs-autos	39 %	6 %	10 %
plombiers	23 %	5 %	18 %
coiffeurs	47 %	10 %	6 %

(tableau P 3)

Les coiffeurs sont ceux qui, dans le plus grand nombre des cas, savent équilibrer leurs investissements entre le travail et les loisirs. Par contre, les pâtisseries sont les plus nombreux à attacher le plus d'importance à leur travail. Mais le résultat le plus significatif est que, quelle que soit leur profession, seule une faible minorité d'ouvriers de l'artisanat semble attacher plus d'importance aux loisirs qu'au travail (voir tableau P 4). Dans l'ensemble, ces ouvriers partagent les valeurs qui sont celles de leurs patrons et dont "la plus sacrée" est celle du travail. Encore faut-il rappeler qu'il s'agit d'un travail qualifié. Minoritaires sont les personnes qui, pour un même salaire, accepteraient d'aller travailler en usine 40 heures par semaine. On conçoit qu'une telle proposition ait l'agrément d'une proportion plus forte de pâtisseries, lesquels, rappelons-le, travaillent 48 heures par semaine en moyenne. Il faut proposer une augmentation de salaire de 50 % pour que, à durée de travail égale, des proportions importantes d'ouvriers des quatre professions concernées acceptent l'idée d'aller travailler en usine. Cette proportion demeure modeste cependant chez les coiffeurs dont les conditions physiques et surtout symboliques (relations humaines) du travail sont les plus éloignées de celles de l'usine (voir tableau P 5).

"Qu'est-ce qui pour vous est le plus important ?"

selon la profession des personnes interrogées

<u>Professions</u>	TRAVAIL	LOISIRS	PAREIL	ND	AUTRES CAS	TOTAL
pâtisseries	42,2	12,5	36,6	1,8	0,9	100
réparateurs- autos	44,2	14,2	41,6	0,0	0,0	100
plombiers	46,7	13,3	40,0	0,0	0,0	100
coiffeurs	39,1	13,0	47,8	0,0	0,0	100
Ensemble	44,6	13,3	41,5	0,4	0,2	100

Proportion des personnes qui répondent oui à la proposition suivante :	P r o f e s s i o n			
	Pâtisseries	Réparateurs auto	plombiers	Coiffeurs
Travailler en usine 40h par semaine en conservant son salaire	29 %	20 %	14 %	14 %
Travailler en usine pour une même durée hebdomadaire du travail mais avec une augmentation de salaire de : 50 %.....	40 %	52 %	41 %	25 %
: 10 %.....	16 %	14 %	9 %	9 %

(tableau P 5)

Les conditions de travail dans une grande entreprise sont d'ailleurs jugées plus pénibles que celles dans lesquelles on travaille par une proportion de coiffeurs nettement plus élevée qu'en moyenne ; et une très faible minorité, inférieure à la proportion moyenne, de ces mêmes coiffeurs estime que les conditions de travail dans une grande entreprise seraient plus sympathiques que celle qu'elle connaît. Si dans l'ensemble une minorité de personnes estime qu'elle aurait un meilleur salaire et une plus grande sécurité de l'emploi dans une grande entreprise, les plombiers et les réparateurs-automobiles qui, de par leur profession, sont les plus susceptibles de travailler dans une telle entreprise, sont relativement les plus nombreux à avoir de telles opinions. Plombiers et réparateurs-automobiles sont par ailleurs les deux seuls groupes professionnels dans lesquels une majorité de personnes estime qu'elle bénéficierait de plus d'avantages sociaux si elle travaillait dans une grande entreprise. Toutefois, les minorités de coiffeurs et de pâtisseries qui expriment la même opinion sont très importantes, ce qui implique que le manque relatif d'avantages sociaux dans l'artisanat est probablement perçu dans l'ensemble des professions qui s'y rattachent (voir tableau P 6).

Variation de la distribution des réponses aux questions suivantes :

selon la profession des personnes interrogées.

QUESTIONS	Profession	REponses				
		Oui	non, ce serait pareil	non, ce serait plutôt le contraire	NSP ND	TOTAL
Pensez-vous que si vous travailliez dans une grande entreprise vous auriez un meilleur salaire	pâtissiers	19	29	38	14	100
	plombiers	43	28	16	15	"
	réparateurs-A	42	42	18	28	"
	coiffeurs	30	32	21	17	"
Pensez-vous que vous auriez une plus grande sécurité de l'emploi	pâtissiers	15	36	31	18	100
	plombiers	30	35	24	11	"
	réparateurs-A	27	34	33	6	"
	coiffeurs	12	35	43	10	"
Pensez-vous que vous auriez un travail plus pénible	pâtissiers	24	30	22	24	100
	plombiers	24	38	20	18	"
	réparateurs-A	26	41	22	11	"
	coiffeurs	44	28	15	13	"
Pensez-vous que vous travailleriez dans une atmosphère plus sympathique	pâtissiers	14	11	62	13	100
	plombiers	10	19	59	12	"
	réparateurs-A	11	15	69	5	"
	coiffeurs	4	10	74	12	"
Pensez-vous que vous bénéficiez de plus d'avantages sociaux	pâtissiers	46	30	9	15	100
	plombiers	69	17	4	10	"
	réparateurs-A	57	28	7	8	"
	coiffeurs	45	36	10	9	"

(tableau P 6)

2 - Les autres conditions de travail

2.1 La pénibilité du travail :

Nous donnons, pour chaque profession, la liste des conditions objectives de travail qui sont jugées pénibles par plus de 30 % des personnes interrogées qui exercent cette profession. Les personnes, qui jugent ainsi ces conditions de travail, affirment travailler habituellement dans de telles conditions. (voir page 54).

