
SOUS LA DIRECTION DE
Robert Cabanes, Jean Copans, Monique Selim

Salariés et entreprises dans les pays du Sud

Contribution à une anthropologie politique



**SALARIÉS ET ENTREPRISES
DANS LES PAYS DU SUD**

Collection « Hommes et Sociétés »

Conseil scientifique : Jean-François BAYART (CERI-CNRS),
Jean-Pierre CHRÉTIEN (CRA-CNRS), Jean COPANS (U. de Picardie),
Georges COURADE (MSA, ORSTOM)
Alain DUBRESSON (Université Paris-X)
Henry TOURNEUX (CNRS-ORSTOM)

Directeur : Jean COPANS.

Couverture : Fragment d'une peinture murale, Maputo, Mozambique.

© Éditions KARTHALA et ORSTOM, 1995
ISBN (KARTHALA) : 2-86537-526-9
ISBN (ORSTOM) : 2-7099-1195-7

SOUS LA DIRECTION DE
Robert Cabanes, Jean Copans, Monique Selim

Salariés et entreprises dans les pays du Sud

Contribution à une anthropologie
politique des travailleurs

Éditions KARTHALA
22-24, boulevard Arago
75013 Paris

Éditions de l'ORSTOM
213, rue La Fayette
75010 Paris

LISTE DES AUTEURS

Michel Agier, ORSTOM

Jean Bunel, Université Lyon III

Robert Cabanes, ORSTOM

Nadya Castro, Université fédérale de Bahia (Brésil)

Jean Copans, Université de Picardie

Helio da Costa Lima, Université fédérale de la Paraíba (Brésil)

Babacar Diouf, Chercheur associé à l'ORSTOM

Youssouph Mbargane Guissé, IFAN (Dakar)

Gérard Heuzé, CNRS

Bruno Lautier, GREITD, IEDES, Université Paris I

Cécilia Montero Casassus, CADIS, CNRS

Alain Morice, CNRS

Monique Selim, ORSTOM-ERAUI-EHESS

Introduction

Le point de départ symbolique de cet ouvrage, et du courant de recherches qu'il exprime, est probablement le dossier « Classes ouvrières du Tiers-Monde » publié en 1982 (1). Les articles évoquent l'hétérogénéité et la particularité des univers sociaux et culturels qui voient naître les travailleurs industriels sur tous les continents. Certes les auteurs conservent l'expression de « classes ouvrières » — au pluriel toutefois — mais le rôle des idéologies familiales et religieuses, des origines campagnardes, des économies urbaines informelles semblent prendre le pas sur la nature des entreprises capitalistes de ce que l'on appelle encore la périphérie.

Lorsque, en 1983, l'ORSTOM décidait de se doter d'une unité de recherche consacrée à la question du travail et des travailleurs dans l'industrie des pays du Tiers-Monde, c'était avec le souci d'approfondir la connaissance d'une catégorie de la population qui avait trop longtemps été perçue à travers un prisme occidental : le travail industriel, sous quelque ciel qu'il s'accomplît, était censé produire un même type d'ouvrier, un même type de groupe social, du fait que la classe ouvrière, dans les pays les plus développés, avait assez fortement marqué de son empreinte les mouvements de l'histoire.

En même temps, s'il était évident que cette stratégie affichée de connaissance précise nous mènerait assez vite loin des schémas occidentaux, la question restait cependant toujours présente de savoir dans quelle mesure ces catégories nouvelles, créées par l'industrialisation, pouvaient être porteuses de développement, et plus particulièrement dans ces « nouveaux pays industriels » où, à partir de la décennie 1970, la croissance de la production industrielle se faisait de manière soutenue. Le schéma occidental, proprement chassé par la porte, risquait de rentrer par la fenêtre. Aussi s'agissait-il de situer dans un premier temps la place du travail salarié et du travail industriel dans l'ensemble des formes de travail à l'œuvre dans ces sociétés, pour, dans un deuxième temps, examiner la place de ces formes de travail dans la structuration des rapports sociaux, et leur constitution éventuelle en un lieu de polarisation politique.

(1) *Le Monde Diplomatique*, décembre 1982, p. 23-28. Le dossier, dirigé par J. Copans, comportait une présentation générale du thème, et des articles sur l'Afrique noire (J. Copans), le travail des enfants (A. Morice), l'Algérie (Missaka), l'Inde (V. Singh), l'Asie (P. Tissier) et le Brésil (G. Mathias et M. Lowy).

Le premier ensemble de recherches de terrain porte sur l'Afrique noire francophone. Afin de construire une véritable perspective comparatiste, nous nous inspirons de la tradition anglo-saxonne déjà riche sur ce thème, dont nous publions quelques traductions en complément dans un ouvrage qui se veut représentatif, *Classes ouvrières d'Afrique noire* (2). C'est vers la même époque, en 1987, que paraît un premier propos d'étape intitulé « Travail et identité dans les villes du Tiers-Monde » (3). Avant de nous interroger sur les prolongements actuels, rappelons-en brièvement les conclusions les plus significatives.

— La globalité du monde du travail reste une évidence empirique et analytique majeure ; plus qu'il y a une dizaine d'années, dans les pays développés, le monde du travail ne peut être observé sans son double permanent, le non-travail (le chômage), et les diverses formes du travail au rabais : partiel, précaire, illégal. Cette problématique n'est donc plus spécifique aux pays en voie de développement. Elle examine maintenant les formes de travail et de non-travail les plus opératoires dans la structuration des dynamiques d'emploi et dans la constitution des formes de la coalition ouvrière. Ou bien elle recherche les cohérences qui se dégagent de parcours individuels et les transformations de valeurs qu'elles portent.

— La perméabilité du rapport salarial (diversité des systèmes sociaux d'embauche, prégnance de relations diverses de dépendance dans le fonctionnement des entreprises) est également une donnée empirique ayant pris du poids ces dernières années, qui, à nouveau, rapproche les mondes « développé » et « sous-développé », et qui est traitée maintenant dans des directions qui n'étaient pas si évidentes il y a peu de temps : la montée en puissance des ethnicités, le déve-

(2) Études réunies et présentées par Michel Agier, Jean Copans, Alain Morice, Paris, Khartala-Orstom, 1987, 295 p. L'ouvrage comporte un état des lieux portant sur la classe ouvrière (J. Copans), le secteur informel (A. Morice), la question du travail et les luttes sociales en Afrique britannique et française à l'époque coloniale (F. Cooper) et les formes cachées de résistance et de conscience ouvrières (R. Cohen). Une seconde partie présente quelques exemples de l'ordre industriel et des logiques sociales : Cameroun (M. Agier), Madagascar (J.-C. Rabeherifara), Côte-d'Ivoire (A. Dubresson), Afrique du Sud (E. Webster).

(3) *Cahiers des sciences humaines* (Orstom), vol. 23, n° 1 et 2, 1987, 331 p. Ce numéro spécial, double, est édité par M. Agier. Il comporte trois parties : « Formes d'emploi et hiérarchies sociales » avec des études sur les bidonvilles de Bangkok, le travail non-salarié à Maradi, les commerçantes maliennes du Dakar-Niger, les identités de classe à Bahia et Recife (Brésil), et des synthèses sur l'accumulation dans le secteur informel et la proto-prolétarianisation féminine en Afrique noire. La seconde partie « En quête des identités ouvrières » aborde les stratégies socio-professionnelles à São Paulo, dans le bâtiment au Chili, dans un village mexicain et à Lomé (Togo). Enfin la troisième partie « Lignées, sectes et syndicats : les logiques de la conscience ouvrière » présente des études sur le travail ouvrier et les consciences communautaires en Inde, les Orixas et le Saint-Esprit au secours de l'emploi (Nordeste brésilien), les travailleurs du pétrole au Mexique et le travailleur « boia-fria » au Brésil.

loppement de modèles mafieux d'accumulation du capital et de gestion du travail, le développement des statuts déqualifiés et clandestins du travail du fait de l'accroissement systématique des migrations de population à l'échelle mondiale.

— Le thème des coalitions (groupes, classes, identités) a vu se développer un approfondissement en deux directions : l'une porte sur l'incroyable variété des formes de la représentation professionnelle et syndicale, l'autre concerne les processus de constitution des consciences sociales au sein des parcours individuels. Bref, le grand récit « classe ouvrière » se fragmente en une multitude de petits récits qui sont certainement plus proches de la réalité, mais qui sont loin de dégager des concepts propres à penser la dynamique sociale. Ce qu'il faut retenir, semble-t-il, c'est la constatation suivante dont on ne peut encore envisager toute la portée : à travers le développement simultané de ces nouvelles formes de travail, au Nord (qui les connaissait moins) comme au Sud (qui les connaissait mieux), émergent des sociétés à deux vitesses. De cette émergence se dégage, lentement mais sûrement, l'idée et l'image d'une « barbarie » présente au cœur de chaque nation.

