

# **Filières et stratégies socio-professionnelles**

(étude de cas de douze ouvriers à São Paulo, Brésil)

Robert CABANES

*Sociologue ORSTOM*

## RÉSUMÉ

Les formes de segmentation d'un échantillon d'ouvriers de deux entreprises à São Paulo sont analysées au travers de récits de vie qui prennent en compte la durée dans les données du travail (filières techniques et sociales) et du hors-travail (stratégies familiales). L'agrégation de ces deux séries de données permet de repérer quelques logiques sociales qui peuvent rendre compte de la position des ouvriers vis-à-vis du syndicalisme.

MOTS-CLÉS : Récits de vie — Stratégies — Solidarité familiale — Capital scolaire — Syndicat — Réussite professionnelle — Retrait participatif — Logique sociale.

## SUMMARY

### *Occupational histories and social strategies (a study of the cases of 12 workers in São Paulo)*

*The forms of segmentation of a sample of workers from two companies in São Paulo are analysed through life-stories which take into account the time spent in work (technical and social procedures) and outside it (family strategies). The aggregation of these two sets of facts enables one to single out some social reasons which may explain the position of workers vis-a-vis unionism.*

KEY WORDS : Life stories — Strategies — Family solidarity — Educational background — Trade union — Professional success — Restraint — Social relations.

## DE LA FORCE DE TRAVAIL AU TRAVAILLEUR

Partons du principe que la force de travail est d'abord une marchandise dans le rapport social capitaliste, dans la mesure où le capital détruit les modes de production antérieurs, réduit le travailleur à sa force de travail, en l'obligeant, de fait ou par force, à travailler pour lui.

Cependant, ce n'est pas parce que le capital détruit pour incorporer et libère pour dominer, qu'il transforme en objets ceux qu'il manipule, ou qu'il crée nécessairement une classe destinée à le renverser. On voudrait, après beaucoup d'autres, traiter de cette question en étudiant les travailleurs, et non la force de travail : quelles formes d'unité, quelles formes de segmentation entre les ouvriers de l'industrie ?

Il nous paraît impossible d'étudier les formes d'unité et de segmentation qui adviennent dans le monde ouvrier sur la seule base du procès de travail, de l'échelle de qualifications qu'il produit et des formes d'unité et de division qu'il crée ainsi. Parce que les travailleurs ne sont pas qu'une force de travail, un équivalent-marchandise, et qu'ils ont, du fait de leur prolétarianisation économique, un rôle à jouer dans l'économie, ainsi qu'une richesse ou une insertion sociale. Et que, inévitablement, ils développent des stratégies qui prennent en compte ces contraintes et ces ressources. Sous un autre angle, il n'existe pas, à procès de travail identique, de déterminisme technologique qui entraînerait un même système de qualifications, d'organisation et de rapports de travail, parce que justement chaque entreprise constitue, dans son environnement, un milieu social propre qui produit une culture particulière. L'environnement en question étant constitué autant par un système national, des relations professionnelles, une culture locale, un processus de prolétarianisation particulier, ou les caractéristiques sociales des ouvriers. Le recrutement, ou la mobilisation de la force de travail, ou encore le processus de prolétarianisation, ne concernent pas des individus abstraits, mais socialisés : jeunes, femmes, célibataires... Le capital peut s'articuler à la reproduction démographique et s'en servir. Il détermine aussi dans une certaine mesure des trajectoires, soit en assurant une certaine progression à ceux venus dans ses mains, soit en maintenant et redoublant les caractères défavorables qu'ils avaient au départ dans la société : voir les études déjà réalisées sur les femmes ou les ouvriers d'origine rurale, ou encore l'articulation secteur salarié-secteur informel.

Tout ceci pour souligner qu'il paraît de bonne méthode de distinguer le capital en tant que rapport social, des sociétés où il s'inscrit, pour pouvoir examiner ensuite leurs rapports. Ne peut-on voir dans les idéologies actuelles de la modernisation sur contexte de crise, une tentative du capital (même internationalisé) dans les différents pays pour ajouter de manière plus efficace les rapports sociaux de production et ceux de chacune des sociétés en vue d'une plus grande productivité, dans la compétition internationale? Quoi qu'il en soit, et de la même manière que le capital développe ses stratégies de production en les articulant à chacune des sociétés (BOYER R., 1986), ceux qui travaillent pour lui développent aussi les leurs.

Jusqu'à la fin des années 50, la question, vue par les intellectuels, était encore largement posée à un niveau macro-social : classe ouvrière, réforme et/ou révolution ; pendant que la sociologie du travail se constituait peu à peu en savoir autonome (premier numéro de *Sociologie du Travail* en 1959, première publication du *Traité* entre 1962 et 1964) plutôt positiviste. Suite aux mouvements sociaux de la fin des années 60, surgit une manière nouvelle (1) d'aborder le sujet « classe ouvrière », moins macrologique, plus segmentée et plus précise : la région, le sexe, l'âge font l'objet d'approches spécifiques, comme auparavant l'atelier, le syndicat, le mode de rémunération ou les nouvelles technologies.

Cette étude des diversités et des spécificités d'acteurs va en quelque sorte être saisie par le développement du chômage et la crise du syndicalisme, fruits de la crise économique, au point d'évacuer toute analyse des réactions et stratégies collectives. C'est le constat que fait LINHART (LINHART D., 1985) lorsqu'elle s'interroge sur la sociologie « sous-jacente » du colloque de Dourdan (1981) : « Est-ce un hasard de ne s'intéresser aux travailleurs que lorsqu'ils perdent ce qui les définit (le travail) tout en continuant à les analyser d'un point de vue collectif dans leur impuissance ou leur violence? Et de réserver l'analyse de l'individu, à travers les biographies, aux situations de travail? ». Et de trouver une explication à ce constat dans le fait que, cédant à « un chantage aux contraintes », les chercheurs accepteraient implicitement eux aussi les « lois » de l'économie, en évitant de s'interroger explicitement sur les possibilités d'initiative de la société.

On aimerait apporter une réponse légèrement différente à cette interrogation

car il nous semble retrouver là un vieux problème des sciences sociales qui est celui de l'articulation des niveaux « macro » et « micro ». Cette articulation, déjà difficile en soi, devient quasiment un interdit face à la charge d'enjeux et de passions qu'a toujours suscitée l'étude des classes ouvrières sur quelque continent que ce soit (2). Qu'on en juge par cette ancienne citation qui nous paraît toujours d'actualité.

Faisant un compte-rendu (Sociologie du Travail, n° 3, 1961) de l'ouvrage d'Andrée ANDRIEUX et Jean LIGNON — L'ouvrier d'aujourd'hui — paru en 1960, J. DOFNY conclut en donnant son impression générale sur le livre :

*Il est en effet rare que des intellectuels n'inclinent pas vers un certain pessimisme et scepticisme, souvent à la mesure de l'idéalisme des conceptions de départ. Ils ont eux aussi voulu, selon l'expression de SARTRE qu'ils citent « découvrir dans la classe ouvrière l'incarnation et le véhicule d'une idée ». Mais comment ne pas voir que cette « idée historique », on ne la découvre pas dans l'analyse micro-sociologique du quotidien de la vie ouvrière, mais qu'elle se trouve dans les grands événements collectifs de l'histoire et chez ceux qui sont en train de la faire ?*

Autrement dit, à chacun son travail : « faire dans » le quotidien exclut de « faire dans » l'histoire, et vice versa. Et quel intérêt à connaître le quotidien du point de vue de la réalisation d'une « idée historique » ? Si la conjoncture de la recherche est au « quotidien » actuellement, n'est-ce pas bien sûr parce que « l'idée historique » paraît lointaine, mais aussi et surtout parce que cette vieille division du travail reste toujours vivante ? On pourrait s'interroger sur les racines de cette permanence... Nous voudrions ici montrer l'intérêt d'une étude du quotidien pour une étude du « grand » sujet classe ouvrière, et apporter, au travers de la méthode ici proposée, quelques réponses à des questions actuelles. Par exemple, puisque le capital est obligé de redonner actualité dans l'entreprise à des formes de rapports sociaux plus civiles ou civiques qu'il avait jusqu'ici superbement rejetées au nom de l'organisation scientifique du travail ou des théories du capital humain, comment évaluer le poids des relations sociales de travail dans les itinéraires socio-professionnels ? Ou le poids éventuel des nouvelles technologies dans les stratégies professionnelles ?