Il est clair que la multiplicité des conditions objectives de travail jugées pénibles ou très pénibles est plus grande dans les professions de la réparation automobile et de la plomberie-couverture. D'ailleurs la fréquence des accidents du travail est plus grande dans ces deux professions, où elle dépasse 20 cas sur 100 au cours des deux dernières années, que dans la pâtisserie : 8 cas sur 100, ou dans la coiffure où elle est négligeable : 2 cas sur 100 (voir tableau P7 page suivante).

Cependant, la fréquence des cas de maladies professionnelles est, au contraire, plus forte dans la pâtisserie et dans la coiffure (voir tableau P8 ci-dessous)

Profession	Proportion des personnes ayant été victimes d'une maladie professionnelle dans l'exercice de leur profession "actuelle".
Pâtisseries	19 %
Réparateurs-autos	9 %
Plombiers	8 %
Coiffeurs	18 %

(tableau P 8)

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

"Avez-vous été victime d'un accident professionnel ?"

selon la profession des personnes interrogées.

Professions	Non	oui, il y a plus de 2 ans	oui, il y a moins de 2 ans	oui, il y a plus et moins de 2 ans	TOTAL
Pâtisseries	77,7	14,3	8,0	0,0	100
Réparateurs- autos	48,7	27,4	11,5	12,4	100
Plombiers	46,7	31,7	16,7	5,0	100
Coiffeurs	93,9	3,5	0,9	0,9	100
Ensemble	66,5	19,3	9,3	4,6	100

(tableau P 7)

Pâtisserie

Proportion des personnes travaillant dans ces conditions et qui les jugent pénibles ou très pénibles.

La chaleur, l'été	68 %
Le fait de travailler debout	55 %
De fortes variations de température	42 %
La rapidité du rythme de travail	30 %

Réparation-automobile

Le fait de travailler dans des positions inconfortables	62 %
Le froid, l'hiver	60 %
Les intempéries, l'hiver	51 %
Les courants d'air	50 %
La respiration de poussières ou de gaz	47 %
La chaleur, l'été	43 %
Les fortes variations de température	39 %
La saleté	39 %
Les mauvaises odeurs	37 %
L'humidité	37 %
Les bruits et vibrations	31 %
L'obligation de se lever et de se baisser	31 %

Plomberie-couverture

Le froid, l'hiver	67 %
Le transport ou le levage de charges pesantes	67 %
Les courants d'air	62 %
Les intempéries, l'hiver	56 %
L'obligation de se lever et de se baisser	54 %
La respiration de poussières ou de gaz	50 %
Les mauvaises odeurs	48 %
L'humidité	48 %
Les fortes variations de température	47 %
Le fait de travailler dans des positions inconfortables	42 %
La saleté	39 %
La respiration ou le toucher de produits chimiques	34 %
Le mauvais éclairage	31 %
Les bruits et vibrations	30 %

Coiffure

Le fait de travailler debout	73 %
La chaleur, l'été	59 %
La respiration et le toucher de produits chimiques	39 %
La rapidité du rythme de travail	30 %

Il semblerait que les maladies des coiffeurs et des pâtisseries soient principalement dues à la position debout (varices) et à la respiration de poussière de farine (chez les pâtisseries) ou au toucher de produits chimiques (chez les coiffeurs).

2.2 Jour de congé, horaires de travail, organisation du travail :

Les pâtisseries sont beaucoup plus souvent que les autres ouvriers interrogés insatisfaits de leur jour de congé : on travaille le dimanche dans cette profession.

Si les réparateurs-automobiles et les coiffeurs sont plus souvent insatisfaits de leur jour de congé que les plombiers, c'est qu'ils travaillent beaucoup plus souvent le samedi que ces derniers.

Les coiffeurs sont relativement plus nombreux à être insatisfaits de leurs horaires de travail : il arrive souvent dans la profession de devoir travailler tard le soir tout en ayant eu peu de travail dans l'après-midi : les contraintes d'horaires y sont liées à l'attente de client.

Les réparateurs-automobiles sont relativement les plus nombreux à être insatisfaits de l'organisation du travail dans leur entreprise : il est vrai que l'enchaînement des différentes opérations de réparation et sa programmation dans le temps (mécanique, électricité, tôlerie, peinture) peut être la cause de conflits plus probables que dans les autres professions (voir tableau P 9).

2.3 L'autonomie dans le travail :

Dans les quatre professions étudiées, les ouvriers ont une large autonomie dans le travail. L'autonomie complète est plus fréquente chez les coiffeurs. L'autonomie relative est plus fréquente chez les plombiers : dans cette profession, le patron ou le chef de chantier intervient dans près de la moitié des cas pour définir les différentes opérations à effectuer avant que l'ouvrier ne commence son travail qu'il peut alors poursuivre seul ou en "binome" de bout en bout (voir tableau P 10). Toutefois, le sentiment d'être son propre patron tout en étant salarié, qui est non seulement lié à la possession du métier et à la faible

Variation de la proportion des personnes interrogées qui s'estiment
insatisfaites

selon la profession exercée

Professions	de leur jour de congé	de leurs horaires de travail	de l'organisation du travail
Pâtisseries	47	24	13
Réparateurs-autos	20	28	23
Plombiers	10	16	17
Coiffeurs	19	39	12

(tableau P 9)

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

"Laquelle de ces définitions correspond le mieux à votre
activité professionnelle ?"