Cette évolution des pays du Nord, proprement inimaginable au début des années 1980, justifierait à elle seule la reprise de l'étude des pays du Sud, dans le souci de scruter ce nouveau miroir.

Mais il ne faut pas non plus se laisser guider par les apparences car les situations historiques sont différentes. Le déclin du travail « organisé », de sa force syndicale et politique au Nord est parallèle à son essor au Sud, qui s'accompagne souvent de la prise en charge de catégories sociales voisines : les couches encore plus défavorisées ou les couches moyennes. Sans vouloir, à l'inverse, penser que la différence est totale et commencer un nouveau grand récit, au moins faut-il y regarder d'un peu plus près en observant la diversité des cas d'insertion sociétale du travail. Il y a là un projet dont aucun traité de sociologie du travail ne s'est encore préoccupé.

En matière de nouveaux pays industriels, notre investigation s'est limitée à certains pays d'Amérique latine, pour des raisons qui tiennent plutôt au hasard, alors qu'une connaissance plus anthropologique des pays industriels d'Asie du Sud-Est aurait sans doute permis de remettre en chantier les représentations jusqu'ici essentiellement macrosociologiques ou économiques que nous en avons, et de mieux comprendre les rapidités de l'adaptation de leur main-d'œuvre. On trouvera donc ici des études portant sur l'Afrique (Sénégal), l'Amérique latine (Argentine, Brésil, Chili), et l'Asie (Inde et Bangladesh). La plupart des pays de ces continents ont connu en outre une stagnation ou récession durant la décennie 1980, et les transformations de l'industrie et de la classe ouvrière n'y ont guère été sensibles.

Ce renouvellement des analyses du travail, de la définition sociologique, anthropologique et historique des travailleurs est largement

international et a pu porter sur des thématiques qui sont peu évoquées dans les pages qui suivent. Néanmoins, ces chercheurs les ont abordées à un moment ou à un autre : dans une publication « de travail » (4), dans les discussions et exposés d'un séminaire (5), dans des congrès ou colloques. Cinq domaines sont présents à notre esprit, trois concernent le passé ancien ou récent des travaux rassemblés ici, les deux derniers signalant au contraire des pistes ouvertes ou reprises très récemment.

Le premier thème couvre un espace parfois difficile à définir et qui relèverait probablement de l'anthropologie économique. En effet, nous avons pu mener toutes ces recherches parce que nous avons assimilé jusqu'à un certain point les réflexions portant sur les modes de production, les unités domestiques, les articulations entre les modes de production, le rôle multifonctionnel de la parenté (6). Les théorisations plus spécifiquement consacrées aux migrations, aux crises économiques, aux recompositions sociales, aux incertitudes des statuts de classe prouvaient une certaine prise en considération de l'évolution sociale contemporaine (7). Mais cette anthropologie économique restait piégée par trois caractéristiques : son enracinement exclusivement anthropologique, l'extrême abstraction de ses réflexions théoriques, un terrain uniquement africain, limité de plus aux espaces occidentaux et centraux du continent.

Toutefois, l'insistance portée à la nature des unités domestiques, le repérage d'une pluralité de niveaux de coopération et de travail, l'importance accordée aux femmes constituent des acquis qui paraissent tout à fait évidents aujourd'hui mais qui ne l'étaient pas il n'y a même pas vingt ans. Cette thématique peut resurgir selon les besoins de la réflexion méthodologique ; en témoigne notre publication consacrée aux problèmes méthodologiques de l'observation de cette réalité dans des contextes plus complexes (8).

Un second thème, très lié au précédent, a malheureusement connu beaucoup moins de succès, c'est celui du travail féminin. Certes, il

(4) Depuis 1986, nous avons publié 20 Cahiers « verts » intitulés d'abord « Travail et Travailleurs du Tiers-Monde » puis « Pratiques sociales et travail en milieu urbain » et enfin « Pratiques sociales et travail ». Certains des textes publiés ici ont trouvé une première formulation dans ces Cahiers qui totalisent plus de 2 600 pages.

(5) A partir du début des années 1980, J. Copans a orienté la thématique de son séminaire d'Anthropologie vers les travailleurs du Tiers-Monde. De 1987 à 1993 ce séminaire a été co-organisé avec R. Cabanes. On en trouvera un compte-rendu succinct dans les Annuaires de compte-rendu des cours et conférences de l'EHESS.

(6) Voir les travaux de M. Godelier, Cl. Meillassoux, P. Ph. Rey, E. Terray notamment.

(7) Voir par exemple Cl. Meillassoux, *Femmes, greniers et capitaux*, Paris, F. Maspero, 1975, et P.P. Rey (études présentées par) *Capitalisme négrier, La marche des paysans vers le prolétariat*, Paris, F. Maspero, 1976.

(8) Lire « Du ménage à la société domestique. Observer et interpréter », édité par M. Agier et M. Le Pape, *Cahiers pratiques sociales et travail*, n° 20, 1993.

est loin d'être ignoré, mais nous sommes encore loin des réflexions que semblent susciter les recherches sur l'Asie du Sud-Est ou même l'Afrique du Sud (9). Bien entendu, c'est l'ensemble des sciences sociales françaises qui est en défaut ici, bien qu'il faille reconnaître l'importance des progrès sur ce point en histoire sociale et sociologie du travail françaises (10). Quant au travail des enfants, il a pu être abordé par le biais du secteur informel notamment, mais aucune réflexion théorique d'ampleur ne semble lui avoir été consacré (11).

En revanche, le troisième thème témoigne du succès de la dynamique des recherches engagées : il s'agit du secteur « informel » qui a suscité de très nombreuses études empiriques, une réflexion théorique et méthodologique assez exceptionnelle. La référence à ces travaux irrigue souterrainement les pages de cet ouvrage. L'avancement plus poussé de ces études explique la publication autonome de *L'État et l'informel* qu'il faut considérer comme le complément indispensable de cet ouvrage-ci (12). Nous considérons les conclusions de cet ouvrage comme acquises et nous n'insisterons donc pas sur son contenu.

Enfin, les deux derniers thèmes n'ont pas épuisé leur intérêt. Ils concernent d'une part l'entreprise, d'autre part les migrations internationales. Nous nous sommes attachés, à la suite d'un appel d'offres (13), à comprendre le phénomène de la recomposition des rapports sociaux par l'entreprise. C'est ici tout l'univers de l'entreprise qui est pris en considération, et notamment les catégories des cadres et des patrons, voire des hommes d'affaires (14).

(9) Voir l'excellente synthèse de A. Ong « The gender and labor. Politics of post-modernity », *Annual review of anthropology*, 1991, n° 20, p. 279-309.

(10) Les travaux du Groupe d'études sur la division sexuelle et sociale du travail consacrent plusieurs articles au travail féminin au Sud dès 1984 dans *Le sexe du travail* (L. Gitahy, F. Hakiki-Talahite, H. Hirata, J. Humphrey, H. Le Doare, E. Lobo, R. Moises). L'un des récents numéros des cahiers du GEDISSST « La qualification, un enjeu des rapports sociaux de sexe », n° 7, 1993, dossier organisé par D. Kergoat, consacre plus de la moitié des articles à la division sexuelle du travail au Sud.

(11) Voir A. Morice, « Cheap labour in the "informal sector" in Africa : the case of children and apprentices » in R. Boyd, R. Cohen, P. Gutkind (eds) : *International labour and the third world, the making of a new working class*, Avebury, 1987, p. 160-178. Lire l'une des rares études d'anthropologie sur la question, P. Reynolds, *Dance Civet cat. Child labour in the Zambezi Valley*, London, Zed Books, 1991.

(12) Bruno Lautier, Claude de Miras, Alain Morice, L'Harmattan, 1991. Sans ouvrir ici de rubrique bibliographique signalons toutefois la remarquable approche de G. Heuzé à propos de l'Inde : *Pour une nouvelle compréhension des faits et des hommes du secteur non structuré*, Paris, ORSTOM, 1992.

(13) Voir le texte de notre réponse « La recomposition des rapports sociaux par l'entreprise : une étude comparative (Sénégal, Côte d'Ivoire, Inde, Bangladesh, Brésil) », R. Cabanes et B. Lautier, *Cahiers pratiques sociales et travail en milieu urbain*, n° 15, 1991, p. 103-125. Les résultats sont à paraître en 1995 sous ce titre aux Éditions Karthala. Voir par ailleurs les deux ouvrages rédigés par M. Selim.

(14) Voir le dossier « Ethnologie de l'entreprise » publié par le *Journal des Anthropologues*, n° 43-44, mai 1991.