A un niveau plus large, on peut, à travers les itinéraires socio-professionnels, faire une lecture du rapport entre capital et société. Le capital peut paraître s'abriter derrière le fonctionnement d'une société à peu près harmonieuse dans son système de reproduction, comme cela semble être le cas au Japon. Mais on peut se demander si, ce faisant, il n'aiguise pas des contradictions qui, dans la société civile, en restaient à l'état de tensions fonctionnelles (HIRATA H., 1986). Le rêve japonais, modèle de l'intégration maximale capital-société civile, n'est-il pas susceptible de virer au cauchemar de par le seul jeu de ses tensions internes ou pour peu qu'un revers économique international imprévu ne survienne ?

Et si, comme l'affirment un nombre grandissant de recherches sur les femmes ouvrières, l'incorporation croissante et nuancée des femmes sur le marché du travail, associée à leur position spécifique dans la société civile, de reproduction, produisait une nouvelle manière d'être ouvrier : le détachement de la valeur-travail et l'exigence du droit à l'emploi (KERGOAT D., 1982).

Quelles seraient alors les nouvelles valeurs d'ensemble proposées, le projet mobilisateur qui, sachant que tout système productif ne peut vivre qu'en produisant un surplus, considérerait le salariat comme système productif et rapport social possible, à condition d'accepter certaines règles de production de la plus-value, et de sa répartition ? Ou bien assiste-t-on à la mort des projets mobilisateurs et l'Histoire est-elle en train de se réduire à l'histoire d'une génération, la durée d'une vie ? Quelques réponses qui puissent être apportées à ces questions, nous pensons de bonne méthode, de commencer à saisir les projets à l'échelle de stratégies concrètes (3).

## LES ITINÉRAIRES SOCIO-PROFESSIONNELS

On voudrait ici tracer le portrait de quelques familles ouvrières de São Paulo en replaçant le travail actuel dans l'itinéraire professionnel et les stratégies familiales, et en rapportant cet ensemble à l'origine sociale des parents. (Parents de l'homme seulement, et nous verrons en quoi cela peut être insuffisant.) L'objectif est alors d'examiner comment chacun de ces ménages se situe dans le monde ouvrier et comment on peut expliquer cette position. En mettant côte à côte douze récits de vie choisis parmi les ouvriers de deux entreprises, on choisit un niveau de la réalité sociale qui est celui du travail vu au travers de l'entreprise actuelle — tranche de travail mise en perspective dans l'ensemble de la vie de travail.

Le lieu social qu'est l'entreprise ne forme pas nécessairement une « communauté ». Une entreprise peut n'être qu'un lieu de passage, un lieu de socialisation provisoire, transitoire ; au contraire, si elle constitue un lieu de travail durable, elle peut être valorisée et servir de référence en ce qui concerne la vie de travail. On verra ces deux pôles apparaître clairement ici. Mais l'important n'est pas tellement d'évaluer — à travers ce qu'en disent les ouvriers — l'entreprise actuelle, que de décrire, à travers l'entreprise actuelle et le souvenir de l'itinéraire passé, le système socio-technique de chacune d'elles et d'en connaître le jugement des ouvriers. Parce que c'est un élément qui pèse sur les choix, effectués et à venir. Et l'on verra que ce n'est pas seulement la qualification ou le salaire qui guide les choix mais le type d'entreprise et le système social qui y règne, ainsi que la préservation d'une insertion locale. On rejoint ici l'idée de filières sociales (GANNE B., MOTTE D., 1982).

C'est la première raison qui nous conduit à ne pas privilégier une étude anthropologique du lieu de travail actuel. L'entreprise actuelle est à replacer dans l'ensemble de la condition de salarié, dans une description de l'itinéraire professionnel et de ses modalités. En outre ce parcours, quel qu'il soit, n'est jamais seulement déterminé par la vie de travail, mais par des stratégies hors-travail : le temps de déplacement, l'accès au logement, l'exercice simultané d'une activité dans le secteur informel.

En recherchant quelle logique anime ces parcours, on ne se place pas dans l'hypothèse que les stratégies des acteurs seraient toutes-puissantes ou toutes-individualisantes. On espère au contraire trouver quelques ensembles de logiques qui pourront nous renseigner sur les formes de la segmentation ouvrière : filières professionnelles, de branche, sociales, et la manière dont elles se sont constituées (en particulier en prenant en compte les facteurs qui ne dépendent pas directement du travail, comme les stratégies familiales, et qui sont jusqu'ici les moins bien connus). Enfin, on essaiera de voir s'il existe un lien entre chaque ensemble d'itinéraires et la position du travailleur en relation à l'ensemble du mouvement ouvrier, au travers du syndicalisme. Quelles formes de communication, quels types de positions communes, ou de « communautés » surgissent en relation à l'ensemble du monde ouvrier ou du mouvement syndical...

Ce terme de communauté appelle quelques éclaircissements : au-delà de la communauté concrète (l'entreprise éventuellement, ou, plus connue, la communauté villageoise), la notion de communauté renvoie ici à un sens assez habituel qui est celui de communauté de référence qu'on pourrait définir comme une correspondance entre les conditions objectives et le sentiment d'appartenance (les ouvriers qualifiés par exemple), soit à un sens plus large qui exclurait le sentiment d'appartenance (les conditions objectives suffiraient, ceux qui feraient partie de cette communauté en feraient partie à leur insu). Cette « communauté » est donc définie par un caractère (ou un ensemble de caractères) fondamental par rapport

au monde ouvrier et au mouvement syndical. De ce fait toute relation d'un individu de cette communauté avec l'ensemble plus large, monde ouvrier-mouvement syndical, ne pourra se comprendre qu'à travers la médiation de ce caractère, ou cet ensemble de caractères. Il s'agit donc moins ici de communautés d'action, ou de communautés médiatrices de l'action collective (SEGRESTIN D., 1981) que de communautés de situation. On définira par exemple provisoirement dans cet article la communauté «extérieure» au mouvement ouvrier par l'ensemble de caractères suivant : les ouvriers non qualifiés de 35 ans ou plus, sans bagage scolaire et en relative ascension sociale par rapport à leurs parents qui ont abandonné toute idée de promotion professionnelle dans l'industrie.

Quant aux communautés actives, nous ne les définirons pas en relation à un lieu (entreprise, région, ville ou quartier) ou à une référence telle que le sexe ou le métier, mais toujours en relation à un ensemble de caractères donnés par les récits de vie, et plus particulièrement en relation avec le moment du choix qui a été celui de «l'entrée» dans cette communauté, ou dans ce type de rapport avec le monde ouvrier et le mouvement syndical. De la même manière, le moment de la «sortie» de la communauté nous paraît aussi essentiel. C'est à ces moments, où l'histoire individuelle et l'histoire collective se rejoignent et se séparent, qu'il est possible de distinguer «les effets individuels liés à la durée (les effets de cycle de vie en particulier) et les effets collectifs liés à l'histoire (tout ce qui peut être décrit comme 'effets de génération')» (PARADEISE C., TRIPIER P., 1982). Nous n'avons pas ce type d'exemple ici, mais cela n'a pas une importance décisive en relation à la méthode d'analyse. Nous y reviendrons en fin d'article.

## LE CONTEXTE

A la base de tous ces parcours de vie, un mythe, toujours à l'œuvre : São Paulo, «la ville qui ne peut s'arrêter», qui va toujours de l'avant (4).

Les ouvriers dont on parle sont pour la plupart, de la première génération, dans la ville. Ils y sont venus seuls, ou avec leurs parents : trois sur douze seulement y sont nés.

Le bouleversement qu'opère ce passage de la campagne pauliste des années 50 ou 60 encore nullement touchée par l'invasion capitaliste du soja ou de la canne, ou même du Nord-Est atteint par la sécheresse, à une ville si immense et si désordonnée a toujours été voulu, même s'il est déterminé. Et au moins pour ceux qui sont restés, ce changement est plutôt présenté comme positif. Il serait aussi inexact de décrire globalement la migration comme une réduction dramatique au salariat ou parfois à la misère que comme la prise de participation à une société capitaliste en expansion distributrice de revenus. Et pourtant, aux deux extrémités, ces deux descriptions sont vraies. Quels en sont les mécanismes ? Et dans ces mécanismes, l'espace de stratégie des acteurs.

Ces entretiens ont été réalisés en usine ; nous avons environ une tolérance d'une heure pour faire un entretien dans un bureau isolé, tolérance qui s'est souvent prolongée durant une heure et demie. Nous déclarions aux interviewés vouloir étudier les conditions de travail et de vie des ouvriers de la ville : nous interrogeons pour cela un ouvrier par poste de travail ; l'étude était faite pour notre compte et nous avons obtenu l'autorisation patronale pour pouvoir l'effectuer, sans engagement de notre part. Nous avons été pris parfois pour des médiateurs chargés de transmettre «basses» flatteries ou critiques acerbes, position certainement la plus neutre pour l'enquête ; dans tous les cas, notre interlocuteur s'apercevait bien que l'entretien débordait largement le cadre de l'entreprise. Et nous avons toujours la ressource de laisser de côté les discours qui nous paraissent trop orthodoxes, ou peu informatifs. Nous avons prévu dans un

deuxième temps, déjà engagé, de réaliser des entretiens à domicile avec d'autres familles, à la fois pour tester globalement le biais « entretien dans l'entreprise » et pour pouvoir réaliser un entretien avec l'épouse. Car il est nécessaire aussi d'observer le « travail de la lignée » du côté de l'épouse (BOUFFARTIGUE P., GODARD F., 1984), comme les *trois* acteurs : l'homme, la femme, et le ménage. Nous ne connaissons donc ici de l'épouse et du ménage que ce qu'en dit le mari.