selon la profession des personnes interrogées

Professions	travail prescrit dans les moindres détails	le travail m'est pres- crit pour l'essentiel pour le reste, je déci- de seul.	travail autonome	TOTAL
âtisseurs	5,4	33,9	60,7	100
éparateurs- utos	4,4	37,2	57,5	100
ombiers	3,3	49,2	47,5	100
oiffeurs	0,9	23,5	75,7	100
nsemble	3,5	36,1	60,2	100

(tableau P 10)

division technique du travail, mais aussi à l'absence de contraintes hiérarchiques dans l'exécution de la tâche, à l'absence de contrôles tâtilons, de pressions, etc..., est très largement répandu dans toutes les professions. Il l'est un peu moins cependant dans la réparation-automobiles du fait des plus grandes contraintes organisationnelles dans cette activité. Ces contraintes conduisent sans doute à une plus grande "présence" du patron et à des interventions plus nombreuses, du style : "alors, presse-toi de terminer, X. attend après toi pour s'y mettre..." etc... (voir tableau P 11).

Lorsqu'on demande aux personnes enquêtées d'apprécier globalement leurs conditions de travail, mis à part le salaire, seule une minorité d'entre elles s'estime très insatisfaite ou plutôt insatisfaite ; la proportion des personnes insatisfaites varie peu selon la profession, mais de façon significative cependant (voir tableau P 12).

3 - Le rapport au métier et l'idéal professionnel :

Une attitude négative à l'égard du métier est rare, voire exceptionnelle, dans toutes les professions étudiées. Cependant, l'investissement symbolique dans le travail (indiqué par la réponse: "j'adore mon métier") est plus fréquent chez les coiffeurs, et l'investissement exclusif de soi dans ce même travail (indiqué par la réponse : "mon métier, c'est ma vie") est plus fréquent chez les pâtisseries (voir tableau P 13).

L'idéal d'installation, fréquent dans toutes les professions, l'est moins cependant dans la plomberie -mais l'on peut faire remarquer que des quatre professions étudiées, la plomberie est celle où les possibilités de travail au noir sont les plus grandes pour l'ouvrier. Pourtant, s'ils en avaient les moyens financiers plus de 60 % des ouvriers-plombiers s'installeraient à leur compte (voir tableaux P 14 et 15). L'installation semble constituer l'idéal professionnel dominant des ouvriers des différentes professions étudiées. L'analyse de conditions de travail et du rapport au travail selon l'âge de ces ouvriers va nous permettre de démontrer combien le modèle traditionnel qui veut que l'on chemine de l'apprentissage à la maîtrise indépendante du métier demeure pregnant dans ce secteur de l'économie.

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

Pouvez-vous dire :

"Dans mon travail, je suis mon propre patron tout en étant salarié" ?

Professions	Oui, c'est tout à fait ça	Oui, c'est à peu près ça	Non, je ne peux pas dire ça	Non, Ce n'est pas ça du tout	ND	TOTAL
Âtisseurs	42,0	27,7	18,8	9,8	1,8	100
Éparateurs-utos	39,8	23,0	23,0	14,2	0,0	100
Lombiers	42,5	30,0	20,8	6,7	0,0	100
Coiffeurs	45,2	29,6	17,4	7,0	0,9	100
Ensemble	42,4	27,6	20,0	9,3	0,7	100

(tableau P 11)

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

"Mis à part le salaire, êtes-vous plutôt satisfait ou
insatisfait de vos conditions de travail ?"

selon la profession exercée par les personnes interrogées

Professions	très insatisfait	plutôt insatisfait	plutôt satisfait	très satisfait	autres cas	TOTAL
Pâtisseries	8,9	17,0	54,5	19,6	0,0	100
Réparateurs- autos	10,6	18,6	57,5	19,6	0,0	100
Plombiers	6,7	14,2	65,0	14,2	0,0	100
Coiffeurs	5,2	15,7	60,0	19,1	0,0	100
Ensemble	7,8	16,3	59,3	16,1	0,2	100

(tableau P 12)

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

"Pouvez-vous me dire laquelle des phrases suivantes exprime le mieux ce qu'est pour vous votre métier ?"

selon la profession exercée par les personnes interrogées

Position de l'item dans la liste proposée	Réponses	Professions			
		Pâtissiers	Réparat.-aut.	Plombiers	Coiffeurs
1	mon métier c'est ma vie	14	7	10	10
4	J'adore mon métier	30	25	18	39
(8)	Je l'aime bien*	4	4	5	4
2	Je l'aime bien, sans plus	34	49	57	39
5	Je m'y suis habitué, c'est tout	13	10	9	6
6	Je ne l'aime pas tellement	2	1	1	0
7	Il me laisse indifférent	2	1	1	0
3	C'est un métier que je n'aime pas	1	3	0	0
	TOTAL	100	100	100	100

(tableau P 13)

* - Réponse non proposée et donnée spontanément par certains enquêtés qui rectifient ainsi la réponse :

- " Je l'aime bien, mais sans plus" qui leur était proposée.

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

"Quel est votre idéal de vie ?"