Le domaine des migrations internationales est loin d'être inédit. Mais son importance structurelle grandit au point qu'il est impossible d'analyser les formes de mobilisation, de gestion, de résistance, sans tenir compte des logiques migratoires des sociétés qu'elles construisent. Plus généralement, les questions plus proprement politiques soulevées par la nature du travail et le statut du travailleur (qu'est-ce qui sépare l'étranger du citoyen ?) ont pu être posées parce qu'il fallait comprendre les effets et les fonctions des fractures sociales introduites et reproduites par les diverses mobilités de la force de travail (15).

L'analyseur « travail », en se diluant, peut ainsi conduire à des explorations inattendues. Partant d'un « relativisme » intrinsèque, il s'agit cependant de dépasser une approche en termes « d'aire culturelle » pour montrer l'intérêt de la mise en perspective des phénomènes sociaux liés au travail dans les trois continents. Cet intérêt peut apparaître par exemple à la lumière d'un thème comme l'insertion du religieux dans l'entreprise. Alors que les médias occidentaux ne cessent de postuler l'homogénéité et l'univocité de l'Islam sous tous les cieux, les textes réunis ici, concernant le Bangladesh et le Sénégal, illustrent avec force les processus contradictoires d'une efficacité symbolique du religieux dans des contextes différents : manipulé au Sénégal par la direction d'une entreprise soucieuse d'asseoir son pouvoir sur les salariés, il se retrouve introduit dans l'usine du Bangladesh par le syndicat pour mieux marquer son souhait d'une égalité imaginaire.

Corollairement, on verrait aisément, à travers la confrontation des conjonctures des continents africain et indien, combien la présence ou l'absence de cadres allochtones — expatriés occidentaux — dans l'entreprise, constitue un élément central d'interprétation, tant du jeu microsocial des relations interpersonnelles que du cadre global macropolitique et macroéconomique dans lequel ces relations évoluent ; l'autonomie ou la mise sous tutelle et la dépendance des états nationaux se reflètent dans la composition des directions des entreprises et dans le poids que prennent les salariés face à ces dernières. L'exemple bangladaïsi montre les rapports étroits entre d'une part une émancipation politique, fondement de l'identité individuelle et collective des citoyens, et le refus radical partagé aussi bien par la direction autochtone que par les ouvriers, de voir cette émancipation niée dans le microcosme de l'usine par l'imposition de « superviseurs » américains. De tels exemples concrets mettent en lumière la nécessité d'un regard comparatif sur l'édification de la catégorie du « politique » comme

(15) Voir par exemple E. Rude-Antoine (sous la direction de), *L'immigration face aux lois de la République*, Paris, Karthala, 1992, et notamment l'article de Y. Moulier-Boutang, « Économie du statut des migrants dans les démocraties industrielles », pp. 35-68.

analyseur des rapports sociaux internes aux univers de travail. Les conditions d'émergence du politique, la transformation de cette catégorie dans la conscience des acteurs, leurs adhésions fluctuantes au pôle intégrateur du religieux, tous ces éléments gagnent à être saisis dans la complexité des histoires nationales et continentales pour ne pas réduire les microhistoires d'une entreprise, d'une branche, d'une catégorie professionnelle à une simplicité sociologique de l'ordre du constat.

Au-delà de ces parcours apparemment exotiques auxquels peut nous conduire l'analyse de travail, la conjoncture actuelle, dont on peut penser qu'elle provoque une mondialisation des conflits et des pouvoirs, incite à une comparaison internationale des champs sociaux du travail.

Alors même que la nationalité des entreprises peut être ressentie comme le vestige d'une époque industrielle dépassée, que des multinationales ou des transnationales se profilent comme l'instrument d'un ordre politico-économique de l'universalité, il convient de comprendre comment, dans les espaces concrets de travail, les acteurs individuels et collectifs suivent cette évolution et dans quelle mesure ils peuvent influencer sur son cours. Une étude comparée de l'implantation de multinationales dans des pays différents et des réseaux ouvriers et syndicaux qu'elles peuvent susciter ne serait pas inutile (bien que nous n'ayons pas eu l'opportunité de la faire ici) car la logique d'ensemble, au niveau de la gestion quotidienne du travail, recouvre nécessairement des logiques diverses, voire opposées, au niveau de la gestion des carrières et des groupes ouvriers selon les pays. En ce sens, des travaux tels que ceux du GERPISA (16) ouvrent des voies de recherche riches.

Au même moment, le slogan des politiciens comme des économistes libéraux, sur la primauté de l'entreprise comme fondement du lien social, tend à supprimer les questions contradictoires que posent de tels contrastes dans la place et les fonctions des champs du travail, créateurs ou non de statuts, et souvent habités par des logiques statutaires qui leur préexistent et qui font l'objet de reconnexions plurivoques. Le management « culturaliste », sous ses versants « interculturels », tend à trouver de nouvelles techniques pour combler ces dysfonctions de sens et de pratiques. Dans cette optique, l'extension « totalitaire » de l'entreprise intégrerait et organiserait les « différences culturelles » au travail (ainsi que les dénomment les managers américains et les autres), réhabilitant cette activité comme une espèce de valeur primordiale, nouvelle version déformée des vertus chrétiennes.

Cette nouvelle emprise idéologique, qui réduit les diversités et les oppositions sociétales des espaces industriels à des différences de

(16) GERPISA (Groupe d'études et de recherches permanent sur l'industrie et les salariés de l'automobile). Responsables : M. Freyssenet, P. Fridenson, R. Boyer.

peu de poids, renverse ainsi totalement, et trop facilement à notre sens, la problématique des aires culturelles. Aussi cet ouvrage note-t-il la nécessité des regards complémentaires : sur le sujet, pour en retrouver la cohérence ; sur le politique, comme conjugaison micro-macro sociale ; sur la famille, comme objet d'un désistement progressif ou au contraire d'un renforcement compensatoire. Le religieux et, plus généralement, les conceptions axiologiques, reformulées, adaptées ou contestées, se présentent comme autant de matrices permettant de repérer les contours des évolutions individuelles. Un approfondissement de la construction identitaire du sujet individuel, très éloignée de la notion d'individualité du sujet, comme le montrent les critiques proposées ici d'une vogue biographique cherchant à « coller au vécu », vise à nourrir une connaissance plus fine des modes de production de la domination et des structures hiérarchiques, dans une situation d'accroissement de ces dernières entre les pays, les continents, les groupes économiques et les types de travailleurs.

Car c'est au moment même où les valeurs de l'entreprise sont ainsi réhabilitées, où sont requises une mobilisation intensive et un investissement permanent de la part de la main d'œuvre, que la précarité du travail se fait la plus forte (17). Nombre de pays industrialisés se retrouvent maintenant avec des taux de chômage ou un pourcentage de travail précaire à peine inférieurs à ceux de pays en voie de développement, dont on s'est souvent plu à déplorer le chômage déguisé et le sous-emploi. Est-ce alors la logique de la société globale qui, par les formes de solidarité qu'elle peut déployer, donne le ton des rapports sociaux dominants, réduisant les effets des logiques d'entreprise ; ou est-ce à l'inverse les logiques d'entreprise qui créent lentement et sûrement les sociétés à deux vitesses, rapprochant celles du monde « développé » des pays « en développement ». Les types d'approche anthropologique, défendus par les auteurs dans cet ouvrage, permettent de poser et d'approfondir ce genre de questions, et même s'ils n'apportent pas de réponse théorique définitive, du moins permettent-ils de penser l'articulation de l'entreprise avec son environnement sociétal.

La première partie, *Milieus et Trajectoires*, met l'accent sur le poids structurant des milieux de la production (le milieu industriel lui-même et les branches de l'Etat qui le gèrent) sur les trajectoires professionnelles et la constitution des marchés du travail.

(17) C'est par exemple le cas de l'Afrique du Sud écartelée entre les logiques implicites de l'apartheid (travail migrant non qualifié, réserves de main d'œuvre internes) et les effets — redondants — de la crise locale (50 % de la population active noire au chômage) et de la crise internationale (politiques de modernisation et de flexibilité du travail). Lire B. Freund, « The magic circle », *Indicator South Africa*, vol. 11, n° 2, automne 1994, pp. 45-48.

Cependant, dans le bâtiment au Brésil, au Chili, en Argentine, dans deux cas de l'industrie de process à São Paulo, s'observent autant de diversités dans les conditions de valorisation du capital, autant de raisons productives qui se réalisent dans les formes d'organisation et de contrôle du travail mises en place et qui peuvent être largement opposées dans la même branche d'un pays à l'autre, voire dans le même pays.

