

CULTURE DU TRAVAIL ET ITINÉRAIRES SOCIO-PROFESSIONNELS :
UNE COMPARAISON ENTRE OUVRIÈRES ET OUVRIERS.

R. CABANES - ORSTOM/CEDEC

L'abord trop souvent économiciste du rapport social capitaliste a conduit à analyser le travail comme un "marché" (avec ses différents produits et ses différentes qualités de produit) dans lequel le salaire serait un équivalent marchandise. Une même ligne d'analyse envisage l'évolution technique comme l'élément déterminant l'organisation du travail, les rapports de travail, le système des qualifications et le salaire. Le rapport social présent dans tous les modes de production, et le capitalisme en particulier, a d'autant plus tendance à être ignoré actuellement que la crise produit des effets sociaux dévastateurs: les "lois" de l'économie apparaissent toute-puissantes et les travailleurs des pions; d'autre part, l'évolution technologique rapide qui s'accompagne, entre autres, de nouvelles formes de gestion "flexible" de la main-d'oeuvre, laisse croire encore plus que le technique et l'économique liés sont les nouveaux dieux du siècle. Mais comment éliminer le social d'un rapport social? Cette irréductibilité du social, des auteurs tentent de la théoriser à travers un concept, celui de modes de socialisation articulant la socialisation civile, la socialisation économique (par le secteur formel ou informel) et la socialisation de classes (1).

On voudrait, en se situant dans cette perspective, étudier la socialisation effectuée par le travail industriel, à travers l'étude d'itinéraires professionnels. Cette étude repose sur des entretiens effectués dans une entreprise de pièces détachées pour automobiles de São Paulo (2). Entretiens de 1 heure à 1h30' envi-

(1) C. Palloix, Ph. Zarifian - La fracture de l'économique. Esquisse d'une théorie des modes de socialisation. 1986.

(2) Ont participé à cette enquête: Agnès Chauvel, Elizabeth Souza-Lobo, Zulmare Salvador. E. Souza-Lobo a publié sur cette même enquête: Expériences de femme, destin de genre. 17 p., pour le colloque APRE, Paris, Nov. 1987.

ron, concernant 13 ouvrières et 21 ouvriers. Bien qu'effectuées sur le lieu de travail, et n'abordant pas l'étude de la famille, ces entretiens intègrent certains éléments hors-travail tels que migration, mariage, résidence et sexe. On repère les régularités entre les divers moments du parcours socio-professionnel, et on les met en relation avec la culture du travail des ouvriers. On pourrait dire, à l'inverse, que l'entreprise a, de longue date, une organisation et une culture du travail auxquelles chacun de ses salariés doit s'adapter. Entre cette culture, dominante, avec laquelle le salarié ne peut rester longtemps en contradiction, même s'il peut se réserver des marges, et la culture née de l'itinéraire personnel de chacun, se crée un compromis. Ce sont les termes de ce compromis que l'on cherche à élucider: qu'est-ce qui peut rendre compte que certains acceptent quasiment sans réserve cette culture d'entreprise alors que d'autres s'en tiennent à distance ou la contestent? Cette question en recoupe une deuxième davantage centrée sur la notion d'investissement professionnel. L'hypothèse est la suivante: les plus adaptés à la culture du travail de l'entreprise seraient en même temps les plus inactifs, tant du point de vue de la modification de leur position professionnelle individuelle que

d'un point de vue plus général concernant le travail industriel. Mais l'inverse n'est pas nécessairement vrai: ceux qui sont aux marges de cette culture du travail ne s'investissent pas automatiquement d'un point de vue professionnel; ils peuvent au contraire être en retrait complet. L'observation de ces correspondances posera la question d'une explication plus approfondie.

On analysera successivement, en prenant pour axe principal la variable de sexe, le type de migration, l'âge d'entrée dans l'industrie, l'âge actuel, le moment du mariage dans l'itinéraire professionnel, l'itinéraire professionnel (nombre des emplois, motif des sorties, modalités d'entrée) et enfin l'emploi actuel. Les itinéraires aboutissent à deux niveaux: ouvriers qualifiés (7 hommes, 1 femme) et non-qualifiés (14 hommes et 12 femmes).

1. Le type de migration.

On ne peut décrire ici que les modalités de la migration et non ses causes qui sont aussi dans la dynamique rurale. On peut repérer trois types de migration en référence à leurs résultats au niveau de l'ensemble d'une famille nucléaire. Certaines s'effectuent dans un processus de citadinisation totale de la

fratrie, et peuvent se réaliser selon des modalités différentes : migration en bloc et définitive de l'ensemble de la famille, migration complète de la famille mais progressive à partir de l'un de ses membres quel qu'il soit; migrations à deux étapes, la deuxième étant la ville de São Paulo, et la première une étape encore rurale dans les États de São Paulo, du Paraná ou du Mato Grosso. Les processus de citadinisation partielle présentent aussi des modalités différentes: migration isolée, durable ou définitive, d'un membre de la fratrie, migration progressive et partielle, durable ou définitive, d'une partie de la fratrie. Dans tous ces cas en général continuent à exister des relations avec les membres ruraux de la fratrie; ceci à la différence du premier processus où les liens avec les familles des collatéraux ne sont pas ou peu entretenus, certainement parce que le lien à la terre de la famille migrante n'existe plus.

On pourrait enfin signaler les migrations partielles et provisoires (de moins d'un an à quelques années), qui ressemblent, en se répétant, à celles qui sont durables ou définitives.