On a choisi de présenter les ouvriers de deux usines très différentes du point de vue technologique et du type d'ouvrier qu'elles emploient.

La première fabrique des emballages en carton de forme cylindrique et de hauteur variables, qu'on appelle « tambours ». La matière première est le papier kraft qui est encollé et enroulé autour d'un cylindre jusqu'à obtenir l'épaisseur voulue ; il est ensuite passé à l'étuve pour séchage. Ces cylindres sont fermés en haut et en bas par du contreplaqué cerclé par une bande d'aluminium. Le couvercle comprend un système d'ouverture et de fermeture articulé au cerclage en aluminium.

L'usine est divisée en cinq sections :

- la fabrication des cylindres (quatre machines) ;
- la fabrication des bandes d'aluminium avec des machines pour couper la bande, la mettre en forme et la souder ;
- la fixation des attaches ;
- la fixation des fonds et des couvercles sur les tambours ;
- l'expédition.

Dans chaque section, un certain nombre de manœuvres qui approvisionnent et débarrassent les machines, des ouvriers qui les font marcher, et des chargés de section qui organisent et contrôlent le travail ou font des remplacements. Les chargés de section sont des ouvriers plus anciens. Entre eux et les manœuvres, les écarts de salaires sont très faibles : en prenant l'indice 100 pour un manœuvre (ce qui correspond à 1,5 salaire minimum [600 FF], le salaire plancher de la catégorie) on a l'indice 105 pour un opérateur de machine B, 110 pour un opérateur de machine A et 120 (soit 1,8 salaire minimum) pour un chargé de section.

L'ancienneté varie avec l'échelle des salaires : 11 mois et demi pour les manœuvres, 23 mois pour les ouvriers non qualifiés, 30 mois pour les ouvriers semi-qualifiés (parmi lesquels sont les chefs de section de la production, et les ouvriers de l'entretien). La moyenne d'âge pour toutes les catégories est autour de 29 ans : en fait, l'essentiel des effectifs se trouve dans la tranche d'âge des 20-29, à tous les niveaux, avec quelques personnes plus âgées, dans chaque niveau, qui font élever la moyenne. Mais ceux-là ne sont pas non plus des « fidèles » de l'entreprise, ils n'y ont pas une grande ancienneté ; c'est une entreprise « d'attente » ou « de passage », qui fournit souvent le premier emploi déclaré : 14 cas sur 61 (23 %), et dans laquelle la moitié des ouvriers sont encore célibataires.

La deuxième entreprise fabrique des moules en acier destinés à être posés sur des presses à injection de plastique. L'entreprise reçoit le dessin de la pièce à produire, et la quantité de pièces prévues, exécute le dessin du moule, dans son ensemble et par empreintes (pièces composant le moule). Le département systèmes et méthodes prévoit ensuite la nature, le nombre et l'ordre des opérations à effectuer sur les diverses machines. Et le département production exécute.

Ici les ouvriers qualifiés sont les tourneurs, fraiseurs, rectifieurs, pantographistes, ajusteurs ou opérateurs de machines à électro-érosion. Il y a un échange fréquent entre le bureau et l'atelier en ce qui concerne les informations techniques qui ne passe pas nécessairement par les deux chefs d'atelier ; échange accru encore récemment par l'acquisition de machines à commande numérique. Par ailleurs, la

séquence de fabrication d'un moule crée une interdépendance technique entre ouvriers, qui n'est pas à sens unique : l'ordre des opérations de la séquence est variable, et le travail individuel de chacun est donné à observer. Cette interdépendance nécessaire pourrait conduire à une concurrence contrôlée bureaucratiquement, ou à une coopération souple. Il s'agit ici de ce deuxième mode de fonctionnement. Il n'y a pas d'ouvrier qui ne souligne positivement la communication ateliers-bureaux, ou l'échange entre ouvriers de l'atelier lui-même.

Les salaires sont ici nettement plus élevés : l'ouvrier qui a environ cinq ans d'ancienneté (conditions minima d'entrée) et qui commence à travailler dans l'entreprise sans avoir fait d'école technique, gagne près de 4,5 salaires minimums, alors que l'ouvrier qualifié expérimenté sans charge de responsabilités vis-à-vis de collègues gagne un peu plus de 10 salaires minimums. Avec des charges de responsabilités (petites équipes de trois à treize personnes), le salaire varie de 12 à 16 salaires minimums (4 800 FF à 6 400 FF). Niveau qui peut être atteint par un ouvrier qualifié qui n'a pas fait d'études particulières.

L'ancienneté moyenne des ouvriers de la production est de 3,7 ans. En règle générale, on peut observer que pour chaque spécialité professionnelle, ou type de machine, sont associés des ouvriers qui ont une longue pratique de la maison (ils y sont pratiquement depuis sa création, 1978) et des moins expérimentés. Ce phénomène se retrouve dans l'équilibre de la pyramide des âges. La proportion d'ouvriers mariés est également plus importante (75%) que dans l'autre entreprise.

TABLEAU I  
Origine géographique du personnel

		Etats d'origine					Total
		Sao Paulo	Etats limitrophes	Etats du Nord-Est	Autres		
TAMBOURS	Total	29	11	27	1	68	
	Bureaux	3	4	-	-	7	
	Ouvr. semi-qualifiés	6	-	7	-	13	
	Ouvr. non qualifiés	12	1	9	-	22	
	Manoeuvres	8	6	11	1	26	
MOULES	Total	34	4	4	7	49	
	Bureaux	7	1	-	1 (1)	9	
	Techniciens	6	-	-	1	7	
	Ouvr. qualifiés	18	2	2	5 (2)	27	
	Ouvr. non qualifiés	3	1	2	-	6	

(1) Etranger -

(2) Dont 4 de l'étranger

TABLEAU II  
Âge du personnel de production

	Tambours		Moules	
	Effectif	%	Effectif	%
- 20 ans	3	4,90	1	2,5
de 20 à 29	38	62,30	13	32,5
de 30 à 39	11	18,05	12	30,0
40 et +	9	14,75	14	35,0
	61	100	40	100

### L'ENTREPRISE « TAMBOURS »

Dans les récits de vie présentés ci-dessous, on pourrait constater :

— que l'école a peu d'influence sur le parcours professionnel, puisque pour des parcours semblables, le capital scolaire d'enseignement général au départ a été très divers : de rien du tout (celui qui ne savait lire que les directions inscrites sur les bus) jusqu'à celui qui a arrêté l'école à la veille de passer l'examen équivalent au B.E.P.C. ;

— que de la même manière le milieu culturel d'origine a peu de poids. Bien sûr on remarque que quatre sur six sont nés dans le Nord-Est, mais les deux autres sont nés à São Paulo. On pourrait évidemment se dire qu'entre 30 et 35 ans, les différents « capitaux » de chacun (scolaire, social et culturel) ont encore des possibilités de fructification différentes. Et il est vrai que chacun envisage l'avenir de manière assez différente. On peut donc faire deux groupes :

- ceux dont la seule ambition est de se maintenir au niveau où ils sont arrivés,
- ceux décidés à tenter encore leur chance.

### Parmi les premiers, trois exemples :

— A, 36 ans, originaire du sertão de Ceará, part à São Paulo juste après s'être marié afin de ramasser le premier capital nécessaire à l'ouverture d'une petite boutique de vente. Ce qu'il réalise après un an et demi de travail comme adjoint de cuisine dans un restaurant. Durant quatre ans ses affaires marchent suffisamment bien, mais survient la sécheresse à laquelle il ne résiste que deux ans et il revient alors, avec sa femme et ses trois enfants, à São Paulo où il trouve un travail — pénible — dans une usine à papier. Sa femme meurt peu après son arrivée à São Paulo, et il n'envisage pas de retourner au Ceará à la fin de la sécheresse : quatre de ses frères et sœurs vivent ici et se voient souvent. Deux seulement sont restés dans le Ceará : une sœur mariée à un petit propriétaire, et un frère chef de chantier dans le bâtiment à Fortaleza. Parmi ceux devenus paulistes, trois frères sont adjoints de production et une sœur est mariée à un ouvrier non-qualifié. Il a abandonné le travail à l'usine de papier à cause de sa pénibilité : il est depuis deux ans dans cette usine où il est passé d'adjoint à

opérateur, et où il a encore une petite possibilité de progression. Il estime inutile de changer d'entreprise parce qu'il n'obtiendrait qu'une augmentation négligeable de salaire; il ne peut tenter d'obtenir une *profession*, dit-il, vu son niveau scolaire et il reste donc dans l'entreprise en se donnant pour objectif de favoriser au maximum l'école de ses trois enfants de 11, 8, 5 ans : « Je veux qu'ils étudient autant que ce que je pourrai leur payer »; pour cela, il ne fait pas de dépenses et ne sort jamais le dimanche, et n'a pas l'intention de devenir propriétaire de son logement. N'ayant pas de qualifications pratiques particulières en dehors de son travail, il fait le maximum d'heures supplémentaires.