On remarque en effet que les rationalités des entreprises dans la gestion du travail ne dérivent pas seulement du calcul économique, mais aussi de l'image — négative — qu'elles se font de leurs ouvriers comme de l'image — positive — de l'organisation (dans laquelle ils sont) qu'elles désirent pourtant leur transmettre. La gestion des différentes catégories de personnel est issue de cette contradiction (la chimie au Brésil). A l'inverse, les entreprises peuvent être en quelque sorte prises au piège de l'affichage de leur propre modernité et se trouver contraintes d'assurer la professionnalisation de leurs ouvriers (l'industrie du verre au Brésil).

Par ailleurs, dans un secteur que l'on a un peu trop tendance à considérer comme identique sous tous les cieux (le bâtiment), la rencontre entre un certain type de morphologie économique de la branche et la politique économique et sociale des États peut produire des effets tout à fait opposés sur la structuration du marché du travail selon les trois pays ici pris en exemple.

La deuxième partie, *Identités et Statuts*, aborde l'étude de la constitution des identités ouvrières au travail, à partir d'angles d'approche très différents (l'entreprise, les formations politiques nationales, les milieux sociaux d'origine des ouvriers). Ces approches renvoient toutes à un examen de l'opposition entre les déterminations immédiates de l'environnement socio-économique de travail et celles qui sont portées par la société globale. Ces dernières apparaissent en ces cas surdéterminantes par rapport à des logiques productives qui ne sont pas nécessairement « archaïques » ou « retardées ».

Il peut s'agir d'une politique d'entreprise qui met en œuvre un héritage paternaliste ancien, revu et corrigé à sa manière (l'industrie des pièces détachées pour automobiles au Brésil). Une gestion très décentralisée par ateliers, et assez peu formalisée, compromet périodiquement les ouvriers et ouvrières qui l'ont trop étroitement épousée, parce qu'ils ne sont plus crédibles pour le reste du collectif ouvrier ; ils sont donc renvoyés. A l'opposé, les manifestations « en clair » des cultures ouvrières (celle des femmes, celle des ouvriers qualifiés masculins) se forment dans le retrait et ne trouvent pas à s'exprimer de manière positive dans l'acte productif.

Au Sénégal (industrie alimentaire), les modes de gestion de la main-d'œuvre apparaissent largement décalqués sur les modèles associatifs et religieux de la société civile, comme si l'acte productif ne pouvait perturber cette dernière. Les postes et qualifications issus de

l'organisation du travail apparaissent alors comme des manifestations d'un ordre secondaire peu susceptibles d'induire des dynamiques propres.

Au Bangladesh (industrie pharmaceutique), il peut s'agir de marquages dans la société civile et politique qui continuent à structurer les rapports sociaux dans l'entreprise. Toute irruption d'un événement d'ordre économique ou social dans cette dernière est nécessairement interprété au travers du filtre politique de l'histoire récente, dont la matrice s'est constituée au moment de l'Indépendance, il y a seulement 20 ans.

Existent enfin des différences dans les origines sociales ouvrières et le monde culturel familial qui semblent définir les niveaux terminaux possibles des trajectoires (la pétrochimie au Brésil). Stratégies d'augmentation du salaire de base, stratégies de la professionnalisation ensuite, alors qu'au sommet se trouvent les ouvriers qui ont pris en charge la représentation de leur collectivité et qui ne font que passer, à leur génération, par la condition ouvrière. L'ambiguïté de leur position réside dans le fait qu'ils sont simultanément reconnus capables d'intervention sur leur propre destin, (et donc sur celui de leurs collègues), et capables de sortir de la condition ouvrière.

Un troisième ensemble de textes, *Représentations et Mobilisations*, concerne justement les modalités de la représentation syndicale et politique des classes ouvrières. Cette question est toujours d'actualité, malgré « l'inopportunité » de la conjoncture, non seulement du fait de l'attention que tous les pouvoirs continuent à y porter, mais aussi parce que l'on perçoit que le travail salarié industriel, dans des contextes différents et selon des modalités très diversifiées, continue à structurer des dynamiques réelles de réduction des inégalités. A ce titre, les divers syndicalismes restent porteurs de projets.

Dans la réparation navale à Dakar (Sénégal), les ouvriers (qualifiés et non qualifiés) sont pris entre l'impossibilité d'une identification à un syndicat officiel, vecteur des politiques de l'État et réseau de promotion politique, et l'immersion dans les multiples liens sociaux et religieux de la société globale que l'entreprise se plaît à cultiver. Pourtant le travail est une source puissante d'identification, à la fois parce qu'il est concrètement et quotidiennement reconnu à un niveau international, et qu'il se maintient contre vents et marées dans un contexte de crise durable. Cette tension est, pour l'instant, résolue au profit du premier ensemble de déterminations, mais les signes d'un possible renversement de tendance sont perceptibles.

Une variante originale du syndicalisme comme appareil de l'État est représenté par le syndicalisme péroniste argentin. La date de fondation, pourtant ancienne (1945), constitue toujours la matrice du rapport de la classe ouvrière et de sa nation : elle est membre à part

entière de l'État. Ici, l'image de M. Gribaudi (18) s'impose peut-être : la classe ouvrière est un immeuble dont les étages sont habités par différentes générations qui n'y font que passer, ou qui y meurent, et sont remplacées par de nouvelles ; mais « l'immeuble » demeure, reconnu et protégé comme un patrimoine national. Identité assignée d'en haut, suffisamment puissante pour se reproduire comme représentation quasiment exclusive, en même temps que perpétuellement décalée de ses bases concrètes.

L'Inde, à l'inverse, semble être le lieu de la plus grande variété des formes de représentation syndicale, que ce soit sur des bases ouvrières : professionnelles, politiques, religieuses, localistes, ou sur des bases patronales : paternalistes, clientélistes et mafieuses, ou enfin sur des bases parfaitement contractuelles de défense d'une catégorie : des contrats sont passés entre groupes ouvriers et « entrepreneurs » en syndicalisme. Et si ces systèmes de représentation désignent en même temps, par leur mode de constitution et de fonctionnement, la prégnance d'un ordre hiérarchique enraciné dans les mentalités, ils n'en sont pas pour autant totalement prisonniers et restent porteurs de dynamiques de réduction d'inégalités et de dissolution ou de modification de cet ordre.

Le Bangladesh donne à voir, à travers deux entreprises, deux facettes de l'insertion de l'Islam dans les rapports hiérarchiques. Il est, dans un cas, laissé aux portes de l'entreprise au nom d'un idéal laïque et égalitaire issu des luttes pour l'Indépendance ; alors que, dans le second cas, l'autorisation patronale de la pratique à l'intérieur de l'entreprise correspond à une stratégie d'égalitarisme initiée par les syndicats qui permet de se différencier avec quelque ostentation des pratiques religieuses socialement hiérarchisées en vigueur dans la société civile.

Le quatrième ensemble de textes, *Singuliers et Pluriels*, est traversé par un débat entre les partisans de l'usage des récits de vie, pour de seules raisons méthodologiques, et ceux qui recherchent à travers cette méthode de nouveaux apports théoriques. De manière plus générale, cette perspective s'est développée en Occident dans le prolongement, et comme un approfondissement, du mouvement social de la fin des années 1960. Mais elle a eu un caractère sensiblement différent sur les autres continents dans la décennie suivante ; il s'agissait plutôt, à l'image de l'école de Chicago des années 1920, de suivre au plus près les transformations rapides issues de l'industrialisation. A l'heure actuelle, et cette fois sur l'ensemble des continents, le contexte récessif éclaire cette perspective d'un nouveau jour, puisqu'il s'agit de traiter des modalités individuelles et collectives de résistance et de reconstruction des enracinements sociaux dans des contextes hostiles.

(18) Maurizio Gribaudi, *Itinéraires ouvriers, espaces et groupes sociaux à Turin au début du XX^e siècle*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1987, 264 p.

L'analyse d'un parcours individuel (Bangladesh) permet de repérer, dans le microcosme de l'entreprise, les divers champs sociaux de la société globale qui le traversent, leurs modes de fonctionnement et leurs affrontements.

Les enquêtes chiliennes (Santiago et Valparaiso) sur les employées domestiques et les ouvriers du bâtiment illustrent les capacités de l'approche longitudinale à analyser de près les flexibilités du marché du travail, ses réversibilités (l'insertion précaire dans le salariat), comme la dimension individuelle du rapport salarial, ou bien la force (collective) des représentations pourtant saisies dans la variété de leur expression individuelle.

C'est à une conclusion de cet ordre qu'aboutit une réflexion sur les résultats d'enquêtes statistiques longitudinales de trajectoires professionnelles en Amérique latine. Elle permet de relever l'absence de deux éléments qui autoriseraient une explication plus complète des mobilités sociales : la position familiale de la génération antérieure à celle des personnes étudiées, les représentations du marché du travail et les stratégies de résorption du décalage entre les aspirations et les possibilités concrètes.