Selon la profession exercée par les personnes interrogées

Professions	consacrer sa vie au travail, s'installer à son compte	rester salarié, avoir plus de temps pour soi	autres réponses contestant le choix proposé	ND	TOTAL
Âtisseurs	49,1	33,0	15,2	2,7	100
Éparateurs- utos	48,7	35,4	15,9	0,0	100
'lombiers	33,3	41,7	23,3	1,7	100
oiffeurs	45,2	38,3	15,7	0,9	100
nsemble	43,9	37,2	17,6	1,3	100

(tableau P 14)

Variation de la distribution des réponses à la question suivante :

"Estimez-vous normal qu'un salarié de votre
profession se mette à son compte
s'il en a les moyens financiers ?"

selon la profession exercée par les personnes interrogées

Professions	Oui, c'est normal	Non, pas forcément	autres réponses nuançant le choix proposé	ND	TOTAL
Pâtisseries	75,0	15,2	9,8	0,0	100
Réparateurs- autos	69,0	18,6	11,5	11,5	100
Plombiers	60,8	26,7	12,5	0,0	100
Coiffeurs	71,3	22,6	5,2	0,9	100
Ensemble	68,9	20,9	9,8	0,4	100

(tableau P 15)

L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RAPPORT AU TRAVAIL DES COMPAGNONS

Selon leur âge

Apprenti - compagnon - maître-artisan, tel est le cheminement "normal" des hommes de métier, depuis des siècles. Ce modèle traditionnel se réalise dans le temps long. C'est pourquoi l'analyse du rapport au travail des compagnons de l'artisanat selon leur âge est fondamentale. Nous faisons l'hypothèse que ce rapport n'est intelligible qu'en prenant ce modèle pour base de référence. Plus précisément, le rapport au travail dépendrait du rapport à l'avenir probable et, en particulier, de la probabilité d'une installation future et des possibilités de "carrière" offertes aux compagnons qui ne s'installent pas à leur propre compte.

On peut expliciter cette hypothèse de la manière suivante :

Le rapport au travail est d'autant plus satisfaisant et les conditions de travail d'autant mieux acceptées qu'on a plus de chances de vivre ces conditions en tant qu'artisan, c'est-à-dire dans la position "normalement" immédiatement postérieure à celle de compagnon. Dans la mesure où, pour ceux des compagnons qui ne se sont pas installés, les possibilités de carrière dans l'entreprise sont extrêmement

réduites, qu'il existe un "plafond" de qualification, de responsabilités, de rémunération, atteint à un âge proche de celui où l'installation eût dû être effectuée, le rapport au travail tend à se dégrader avec l'âge des compagnons qui ne se sont pas installés, du moins sur certains plans. L'âge moyen d'installation des artisans est de trente ans environ. Partant de cette donnée objective, nous avons subdivisé l'échantillon des personnes enquêtées en quatre classes d'âge :

1. Les moins de vingt-cinq ans : jeunes compagnons ne pouvant encore le plus souvent concrétiser un projet d'installation.
2. les vingt-cinq, trente ans : compagnons expérimentés entrés dans une phase de pré-installation potentielle.
3. les trente et un, quarante ans : compagnons expérimentés, ayant dépassé l'âge moyen d'installation, pouvant encore s'installer, mais aussi progresser en tant que salariés.
4. les plus de quarante ans : compagnons pour lesquels l'installation devient improbable et pour lesquels les possibilités "d'avancement" sont en général assez réduites dans les entreprises artisanales.

I - Salaire et durée du travail

Le salaire moyen des compagnons commence par croître avec leur âge. Il se stabilise après trente ans(1). Toutefois, la dispersion des salaires est alors

(1) - Si l'on fait l'hypothèse de normalité de distribution de la variable "salaire", le test de différences de moyennes donne les résultats suivants : on peut conclure à la différence entre moyennes des classes (1) et (2) avec un risque d'erreur inférieur à 1/10000. On peut conclure à la différence entre les moyennes des classes (2) et (3) avec un risque d'erreur inférieur à 1/1000. On en peut conclure à la différence entre les moyennes des classes (3) et (4) sans un risque d'erreur supérieur à 45/100.

plus grande. Cette donnée objective est d'une extrême importance car elle indique que les possibilités de "carrière" dans l'artisanat sont extrêmement réduites pour les salariés.

Salaire mensuel net (y compris le pourboire) en francs
selon l'âge

Classe	âge	moyenne	écart - type
(1)	< 25 ans	2770	750
(2)	25 - 30 ans	3110	790
(3)	31 - 40 ans	3540	1000
(4)	> 40 ans	3520	1070

Les jeunes compagnons estiment dans leur majorité (52 % des cas) être plutôt mal ou très mal payés. Mais les plus âgés des compagnons sont également nombreux (45 % des cas) à être insatisfaits du salaire qu'ils perçoivent (voir tableau A 1). Les jeunes sont également les plus nombreux (43 % des cas) à penser qu'ils bénéficieraient d'un meilleur salaire s'ils travaillaient dans "une grosse boîte" : on peut donc considérer que la faiblesse du salaire d'embauche dans les entreprises artisanales contribue à "l'évasion" de sa main-d'oeuvre potentielle vers l'industrie et les grandes entreprises publiques ou privées.

Les artisans se plaignent de ne pas trouver de main-d'oeuvre jeune et qualifiée, mais la revalorisation du travail manuel et l'attrait des jeunes pour l'artisanat semblent avoir pour condition première une revalorisation du salaire d'embauche (voir tableau A 2).

Toutefois, le salaire doit être rapporté à la durée du travail. Celle-ci peut varier d'une entreprise à l'autre, mais il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne du travail des compagnons de l'artisanat ne varie pas avec leur âge. On peut noter cependant qu'avant trente ans, les compagnons effectuent plus d'heures .

