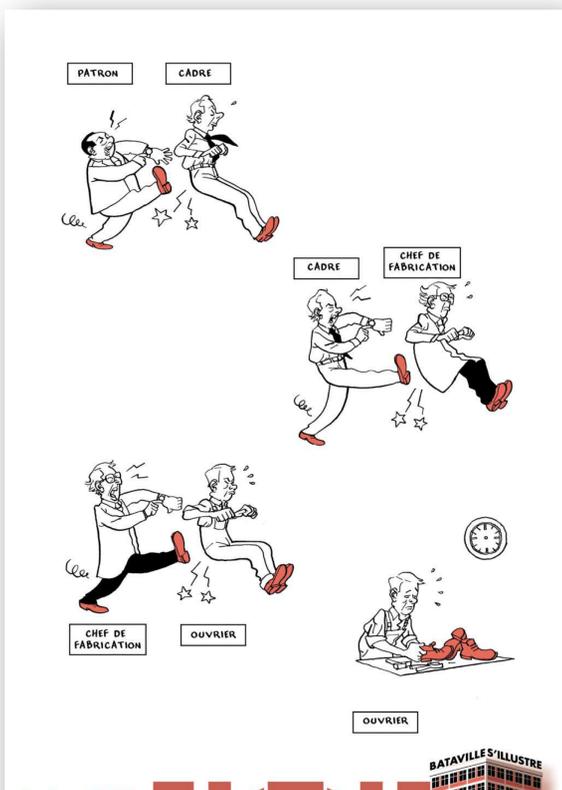


UN EXEMPLE DE PROJET DE RECHERCHE : UNE SOCIOLOGIE DE BATAVILLE

L'entreprise Bata, multinationale d'origine tchèque, est l'un des plus gros fabricants de chaussures au vingtième siècle. Son implantation en France s'est traduite par la fondation dans les années 1930 d'une ville-usine en Lorraine, entre Lunéville et Sarrebourg. Le nom de la localité, « Bataville », témoigne de l'emprise paternaliste de la firme sur le territoire. Bataville est un monde fabriqué de toutes pièces. Un monde de travail, incarné par un site industriel important, mais également un monde social bien spécifique, pensé et mis en œuvre par l'entreprise. La fermeture du site en 2002, marque la fin de 70 années de présence de Bata sur le sol lorrain. Une recherche pluridisciplinaire mobilisant plusieurs sociologues nancéiens a retracé l'histoire sociale de Bataville à partir des archives de l'entreprise et des témoignages d'anciens salariés. Les quelques illustrations ci-dessous sont des vues d'artistes sur quelques résultats issus de cette recherche. En réintroduisant des éléments de sens commun, la réappropriation artistique des résultats de la recherche pourrait faire elle-même l'objet d'une réflexion sociologique !



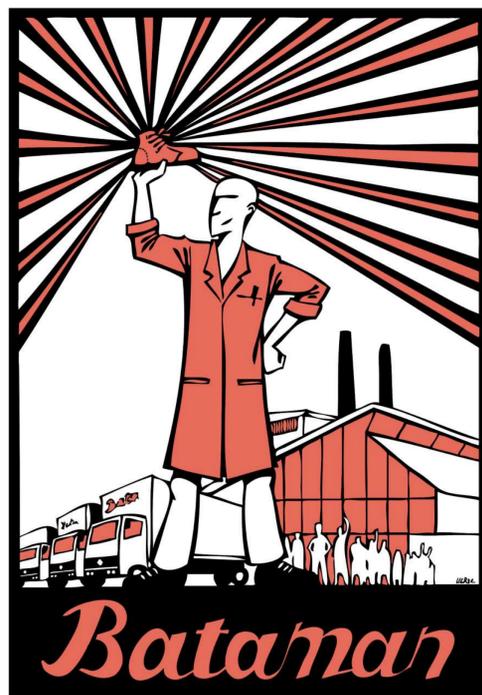
LES CHEFS, ROUAGES ESSENTIELS DE LA CHAÎNE

Tout en exhortant la collaboration, le système Bata repose sur une organisation hiérarchique qui compte différentes strates managériales : le « grand chef » dont l'absence physique n'altère pas son pouvoir symbolique, le directeur de l'usine, les chefs et cheffes de fabrication et d'atelier, les contremaîtres et contremaîtresses.

L'attention portée à l'encadrement constitue un rouage essentiel du système Bata. Tous les collaborateurs et collaboratrices doivent se conformer à l'esprit que l'entreprise veut inculquer, mais on attend encore davantage des managers de proximité, qui sont au plus près des ouvriers et ouvrières : ils doivent avoir un comportement modèle susceptible d'être imité.

L'entreprise ne manque d'ailleurs pas une occasion de célébrer ses chefs, les « grands » comme les « petits ».

► une illustration de Thierry Martin



LA FIGURE DU BATAMAN

Le nouvel ordre social que le fondateur Thomas Bata appelle de ses vœux nécessite l'émergence d'un « type nouveau de travailleur » : le Bataman. Le collaborateur recherché doit être « consciencieux », « dynamique », « optimiste », « ayant le goût des responsabilités » et doit sans cesse « marcher » pour l'entreprise. Ces Batamans, qui ont été « heureux d'être à Bata, de travailler à Bata ou d'habiter à Bata », ont donc consenti au seul régime de désirs et d'affects que leur proposait l'entreprise.

Mais la cas des cadres qui ont pu se sentir pleinement Bataman ne saurait conduire à la conclusion que le système Bata a réussi dans son projet de fabriquer les collaborateurs idéaux.