Type de migration	H		F		T
Citadinisation totale	7	33%	3	23%	10
" partielle	9	43%	7	54%	16
" provisoire	1	5%	1	8%	2
(Nés à São Paulo)	4	19%	2	15%	6
	100		100		

Ces migrants viennent de la région du Nord-Est essentiellement (8 hommes et 8 femmes), des états voisins du Minas Gerais et du Paraná (3 hommes et 2 femmes), ou de l'intérieur de l'Etat de São Paulo (6 hommes et 1 femme).

2. L'âge à l'entrée dans l'industrie.

Pas de relation avec le type de migration, mais une tendance: les générations plus récentes rentrent plus tôt dans l'industrie, et un fait: les hommes y rentrent plus tôt que les femmes.

Age actuel (1986)	Age d'entrée dans l'industrie					
	Avant 18 ans		De 18 à 23 ans		24 ans et >	
	H	F	H	F	H	F
>40 ans	1	-	3	-	1	3
30 - 39	1	-	5	4	1	2
20 - 29	7	2	2	1	-	1
Total	9	2	10	5	2	6

Parmi les femmes entrées dans l'industrie à 24 ans ou au-delà, 2 avaient auparavant travaillé comme employées domestiques salariées, 3 avaient travaillé à domicile pour l'industrie (confection, jouets) et une venait directement de la campagne. Celles plus jeunes, entrées entre 18 et 23 ans (en fait ici 19 et 20 ans), venaient directement de la campagne pour la plupart (4); une seule est passée par un travail d'employée domestique. Celles entrées avant 18 ans sont nées à São Paulo et ont commencé à travailler à 14 ans.

Il semblerait donc qu'avec la montée des générations, l'âge de la mise au travail salarié industriel soit plus précoce et que les étapes du travail domestique ou du travail salarié à domicile soient évacuées. Le passage à l'industrie pour les ex-employées domestiques est rapporté à l'existence d'avantages sociaux, et évoque même pour certaines, la sortie de l'esclavage.

Mais si les hommes rentrent plus jeunes dans l'industrie, on observe ensuite que leurs itinéraires sont marqués par des interruptions de travail industriel, soit pour un retour-visite prolongé à la campagne (quelquefois en vue d'un mariage), soit pour une tentative d'installation indépendante. Lorsque ces dernières se répètent pour cause de crise économique (1981-1984), la période d'insertion professionnelle est une succession de temps d'emploi et de chômage, une sorte de transition longue.

En contrepartie, si les femmes entrent plus tard dans l'industrie, elles n'ont pas ensuite de période d'interruption, même pour celles qui étaient célibataires, se sont mariées et ont eu des enfants durant leur temps de travail industriel (6 d'entre elles). L'explication de la continuité du travail paraît relever de la nécessité matérielle pour celles qui vivent seules ou avec des enfants (4) ou celles qui vivent avec des ouvriers non-qualifiés(4). Mais ce n'est pas seulement du côté de la nécessité matérielle qu'il faut chercher la raison de cette continuité car dans les meilleurs cas possibles, par exemple présence de 3 enfants et du mari travaillant et résidant dans la même maison, la femme continue à travailler; si elle travaille à ce moment-là, il est vraisemblable qu'elle continuera à travailler après le départ des enfants de la

maison.

3. Age au mariage et place du mariage dans l'itinéraire professionnel.

L'âge au mariage est en moyenne légèrement plus élevé pour les hommes (26 ans) que pour les femmes (24 ans). Les moments du mariage sont en fait bien différenciés :

- il y a les mariages à la campagne avant la migration (3 femmes, 1 homme) ou après une première migration assez courte en ville (2 hommes). Peu nombreux, ces mariages sont caractéristiques de la génération des 40 ans et plus;
- il y a les mariages après un début dans l'industrie qui s'est révélé positif en matière de stabilité et qui se situent dans l'intervalle entre deux emplois: un licenciement est utilisé pour retourner sur le lieu d'origine, ou bien une stratégie nouvelle en matière d'emploi correspond à une modification importante dans la sphère privée (le mariage). Egalement peu nombreux (3 hommes et une femme), mais non caractéristiques d'une tranche d'âge;
- il y a enfin les mariages effectués après quelques emplois de courte durée et un emploi stable dans une entreprise, en général 4 ans pour les ouvriers non-qualifiés, et de 7 à 10 ans pour les ouvriers qualifiés qui ont commencé comme adjoints sur le tas (et non pas comme apprentis) et qui n'ont suivi des cours professionnels qu'après 2, 3 ou 4 ans de travail industriel. C'est cette position du mariage en relation à la vie professionnelle qui est la plus fréquente, tant du côté des hommes (9 sur 15) que du côté des femmes (6 sur 10). Comme si finalement le besoin ou l'image de stabilité professionnelle prévalait, pour les hommes comme pour les femmes, chronologiquement comme matériellement et/ou symboliquement, sur les projets de reproduction. Cette non-différence entre hommes et femmes indiquerait que chacun des sexes a une stratégie autonome d'insertion tant dans la vie professionnelle que dans la vie privée.

On remarque enfin qu'il existe une certaine correspondance entre les stratégies de mariage et les modalités de la citadinité: tous les mariages qui interviennent après une courte ex-

périence professionnelle concernent des hommes et des femmes inclus dans un processus de citadinisation partielle de la fratrie (mais bien sûr tous ceux qui sont dans ce processus partiel, ne se marient pas seulement après peu d'expérience et de stabilité; une partie se marie après expérience et stabilité); inversement toutes les personnes incluses dans un processus de citadinisation totale (sauf évidemment ceux mariés avant la migration) se marient après un assez long temps d'expérience dans l'industrie, et l'expérience de la stabilité.