Le débat sur le possible apport théorique de cette méthode porte sur l'impossibilité ou la possibilité du passage d'une totalisation individuelle à une totalisation sociale. Certains se posent en défenseurs de cette impossibilité au nom d'une différence « de nature » entre l'individu et la société, alors que d'autres proposent de faire entrer le rapport de l'individu à soi-même dans le champ du social au nom de la nature immédiatement, mais jamais totalement, sociale de l'individu. Derrière ce débat, s'effectuent des recompositions sociales concrètes où, peut-être, le statut du travail est assez fortement modifié et où le statut théorique de la place sociale de l'individu est peut-être également en voie de changement. Et la méthode biographique, à condition de ne pas postuler *a priori* ces changements, est certainement l'un des moyens les plus adéquats pour les saisir.

La dernière partie, *Bilans et Objectifs*, trace les trajectoires, non plus des ouvriers, mais des chercheurs eux-mêmes, et relève comment des inspirations de départ assez voisines se sont transformées face aux diverses réalités rencontrées pour amener à la construction d'objets nouveaux qui paraissent mieux rendre compte des évolutions contemporaines : le modèle mafieux, l'ethnicité, une comparaison internationale du statut des espaces industriels nationaux. Ce bilan de dix ans de recherches, méfiant à l'égard des interprétations théoriques générales, et ne prétendant donner que des éclairages et des angles d'attaque partiels, tente cependant de trouver ici des perspectives explicatives généralisables. Au lecteur d'apprécier les séductions de ces nouveaux programmes de travail.

Mais ce qu'il faut sans doute retenir, au travers et au-delà de

l'incroyable diversité des situations, c'est l'universalité du couple domination/résistance. L'image d'un ordre mondial « ajusté » et libéralisé, stabilisé dans la crise et le désarroi, apparaît peut-être alors comme une préférence idéologique, une reconstruction politique, certes hégémonique, mais qui n'a rien d'intangible. Ce qui paraît certain toutefois, c'est que la remise en cause de cet état de choses ne peut plus se contenter de stéréotypes soi-disant universels. Ce qui se cherche derrière la diversité des formes de résistance, ce sont d'autres conceptions du travail et de l'activité, qui appellent d'autres conceptualisations du travail et de l'activité du côté des chercheurs. C'est dans cette démarche sans doute que réside l'unité encore potentielle (19) d'une diversité (20) qui est bien un fait de structure et non pas une anecdote événementielle au sein d'une longue durée aussi éternelle qu'abstraite.

Dans une conjoncture mondiale de croissance des exclusions, le paradoxe de la valorisation de l'activité au moment de la disparition du travail n'est pas pour étonner. Il faudrait sans doute transposer du plan psychologique à une perspective plus sociologique ou politique, voire éthique (un retour à l'ancienne discipline de « morale et sociologie » !), la réflexion de C. Dejours (21) qui pense que la psychopathologie générale ne pourra faire longtemps l'économie d'une psychodynamique du travail. A l'heure justement où chaque nationalisme s'arc-boute sur l'accumulation du capital, n'est-il pas temps de penser le travail et l'activité comme mesures et valeurs de civilisation ? N'y aurait-il pas là un objet d'expression de ce « corporatisme de l'universel » que certains appellent de leurs vœux (22) ?

Robert Cabanes, Jean Copans, Monique Selim.

(19) Voir J. Bidet et J. Texier (sous la direction de), *La crise du travail*, PUF, Collection Actuel-Marx, 1994.

(20) Marie-Noëlle Chamoux, *Sociétés avec et sans concept de travail : remarques anthropologiques*, 20 p. Communication au colloque interdisciplinaire « Travail : recherche et prospective », PIRTEM, CNRS, Lyon, 1992.

(21) Christophe Dejours, *Travail et usure mentale, de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard Édition, 1993, p. 252.

(22) Pierre Bourdieu, *Les règles de l'art*, Paris, Éd. du Seuil, 1992 (Post-scriptum).

PREMIÈRE PARTIE

MILIEUX ET TRAJECTOIRES

*

Ce que l'industrie fait de ses ouvriers

Crise et métamorphoses du paternalisme : Mobilités et professionnalité

Robert Cabanes (1)

L'objet de cet article est de mettre en évidence la variété des comportements des entreprises dans la gestion de leur main d'œuvre, et donc les diversités des segmentations ouvrières ainsi engendrées. Ces diversités peuvent parfois apparaître comme des opportunités de meilleur emploi à des ouvriers qui cherchent à tirer profit du marché du travail existant. On verra cependant que les entreprises, par elles-mêmes, diversifient peu les possibilités de trajectoires et que ces dernières sont beaucoup plus déterminées et balisées par l'ensemble du système industriel sur la base des métiers et des spécialisations. En revanche, une différence importante, qui a pour conséquence le goût et le dégoût (relatifs bien sûr) du travail, concerne la reconnaissance ou la non-reconnaissance officielle par les entreprises d'une certaine capacité professionnelle de leurs collectifs de travail, qui autorise ou interdit une expression collective sur les lieux de travail.

Cette reconnaissance a parfois été présentée comme une revendication (ouvrière) et une nécessité (organisationnelle) des procès de production post-tayloristes. Outre le fait que cette revendication paraît largement déborder tel ou tel procès de travail, on verra qu'elle est loin de paraître illogique du point de vue organisationnel pour des procès de production technologiquement attardés ou anciens. Car ce qui détermine le choix de telle ou telle politique, ce n'est pas le niveau de la technologie ou les exigences de la division du travail, mais bien plutôt l'image que les industriels se font de la classe ouvrière ou des classes dominées en général. Cette image est issue d'une longue expérience de la gestion des classes dominées par les

(1) Ces enquêtes ont été réalisées en 1984-1985 à São Paulo (Brésil) avec Agnès Chauvel. Qu'elle en soit ici remerciée.

classes dominantes modifiée par l'expérience plus courte de 50 années de développement industriel intense, de « relations industrielles » officielles et de pratiques non-écrites. Et si les situations observées et les politiques mises en œuvre par les entreprises peuvent être bien différentes aujourd'hui, c'est cependant, nous semble-t-il, en réponse à une seule question : comment assurer aux ouvriers une mobilité sociale de fait, ou au moins l'illusion de progresser dans leur trajectoire ? Et s'il y a impossibilité même de cette illusion, comment présenter le licenciement comme la possibilité d'un nouveau démarrage ?

Comment cette question est-elle devenue d'actualité ? Sans vouloir faire l'histoire industrielle du pays, on peut simplement constater que l'industrie brésilienne en est arrivée au stade où elle porte largement les espoirs de la puissance nationale, et où elle n'a plus besoin de déployer beaucoup d'efforts pour arracher la main-d'œuvre à ses modes de production antérieurs. Mais il importe que son développement s'effectue avec le consensus minimum qui évite les crises. Or on observe que le *turn-over* dans les entreprises est assez élevé à São Paulo. D'un côté, certains auteurs (2) défendent l'idée que les employeurs continuent à utiliser des procédés de production obsolètes pour pouvoir seulement changer plus facilement de main-d'œuvre non qualifiée ; de l'autre, il était assez fréquent, avant la récession du début des années 80, de voir des ouvriers programmer leurs changements d'emploi, par exemple à chaque nouvelle année. Encore aujourd'hui, il paraît naturel à tout ouvrier qui désire quitter une entreprise de demander à son chef immédiat un renvoi fictif pour pouvoir toucher ses droits ; cela s'appelle faire un accord (*acordo*). Rares sont les employeurs qui s'y refusent ; dans le cas contraire, les grèves du zèle ou les sabotages de la production apparaissent comme des actions légitimes.

En fait, cette culture du changement ou de la « rotativité », en même temps qu'elle correspond à une stratégie de rabaissement de la feuille salariale, doit s'interpréter aussi comme une crise du paternalisme viager issu de l'esclavage. Celui-ci s'est perpétué très tardivement dans l'industrie puisque c'est le régime militaire qui a supprimé en 1965 les entraves légales aux licenciements des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté. La loi considérait en effet qu'un ouvrier qui avait été gardé 10 ans par une entreprise n'avait plus à faire ses preuves et qu'un éventuel licenciement après cette durée ressortait d'un acte arbitraire du patron que ce dernier devait payer lui-même, et qui coûtait exactement le double de tous les salaires gagnés par l'ouvrier durant son temps de travail. Bien sûr, nombre de travailleurs étaient licenciés après 9 ans et demi de travail, mais la loi exis-

(2) A.C.C. Fleury, Rotinização do trabalho : o caso das indústrias mecânicas, in A.C.C. Fleury, N. Vargas, *Organização do Trabalho*, Éd. Atlas, São Paulo, 1983.

tait toujours et pouvait être utilisée. Pour compenser sa suppression, le régime militaire a instauré une sorte de prime au changement appelée FGTS (Fonds de garantie pour temps de service) qui est donnée par l'employeur lors d'un licenciement et qui représente environ un mois de salaire par année de travail.