L'absence de capital scolaire est bien perçue comme un manque, à rattraper à la génération suivante. C'est un peu comme si, son projet initial personnel ayant échoué, et son épouse décédée, il reportait sur la nouvelle génération, de nouveaux projets.

— B, 35 ans, né dans la banlieue de Fortaleza commence à travailler à 12 ans, ses parents étant morts alors qu'il était en bas âge. Il est fondeur dans une fabrique de cire jusqu'à l'âge de 20 ans; puis voyage durant deux ans d'une *fazenda* à l'autre où il apprend à s'occuper du bétail. De retour à Fortaleza il se marie et va à Rio, où il a un ami, et devient vendeur de rue; son épouse le suit, mais désire aller à São Paulo où elle a une sœur et le voilà à 23 ans à São Paulo où il obtient un emploi de laveur de camions-lubrificateur dans une entreprise de ramassage d'ordures. Licencié au bout de quatre ans (fin de contrat avec la municipalité), il profite de son indemnité (5) pour acheter un terrain et commencer lui-même la construction d'une maison, tout en faisant de petits travaux de maçon pendant un peu moins d'un an (pour ne pas perdre ses droits à la sécurité sociale, dit-il). Il obtient un emploi de veilleur de nuit dans une entreprise métallurgique; licencié au bout de cinq ans, sur la fin de la crise, début 1984; il met là aussi presque un an à retrouver du travail, surtout parce qu'il ne veut plus d'emploi de veilleur de nuit qui, dit-il, le démoralise profondément; il décline trois offres d'emploi successives. Il a en fait obtenu un second métier, maçon, qu'il exerçait de jour, et qu'il exerce durant les intervalles d'emploi. Sa femme fait carrière dans les hôpitaux : d'abord plongeuse, puis « restauratrice », elle est actuellement aide-soignante et fait des études d'infirmière.

Dans son nouvel emploi depuis un an, conscient des limites de l'entreprise où il se trouve, il est satisfait des conditions de travail et de transport (peut aller à pied à son travail), des relations de travail, et s'il est à un moment ou à l'autre obligé de partir, il cherchera un emploi dans les environs, où il est connu en tant que maçon et où il obtient facilement du travail. La combinaison de ces deux activités et le travail de sa femme composent un équilibre qui semble suffisant; la famille paraît limitée à deux enfants (le dernier a 7 ans). Une de ses sœurs vit avec eux, aide-soignante elle aussi, cependant que la sœur de sa femme (dont cette dernière avait voulu se rapprocher) exerce le métier d'aide-soignante dans une ville voisine.

— La trajectoire de C, 54 ans, est identique, avec la différence qu'il a 20 ans de plus et qu'il n'est arrivé à São Paulo qu'après la trentaine, sur les instances d'une sœur mariée et « installée » (commerce de bijouterie). Il a en arrivant une vraie qualification de *vaqueiro* (vacher), travail qu'il évoque encore avec nostalgie, et une année d'expérience dans le bâtiment acquise à João Pessoa (Nord-Est). D'abord manœuvre dans une usine métallurgique, il est renvoyé pour maladie et trouve un emploi à l'usine où il se trouve actuellement. Mais il en sort, en accord avec son employeur, au bout de quatre ans, dans le but d'acheter un terrain avec son indemnité de licenciement. Ce qu'il tente et ne réussit pas puisqu'il est obligé de vendre son terrain ne pouvant payer les mensualités. Il trouve alors un emploi de veilleur de nuit dans un supermarché, travaille souvent comme maçon le jour, mais ne parvient pas à économiser suffisamment (il a cinq enfants) pour acheter un terrain et y bâtir une maison. Il a cependant pu louer une maison avec un

grand terrain où toute sa famille (ainsi qu'une sœur de sa femme) habite. Il y a deux ans, licencié de son emploi à cause d'un changement de propriétaire, il reste quasiment un an en vendant ses services de maçon au jour le jour, puis entre à nouveau dans la même usine où il avait travaillé quatre ans, mais cette fois comme maçon, chargé de l'entretien des bâtiments.

Il est au début de la cinquantaine; tous ses enfants, sauf l'un de 13 ans, travaillent. Le fils aîné paie le loyer, les trois autres enfants vont tous les 10 du mois faire un grand supermarché avec sa femme. Le jardin de la maison produit du maïs, des légumes. Au fur et à mesure du mariage des enfants, cet équilibre sera rompu : il aurait envie de retourner dans la Paraíba; son fils aîné y était justement en voyage au moment de l'entretien; mais ses autres enfants se laisseront-ils convaincre aisément? A part l'aîné, qui travaille au département du personnel d'une entreprise, les autres ont de petits emplois (vendeurs, manœuvres). Il s'adaptera en fait au consensus familial, car il n'a pas non plus trop de raisons pour retourner à son pays d'origine : dans son travail actuel, il est en relation directe avec le patron dont il entretient aussi la maison, et il a eu toute latitude pour embaucher le manœuvre de son choix. Le quartier est également devenu source de travail pour lui, comme pour son épouse qui fait de la vente à domicile de produits de beauté, et ses enfants plus jeunes n'ont pas spécialement envie d'aller s'installer dans une région qu'ils ne connaissent pas.

Parvenu à maintenir durant sa vie active, le mode de vie familial de son enfance, C tentera de maintenir son unité symbolique lorsqu'il sera impossible de préserver son unité concrète, à la génération montante.

Quoi de commun à ces trois exemples?

Malgré la différence d'âge, quasi de génération, entre les deux premiers et le dernier, qu'on pourrait observer dans la taille de la famille (deux ou trois enfants contre cinq) et la différence des aspirations (seul le dernier aurait envie de retourner au pays d'origine), on peut remarquer un point commun essentiel : une solidarité familiale, qui fait que l'on n'a jamais à faire avec une unité-ménage prolétarisée. Que ce soit pour A, veuf, où la solidarité s'exerce au niveau de la fratrie présente à São Paulo, ou B dont l'épouse, la sœur et la sœur de l'épouse s'organisent pour progresser ensemble dans le milieu hospitalier, ou C dont la stratégie est de préserver l'unité d'une grande famille-ménage en voie de changement d'équilibre dans le développement de la génération nouvelle. Ces solidarités n'ont sans doute pas des objectifs lointains — le passage d'une génération à l'autre paraît être un moment difficile — mais on ne pourrait seulement les qualifier de stratégies de survie. Cette solidarité s'observe au niveau de l'embauche : par exemple, dans cette entreprise six originaires du Ceará dont cinq de la ville ou des environs de Quixeramobim, six originaires du Piauí dont quatre de la ville ou des environs de São João do Piauí. Et l'on sait, par les entretiens, que cette entreprise est un lieu de passage, où d'autres, de ces mêmes villes, sont déjà passées.

Au niveau du logement lors de l'arrivée, même chose. Par la suite, la géométrie du groupe de solidarité varie et semble se limiter à l'utile, laissant de côté le superflu. Il n'est pas sûr que ce ne soit pas là un biais de l'étude : le manque de temps n'amène à parler que de l'essentiel. En tout cas, les ressources socio-familiales de solidarité ne semblent pas épuisées et sont toujours prêtes à être mobilisées...

Cette solidarité aurait-elle à voir avec un contexte rural nordestin, peut-être celui de la sécheresse? Le mariage au lieu d'origine, avant le départ, serait-il un facteur qui la favoriserait? Et le travail des femmes, une suite de leur travail à la campagne?

Ces questions nous semblent pouvoir être posées plus utilement dans un cadre plus large que celui que nous présentons ici. Qu'il nous suffise de retenir pour l'instant que, dans ces trois cas d'ascension sociale limitée (et pour l'un très limité) où la conscience des limites apparaît maintenant très clairement, il semble

que les projets se reportent plus sur la situation à venir de la génération qui vient que sur une amélioration de la situation actuelle. On le verra d'ailleurs à propos des positions sur le syndicat ou la classe ouvrière.