Variation de la distribution des réponses à la question :

"étant donné votre qualification et le nombre d'heures
que vous faites, estimez-vous que vous êtes":

selon l'âge

AGE	très bien payé	bien payé	honnêtement sans plus	plutôt mal payé	très mal payé	ND	TOTAL
de 25 ans	2,1	14,4	32,0	33,0	18,6	0,0	100,00
25 à 30 ans	1,7	15,1	36,1	29,4	16,8	0,8	100,00
31 à 40 ans	2,8	19,4	43,8	25,0	9,0	0,0	100,0
de 40 ans	0,0	8,0	47,0	39,0	6,0	0,0	100,0
ensemble	1,7	14,8	40,0	30,9	12,4	0,2	100

(tableau A1)

Variation de la distribution des réponses à la question :

"Travailler dans une grosse boîte de la région
vous procurerait-il un meilleur salaire ?"

selon l'âge

AGE	oui	non, ça serait pareil	non, ça serait plutôt le contraire	NSP ND	TOTAL
de 25 ans	43	25	19	13	100
à 30 ans	30	27	24	19	100
à 40 ans	30	27	32	11	100
de 40 ans	33	27	25	15	100
Ensemble	34	27	25	14	100

(tableau A 2)

Supplément en moyenne :

Durée hebdomadaire du travail en heures

AGE	Durée moyenne		Durée maximum	
	moyenne	écart type	moyenne	écart type
25 ans	46	6	51	9
5 - 30 ans	46	7	51	10
1 - 40 ans	46	7	49	11
40 ans	45	6	48	9

Ce sont les jeunes qui sont le plus souvent insatisfaits de la durée hebdomadaire du travail : 50 % d'entre eux expriment leur insatisfaction contre environ 36 % dans les autres classes d'âge. Ce fait s'explique en partie par cet autre : les jeunes s'investissent moins souvent dans le travail, plus souvent dans les loisirs (voir tableau A3).

Malgré ces conditions de salaire et de durée du travail, seule une minorité de compagnons de chaque tranche d'âge accepterait d'effectuer un travail non qualifié en usine pour un même salaire et une durée hebdomadaire du travail de 40 heures : 26 % des moins de 25 ans, 20 % des 31-40 ans, 23 % des plus de 40 ans, et, fait significatif, 9 % seulement des 25-30 ans, c'est-à-dire 9 % des compagnons dont l'installation à leur compte est la plus probable. Il faut proposer une augmentation de salaire de 50 %, pour une même durée hebdomadaire du travail, pour qu'une minorité importante de compagnons, quelle que soit leur âge, accepte d'effectuer un tel travail non qualifié : 39 % des moins de 25 ans, 40 % des 31-40 ans, 47 % des plus de 40 ans, 33 % seulement des 25-30 ans.

La faiblesse relative de ce dernier pourcentage s'explique à nouveau par la probabilité plus grande de l'installation dans cette dernière classe d'âge. Par contre, le fait que les plus âgés des compagnons souscrivent le plus fréquemment à cette proposition est lié à l'absence de carrière d'une part, au fait qu'ils ont atteint une étape de leur cycle de vie où les besoins familiaux sont

Variations de la distribution des réponses à la question :

"Qu'est-ce qui pour vous est le plus important ?"

selon l'âge

AGE	Le Travail	Les Loisirs	(pareil)	ND	Autres cas	TOTAL
de 25 ans	39,2	17,5	42,3	1,0	0,0	100
5 à 30 ans	42,0	14,3	42,9	0,0	0,8	100
1 à 40 ans	46,5	13,2	40,3	0,0	0,0	100
de 40 ans	50,0	8,0	41,0	1,0	0,0	100
ensemble	44,6	13,3	41,5	0,4	0,2	

(tableau A 3)

Les plus grands, d'autre part; ce sont d'ailleurs les plus âgés des compagnons qui sont les plus sensibles à la quasi-absence d'avantages sociaux dans les entreprises artisanales. L'opinion selon laquelle on bénéficierait de plus d'avantages sociaux si l'on travaillait dans "une grosse boîte" voit sa fréquence croître avec l'âge de façon sensible (voir tableau A4).

Pour ceux des compagnons qui ont dépassé l'âge de l'installation, pour lesquels le fait de s'installer est devenu improbable, la revendication d'une meilleure "couverture sociale" devient une revendication importante. Il y a là un problème réel: dans la mesure où tous les compagnons ne peuvent s'installer à leur compte, que la majorité d'entre eux ne bénéficiera pas, en définitive, de cette forme traditionnelle de promotion sociale, la question se pose, pour l'avenir de l'artisanat, d'un rapprochement (sinon d'un alignement) des avantages sociaux -lesquels constituent une forme de supplément de salaire lié aux besoins familiaux- que ses entreprises peuvent offrir avec ceux qu'offrent à leurs salariés les grandes entreprises.

Un tel rapprochement contribuerait sans doute à une stabilisation de sa main d'oeuvre, d'autant plus nécessaire que les chefs de famille que l'artisanat emploiera demain sont les jeunes qu'il emploie aujourd'hui.

II - Les autres conditions de travail

1. La pénibilité du travail :

Certains travaux peuvent habituellement être effectués dans des conditions que les compagnons jugent pénibles ou très pénibles. Les conditions dont " la pénibilité vécue" varie systématiquement avec l'âge sont peu nombreuses. Il s'agit de conditions "physiques" jugées d'autant plus souvent pénibles que l'on avance en âge ou que l'on a dépassé quarante ans (voir tableau A5).