Actuellement, dans un contexte où les entreprises ont pris l'habitude de renouveler chaque année une bonne partie de leurs effectifs, il faut cependant s'assurer de la productivité du travailleur en évitant que chacun d'entre eux se comporte comme s'il allait être renvoyé. Certes, le seul risque de licenciement peut canaliser le comportement de ceux qui veulent rester. Mais il faut aussi, en même temps que licencier, présenter une image de stabilité et si possible de progrès dans la stabilité. Le slogan qui a poussé dès les années 50 des millions de Brésiliennes et de Brésiliens à venir à São Paulo « *São Paulo nao pode parar* » (São paulo ne peut s'arrêter) s'entend, au niveau du migrant, comme une facilité totale d'accès à l'emploi, une progression continue du niveau de vie et de l'amélioration du statut.

Ici, dans le cas de la chimie, la stabilité est réduite au minimum exigé par le procès de production cependant que l'entreprise met en œuvre et consolide sa politique d'hyper-protection familialiste associée à une idéologie du « self made man ». Dans le cas du verre, le paternalisme est tacitement contractualisé et transposé sur un plan totalement professionnel : les ouvriers demandent à l'entreprise d'être une école alors que cette dernière demande aux premiers d'être de bons élèves. C'est sur la métaphore de cette double exigence réciproque que s'établissent les bases du compromis et les critères de jugement.

Ces deux voies de la rotativité et de la professionnalité diffusent chacune d'entre elles un « air du temps », une ambiance bien différentes, qui facilitent ou limitent tel ou tel type d'enquête. Dans la première, l'accès aux informations directes des ouvriers a dû se faire hors-entreprise, car un superviseur était en permanence attaché à l'équipe d'enquête ; par contre, les informations administratives et juridiques étaient soigneusement tenues et communiquées. Rien de tel dans la deuxième entreprise où nos déplacements dans l'usine n'étaient pas accompagnés, et où il a été possible d'avoir un entretien, sans témoins, d'une heure et demie avec 35 ouvriers ; par ailleurs, les trajectoires professionnelles antérieures au recrutement avaient été particulièrement bien relevées, ce qui note un certain souci de la qualité des hommes à recruter.

On notera enfin que les gestions dirigistes et très paternalistes n'ont plus guère la possibilité de s'exercer, comme il y a 20 ans et jusqu'à la fin du régime militaire (les années 80), dans la ceinture industrielle de São Paulo, actuellement largement imprégnée de culture syndicale. Elles ne sont plus possibles que dans les régions rurales pratiquement pas industrialisées, et c'est pour pouvoir conserver

ce type de gestion que la première entreprise analysée ici s'est récemment délocalisée (1987) comme d'ailleurs beaucoup d'autres, et pour les mêmes raisons, au cours de la décennie 90. Ces gestions ne trouvent pas à s'exercer, ou bien avec de grandes difficultés, dans les régions récemment industrialisées (les années 70) et de technologie moderne, qui font figure de « pôles » technologiques, là où se trouve la deuxième entreprise étudiée ici. Ce sont deux images, deux milieux, deux périodes de l'industrialisation qui coexistent de part et d'autre de la ville de São Paulo comme en son propre sein. Paradoxalement, ce serait au sein même de la ville, dans les lieux de la première industrialisation, que ces formes de gestion montreraient le plus de vivacité, parce qu'elles sont négociées et appuyées par un encadrement syndical de type corporatiste, qui espère bien trouver d'ailleurs, dans le processus actuel de délocalisation industrielle vers les campagnes environnantes, un terrain propice au développement de son action.

UNE INDUSTRIE CHIMIQUE

On examinera successivement :

- les processus de mobilisation-démobilisation de la main-d'œuvre et les différents marchés du travail qu'ils désignent ; les facteurs qui déterminent ces processus : les caractéristiques des travailleurs (âge, instruction, expérience professionnelle) et les politiques de l'entreprise ;
- la relation, — établie par une politique spécifique de gestion de la main-d'œuvre, entre procès de travail et division du travail ;
- les régulations sociales du rapport salarial, au niveau national et à celui de l'entreprise.

La relation entre ces trois séries permettra d'établir les segmentations professionnelles concrètes et d'observer les modalités de leur reproduction sociale et idéologique.

L'entreprise étudiée fait partie d'un groupe multinational argentin qui a commencé ses activités dans le secteur de l'import-export agricole au XIX^e siècle, et qui s'est peu à peu développé dans la production alimentaire (huiles, farines et produits finis de l'alimentation), le textile (à partir du coton), les engrais, et à partir des engrais, la chimie (acides, ciment, peintures). Ce groupe intervient également dans l'immobilier, l'assurance, les services.

Implanté au Brésil depuis 1905, ses entreprises sont présentes dans tout le pays, et certaines, dont celle qui est étudiée ici, ont une majorité de capital brésilien. Il emploie 35 000 salariés environ. Son chiffre d'affaires en 1982 était de 1,5 milliard de dollars et ses bénéfices de 200 millions de dollars. (Source : Visão, août 1983).

L'établissement étudié se trouve aux environs immédiats de São

Paulo, à cheval sur deux communes limitrophes ; une première installation, où se fabriquent actuellement les engrais, a été faite en 1937 ; la seconde installation, où se fabrique l'acide sulfurique, date de 1954. Cette dernière, pour des raisons de pollution et aussi d'ordre politique (éviter l'agitation du syndicalisme de la banlieue industrielle de São Paulo) a été désactivée en 1987 et remplacée par une unité moderne, à 200 km de São Paulo.

L'usine employait en 1982, (données d'une enquête effectuée par l'entreprise) 763 personnes réparties ainsi :

Production : 229.

Entretien : 215.

Administration : 176.

Services généraux : 143.

Trois secteurs de production ont été étudiés : l'acide sulfurique (44 personnes), une unité de superphosphates (29 personnes) une unité d'engrais granulés (56 personnes). A la production et à l'entretien, la main-d'œuvre est exclusivement masculine ; dans l'administration et les services, le sexe masculin prédomine largement.

Age. En considérant l'âge moyen des employés dans les 4 principaux services de l'usine, on observe que les ouvriers de la production sont les plus jeunes : 48 % ont entre 24 et 33 ans (34 à 39 % dans les autres services). Ils ne sont que 24 % dans la tranche d'âge supérieure de 34 à 43 ans (28 à 30 % dans les autres services). Enfin on ne retrouve chez eux, dans la tranche des 44-53 ans, que 35 % de l'effectif de la tranche des 24-33ans (50 % pour les autres services). Plus jeunes, ils connaissent donc plus l'instabilité ; et l'on sait par ailleurs que très peu d'entre eux passent au secteur entretien (11 actuellement). Leur âge moyen : 36 ans (1982).

Lieu d'origine. Une forte proportion d'ouvriers du Nordeste dans la production (61 %) contraste avec leur faible nombre à l'entretien (35 %). Ces proportions sont inversées pour les ouvriers originaires de l'État de São Paulo et des États limitrophes : 37 % à la production, 61 % à l'entretien.

Lieu de résidence. Les salariés habitent en grande majorité la commune et les communes voisines (à 70 % pour les salariés des bureaux et à 80 % pour ceux de la production). Paradoxalement, le temps moyen utilisé pour aller au travail est de 36 minutes pour les premiers et de 44 pour les seconds ; la possession d'un moyen de transport individuel semble ici déterminante.

Niveau d'instruction. L'ouvrier de production, plus jeune, moins stable, et le plus souvent originaire du Nordeste est aussi le moins instruit : 63 % n'ont pas terminé les études primaires (45 % dans le secteur services, 27 % à l'entretien et 12 % dans l'administration).

1. Mobilisation et démobilitation de la main-d'œuvre

On va examiner ici le recrutement (procédure, critères), les conditions dans lesquelles il s'effectue sur le marché du travail, les facteurs supposés à l'origine de la différenciation des marchés du travail (niveau d'instruction, expérience professionnelle) et la manière dont ils sont pris en compte par l'entreprise dans sa politique de promotions et de licenciements.

1.1. Recrutement et marché du travail

Le recrutement s'effectue à partir de deux sources : la principale est constituée des dossiers de demandeurs d'emplois conservés par l'entreprise ; la seconde est celle des demandeurs d'emplois enregistrés par d'autres entreprises de la région qui sont contactées par le service de recrutement de l'entreprise. Dans ce dernier cas, il peut y avoir double confirmation du choix. (Notons que l'on ne retrouve pas dans les embauches de 1984 les licenciés de la crise de 1980-1981).