### **Parmi ceux décidés à tenter encore leur chance professionnelle :**

— D, aîné de six enfants, fait partie d'une famille de métayers. Il va à l'école jusqu'au niveau 5<sup>e</sup> mais est obligé de l'interrompre pour aider son père. Déjà il a envie de quitter la terre parce que si ça suffit pour « survivre », ce n'est pas « suffisant » (6). Deux ans après la mort de son père, il part seul en éclairreur (c'est en 1979 juste avant le début de la sécheresse). En fait, comme il est de Quixeramobim, il va chez un cousin et trouve un emploi dans l'usine où il se trouve encore. Deux ans après, arrivent sa mère, ses deux sœurs et un frère; ils habitent ensemble dans une maison louée. Sa mère trouve un emploi de couturière en usine, une sœur travaille dans une usine à papier et un frère devient électricien adjoint. Deux ans plus tard, moment où il passe de manœuvre à opérateur, il se marie en même temps qu'une de ses sœurs, et déménage. Restent avec lui sa mère et sa sœur non mariée. Un an plus tard, il devient chargé d'une équipe de cinq ouvriers, a son premier enfant, un second l'année suivante. Malgré son titre, il ne touche que deux salaires minimums (800 FF) et plafonne déjà : il lui faudrait maintenant devenir chef de fabrication; il a en attendant demandé une augmentation de salaire. S'il ne l'obtient pas, il fera un accord avec l'entreprise pour obtenir son indemnité de licenciement (ce sera l'équivalent de sept mois de salaire) qui lui permettra d'acheter un terrain en vue de construire une maison.

Il recommencera alors à travailler, au besoin comme manœuvre, dans une entreprise métallurgique assez grande où l'éventail des progressions possibles est plus large. Pourtant, il trouve que l'ambiance et les relations de travail sont bonnes, même s'il est fatigué de la routine; surtout il ne supporte pas de ne faire que survivre, comme dans le Nord-Est, sans rien tenter. Sa femme était ouvrière avant le mariage; elle ne travaille plus à cause des deux enfants en bas âge et parce que sa mère et sa sœur continuent à travailler. La stratégie d'achat d'un terrain vers laquelle il s'engage lui permettra de continuer à vivre avec sa mère et sa sœur. Il ne pense pas reprendre quelque étude que ce soit, mais progresser sur le tas. Il n'a nullement envie de retourner au Nord-Est (« j'ai déjà payé », dirait-il en français) comme sa femme qui est originaire de São Paulo.

A 30 ans donc, sans qualification technique, mais avec sept ans d'expérience d'usine et de relations de travail, il va tenter une reconversion dans la « grande » industrie; et il sait que c'est sa seule chance d'obtenir une meilleure qualification, voire, peut-être, une profession.

— E, né dans l'intérieur de l'État de São Paulo, arrive dans la ville à 4 ans. Son père est chauffeur de poids lourds; il est l'aîné de trois enfants. Il commence à travailler à 12 ans tous les après-midi (il va le matin à l'école) dans une petite fabrique clandestine qui fait des plaques émaillées. A 14 ans, il cesse l'école et travaille dans une entreprise qui fabrique des machines à coudre, au montage. Elle fait faillite deux ans après. Il rentre alors dans une usine où il apprend à polir toutes sortes de choses et en particulier des pare-chocs de voiture. C'est un travail semi-qualifié où il reste huit ans jusqu'à la faillite de l'entreprise. Entre temps il s'est marié et a eu un enfant. Il en profite pour changer de métier et rentre comme manœuvre dans une grande entreprise d'électroménager. C'est le moment, dit-il, où se fait la coupure avec les amis d'enfance et de quartier parce qu'il va travailler loin à l'autre extrémité de la ville. Il nettoie d'abord des pièces, ensuite il travaille à la section de montage avant de faire un stage de réparateur de machines à laver et de cuisinières. A l'issue de ce stage il travaille chez un revendeur autorisé de la marque et effectue les installations et réparations à domicile; ceci pendant

neuf ans entrecoupés de courts stages à l'usine pour les nouveaux modèles. Licencié à l'occasion d'une baisse d'activité saisonnière, il retrouve tout de suite un emploi tout près de chez lui, comme manœuvre. Son salaire est divisé par deux, au moins; son temps de travail est étroitement fixé, l'autonomie et la qualification de son travail chutent aussi fortement. Bref, que des désavantages. Un seul avantage, la proximité du lieu d'habitation : il a déjà refusé de travailler comme réparateur chez un autre revendeur spécialisé car il a l'intention de s'installer à son compte. Il a déjà installé sa plaque sur sa maison d'habitation (son horaire de travail à l'usine est 14 h-22 h), mais jusqu'à maintenant il n'a que quelques outils légers et pas de pièces de rechange (ni d'argent d'avance pour en acheter). A 34 ans, c'est le tournant.

Si son affaire marche il n'aura pas de difficulté pour faire un véritable atelier car il habite une grande maison avec cour, achetée par son père il y a 24 ans, où logent son frère (marié, trois enfants) chauffeur de poids lourds, sa sœur (mariée, deux enfants, mari contremaître dans la même entreprise de transports), sa mère, et deux locataires. Il pourra renvoyer un ou deux locataires et installer son atelier. Manifestement cette tentative de reconversion fait partie d'une stratégie collective de la famille.

— F, est né à São Paulo, d'un père tailleur, d'abord artisan puis salarié, originaire d'Alagoas, et d'une mère aide-soignante, originaire du Minas Gerais. Aîné de cinq enfants, il quitte l'école au niveau 3<sup>e</sup> juste avant de passer l'examen de fin d'année. D'abord à la réception des marchandises dans un magasin de cuirs (deux ans) puis office-boy dans une entreprise de bâtiment (un an et demi), il reprend des études de dessinateur en bâtiment pendant deux ans sans succès, puis décide, dit-il, à 21 ans d'être sérieux. Il trouve un emploi de magasinier au garage d'une entreprise de transports urbains, fait des heures supplémentaires comme receveur de bus, se marie, a un enfant, et se fait licencier au bout de trois ans sur une fausse accusation de vol. Il devient alors aide-chauffeur de son voisin, transporteur indépendant, a un deuxième enfant, se sépare de sa femme. Son travail avec son voisin se prolonge, il n'est pas déclaré, mal salarié, doit verser une pension à son ancienne femme, jusqu'au jour où il trouve un emploi, dans l'entreprise où il est actuellement et où il effectuait des livraisons. Il y reste un an et demi d'abord manœuvre, puis ouvrier, s'en va parce qu'il trouve un meilleur salaire dans les Postes, où il travaille au tri.

Il est licencié au bout de six mois à la suite d'une longue grève de quinze jours, en même temps que mille cinq cents de ses collègues, trouve un travail dans une entreprise de surveillance de nuit, mais ne l'apprécie pas du tout, à cause de l'ambiance de bagarre entre vigiles. A la suite de l'une d'elles il décide de partir, et réussit à revenir dans l'entreprise où il est actuellement, de nouveau comme adjoint, mais à l'expédition, ce qui peut lui laisser, avec le temps, quelque chance d'avoir accès à un emploi de bureau dans cette même entreprise. Il revient là parce qu'il apprécie l'ambiance et les relations de travail de l'entreprise, parce que aussi il se retrouve dans un quartier voisin de celui où il habite et où il a passé toute son enfance. Il n'est pas satisfait du salaire, mais va tenter ici une reconversion dans les bureaux. Il a 30 ans.

Ces trois cas présentent des contextes familiaux comparables : les solidarités existent à des niveaux plus ou moins intenses mais toujours suffisants pour faciliter moralement ou matériellement les temps plus difficiles de reconversion. Il nous paraît en même temps qu'un deuxième facteur est indispensable à l'élaboration de ces stratégies, qui serait un niveau scolaire suffisant ; au moins, il rend imaginables des stratégies de reconversion et nourrit des possibilités. D, E, F ont tous trois l'équivalent d'un bon niveau de fin d'études primaires (l'un quitte en 5<sup>e</sup>, l'autre en 4<sup>e</sup>, l'autre en 3<sup>e</sup>) et peuvent raisonnablement imaginer soit un démarrage dans la grande industrie, soit une installation comme artisan, soit une reconversion dans les bureaux.

La juxtaposition de ces deux facteurs rend possibles des stratégies, qui en l'absence de l'un d'eux nous paraîtraient plus difficilement envisageables, comme pour A qui se dit explicitement bloqué par l'absence de scolarité et qui reporte sur ses enfants tous ses rêves de réussite scolaire et sociale, ou B qui ne peut tenter une ascension professionnelle comme son épouse, sa sœur et sa belle-sœur.