4. L'itinéraire dans l'industrie avant l'emploi actuel.

Les premiers emplois ne concernent que 6 hommes et 5 femmes. Pour les autres l'itinéraire dans l'industrie peut être analysé en fonction des branches (itinéraires dans la même branche ou dans des branches différentes), du nombre et de la durée des emplois, des sorties volontaires ou forcées de l'emploi, et des temps de non-emploi entre deux emplois.

Auparavant, quelques observations générales concernant le bassin d'emploi et le marché du travail. On remarque que 10 femmes (sur 13) habitaient le quartier au moment de leur embauche dans l'entreprise actuelle; deux seulement l'ont quitté depuis parce qu'elles sont en accession à la propriété dans de grands ensembles d'habitation à bon marché. Six hommes seulement (sur 21) y habitaient aussi. On remarque par ailleurs, et plus pour les femmes que pour les hommes, que les entreprises citées pour les emplois précédant l'emploi actuel sont fréquemment des entreprises du quartier.

Le quartier lui-même est de la deuxième époque de l'industrialisation de São Paulo (les années 50). Les usines, premières installées, et en majorité dans la métallurgie, se sont peu à peu entourées de maisons, de rues et de commerces. Tous les ménages ouvriers qui habitent ce quartier sont locataires. La plupart des maisons sont sans étage, et un processus de densification s'est effectué horizontalement en occupant les potagers et les cours, en même temps que l'aspect des maisons, dont l'entretien reste massivement à la charge des locataires, se dégradait. Les loyers

y sont relativement modérés, ce qui explique une stratégie d'embauche à partir du quartier. Enfin, et ceci seulement pour l'entreprise étudiée, l'entreprise pratique une politique d'embauche qui passe beaucoup par les recommandations d'ouvriers anciens réputés sérieux. Par exemple, les 13 femmes ici étudiées avaient fait embaucher 21 personnes; mais les 21 hommes n'avaient fait embaucher que 6 collègues, sans doute parce que les femmes qui forment sur le quartier un réseau plus dense sont mieux connues, et plus particulièrement par les gardiens qui constituent la première porte à franchir. Enfin, pour elles, l'association entre un travail près du lieu de résidence (donc sans frais, ni temps de transport), et dans la métallurgie, qui est la branche industrielle employant de la main-d'oeuvre féminine où les salaires sont réputés les plus élevés, constitue la combinaison idéale. Alors que les hommes, moins dépendants du lieu de résidence étant donné la division du travail domestique, peuvent avoir des stratégies de recherche d'emploi davantage déterminées par le salaire.

Cette relation plus ou moins dépendante avec le quartier est donc la caractéristique principale qui différencie les trajectoires féminines et masculines. Les autres caractéristiques présentent au contraire de fortes ressemblances.

Si l'on analyse l'itinéraire antérieur à l'entrée dans l'entreprise actuelle, on observe d'abord une durée moyenne totale bien supérieure chez les hommes (6,8 ans) que chez les femmes (3,9 ans) ce qui s'explique par l'âge plus tardif d'entrée dans l'industrie pour les femmes. Mais cet écart se trouvera réduit car l'ancienneté dans l'entreprise actuelle sera plus élevée pour les femmes que pour les hommes.

La durée moyenne des emplois précédant l'emploi actuel est plus élevée chez les hommes (2,9 ans) que chez les femmes (2,2 ans): en fait les ouvriers qualifiés de l'entretien et de l'outillage manifestent un parcours plus stable que les autres. Rappelons-nous de la position du mariage dans l'itinéraire professionnel de ces ouvriers (après 7 à 10 ans dans la même entreprise, cf. p. 5); cette stabilité se poursuit d'ailleurs dans l'entreprise actuelle. En excluant ces ouvriers qualifiés, la durée

moyenne des emplois des hommes serait de 1,8 an, donc plus courte que celle des femmes.

On remarque par ailleurs en observant les sorties volontaires et forcées de chacun des deux sexes que leur relation à l'emploi est comparable: 59,5% des sorties chez les hommes et 56,5% des sorties chez les femmes sont volontaires. On pourrait bien sûr se demander si les sorties des femmes sont vraiment volontaires étant donné leurs charges domestiques, mais l'on remarque sur les 13 sorties volontaires des femmes que 6 sont dues au salaire (faiblesse du salaire ou retard de paiement), 3 aux conditions de travail (horaires, poste de travail), 2 à de courtes interruptions pour mariage, une pour se rapprocher du lieu de résidence, et une enfin pour tentative d'installation à son compte. Ce qui indique un comportement identique à celui des hommes. Mais si à aucun moment à la naissance des enfants il n'y a eu interruption de travail au long de ces 13 itinéraires, cela ne veut probablement pas dire que toutes les femmes continuent à travailler après la naissance de leurs enfants, mais que, sans doute, les arrêts de travail après les naissances sont définitifs, ou, peut-être, que les reprises de travail se font ailleurs que dans l'industrie.

La durée moyenne des sorties volontaires est moins élevée, tant chez les hommes (2 mois) que chez les femmes (1,1 mois) que celle des sorties forcées: 7 mois pour les hommes et 3,4 mois pour les femmes. Ce qui semble indiquer que les sorties volontaires ne sont pas seulement une réaction à des conditions imposées mais aussi l'expression de stratégies actives. Par ailleurs la durée moyenne élevée des sorties forcées chez les hommes est l'expression, en partie, de stratégies qui tentent en vain de se développer à l'extérieur de l'industrie: retour à la terre, installation à son compte.