Variation de la distribution des réponses à la question :

"Travailler dans une grosse boîte de la région vous procurerait-il plus d'avantages sociaux ?"

selon l'âge

AGE	Oui	Non, ce serait pareil	Non, ce serait plutôt le contraire	N S P N D	TOTAL
< 25 ans	49	32	5	14	100
25 - 30 ans	52	28	10	20	100
31 - 40 ans	54	25	9	12	100
> 40 ans	62	26	3	9	100

(Tableau A 4)

Variation de la fréquence des réponses
"J'effectue habituellement mon travail dans ces conditions
 et c'est pénible ou très pénible"

selon l'âge

AGE	Humidité	courants d'air	levage ou transport d'objets pesants	se baisser et se relever souvent	travailler dans une position inconfortable
de 25 ans	19(1)	29	20	22	24
à 30 ans	20	35	18	24	26
à 40 ans	28	36	21	24	35
de 40 ans	29	45	43	46	40

(tableau A 5)

- (1) - Il faut comprendre que 19 % des personnes de moins de 25 ans interrogées ont répondu qu'elles travaillaient habituellement dans des conditions d'humidité qui leur étaient pénibles ou très pénibles.

Ces quelques faits "subjectifs" n'ont rien qui puisse surprendre. Comme on le verra, cette pénibilité du travail n'a pratiquement pas d'effet sur le jugement synthétique que portent les compagnons sur leurs conditions de travail.

2. Les conditions de travail pour lesquelles la fréquence des personnes non satisfaites diminue avec l'âge :

Il s'agit tout d'abord des horaires de travail, c'est-à-dire de la répartition des plages de travail dans la journée et dans la semaine, qui sont en partie liées à sa durée, puis de l'organisation du travail : il semble qu'avec l'âge, on s'habitue à ses horaires de travail et au mode de vie qui en résulte, de même que l'on s'habitue à une organisation du travail dans laquelle on occupe une position d'autant moins souvent subordonnée à celle des autres salariés de l'entreprise que l'on est soi-même plus âgé (voir tableau A6).

On notera enfin que les jeunes compagnons sont beaucoup plus fréquemment insatisfaits de la sécurité de leur emploi : 29 % d'entre eux le sont contre 18 % environ dans les autres classes d'âge. Il est probable qu'en cas de compression de personnel et toutes choses égales d'ailleurs, les patrons-artisans sont plus enclins à licencier leurs plus jeunes salariés, encore peu intégrés au fonctionnement de l'entreprise. C'est d'ailleurs seulement parmi les compagnons de moins de 25 ans qu'une *minorité* de personnes estime n'être pas autonome dans l'exercice de son activité professionnelle (voir tableau A7) et répond positivement à la question suivante : "pouvez-vous dire : dans mon travail, je suis mon propre patron tout en étant salarié ?" (voir tableau A8)

Une des caractéristiques principales du travail artisanal est justement qu'il confère à l'ouvrier de métier une très grande autonomie et que cette autonomie même contribue très largement à modeler son rapport au travail et l'image qu'il a de lui-même. Après vingt-cinq ans, cette autonomie est entière dans près des deux-tiers des cas et ne se perd plus, sauf exception. C'est sans doute pourquoi la classe d'âge formée des moins de vingt-cinq ans s'oppose à l'ensemble des autres du point de vue de l'appréciation globale qu'elle porte sur ses conditions de travail, mis à part le salaire. 34 % des jeunes de moins de 25 ans

Variation de la fréquence des cas où les conditions de travail
sont jugées non satisfaisantes

selon l'âge

AGE	LES HORAIRES	L'ORGANISATION DU TRAVAIL
de 25 ans	41 (1)	21
à 30 ans	27	17
à 40 ans	24	17
de 40 ans	16	10

(tableau A 6)

(1) - Il faut comprendre que 41 % des personnes de moins de 25 ans interrogées ont répondu qu'elles n'étaient pas satisfaites de leurs horaires de travail.

Variations de la distribution des réponses à la question :

"Laquelle de ces définitions correspond le mieux à votre
activité professionnelle"

selon l'âge

AGE	travail prescrit dans moindres détails	travail prescrit pour l'essentiel	travail autonome	TOTAL
- de 25 ans	7,2	48,5	43,3	100
25 à 30 ans	3,4	31,1	65,5	100
31 à 40 ans	2,1	34,0	63,9	100
+ de 40 ans	2,0	33,0	65,0	100
Ensemble	3,5	36,1	60,2	100

(tableau A 7)

Variation de la distribution des réponses à la question :

"Pouvez-vous dire : dans mon travail, je suis
mon propre patron tout en étant salarié"

selon l'âge

AGE	oui, tout a fait ça	Oui, c'est à peu près ça	non, je ne peux pas dire ça	Non, ce n'est pas ça du tout	ND	TOTAL
de 25 ans	20,6	24,7	29,9	22,7	2,1	100
à 30 ans	42,9	31,1	21,0	5,0	0,0	100
à 40 ans	50,0	28,5	14,6	6,9	0,0	100
de 40 ans	52,0	25,0	17,0	5,0	1,0	100
ensemble	42,4	27,6	20,0	9,3	0,7	100

(tableau A 8)

sont plutôt ou très insatisfaits de ces conditions contre 21 % environ des personnes des autres classes d'âge (voir tableau A9). La différence est significative. On notera toutefois que, quelle que soit la classe d'âge, c'est toujours une minorité de personnes qui exprime une insatisfaction. Même chez les plus jeunes des salariés, ceux dont les patrons-artisans se plaignent souvent et stigmatisent le manque d'ardeur au travail et de compétences, le rapport au travail est plutôt positif.

III - Un modèle de référence dominant ?