Par ailleurs, mis à part D, qui s'estime en légère ascension sociale, les deux autres nous paraissent dans une situation légèrement inférieure à celle de leurs parents, voire par rapport à leurs frères et sœurs. Il y aurait là, dans le cas de E qui tente de s'installer à son compte, comme dans celui de F qui tente une reconversion intellectuelle dans les bureaux, comme un « rappel de la lignée » (BOUFFARTIGUE P., 1984). Rappelons que le premier dont le père était chauffeur avait tout de même réussi à acheter une maison suffisamment grande pour pouvoir loger six ménages, et que son beau-frère a déjà des responsabilités d'encadrement. Quant au second, de père tailleur et de mère aide-soignante dont l'une des sœurs est responsable de magasin, il n'a pas non plus jusqu'ici porté bien haut le fanion familial alors qu'il en avait, scolairement, les possibilités.

### L'ENTREPRISE « MOULES »

On observe ici une grande similitude des parcours professionnels : une entrée au SENAI (Service National d'Apprentissage Industriel, organisme de formation) ou dans une autre école professionnelle entre 13 et 16 ans après avoir quitté une école secondaire en 5<sup>e</sup> ou en 4<sup>e</sup>. En général, c'est à São Paulo que se fait le SENAI, parfois, rarement, dans une ville de l'intérieur. Un seul, sur les six, a fait le SENAI sur proposition du père déjà ouvrier dans une usine. Après les deux/trois ans de SENAI ou d'école professionnelle, c'est en moyenne six/sept ans de travail d'abord dans l'entreprise qui a assuré le stage durant le temps de formation puis dans une ou deux autres. Durant ce parcours, une entreprise où le temps de travail aura été au minimum de deux ans et demi à trois ans, et qui sera l'entreprise-preuve de la stabilité de l'ouvrier. En général, ce n'est pas l'entreprise où s'est déroulée la formation, parce que, disent les ouvriers, une entreprise « ne donne pas de valeur à ceux qu'elle forme » ; parce que, selon les patrons, mieux vaut avoir une expérience durable dans une usine différente de celle qui a parrainé la formation.

Les voici maintenant depuis cinq ans ou plus dans cette entreprise, s'estimant relativement bien payés, appréciant le niveau technique de l'entreprise, sa politique de modernisation et l'ambiance interne de travail qui permet un perfectionnement continu. Tous se sont mariés quelque temps après être entrés dans cette entreprise, comme si leur « installation » devait s'avérer durable. Trois d'entre eux ont eu une promotion qui a fait d'eux des responsables de leurs pairs ; les trois autres n'ont pas de responsabilités d'encadrement.

Tous se trouvent en ascension professionnelle et sociale par rapport à leurs parents (dont deux étaient ouvriers non-qualifiés, deux travailleurs ruraux, l'un employé et l'autre petit artisan). Trois sont nés à São Paulo, deux dans l'intérieur de l'État et un dans le Paraná, État voisin du sud. Et par rapport à leurs frères et sœurs, ils manifestent une réussite moyenne puisqu'on relève des professions mieux classées comme technicien ou professeur et des professions moins bien classées : employé, vendeur, aide-comptable.

Aucune de leurs épouses ne travaille, et ce fait est présenté comme une chance, *graças a Deus*. La femme de l'un termine une formation de professeur de secondaire et, peut-être, travaillera ; c'est le seul couple qui n'a pas encore d'enfant. Parmi les autres, l'un a trois enfants, et les autres deux ou un ; leur âge va de 28 à 36 ans.

Aucun d'entre eux n'exerce un travail au noir supplémentaire ; mais ils ont

deux heures supplémentaires « obligatoires » par semaine (50 heures de travail au total), et parfois plus, selon les périodes. Mais là les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires.

Ici, chacun semble être arrivé à son niveau maximum de qualification. Ne reste que la possibilité d'obtenir un poste d'encadrement dans cette entreprise, ou bien le choix d'une autre entreprise plus grande et de même niveau technique, qui offrirait un salaire meilleur, ou bien le choix d'une entreprise de même taille mais de niveau technique plus avancé qui offrirait au moins le même salaire, ou bien encore le choix d'une entreprise à niveau technique et salaire plus élevés. Encore faudrait-il en chaque cas connaître le fonctionnement de l'organisation du travail, car chacun voit là non seulement la condition d'une harmonie dans les relations de travail mais aussi la condition d'un perfectionnement technique. Aussi chacun reste-t-il satisfait de la situation actuelle ; certains même qui ont cru devoir quitter cette entreprise et qui ont pu y revenir par la suite fournissent une preuve vivante de son « excellence ».

Tous ont une maison en pleine propriété, ou en voie d'accession ; certains, ayant mieux réussi que frères et sœurs, en logent quelques-uns ainsi que leurs parents. Beaucoup font allusion aux vacances, à la coupure qu'elles représentent par rapport à leur travail. L'un d'eux a même une caravane ; presque tous ont une voiture.

Le contraste entre ces deux catégories d'ouvriers est flagrant : il révèle en particulier le rôle crucial de l'enseignement professionnel effectué à un jeune âge sur la base d'un enseignement général minimum. Par contre, peu de différence dans l'existence et les fonctions des solidarités familiales. De la même manière, le mode d'aspiration à la maison-ménage est vécu comme un symbole d'autonomie et de réussite plus que comme le moyen de l'isolement ou le signe de l'indépendance du couple. Par contre le modèle de réussite sociale qui se définit à travers le non-travail des épouses et la jouissance des vacances marque bien un clivage entre qualifiés et non-qualifiés.

### QUELLES COMMUNAUTÉS D'OUVRIERS ?

Si, maintenant, on essaye d'apprécier comment ces ouvriers rapportent leur expérience personnelle à l'expérience ouvrière, en l'occurrence, le syndicat (7), on est amené à reprendre l'opposition qualifiés - non-qualifiés ; mais l'on verra aussi que cette catégorie explicative ne peut rendre compte de la totalité des rapports avec le syndicat et que le moment du cycle de vie est décisif.

Il est remarquable de constater que les trois ouvriers qui ont « passé le flambeau » à la génération suivante, sont en même temps ceux qui manifestent une indifférence quasi totale à l'égard de l'activité syndicale.

Cette indifférence n'est pas conjoncturelle ; elle s'est manifestée tout au long de la trajectoire professionnelle jusqu'à maintenant. On peut donc en conclure que ce n'est pas seulement parce que le syndicat du papier-carton est peu actif que les ouvriers ne connaissent rien de l'activité syndicale. Tous d'ailleurs se trouvaient déjà à São Paulo au moment des grèves de 1978-1980 qui avaient mis en cause un large ensemble de travailleurs. Aussi, faut-il interpréter les commentaires du genre : « je n'ai jamais cherché à savoir » ou « je n'y comprends rien », comme l'expression d'une certaine crainte, le sentiment qu'un certain danger enveloppe la vie syndicale. Car, sitôt ces commentaires prononcés, en vient un autre, qui justifie les premiers, sous la forme de : « je n'en ai jamais eu besoin ». Dans les deux cas, ce sentiment de peur est lié au fait que la puissance de la répression est plus élevée que la puissance syndicale ; car l'idée qu'il existe une force syndicale est bien présente ; l'indifférence la plus motivée est celle qui, observant le rapport de forces, estime qu'il tourne toujours au désavantage du

syndicat et des travailleurs, même si ces derniers peuvent parfois ressentir quelque sentiment, toujours provisoire, de victoire. Si, au bout du compte, l'échec collectif est notoire, à quoi bon l'effort individuel ?

C'est donc toujours un rapport d'extériorité qui est défini dans la relation au syndicat. Si ce dernier faisait la preuve de son efficacité ou de sa puissance, la participation syndicale pourrait être considérée comme possible ; et le rapport d'extériorité pourrait éventuellement se transformer. Il serait pourtant erroné de penser que ce rapport d'extériorité sur fond de crainte est à relier à une certaine morale des rapports sociaux, ou à un héritage rural transportant en ville un modèle paternaliste. Il nous semble plutôt qu'il s'agit d'une rationalisation collective d'une impuissance individuelle : le fait d'être toujours « au rez-de-chaussée » de la classe ouvrière, perpétuel débutant, délégitimerait toute tentative de participation individuelle à une entreprise qui dès le départ paraît difficile et risquée à un niveau collectif. Simultanément, il pourrait s'agir aussi d'une rationalisation individuelle d'une impuissance collective, si l'on considérait que cette impuissance collective est le facteur déterminant. Quoi qu'il en soit, ces deux processus se renforceraient réciproquement : nous pensons cependant que la rationalisation à un niveau collectif d'une impuissance d'abord individuelle est le processus déterminant.