On observe enfin que l'itinéraire des hommes comme celui des femmes se déroule essentiellement dans la métallurgie: à 79,8% pour les femmes et 81,2% pour les hommes, en incluant pour les ouvriers qualifiés les emplois à l'entretien ou à l'outillage, quelle que soit la branche industrielle. Surtout, on observe que la métallurgie est la branche recherchée: tous les emplois dans les autres

branches interviennent au début de l'itinéraire professionnel.

5. L'emploi actuel.

C'est celui qui apparaît comme le plus stable dans l'ensemble de l'itinéraire. Pour les femmes, la durée moyenne de travail dans l'entreprise actuelle est de 7 ans et demi pour les 8 itinéraires qui comportent plusieurs emplois; elle est de 8,2 ans pour l'ensemble des itinéraires, premiers emplois inclus. Les mêmes moyennes pour les hommes sont, respectivement, de 6,7 ans et de 7,2 ans. Si on exclut des moyennes des hommes les 7 ouvriers qualifiés dont on a déjà relevé la plus forte stabilité, pour avoir une comparaison hommes-femmes à qualification égale (ou presque), les moyennes des hommes tombent respectivement à 5,3 et 5,6 ans.

Il est nécessaire tout d'abord de replacer ces données dans le cadre général de l'entreprise pour percevoir le biais présenté par notre échantillon (1). Ainsi le temps moyen d'ancienneté de l'ensemble des femmes de la section usinage est de 4,1 ans; celui des femmes de la section montage 5,6 ans, chiffres nettement inférieurs à celui cité ci-dessus (8,2 ans), mais nettement supérieurs tout de même à la durée moyenne des emplois précédant l'embauche actuelle (2,2 ans). Ce qui semble bien confirmer l'idée d'une entreprise-séjour: nous verrons plus loin pourquoi. On peut dire la même chose pour les hommes: le temps moyen d'entreprise de cet échantillon est légèrement supérieur aux moyennes des sections de l'entreprise (moyenne de la section Soudures: 4,35 ans, Galvanoplastie: 5,3 ans, Usinage: 6,2 ans, Presses: 6 ans, Outillage: 7 ans); mais ces dernières moyennes sont nettement plus élevées que le temps moyen d'entreprise précédant l'emploi actuel (2,9 ans).

Quelques données d'ordre général peuvent être évoquées pour expliquer cette plus longue permanence: une politique d'avantages socio-économiques relativement avancée par rapport aux entreprises de même portée et de même niveau technique, surtout dans ce

(1) Voir Annexes 1 et 2.

quartier (1). Au nombre de ces avantages: le restaurant d'entreprise, des conventions médico-chirurgicales avec les hôpitaux, une coopérative de crédit. A ce caractère moderne se joignent des traits plus paternalistes: recrutement à base de recommandations, existence de championnat de foot-ball pour le 1^{er} Mai, fêtes de fin d'année. Enfin et surtout, existe une relative flexibilité de l'organisation taylorienne du travail qui tolère un certain écart par rapport aux normes de production, et qui ne les sanctionne que lorsqu'ils sont répétés; dans le même sens, chaque superviseur de section garde une certaine autonomie dans la gestion des ouvriers de sa section, en particulier pour ce qui concerne la promotion. L'ensemble se traduisait, jusqu'aux licenciements de mars-avril 1987 (2), par l'existence d'une sorte de "gérontocratie", masculine ou féminine, présente en chaque section, et sélectionnée par les superviseurs dans le but d'exercer d'éventuelles médiations informelles entre ouvriers et chefs pour faire avorter ou résoudre les situations de conflit. C'était cette fraction d'ouvriers ou d'ouvrières qui, en cas de grève décrétée par le syndicat, pouvait faire basculer l'entreprise du côté de la continuation du travail. Dans le même temps, la pratique de la rémunération - personnalisée - de l'ancienneté pouvait laisser croire, symboliquement au moins, à des possibilités de carrière. Tous ces facteurs donc peuvent expliquer le caractère "familial" si souvent affiché par l'entreprise elle-même, et la plus longue permanence des ouvriers.

Dans ce cadre général, l'on a analysé les attitudes des ouvriers et des ouvrières en les décomposant en trois dimensions: le rapport au contenu du travail lui-même (essentiellement le poste de travail), les descriptions et opinions concernant les rela-

(1) Comme l'on l'a dit, quartier d'ancienne industrialisation dont le niveau technique a faiblement évolué, (sidérurgie, métallurgie, textile) et formé d'entreprises de taille moyenne.

(2) Qui ont signifié, par le licenciement de certains ouvriers anciens et de certains superviseurs, un affaiblissement du paternalisme et un accroissement de taylorisme.

tions de travail avec les collègues ensuite, et avec les chefs immédiats enfin. Remarquons tout de suite que dans le cadre d'une enquête en entreprise, les réponses à ce type de question peuvent être biaisées dans la mesure où l'image de l'enquêteur reste en permanence associée à l'autorisation qu'il a obtenue de prendre possession d'un lieu où le travailleur est comme assigné à résidence. Même libéral et sympathique, l'enquêteur reste un dominant. Et c'est dans le cadre de ce rapport symbolique qu'il faut interpréter les opinions qui ne s'appuient pas sur des faits ou celles constituées par des commentaires trop laconiques. Non comme une vérité, mais comme élément de stratégie interne à l'entreprise: on nous fait part en ces cas d'un code de comportement plus que des comportements eux-mêmes, d'une culture dominante présentée comme naturelle plutôt que des éléments concrets qui nous auraient permis de la construire. Cependant, les autres réponses, plus directes, permettent de situer ces dernières:

a) Le poste de travail.