L'installation à son propre compte constitue la voie majeure de la promotion sociale des compagnons de l'artisanat. Parmi les personnes interrogées dans l'enquête, seules 15 % d'entre elles déclarent qu'elles n'y ont jamais songé. Travailler pour soi, voire faire travailler les autres, après avoir travaillé pour les autres, tel serait le cheminement "normal", légitime. Toutefois, ce modèle de référence n'est pas facilement réalisable. Des contraintes objectives, principalement financières, mais aussi culturelles et familiales, rendent sa réalisation plus ou moins probable. Si seulement 44 % des personnes interrogées choisissent de répondre que leur idéal de vie est "de consacrer sa vie au travail et de s'installer à son compte" (plutôt que de "rester salarié et d'avoir plus de temps pour soi" : 37 % des réponses) et que 18 % autres ont en quelque sorte contesté le choix proposé en avançant spontanément des raisons qui ne leur permettraient pas d'avoir un tel idéal, c'est que l'idéal, qu'il soit rêve ou projet, qu'il soit vécu sur le mode du : "ce serait de..." ou sur le mode du : "C'eût été de...", est toujours dépendant des conditions objectives dans lesquelles est placé celui qui l'exprime. Preuve en est le fait qu'à la question plus concrète posée à la suite de la précédente : "estimez-vous normal qu'un salarié de votre profession se mette à son compte *s'il en a les moyens financiers ?*", 69 % des personnes interrogées ont répondu positivement.

L'analyse des réponses des personnes interrogées dans l'enquête selon l'âge de ces personnes n'infirmes pas cependant l'hypothèse selon laquelle le rapport au travail des compagnons de l'artisanat doit une grande part de ses propriétés

Variation de la distribution des réponses à la question :

"Mis à part le salaire, êtes-vous plutôt satisfait
ou insatisfait de vos conditions de travail ?"

selon l'âge

AGE	très insatisfait	plutôt insatisfait	plutôt satisfait	très satisfait	autres cas	TOTAL
de 25 ans	13,4	20,6	59,8	6,2	0,0	100
de 25 à 30 ans	5,0	16,8	61,3	16,8	0,0	100
de 30 à 40 ans	9,0	13,2	54,9	21,5	0,7	100
de 40 ans et plus	4,0	16,0	63,0	17,0	0,0	100
ensemble	7,8	16,3	59,3	16,1	0,2	100

(tableau A 9)

au fait que ce modèle traditionnel de l'installation constitue la référence dernière par rapport à laquelle ils se déterminent. En effet, nous avons pu constater que les compagnons ayant entre 25 et 30 ans étaient les moins revendicatifs et, globalement, ceux qui étaient le plus souvent satisfaits de leurs conditions de travail. Or, ce sont ceux dont l'installation éventuelle est la plus probable, donc ceux qui, selon notre interprétation, s'identifient le plus souvent au patron, ne considèrent pas leur strict intérêt de salarié dans la mesure où il se vivent en tant que futurs patrons. Nous pouvons observer alors qu'ils sont 56 % à choisir de répondre que leur idéal de vie est de s'installer (voir tableau A 10) et 77 % à estimer qu'il est normal qu'un salarié de leur profession s'installe à son compte s'il en a les moyens financiers (voir tableau A 11). Ces pourcentages sont maximaux sur l'ensemble des classes d'âge considérées.

L'image de soi et le rapport au travail dans le présent dépendent de l'avenir probable. En particulier, on notera qu'un tiers seulement des personnes de plus de quarante ans considère encore l'installation comme étant un idéal de vie. La majorité d'entre elles a fait de nécessité vertu, s'est résignée à son sort qu'elle trouve "satisfaisant". Si de nombreux jeunes ouvriers d'artisans que nous avons interviewés nous ont fait des réflexions du type de la suivante : "de toute manière, c'est normal que le patron profite des ouvriers; si j'étais patron, je ferais pareil", plusieurs ouvriers âgés qui ne s'étaient pas installés ont exprimé, avec une certaine amertume, l'image négative qu'ils avaient d'eux-mêmes par des réflexions du type de celle-ci : "si je ne l'ai pas fait, c'est que je n'en étais pas capable". Il reste que la majorité de "ces ouvriers à vie" resteront ouvriers faute d'avoir pu disposer des capitaux nécessaires à l'installation. Ils peuvent vivre leur situation sur le mode de l'échec et du ressentiment. La revalorisation du travail manuel dans l'artisanat les concerne tout autant que les jeunes compagnons. Dans la mesure où, dans la plupart des professions artisanales, il devient de plus en plus difficile de s'installer à son propre compte, les capitaux nécessaires et les compétences requises (gestion des entreprises, etc...) devenant de plus en plus importants, la question se pose de la formalisation d'un profil de carrière ouvrière dans l'artisanat. Les analyses précédentes montrent la pertinence d'une telle question.

Variation de la distribution des réponses à la question :

"Quel est votre idéal de vie ?"

selon l'âge

AGE	consacrer sa vie au travail s'installer à son compte	rester salarié avoir plus de temps pour soi	autres réponses spontanées contestant le choix proposé	ND	TOTAL
de 25 ans	42,3	35,1	18,6	4,1	100
25 à 30 ans	56,3	27,7	16,0	0,0	100
31 à 40 ans	42,4	41,7	16,0	0,0	100
de 40 ans	33,0	44,0	21,0	2,0	100
ensemble	43,9	37,2	17,6	1,3	100

(tableau A 10)

Variation de la distribution des réponses à la question :

"Estimez-vous normal qu'un salarié de
votre profession se mette à son compte
s'il en a les moyens financiers ?"

selon l'âge

AGE	oui, c'est normal	non, pas forcément	autres réponses spontanées nuançant le choix proposé	ND	TOTAL
de 25 ans	63,9	26,8	9,3	0,0	100
à 30 ans	77,3	12,6	10,1	0,0	100
à 40 ans	66,7	22,9	9,0	1,4	100
de 40 ans	67,0	22,0	11,0	0,0	100
ensemble	68,9	20,9	9,8	0,4	100