En effet, en opposition à ce type d'attitude, il est remarquable d'observer que les trois ouvriers qui continuent à lutter pour une meilleure réussite professionnelle entretiennent avec le syndicat, non pas un rapport d'intériorité (au sens où ils pourraient employer le « nous »), mais une attitude très positive, même si elle n'est guère participative. Le syndicat défend les travailleurs ; nous défendons donc le syndicat... Systématiquement lorsqu'il négocie ; de manière plus nuancée lorsqu'il ordonne des grèves. Non parce que dans le principe il y aurait des grèves justes ou injustes, mais parce que l'on mesure leurs acquis aux pertes de salaires. La grève est donc une arme à double tranchant qui peut se retourner contre ceux qui l'utilisent ; parce que le rapport de forces va continuer à être le même, et la victoire en fin de grève peut se transformer en défaite après. Aussi, durant la grève, il est inutile de se faire remarquer, d'un côté comme de l'autre, soit en continuant à travailler (parce que la grève peut être un moyen efficace et il n'est pas question de gêner les collègues), soit en prenant une position militante visible qui expose à la répression physique et au licenciement. Mais chacun reconnaît à quiconque le droit de faire grève et lui donne raison de la faire, indépendamment de son efficacité collective. Et s'il y a un certain retrait participatif actuellement, il n'a rien de systématique (tous trois furent grévistes dans le passé) ou de compromettant pour l'avenir. Ce retrait est à mettre sous le signe du doute plus que sur celui de la résignation ; sous le signe de l'attente aussi, dans la mesure où la taille réduite de l'entreprise, associée à une bonne ambiance de travail et au caractère transitoire de ce travail suffisent à ne pas rendre trop violente l'agression que constitue la faiblesse du salaire.

S'il est facile de regrouper les opinions et les attitudes des ouvriers semi-qualifiés ou non-qualifiés vis-à-vis du syndicat en fonction de leurs projets d'avenir, ou du moment de leur trajectoire professionnelle, il est par contre beaucoup plus malaisé de découvrir une logique parmi les ouvriers qualifiés. Comme si la relative aisance financière et l'autonomie professionnelle autorisaient une quasi totale indépendance du jugement... Pas tout à fait cependant, et il faut voir avec quelle unanimité ces ouvriers récusent les heures supplémentaires. Mais ils les récusent plus qu'ils ne les refusent en fait, comme si, en s'y déclarant hostiles, il s'agissait d'afficher un statut qui a dépassé l'ordre de la nécessité, et en les faisant cependant (de manière modérée il est vrai) il fallait bien reconnaître les limites matérielles ou physiques de sa position...

Mais un clivage permet d'observer deux groupes à propos de la question de la réduction de la semaine de travail (qui pour l'instant est de 48 heures). Il y a ceux qui se prononcent sans réserve pour cette réduction, qui sont des ouvriers

sans responsabilité d'encadrement, et ceux qui, ayant déjà quelques responsabilités, considèrent cette mesure non viable pour les petites entreprises : elles les obligerait à des recrutements supplémentaires et donc à des charges qu'elles ne pourraient supporter. Si ce clivage révèle une idée différente de l'entreprise et de sa priorité ou son absence de priorité par rapport aux travailleurs, il s'agit cependant d'opinions plus que de positions susceptibles de mener à des affrontements.

Si nous prenons d'un côté l'encadrement (« leader », « superviseur » et « contremaître »), on observe effectivement, mis à part le point commun qui vient d'être évoqué, de grandes différences dans les appréciations et les jugements. L'un d'eux, décrivant les syndicats comme l'unique défenseur des intérêts matériels des ouvriers, fait une critique de leur stratégie d'action trop « immédiate ». Pour lui, il faudrait penser coût de la vie et non salaire (puisque le salaire est toujours rattrapé et dépassé par l'inflation), former les travailleurs qui ne connaissent qu'une très faible proportion de leurs droits, et dénoncer les entreprises, nombreuses, qui ne les respectent pas. Ces revendications à la fois vigoureuses et légalistes, s'inscrivent dans une vision contractuelle et moderne du rapport salarial : toutes les entreprises auraient à faire rapidement le chemin qui conduirait les ouvriers à une situation acceptable (comparable à celle qu'ils connaissent dans cette entreprise actuellement). C'est cette fonction que doivent remplir les syndicats, car il est inutile de l'attendre de la part d'un capitalisme qui reste encore largement composé de « capitaines d'industrie ».

Un autre responsable tient un langage plus modéré, manifestant une plus grande indifférence à l'évolution générale des rapports de salariat, et un plus grand intérêt pour sa position dans l'organisation du travail : inquiet en particulier des rapports conflictuels que créeraient les syndicats actifs envers le petit encadrement.

Quant au troisième, sa position relève d'une collaboration de classes avec un capitalisme qui serait à la fois conquérant et redistributeur. Violamment opposé à tous les syndicats qui ne seraient que des instruments complètement contrôlés et utilisés selon les intérêts des dirigeants, heurté par la fausseté permanente de l'activité syndicale, à l'égard de ses mandants ouvriers, comme de ses interlocuteurs patronaux, il découvre dans les rapports de force noués autour du salariat, plus particulièrement lorsqu'ils débouchent sur la grève, un retard historique insoutenable, insupportable. Position liée à une appréhension strictement individuelle de la situation de salariat (chef d'une petite équipe d'ouvriers d'électro-érosion particulièrement rares sur le marché et donc très bien payés) et à un tempérament iconoclaste : « Pour moi, la politique, c'est d'abord une bière bien fraîche ». Mais cette position individualiste n'est qu'apparente : dans le fond, le retard historique qui s'observe dans les relations conflictuelles du travail ne fait que retarder la marche vers le « Grand Brésil » et la satisfaction progressive des besoins de chacun (8).

On pourrait ne pas opposer les positions de ces trois « chefs » avec celles des ouvriers qualifiés qui n'ont pas de responsabilité d'encadrement, même si la question de la durée hebdomadaire du travail les différencie. Parce que dans l'indépendance de jugement à l'égard du syndicat s'observe un même rapport d'intériorité distanciée qui permet de désigner au syndicat les tâches de l'heure. Sur cette base, les positions varient d'une utilisation exclusivement instrumentale du syndicat (services médicaux et dentaires, colonies de vacances), à une position militante de type chrétien qui se préoccupe de défendre les intérêts des ouvriers laissés pour compte du développement industriel, en passant par une position militante de type anarchiste révolutionnaire qui renvoie dos à dos les positions politiques et leurs divisions, critique les dirigeants sur cette base, et souligne l'unité fondamentale, ou naturelle, du monde ouvrier.

Pour présenter un résumé des différentes manières dont ces ouvriers se situent à l'intérieur de la classe ouvrière (9), nous devons revenir sur l'opposition

qualifiés/non qualifiés. Cette opposition renvoie à une autre : réussite professionnelle/absence de réussite professionnelle, ce qui est différent d'échec (10).

La réussite professionnelle autorise une indépendance du jugement, une prise de distance sans extériorité qui, indépendamment des contenus divers qui se greffent sur ce rapport, s'oppose soit au rapport d'extériorité total soit au retrait participatif caractéristiques de l'absence de réussite professionnelle. Les premiers se représentent comme individus à part entière, s'autorisent à penser, alors que les seconds limitent leurs capacités d'expression. La dimension de réussite professionnelle est plus englobante que celle de la qualification, car elle renvoie nécessairement à une certaine réussite sociale dont la qualification professionnelle est cependant un élément central.

Sous cette distinction de base, apparaît, parmi les ouvriers non qualifiés, un clivage dont le critère est socio-scolaire : ceux qui n'ont quasiment pas de formation scolaire, dont les parents sont d'origine sociale humble, et qui ont reporté leurs espoirs sur la génération montante, expérimentent un rapport d'extériorité en relation au syndicat ; en opposition ceux qui ont un petit capital scolaire, associé parfois (mais pas nécessairement) à une origine sociale au moins égale sinon supérieure à leur situation actuelle, et qui n'ont pas abandonné la lutte pour la promotion professionnelle, observent une attitude de retrait qui exprime plus une attente qu'une impuissance.

#### POUR CONTINUER...

Dans l'analyse de ces récits de vie, ce qui nous intéresse c'est moins le pourquoi, ou la raison des comportements, que les représentations qui rendent compte de l'itinéraire passé, et de la position actuelle. Ces représentations permettent d'établir des liens entre des faits, de repérer des associations, et des mécanismes qui enregistrent une certaine régularité. Mais ces régularités constatées n'expliquent rien en elles-mêmes, ou du moins elles ne prennent tout leur sens qu'en opposition à d'autres régularités, à d'autres mécanismes qui nous interrogent en permanence sur la construction antérieure des faits.