Le processus de recrutement est constitué de 4 étapes :

a) L'examen de la carte de travail du candidat. Ne sont retenus que ceux dont la carte n'est pas vierge : outre la possibilité d'obtenir des renseignements, d'ordre syndical en particulier, auprès du précédent employeur puisque cette carte l'identifie, la carte de travail permet de juger de la stabilité professionnelle du candidat : ceux qui ont eu plusieurs périodes courtes en différentes entreprises ne sont pas retenus ; les raisons de cette instabilité ne sont pas recherchées.

b) La deuxième étape est celle de l'entrevue avec les candidats « stables » et possédant au minimum un an d'expérience professionnelle. Cette entrevue a deux objectifs :

— l'examen plus précis de l'expérience professionnelle du candidat et la présentation du poste de travail,

— l'examen de la situation personnelle du candidat. Certaines conditions sont exigées (niveau scolaire minimum : lire, écrire, compter ; proximité de la résidence). D'autres conditions relèvent d'une appréciation des chances de stabilité à court terme du candidat ; il est préférable de se trouver dans un processus d'accession à la propriété du logement, ou d'avoir à payer un loyer important, d'avoir parents ou enfants à charge, et une épouse qui ne travaille pas ; dans le cas où l'épouse travaille, le salaire de l'homme doit paraître indispensable au budget du ménage.

c) A l'issue de cette deuxième étape ont lieu les tests d'habileté manuelle (exécution d'une tâche relevant du poste de travail à pourvoir), de niveau intellectuel et de personnalité. Une appréciation est alors rédigée par le service de recrutement qui accorde plus d'import-

tance à l'entrevue qu'aux tests. Cette appréciation comporte un portrait moral (défini par la présence ou l'absence de traits tels que la simplicité, l'humilité, le calme, l'éducation, la spontanéité et la responsabilité) et une évaluation des capacités d'adaptation à des situations nouvelles (fournie en partie par le test de niveau intellectuel).

d) Les 3 ou 4 candidats sélectionnés pour un poste sont présentés au superviseur de la section qui, à l'issue d'une brève entrevue et après lecture des dossiers, fait un choix définitif. Le candidat retenu passe la visite médicale.

L'examen de la situation personnelle du candidat (2° étape) a été inclus dans la procédure de sélection en 1982 ; selon le service de recrutement, cette procédure supplémentaire aurait diminué le taux de rejet des candidats retenus à l'issue des trois mois réglementaires d'expérience de travail dans l'usine, ainsi que plus généralement le taux de *turn-over*.

L'évolution récente des caractéristiques du recrutement montre, entre les recrutements d'avant 1980 et ceux de 1983-1984, une augmentation de l'âge à l'embauche de 2 ans en moyenne, ainsi que de la durée de l'expérience professionnelle qui passe de 5 à 7,2 ans. Une constante demeure : malgré un recrutement au niveau le plus bas de qualification, il n'y a pratiquement pas de première embauche (5 %).

Résumons donc les critères du recrutement :

- la stabilité sociale, vue au travers de l'existence de responsabilités envers une famille ou des dépendants ;
- la discipline d'usine, qui s'observe à travers la non-reconnaissance à l'embauche de la trajectoire professionnelle passée ;
- la discipline industrielle : exigence d'une expérience minimum d'un an en continu dans une même entreprise.

Les recrutements récents de 1983 et 1984, après la crise de 1980-1981, font apparaître deux types de marché du travail. L'un fait appel à des ouvriers âgés (40 ans), dotés d'une longue expérience professionnelle dans le secteur de la chimie, obligés de recommencer (tout en la continuant) une carrière dans ce secteur. L'autre fait appel à des ouvriers plus jeunes (30 ans), dont l'expérience professionnelle est plus diversifiée ; eux aussi recommencent leur carrière.

Ces deux marchés renvoient à deux types de procès de travail : les unités d'engrais n'ont pas besoin de travailleurs aussi expérimentés que ceux de l'unité d'acide. Et si l'expérience professionnelle n'est pas prise en compte au moment de l'embauche dans cette dernière, on observe ensuite quelques petits rattrapages par les promotions.

De manière générale, la durée de l'expérience professionnelle antérieure n'est pas prise en compte (observation des 10 carrières les plus rapides dans le secteur de l'acide). Par contre, on s'aperçoit que le niveau de qualification antérieur à l'embauche a quelque poids (sur ces 10 ouvriers, 7 avaient dépassé le niveau d'adjoint de production et étaient déjà qualifiés comme ouvriers).

Cette embauche d'ouvriers plus âgés et plus qualifiés modifie en partie les critères de promotion largement basés sur l'ancienneté, ainsi que la division du travail (cf. ci-dessous). Le marché du travail révélé par la crise, en faisant apparaître l'abondance de l'expérience industrielle, tend à modifier le système clos de gestion de la main-d'œuvre pour l'ouvrir à la prise en compte, même modérée et tardive, des trajectoires passées de cette main-d'œuvre.

D'autres caractéristiques paraissent mineures pour l'entreprise. Le niveau d'instruction n'est pas une variable qui compte : parmi les ouvriers n'ayant pas terminé leurs études primaires, 83 % sont recrutés comme auxiliaires et 17 % comme ouvriers ; la proportion est quasiment la même pour ceux qui les ont terminées : 77 % sont recrutés comme auxiliaires et 23 % comme ouvriers. Le niveau d'instruction ne joue pas ensuite au niveau de la promotion.

La formation permanente est fortement encouragée par la loi qui autorise les entreprises à déduire le double des dépenses engagées pour la formation lors de leurs déclarations de bénéfices et de revenus. Sur les 36 cours qui ont eu lieu de juillet 1983 à juin 1984 et qui ont touché 90 personnes, aucun n'était destiné au secteur de la production, exception faite au niveau des superviseurs.

Un effort semble être fait pour l'enseignement primaire par le Movimento Brasileiro de Alfabetização (MOBRAL) institué par le Ministère de l'éducation, puisque en 1981 et 1982, 87 personnes auraient terminé le niveau 1, et 115 se seraient inscrites au niveau 2. Quinze ouvriers seulement (sur 124) parmi les 3 sections que nous avons étudiées l'ont suivi. De toute manière, il n'y a pas de lien entre ce diplôme (niveau 1 ou 2) et la promotion.

1.2. La politique des licenciements

Un marché du travail saisonnier concerne les unités de production d'engrais avant le début de chaque saison agricole.

L'unité de fabrication d'acide est en principe la moins affectée par la crise du fait de la rigidité de son procès de production continu ; la quantité produite peut augmenter ou baisser sans beaucoup affecter le nombre de personnes nécessaires à la production. En ne comptant que les recrutements et licenciements au-delà de 6 mois, on s'aperçoit que, entre 1980 et 1984 dans un contexte de légère croissance dû en particulier à l'installation d'un équipement supplémentaire de purification de gaz de sortie, la tendance est de recruter dans les basses catégories et de licencier dans les catégories moyennes, mais pas les plus hautes. Il faut donc nuancer les affirmations habituelles sur les politiques de « rotativité » des entreprises : licenciements réguliers dans les catégories les plus élevées et recrutement dans les plus basses pour diminuer les frais de main-d'œuvre.

Les unités de fabrication d'engrais sont davantage affectées par la crise (licenciements nets de 31 salariés en 1981, recrutements nets de 20 salariés en 1983) ; les mécanismes de licenciement de catégories élevées et de recrutement de basses catégories est identique. Si on fait le bilan 1980-1984 de ces trois unités, (on a retrouvé en septembre 1984 le niveau d'activité de 1980), on observe 16 adjoints de plus, 7 ouvriers non qualifiés et 11 ouvriers qualifiés en moins : procédure classique plus facilement utilisée lors des moments de récession et de crise.

Quelques informations supplémentaires sur les procédures de licenciement nous sont fournies par une enquête d'évaluation du personnel réalisée fin 1981. Cette évaluation effectuée par les superviseurs des sections d'engrais comprenait un système de notation par points ainsi qu'une appréciation sur les potentialités d'avenir du personnel dans l'entreprise.

La notation ne révèle aucun fait nouveau : les mieux notés sont les plus élevés dans l'échelle hiérarchique ; les moins bien notés sont au bas de l'échelle. Si on observe les appréciations sur les possibilités d'avenir des ouvriers, on s'aperçoit que les licenciements ne sont pas nécessairement déterminés par le comportement au travail. Parmi les 18 ouvriers qui ont été licenciés de 1982 à 1984, 7 d'entre eux devaient l'être à la première occasion pour manque d'intérêt au travail, absences ou problèmes de discipline ; 4 avaient des appréciations positives mais étaient censés être parvenus au sommet de leurs capacités personnelles ; 7 autres avaient non seulement des appréciations positives mais étaient jugés aptes à progresser. Ils sont donc licenciés du fait de la stabilité des ouvriers parvenus au sommet des qualifications (politique de l'entreprise). C'est à l'appréciation des superviseurs de section qu'est laissé le choix. L'administration du personnel laisse explicitement entendre que l'activité syndicale n'est pas un facteur de stabilité.