(tableau A 11)

Conclusion

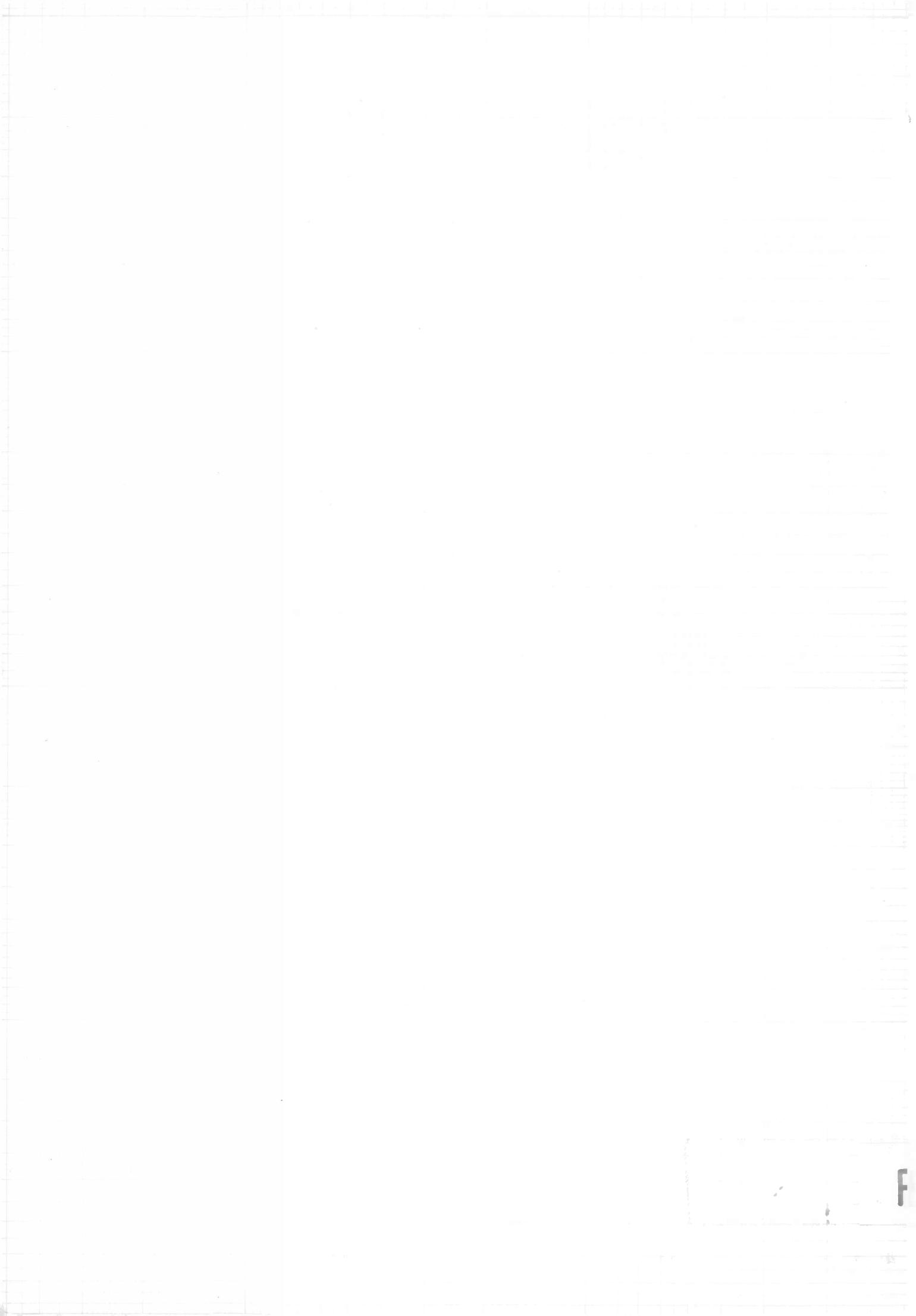
Dira-t-on pour conclure que les ouvriers de l'artisanat, du moins ceux qui exercent l'une des professions que nous avons étudiées, sont contents de leur sort ?

Certes, l'impression qui domine est bien celle-là. Mais cette satisfaction par rapport à la situation présente dépend d'une vision de l'avenir souvent irréaliste. Si l'artisanat veut offrir des emplois et constituer un secteur dynamique de l'économie, il semble qu'il lui faille revaloriser les salaires qu'il offre à ses ouvriers, prévoir pour eux une carrière minimale, et leur accorder des avantages sociaux plus conséquents que ceux auxquels il a pu jusqu'à présent consentir. Dans la mesure où l'installation à son propre compte devient de plus en plus difficile de par les qualités qu'elle exige du chef d'entreprise et les capitaux qu'elle requiert, dans la mesure également où l'aide à l'installation tiendra compte de ses qualités et que les prêteurs demandent toujours des garanties réelles, la sélection des ouvriers en vue de leur établissement sera de plus en plus sévère. Pour ceux dont les chances d'installation vont aller en diminuant, il faut prévoir des avantages salariaux suffisants afin qu'ils ne se transforment pas en une main-d'oeuvre labile, prête à aller vers l'industrie, si ce n'est directement, du moins par le biais du travail intérimaire. Si de nouvelles conventions collectives étaient négociées, il serait de l'intérêt bien compris des patrons et de leurs salariés d'essayer d'apporter une réponse à ces questions.

8 SEP. 1980

Dec. no 1

13 DEC. 1980



F