Par exemple, H, que nous n'avons pas pris comme exemple dans cet article, devrait, en l'état actuel de notre analyse, rentrer dans la catégorie des ouvriers non qualifiés favorables au syndicat et en retrait participatif, qui n'ont pas abandonné tout espoir de réussite professionnelle. Nous avons cru pouvoir relier l'intérêt pour le syndicat au fait que la lutte pour une qualification continue. Et jusqu'ici H entre dans ce schéma. Mais nous avons pensé aussi que si une lutte pour une meilleure ascension professionnelle continuait, c'était parce qu'il y avait un capital scolaire encore mobilisable et, peut-être, un certain poids soit de l'origine sociale des parents, soit des situations professionnelles des frères et sœurs de la même génération. Or, rien de tout ceci pour H. On est donc amené à constater l'insuffisance des facteurs explicatifs capital scolaire et «rappel de la lignée», et on doit soit leur en rajouter un autre, soit les faire entrer dans une catégorie explicative plus large. On pourrait dire que la lutte pour une meilleure qualification professionnelle continue parce qu'il y a un décalage entre qualification sociale et qualification professionnelle. Sans nous demander pourquoi les individus ne supportent pas ce décalage, nous connaissons mieux la position de cette catégorie dans son ensemble lorsque nous aurons plusieurs variations autour de ce schéma et lorsque nous aurons pu repérer et définir les caractères d'une autre catégorie qui accepte le décalage qualification professionnelle-qualification sociale.

Même schéma pour l'ouvrier de l'entreprise «Moules» qui ne supporte pas les syndicats. S'il est bien connu qu'il a toujours existé des ouvriers conservateurs ou réactionnaires, ce n'est pas la logique individuelle de chacun d'eux qui nous

intéresse, mais ce que ces logiques peuvent avoir de commun pour pouvoir constituer une logique sociale. Et dans ce social-là, qu'est-ce qui appartient au cycle de vie, et qu'est-ce qui appartient à la génération, ou à l'histoire ?

Le problème est alors de savoir quand s'arrêter, à partir de quel moment on clôture l'interprétation. Nous nous en remettons au précepte de la saturation tel qu'il est évoqué par BERTAUX (BERTAUX D., 1980) ou par BECKER et STRAUSS (PARADEISE C., TRIPIER P., 1982), c'est-à-dire qu'à partir du moment où les variations apportées par de nouveaux récits de vie n'apportent plus de modifications au système d'analyse que l'on a progressivement mis en place, on peut considérer que l'on a fait le tour de l'ensemble des logiques possibles des itinéraires socio-professionnels. Pour cela il faut faire l'analyse des récits au fur et à mesure de leur recueil et construire un échantillon peu à peu en recherchant les originalités plutôt que les ressemblances, les extrêmes plutôt que la moyenne.

*Manuscrit accepté par le Comité de Rédaction le 14 octobre 1986*

#### BIBLIOGRAPHIE

- BERTAUX (D.), 1980. — L'approche biographique. Sa validité méthodologique, ses potentialités. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXIX : 197-225.
- BOUFFARTIGUE (P.), GODARD (F.), 1984. — Au fil de la lignée ; familles de sidérurgistes en Provence. GERM, Nice, *multigr.*, juillet 1984.
- BOYER (R.), 1986. — La flexibilité du travail en Europe. Éd. La Découverte, Paris.
- CABANES (R.), CHAUVEL (A.), 1985 a. — Procès de travail, marché du travail et gestion de la main-d'œuvre dans une industrie chimique de São Paulo. *Multigr.*, 81 p., mars 1985.
- , 1985 b. — Procès de travail, trajectoires professionnelles et segmentations de la classe ouvrière. *Multigr.*, 43 p., octobre 1985.
- , 1986. — Mercados de trabalho, trajetórias profissionais e segmentos da classe operária. In *Organização, trabalho e tecnologia*. Ed. Atlas.
- FERREIRA DE CAMARGO (C. P.) *et al.*, 1975. — São Paulo 1975 : crescimento e pobreza. Ed. Loyola, São Paulo.
- GANNE (B.), MOTTE (D.), 1983. — Chômage et filières sociales de reclassement. In : L'emploi, enjeux économiques et sociaux, colloque de Dourdan. Maspero, Paris : 274-284.
- HIRATA (H.), 1986. — Travail, famille et rapports hommes/femmes : réflexions à partir du cas japonais. *Carnets des Ateliers de Recherche*, n° 7, mars 86 : 43-60.
- KERGOAT (D.), 1982. — Les ouvrières. Éd. Le Sycomore.
- LINHART (D.), 1985. — « La sociologie sous-jacente au colloque de Dourdan II ». In : Le travail et sa sociologie, essais critiques. L'Harmattan, Paris : 188-192.
- PAOLI (M. C.), SADER (E.), 1986. — In : *A aventura antropológica*. Organ. R. Cardoso. Ed. Paz e Terra.
- PARADEISE (C.), TRIPIER (P.), 1982. — Sociologie génétique et utilisation des données longitudinales. In : L'emploi, enjeux économiques et sociaux. Maspero, Paris : 331-341.

- SEGRESTIN (D.) (coord.), GROUX (G.), MARUANI (M.), MERCIER (N.), RAY (M.), TRIPIER (M.), 1981. — Les communautés pertinentes de l'action collective. Laboratoire de Sociologie du Travail, CNAM, Paris.
- CAPPELIN-GIULIANI (P.), 1986. — Réflexions à propos du projet de reproduction des salariés ; une étude régionale : l'État de la Paraíba. *Carnets des Ateliers de Recherche*, n° 7, mars 1986 : 71-98.

### Notes

- (1) Nouvelle pour les sociologues ; l'histoire sociale du capitalisme est un ancien métier d'historien. Voir par exemple pour la France la revue *Le Mouvement Social*.
- (2) On peut se reporter pour le Brésil à l'article d'E. SADER et M. C. PAOLI « Sobre 'classes populares' no pensamento sociológico brasileiro » (PAOLI et SADER, 1986).
- (3) Ce projet est un volet d'une recherche collective du CEDEC sur les formes d'unité et de segmentation de la classe ouvrière. L'autre volet concerne l'étude des syndicalismes, catégoriels et régionaux, et de leurs transformations actuelles.
- (4) L'agglomération de São Paulo rassemble 15 millions d'habitants environ en 1985. Le taux de croissance annuel de la population a été de 5,45 % dans la décennie 40-50, 5,96 % dans la décennie 50-60, 5,50 % dans la décennie 60-70. Le taux de croissance dû à l'immigration a été respectivement de 4,58, 4,20 et 3,76 %. Cf. FERREIRA DE CAMARGO (C. P.), 1975, p. 30.
- (5) Les entreprises sont tenues à verser, au nom de l'employé, à un compte bancaire utilisable par la Banque Nationale d'Habitation, 8 % du salaire mensuel. Ce capital peut être utilisé par les employés en cas de mariage ou de licenciement.
- (6) Dava pra sobreviver. Dar mesmo o suficiente, não dava.
- (7) La structure syndicale brésilienne oblige à l'unité syndicale ; un syndicat par catégorie professionnelle et par commune (plus ou moins). Actuellement, deux centrales syndicales viennent de se constituer, et la structure syndicale va être modifiée.
- (8) Les positions originales posent un problème d'interprétation qui ne peut être « résolu » que de deux manières : soit à travers une analyse individuelle, psychologique qui en décrirait la genèse ; soit en rassemblant les positions semblables pour rechercher quel est leur substratum commun. Il est bien évident que c'est cette manière-là qui nous intéresse au niveau d'une analyse collective. Si un certain nombre de facteurs liés entre eux rend compte du comportement et des stratégies de disons 80 % des récits de vie examinés, il faut, pour les autres, rechercher, au niveau collectif, d'autres explications, qui ne seront pas subordonnées nécessairement aux premiers critères évoqués.
- (9) Concept que nous conservons comme hypothèse de travail dans la mesure où les segmentations jusqu'ici observées ne nous autorisent pas à parler de classes ouvrières. Voir également (CABANES R., CHAUVEL A., 1985 a et 1985 b et CABANES R., 1986).
- (10) Paola CAPPELIN GIULIANI (1986), étudiant le passage de l'agriculture à l'industrie dans l'État de la Paraíba souligne la désillusion de ces ouvriers qui espéraient évacuer « le modèle de soumission économique et politique des relations personnalisées » et se soustraire à « l'obligation de loyauté ». Elle ajoute que cette désillusion est encore plus forte après une expérience d'émigration dans les centres urbains du sud-est du pays. Ce qui, vu du sud-est, nous paraît juste : même s'il n'y a pas eu réussite, il n'y a pas eu échec, un recul par rapport à une situation antérieure.