Pour les femmes, les attitudes se situent entre une acceptation distanciée où la seule satisfaction est d'éviter la fatigue, le risque ou le bruit (pour pouvoir parler) et une critique revendicatrice se traduisant par la recherche d'un autre poste, et parfois d'un meilleur salaire. Entre ces deux extrêmes, dont l'ensemble rend compte de 40% de l'effectif, semble dominer un comportement plutôt actif marqué par l'ambiguïté du couple nécessité-goût (nécessité du travail et goût du travail) dans lequel s'observe aussi un extrême où la nécessité est présentée comme exclusive du goût (la part active du comportement résidant dans l'intériorisation de cette exigence de nécessité), et un autre extrême où le goût est présenté comme dominant: le plus souvent parce qu'il est référé à un poste de travail comportant la manipulation d'une machine (et qu'il existe beaucoup de postes de travail seulement manuels, surtout pour les femmes); exceptionnellement parce qu'il est pur: le goût du travail bien fait. C'est sous cette attitude où l'inéluctable nécessité du travail donne lieu à une valorisation de ce dernier que se retrouve la majorité (60%) des ouvrières.

Chez les hommes cette stratégie de valorisation du poste de travail est encore plus nette (70%); l'autre partie de l'effectif se partage également entre ceux qui adoptent une attitude seulement défensive (préserver l'intégrité physique de la personne) et ceux qui espéreraient un contenu du travail ou un salaire meilleurs. L'ensemble des hommes est plus qualifié que l'ensemble des femmes; du moins il y existe davantage de travail sur machines et moins de travail manuel. Ce fait suffirait à expliquer une stratégie de valorisation du poste de travail plus forte chez les hommes que chez les femmes; il correspondrait aussi à une donnée valable pour les hommes comme pour les femmes: une moyenne d'ancienneté dans cette entreprise plus élevée que dans les entreprises précédentes.

b) Les relations entre pairs.

Pour les femmes, on voit ici se dessiner un noyau central rassemblant la plupart des personnes (80%, 10 sur 13). L'opinion dominante est que tout va bien entre collègues, qu'il n'y a pas de conflit (entre individus) ou d'histoires (collectives ou syndicales) divisant le collectif ouvrier puisque chacun, comme l'interlocuteur lui-même, est essentiellement préoccupé par son propre travail. Cette attitude peut être référée au fait que dans certains cas le poste de travail est réellement ou relativement indépendant des autres, ou bien au fait que l'ouvrière garde du passé une conception artisanale, c'est-à-dire individuelle, du travail industriel. Ce modèle du chacun pour soi, où la possession d'un territoire est affichée en même ^{temps} qu'est proclamée sa neutralité dans les relations avec les autres territoires, peut être vécu avec une certaine bonne humeur ou au contraire sur le mode défensif, et agressif, du repli. Aux deux extrêmes, et seulement représentées par trois personnes, l'idée d'une nécessaire solidarité qui permettrait d'éviter les comportements de compétition (qui donc doivent exister), ou au contraire l'idée d'une soumission totale et d'une impuissance à accepter.

Pour les hommes, la situation apparaît bien différente. Sept (1/3) considèrent les relations entre pairs neutres ou normales sans plus de commentaires. Parmi les 14 autres, 6 apprécient posi-

tivement et disent coopérer heureusement dans le travail avec leurs collègues, cependant que 5 critiquent ouvertement l'absence de confiance entre eux-mêmes (méconnaissance réciproque des salaires, dénonciation) et que 3 déplorent de manière générale l'absence de solidarité. Ces attitudes contrastent nettement de celles des femmes: les hommes s'autorisent à parler de, donc à juger les relations entre collègues, comme si l'entreprise était leur lieu de travail, alors que les femmes ne s'y autorisent presque pas. Ainsi, alors que hommes et femmes ont une stratégie très voisine de valorisation du poste de travail, les hommes poursuivent cette stratégie de valorisation au plan des relations de travail alors que les femmes développent une stratégie de neutralisation de ces relations, comme si l'entreprise n'était pas un lieu de coopération entre elles, leur lieu.

c) Les relations avec la hiérarchie immédiate.

Pour les femmes, le modèle est le même que précédemment: une stratégie de neutralisation des relations, donc du conflit potentiel. Sur une toile de fond où l'acceptation de la hiérarchie est inéluctable, comme l'est la nécessité de travailler. Cette inéluctabilité se charge de nuances différentes selon que le pouvoir est accepté en tant que tel comme un absolu (par les "troueuses" de grèves par exemple (1)) ou comme un phénomène si naturel et général qu'il est, à proprement parler, impensable; ou bien et au contraire, il peut être envisagé comme un inconvénient indésirable et inévitable dont il faut se préserver par ses propres (et faibles) moyens. C'est ici que peut se développer une stratégie de la séduction, dont les comportements compétitifs entre pairs peuvent faire éventuellement partie, qui est bien sûr non-dite ou censurée. Ainsi ce que l'on a appelé stratégie de neutralisation du conflit, entendu comme conflit du collectif ouvrier avec la hiérarchie, serait dans le même temps une continuation de la stratégie de neutralisation de la coopération entre pairs.