► une illustration de Ulric Stahl



LES BATA-TROTTEURS

À la création de Bataville, les principes éducatifs développés par Thomas Bata à Zlín (République tchèque) sont repris. L'intention est d'apprendre le métier, mais aussi de former le personnel volontaire tout au long de sa vie, en dehors du travail. Ainsi, avant 1939, une école pratique de cordonnerie et des formations pour les vendeurs et gérants sont mises en place. Parallèlement sont proposés des cours de perfectionnement pour ceux qui souhaitent développer leur carrière, mais aussi, en cohérence avec la pensée du fondateur, des séances d'éducation familiale.

Après la Seconde Guerre mondiale, l'autorisation de préparer au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) institutionnalise la formation initiale, assurée principalement par le personnel Bata, ou Centre d'Études et de Formation (CEF) et dans l'usine, jusqu'au milieu des années 1980. Parallèlement, une formation continue est proposée à certains, elle est souvent source de promotion, liée à une mobilité internationale. La création dans les années 1980 du Centre International de Formation (CIF) anime régulièrement à Bataville les cadres internationaux de la Bata Shoe Organization.

► une illustration de peb & fox

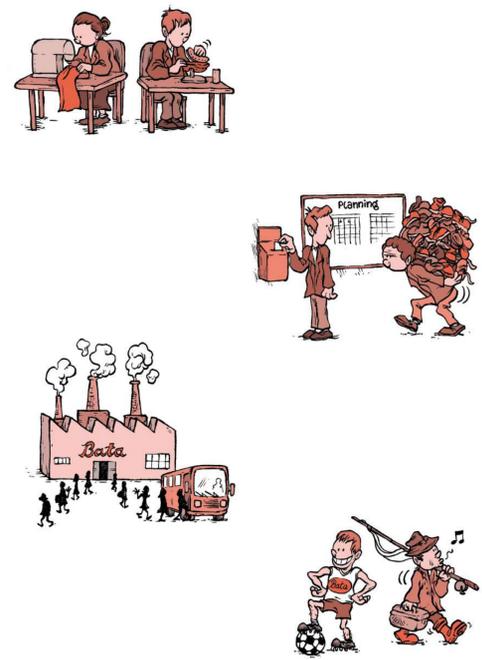


LA VIE HORS DE L'USINE, À BATAVILLE

Vivre à Bataville se caractérise tout d'abord par la prise en charge de nombreux aspects du quotidien par l'entreprise. À travers la mise à disposition d'un ensemble de services, il s'agit effectivement d'assurer la subsistance des habitants de la cité ouvrière. La coopérative-épicerie et les différents petits commerces de proximité vont d'ailleurs dans ce sens. Ensuite, afin d'offrir aux familles des occupations et des loisirs, Bata mettra même en place plusieurs équipements sportifs et culturels tels qu'un gymnase, un terrain de foot, une piscine, un foyer, un cinéma ainsi qu'une église. En effet, les anciens habitants de Bataville considéraient « qu'il y avait tout sur place ».

Cependant, il est important de noter que, selon les caractéristiques sociales des habitants (majoritairement le sexe et l'atelier dans lequel l'individu travaille), le rapport à ces services est différent. Certains y voient un moyen pour surveiller et contrôler leur mode de vie, tandis que d'autres y voient plutôt un moyen d'améliorer leurs conditions de vie.

► une illustration de Zoé Thouron



L'OUVRIER AU PLURIEL

Il serait vain de chercher à établir un « portrait-robot » de l'ouvrier Bata. Les différents ateliers de production (coupe, piquage, montage, services annexes...) constituent des mondes ouvriers différenciés, tant en matière de caractéristiques sociales qu'en matière de conditions de travail.

Les différences sont criantes entre les ouvriers soumis à la cadence de la production, contrôlés de près par leurs contremaîtres et payés au rendement, et les ouvriers sur poste individuel, moins contrôlés et payés à l'heure. La division sexuelle du travail à Bata reflète cette hiérarchie : les femmes sont concentrées sur les postes de piquage et de finition, aux conditions moins favorables, tandis que la coupe ou les services annexes sont des services très masculins.

Cette différenciation se prolonge hors de l'usine dans les styles de vie. Les ouvriers des services annexes et les habitants de Bataville participent plus souvent aux loisirs patronnés par l'entreprise (clubs sportifs, piscine, bals, fêtes, orchestre...), tandis que d'autres investissent davantage les activités indépendantes de l'entreprise (bricolage, pêche, promenades, télévision).

► une illustration de William Augel



LE TRAVAIL DÉLOCALISÉ DE PROXIMITÉ

On peut distinguer quatre principaux types de postes productifs chez Bata : la coupe, réalisée dans des ateliers aux effectifs peu nombreux et souvent masculins, où le travail se fait debout et se rémunère à la pièce ; le piquage, service essentiellement féminin et aux effectifs nombreux, où le personnel, payé à la pièce, travaille assis ; le montage, atelier mixte où les ouvriers et ouvrières doivent suivre la cadence d'un convoyeur ; les fabrications annexes (serrurerie, menuiserie, tannerie), où les ouvriers, pour l'essentiel des hommes, sont rétribués à l'heure et bénéficient de conditions de travail plus avantageuses.

Bata fait également produire en dehors des murs de l'usine. Plusieurs ateliers ruraux emploient des centaines de piqueuses dans les environs. L'entreprise a aussi recours au travail à domicile. Elle confie à une centaine de femmes le remilage de collants ou le message de moccasins. Certaines sont employées de Bata, d'autres sont rétribuées sur la fiche de paie de leur mari. Deux formes marginales de travail qui éclairent une facette peu connue du modèle de production de l'entreprise.

► une illustration de Frédérique Bertrand