Le discours masculin sur ce point diffère de celui des fem-

(1) En portugais "fura-greve", ceux qui ne respectent pas le comportement collectif.

mes dans la mesure où il s'autorise davantage à juger, ici aussi, de la positivité ou de la négativité des relations avec la hiérarchie immédiate (11 sur 21). La stratégie de neutralisation du conflit existe, comme chez les femmes, mais elle est moins intense (10 sur 21). Par ailleurs, pour 3 qui jugent positivement leurs chefs immédiats, 7 observent une attitude de défiance de principe et l'un a un jugement totalement négatif. On peut donc penser que le collectif ouvrier masculin est légèrement plus insatisfait de ses relations avec les chefs immédiats que de ses relations internes puisque le nombre de jugements positifs diminue et celui des jugements neutres augmente.

d) Quelle culture ouvrière féminine?

En s'attachant au groupe d'individus qui est à chaque fois au centre et non à la marge, et qui est toujours largement dominant numériquement, existerait dans ce collectif une culture du travail qui ferait de la nécessité de ce dernier une relative vertu dans le cadre d'une stratégie de neutralisation de la coopération comme du conflit. On pourrait reprendre à notre compte la thèse selon laquelle toute véritable coopération n'est possible qu'à l'intérieur d'un collectif de travail globalement qualifié; une stratégie de neutralisation de la coopération serait alors une manière de résister à la désignation d'une déqualification collective et concorderait parfaitement avec une stratégie de valorisation du poste de travail individuel. Quant à la stratégie de neutralisation du conflit avec la hiérarchie, elle s'expliquerait de deux manières: une compensation de la moindre reconnaissance sociale du travail et donc d'une capacité de discussion diminuée; une auto-régulation interne des stratégies de séduction. Mais nous pensons que toute culture d'entreprise n'est qu'en apparence un produit interne (le résultat d'une combinaison des attentes ouvrières avec la politique de l'entreprise) parce que les attentes ouvrières sont justement l'aboutissement d'itinéraires antérieurs non seulement professionnels mais aussi sociaux.

Quelle est la politique de l'entreprise vis-à-vis des ouvrières? Comme ailleurs, des salaires inférieurs à ceux des hommes, des progressions plus lentes et des plafonds plus bas (dans

un contexte d'ensemble les hommes non-qualifiés ne sont guère mieux lotis que les femmes). Ce seul fait justifierait l'emploi féminin aux yeux de l'entreprise; en outre, cette dernière reconnaît une spécificité de la main-d'oeuvre féminine pour les travaux auxquels elle l'emploie. Cette "spécificité" rencontre les stratégies d'embauche des femmes dans le même moment où un taylorisme tempéré aide les stratégies de stabilisation. En outre, cette spécificité s'associe à une idée de qualification (ce sont des travaux que les hommes ne peuvent faire) même si, et en même temps, elle fournit le prétexte d'un traitement plus défavorable que celui du collectif ouvrier masculin; elle est reconnue concrètement et pas socialement. Cette reconnaissance concrète nous paraît fournir un point d'appui aux stratégies de valorisation du poste de travail qui sont quasiment aussi fortes chez les femmes que chez les hommes; elle peut expliquer aussi que, par rapport à l'ensemble de l'entreprise, et même si cette dernière apparaît plus comme le lieu des hommes que celui des femmes, leurs stratégies de neutralisation du conflit ou de la coopération ne soient pas les seules: la valorisation du poste de travail signifie justement que la déqualification sociale du travail féminin est refusée par elles-mêmes, même si cette déqualification est objective.

Car il faut en outre postuler que la perception de la qualification ou déqualification du travail ne dépend pas seulement de son contenu concret ou de la reconnaissance sociale qu'en effectue l'entreprise, mais qu'elle dépend aussi du moment de la trajectoire personnelle de l'individu, moment conçu comme aboutissement d'un itinéraire.

Dans les cas envisagés ici, on peut remarquer que le travail surgit d'autant plus comme valeur que sa nécessité est prégnante: femmes célibataires sans enfants (1), célibataires avec enfant (1), divorcées ou séparées avec enfants (3), sans compter celles qui ne doivent compter que sur leurs propres forces, au moins conjoncturellement (2). Il n'y a que 4 cas où les couples sont anciens et apparaissent stables et où le chômage ne conduirait pas directement au drame. Enfin, dans les deux derniers cas c'est le début d'un processus de constitution de la famille dans

lequel le travail de la femme est pensé comme indispensable par elles-mêmes.

Or, on observe que les femmes qui sont en plein centre de la culture ouvrière de cette entreprise (7) sont en même temps marginales par rapport au modèle couple-marié-avec-enfants. Comme si cette culture ou plutôt cette stratégie de culture était la plus apte à préserver l'emploi en s'adaptant aux normes de l'entreprise.

A l'opposé dans les 4 cas "normaux" du point de vue du modèle familial, se rencontrent tous les cas de figure et en particulier les deux extrêmes par rapport au centre. Exemples:

A - Le travail est totalement instrumentalisé au profit d'une solidarité de la famille élargie et en vue d'une réussite de la famille domestique au point que la vie dans l'entreprise apparaît totalement dévalorisée: attitude passive à l'égard du poste de travail, désintérêt pour les relations entre pairs, acceptation tout à fait inconditionnelle de la hiérarchie.

B - Le travail est largement instrumentalisé au service d'une réussite domestique (sans solidarité avec la famille élargie) mais l'insatisfaction en relation au poste de travail et au salaire s'encadre dans une attitude plutôt défensive dans les relations entre pairs et une acceptation de la hiérarchie qui n'est pas inconditionnelle.

C - L'insatisfaction en relation au poste de travail et au salaire s'exprime dans le cadre d'une revendication de plus de solidarité entre pairs et une attitude a priori réservée à l'égard de la hiérarchie.

Comme si la stabilité matrimoniale autorisait une plus grande indépendance de comportement et de jugement.

e) Quelle culture ouvrière masculine?

Rappelons tout d'abord qu'elle entretient une forte parenté avec la culture ouvrière féminine, et que si ses stratégies de neutralisation sont moins nettes, elles existent aussi et assez fortement. Aussi, nous allons raisonner sur des différences qui permettent de constituer des oppositions, sans que ces différences soient fondamentales, plutôt des nuances.

Ainsi, si les 25% de femmes environ qui sont hors des stratégies de neutralisation se divisent en deux groupes, l'un accentuant la conformité et la soumission, l'autre la dénonçant, les 35% d'hommes qui sont également hors de ces stratégies expriment une critique de la hiérarchie et l'attente de meilleures relations de coopération entre pairs. L'entreprise est certainement plus leur lieu que celui des femmes, tout en l'étant bien peu au fond.

On pourrait expliquer ces attitudes en regardant du côté de la qualification: effectivement sur ces 8 ouvriers, 3 sont de l'entretien et de l'outillage (mais seulement 3 sur 7) et deux sont préparateurs de machines (usinage et presses). Si donc la qualification favorise ce type d'attitudes, elle ne l'explique pas totalement; elle rend compte certainement du fait que les hommes peuvent apparaître plus contestataires que les femmes, mais elle ne détermine pas par elle-même la contestation. Il faudrait alors se demander pourquoi certains ouvriers non-qualifiés hommes sont critiques et pourquoi certains ouvriers qualifiés hommes ne le sont pas.

Les contestataires parmi les ouvriers non-qualifiés ont un itinéraire d'une certaine manière original: l'un, après une petite expérience dans l'industrie, un long retour dans le milieu rural, puis une entrée très tardive et définitive, revendique une qualification (qu'il pourrait avoir d'ailleurs, et qui lui est refusée), qui soit en rapport avec son expérience ou sa qualification sociale; un autre dont les parents sont morts jeunes, alors qu'il avait six ans et qui a dû très vite devenir autonome, entretient un tonus revendicatif qui n'a pas encore rencontré d'organisation syndicale; sa carrière professionnelle ressemble fort à celle d'un autre collègue du même âge dont l'entrée dans l'industrie s'est effectuée peu avant la crise, et dont toute l'expérience jusqu'en 85-86 a été celle d'entrées et de sorties entrecoupées de périodes de chômage. Ce type de critique serait donc le fruit d'une non-intégration ou d'une intégration difficile dans l'industrie; alors que le type de critique des ouvriers qualifiés (5 sur 9 interviewés) relèverait d'un phénomène plus connu qui est celui de l'expression d'une autonomie professionnelle.

Quant aux qualifiés non-critiques: l'un, déjà à la retraite (55 ans) et réembauché, et le second, 48 ans, seraient plutôt représentants de cette classe ouvrière ancienne, à la fois très exigeante quant à la qualité de son propre travail et conformée aux impératifs de la hiérarchie; chemin que pourrait prendre un plus jeune (30 ans) avec cependant un additif puisque sa femme est secrétaire dans une entreprise d'Etat et que leur mode de vie ressemble à celui des couches moyennes (maison, voiture, club...). Quant au dernier (45 ans), il a pour ambition de devenir superviseur de sécurité. On voit donc ici qu'une explication du non-investissement sur le lieu de travail fait souvent appel à des éléments qui y sont extérieurs.

Rappelons également que l'expression de l'autonomie professionnelle est souvent une attitude qui se couple avec d'autres attitudes nées hors du travail. L'analyse du seul travail est décidément insuffisante à rendre compte des situations de travail. Par exemple, un ouvrier aboutit à une attitude contestataire tout récemment et comme suite naturelle d'un cheminement religieux; un autre a découvert les idées politiques de gauche en même temps qu'il arrivait de sa province à São Paulo à l'âge de 17 ans; un autre, jeune et nouveau dans l'entreprise découvre que les relations internes à l'entreprise se constituent sur une base de protection et de faveurs qu'il estime injuste par rapport à un code de fonctionnement civil et par rapport au critère de la qualification du travail. Pour deux seulement, leur attitude peut s'expliquer seulement par les situations de travail: l'un estime qu'il existe plus de solidarité entre ouvriers en d'autres usines où il a eu travaillé et pense à une stratégie de changement; le second qui a déjà quitté une fois cette entreprise à cause d'une politique de promotion injuste qui le touchait directement et qui y a été réembauché justement à un poste supérieur entend bien continuer son ascension sur la base de la qualité de son travail.

On pourrait relever deux conclusions provisoires:

1) le schéma autonomie professionnelle-investissement professionnel et/ou syndical ne fonctionne qu'à demi. D'une part, parce que

l'insertion sociale hors-travail peut être à l'opposé d'un investissement professionnel et/ou syndical, et le schéma ne fonctionne plus. Et lorsqu'il fonctionne, c'est souvent parcequ'il existe des éléments de socialisation hors-travail qui paraissent peser plus que la socialisation par le travail. Il faut approfondir l'étude de cette combinaison avec une autre méthode par des entretiens avec la famille du travailleur hors de l'entreprise : il s'agit de rechercher de quelle manière s'est constitué le statut du travail au long des expériences accumulées au cours de l'itinéraire socio-professionnel.

2) les modalités d'insertion des femmes dans le travail industriel relèvent d'un même type d'analyse. Avec une donnée supplémentaire : la domination dans le travail industriel redouble une domination qui existe déjà dans la société civile (assignation systématique aux tâches de la reproduction, accès secondaire à l'emploi); d'où l'importance des stratégies de neutralisation de cette domination en milieu industriel. Ces stratégies concernent également, mais à un moindre degré, les hommes situés aux mêmes niveaux de qualification. D'où la deuxième hypothèse : plus la position dans la société civile est dominée, plus la socialisation au travail est utilisée en vue d'une réduction symbolique des inégalités.

Si cependant les femmes les plus stables d'un point de vue familial paraissent moins tenues que les autres (les moins stables ou les plus indépendantes) à se conformer à la culture de travail en vigueur dans l'entreprise, il ne faut pas conclure immédiatement : ce schéma rend compte de la très grande majorité des cas (peu nombreux), mais pas de la totalité.

TABLEAU 1 - Origine géographique, sexe, âge et section.

Origine géographique	Surveillance		Conser- vation	Expédition	Magasi- nage	Contrôle de production	Montage		Soudures	Galvano- plastique		Usinage		Presses	Manutention	Contrôle qualité		Outillage	Total		% F
	H	F					H	F		H	F	H	F			H	F		H	F	
	Bahia	2	5	2	1	5	11			12	2	9	2	29	6	1		3	70	20	
Pernambuco	4	1	1	4	3	1	4	5	5	15	1	2	1	17	4			60	8		
Ceará		2	3				1	3	4	4		1		7	2			21	6		
Piauí			1	1			1	2	4	3		4		10				23	3		
Alagoas			2	1	2		1	1	3	1		2		5			1	19	3		
Autres Nord-Est					1			2	4	1		2	1	3			1	12	3		
Total Nord-Est	4	5	12	8	7	1	12	24	20	36	3	20	4	71	12	1	5	205	43	17,6%	
São Paulo (ville)			2	7	4	6	7	3	5	4		6	3	15	4	10	21+11 (1)	100	8		
São Paulo (int.)	4	2	2	2	4		2	4	2	6		13	1	25	6	10	1	9	85	8	
Total São Paulo	4	2	4	9	8	6	9	7	7	10		19	4	40	10	20	1	41	185	16	8,0%
Etats limitrophes (PR, ES, RJ, MG)	2		1		1	2	3	8	2	11		3	3	18	2	2	6+1 (1)	53	12		
Nés à l'étran- ger														1	2		3	6		18,5%	
Total	10	7	17	17	16	9	24	39	29	57	3	42	11	130	26	23	1	56	449	71	
			24				63			60		53				24					
Moyenne d'âge en 1986	43	47,1	32,1	33,9	25,4	28,8	26,4	31,3	33,3	33,2	35,5	30,8	30,9 (2)								

(1) Le deuxième chiffre correspond aux apprentis.

(2) Apprentis exclus.

TABLEAU 2 - Caractérisation socio-professionnelle des sections de l'entreprise

Sections (entre paren- thèses l'effec- tif de la section)	Indice de sa- laire (1)	Indice d'ins- truct. gén. (2)	Moyenne d'âge au recru- tement 1985-86	Temps moyen de service ds l'entre- prise (4)	Temps moyen service ds l'entreprise		Moyenne d'âge en 1986		
					H	F	Total	H	F
Soudures(30)	9,66	2,38	22,31	4,35(12)			26,40 (2)		
Expédition(17)	11,40	2,35	22,83	5,81 (6)			32,12 (7)		
Contr. prod.(10)	9,00	4,91	24,88	4,00(13)			25,45 (1)		
Montage(64)	8,71	2,17	25,06	5,30 (8)	4,42	5,56	28,84 (3)	25,84	30,77
Usinage(53)	12,37	2,00	26,87	6,23 (3)	7,00	4,12	33,30 (9)	33,05	34,27
Galvanoplastie(60)	10,88	1,57	27,64	5,37 (7)			31,31 (6)		
Contrôle de qualité (24)	21,50	3,81	27,70	7,71 (1)			30,79 (4)		
Presses(130)	13,30	1,57	29,25	6,00 (4)			33,16 (8)		
Magasinage(16)	12,40	2,73	29,75	4,41(10)			33,87(10)		
Usinage(44)	26,50	3,83	32,37(3)	7,02 (2)			30,91 (5)		
Manutention(26)	17,16	2,42	33,83	4,85 (9)			35,15(11)		
Conservation(24)	7,92	0,87	40,66	6,00 (4)	3,20	7,40	47,08(13)	49,00	46,30
Surveillance(10)	16,00	2,10	42,8	4,46(11)			43,00(12)		

- (1) Cet indice a été calculé par la moyenne des salaires des personnes recrutées jusqu'en décembre 1984 (inclus). Les salaires des personnes recrutées en 1985 jusqu'à moitié 1986 ne sont pas pris en compte car ils sont considérés comme des salaires de débutants.
- (2) Pour chaque niveau d'instruction générale l'on a attribué un coefficient (Analphabète: 0; Primaire incomplet: 1; Primaire complet: 2; Gymnase incomplet: 3; Gymnase complet: 4; Collège incomplet: 5; Collège complet: 6). La somme de ces coefficients a été divisée par le nombre d'ouvriers de chaque section pour l'obtention d'un indice d'instruction générale de la section.
- (3) Apprentis exclus.
- (4) Recrutements 1985-86 exclus.

Cabanes Robert. (1988)

Culture du travail et itinéraires socio-professionnels : une
comparaison entre ouvrières et ouvriers

In : Brésil : numéro spécial. Pratiques Sociales et Travail en
Milieu Urbain : Les Cahiers, (7), 91-111.