Reprenons les principales conclusions de cette partie :

1 — Dans une organisation où le nombre de postes diminue au fur et à mesure de leur élévation hiérarchique, et en tenant compte du fait que l'entreprise ne peut laisser les nouvelles recrues au poste d'adjoint plus de 3 ans, le système de recrutement régulier des adjoints a deux conséquences : la poussée vers le haut à tous les niveaux de hiérarchie, la poussée vers la sortie de l'usine à tous les niveaux et particulièrement à celui d'ouvrier semi-qualifié.

2 — La régularité du recrutement des adjoints permet d'assurer une rotation régulière de la main-d'œuvre. Puisqu'il y a impossibilité de laisser plus de 3 ans un ouvrier à un poste d'adjoint, le recrutement permet, en licenciant aux postes plus élevés, de réduire le temps de stagnation à ces postes. D'autre part le nombre de recrutements, largement supérieur aux besoins, permet le licenciement basé sur 2 critères : le comportement au travail, la conformité aux normes idéologiques de l'entreprise.

3 — Le système de promotion lui-même est fondé sur un principe de « fidélisation » à l'entreprise où l'ancienneté joue un rôle important mais pas exclusif. Ici apparaissent les spécificités du procès de travail auxquelles correspondent 3 marchés du travail : celui des travailleurs saisonniers (1/3 du personnel des unités d'engrais), celui des ouvriers semi-qualifiés (45 % du personnel des unités d'engrais, 60 % du personnel de l'unité d'acide), celui des ouvriers qualifiés (22 % du personnel des unités d'engrais, 40 % du personnel de l'unité d'acide).

On va examiner maintenant comment interagissent un procès de travail particulier (l'acide), la division du travail, et une certaine politique de gestion de la main-d'œuvre.

2. Procès de travail, division du travail, gestion de la main-d'œuvre

2.1. Le procès de travail dans le secteur de l'acide

La matière première utilisée est le soufre (pur à 99,5 %). Il est quasi-totalement importé, stocké sous forme solide, à ciel ouvert. La consommation de soufre est de 350 kg par tonne d'acide sulfurique produite. Un catalyseur est utilisé, le pentoxyde de vanadium (16 000 litres) renouvelé à 3 % tous les ans.

Le secteur comprend deux unités qui fonctionnent en 4 équipes et 3 tours. Sa capacité productive totale est de 7 000 t/mois, ce qui est peu par rapport aux 26 000 t d'une autre usine de la même entreprise employant le même nombre d'ouvriers, ou par rapport aux 36 000 t produites par 2 ouvriers dans les établissements les plus performants au niveau mondial. La part du coût de la main-d'œuvre directe dans le prix de revient du produit fini est de 8,9 % (2,9 % pour d'autres usines plus récentes).

Le processus utilisé pour la fabrication d'acide sulfurique est le processus dit « de contact ». Combustion du soufre à partir de 700 °C ; le produit de la combustion est l'anhydride sulfureux qui, en présence du catalyseur devient l'anhydride sulfurique. Ce gaz passe ensuite par la tour d'absorption pour former de l'acide sulfurique concentré, qui, dilué par addition d'eau, permet d'obtenir une concentration d'acide sulfurique à 98 %.

Seul le superviseur a le niveau de technicien. Il est généralement embauché directement à ce poste. Le reste du personnel est embauché au poste le plus bas de l'échelle, les postes supérieurs étant pourvus par promotions successives rendues possibles par la formation sur le tas que chaque ouvrier tente d'acquérir. Les deux postes les moins qualifiés peuvent aussi être pourvus par le transfert d'un adjoint d'une autre section.

DIVISION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'ACIDE

| Postes de travail | Salaires (indice) | Effectif prévu par tour | Effectif total prévu | Effectif réel |
|----------------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------|
| Adjoint | 100 | 0 | 0 | 0 |
| Ouvrier du soufre | 135 | 2 | 8 | 12 |
| Ouv. traitement de l'eau | 135 | 1 | 4 | 4 |
| Ouv. chaudières | 183 | 3 | 12 | 8 |
| Ouv. distribution | 220 | 1 | 4 | 5 |
| Ouv. des panneaux de contrôle | 266 | 3 | 12 | 9 |
| Chargé de tour | 348 | 1 | 4 | 4 |
| Superviseur | 717 | 1 | 1 | 1 |

L'effectif réel est légèrement inférieur à l'effectif prévu. Les postes moins qualifiés sont en sur-effectifs et les plus qualifiés en sous-effectifs, ceci sur une longue durée entre 1980 et 1984. Le tableau suggère que les ouvriers effectuent le travail qualifié immédiatement supérieur au leur : l'ouvrier du soufre ou de l'eau fait le travail de l'ouvrier de chaudière ; l'ouvrier de distribution fait le travail de l'ouvrier des panneaux de contrôle. En fait, dans la moitié des cas, le poste réellement occupé n'est pas immédiatement supérieur à celui officiellement attribué, mais il lui est supérieur de deux niveaux. Il ne s'agit pas non plus de remplacements de courte durée ; ils peuvent durer 4 mois, 6 mois, 2 ou 3 ans (ouvrier de chaudière remplaçant l'ouvrier de distribution ou l'ouvrier des panneaux). Plusieurs ouvriers et un responsable de tour disent que les ouvriers du traitement de l'eau font régulièrement le travail de l'ouvrier de distribution.

La formation se fait « sur le tas » grâce à l'observation mutuelle et à la communication entre ouvriers, avec l'aide éventuelle du chargé de tour. Elle dépend donc beaucoup de l'intérêt des ouvriers et de la bonne volonté des supérieurs, facteurs *a priori* aléatoires. Il est vrai que la transmission des connaissances est, en accord avec la politique de l'entreprise, largement encouragée par le chargé de tour comme par le superviseur. Selon le chargé de tour : « J'essaie de former les ouvriers pour arriver à résoudre les problèmes techniques, de leur transmettre ce que je sais » ; mais aussi : « C'est plus une question de pratique, la plupart du temps on finit par trouver tout seul la solution du problème ». L'essentiel des connaissances s'acquiert sur le tas, et les échanges d'information ont nécessairement lieu lorsque l'ouvrier travaille au poste supérieur.

Les remplacements ont lieu lors de petites interruptions (café, cigarettes, toilettes) ; parfois c'est la définition même des tâches du poste qui les engendre. L'ouvrier des panneaux de contrôle doit rester en

principe dans la salle de contrôle ; mais il doit aussi effectuer des réglages sur les machines à l'extérieur de la salle et il se fait remplacer. Existente aussi des remplacements de longue durée en cas de vacances ou de maladie ; fréquents, ils servent de « formation permanente ».

En fait, cette formule peut être inversée. La « formation » des ouvriers au poste immédiatement supérieur permet d'assurer le fonctionnement de l'atelier, en cas de nécessité ; et les nécessités sont apparemment fréquentes. La « formation », si elle facilite les promotions, permet aussi et surtout l'exercice de fonctions supérieures sans la promotion correspondante ; elle sert donc de justification à la sous-qualification. Et si le mot de formation est employé par le superviseur, c'est le mot de remplacement qui est plus justement employé par les ouvriers ; en notre présence, le superviseur les oblige à changer de vocabulaire.

Le chargé de tour (ouvrier issu du rang) est beaucoup plus clair : « N'importe qui peut travailler n'importe où » ; vision confirmée par les ouvriers dont la plupart affirment faire des remplacements à n'importe quel poste.

Notons que ce type de travail où prédomine un aspect de contrôle (lectures de températures, niveaux, pressions) oblige à une observation constante ; l'interdépendance entre les étapes du procès ne peut que stimuler l'échange d'informations ; parfois même c'est la division officielle des tâches, en fonction de la disposition physique des deux unités, qui crée cette interdépendance. Enfin, la salle des panneaux de contrôle est un lieu d'intense circulation des personnes et de l'information ; l'endroit est le seul abrité et d'accès facile ; l'on y boit le café. La périodicité (horaire en général) de la majeure partie des tâches autorise ces déplacements ; la collectivisation de la connaissance s'effectue en ce lieu.

Il semble y avoir enfin, derrière le souci marqué de surveillance des ouvriers, une inquiétude quant à la sécurité. D'après le chargé de tour : « Chacun est responsable de tous, si un ouvrier est là et qu'il arrive quelque chose, c'est lui le responsable... il faut imposer ça parce que souvent ça arrive, tout le monde ici le sait. » Cette responsabilité collective est partagée et acceptée par les ouvriers dont certains mentionnent parmi leurs tâches « avoir l'œil ». On pourrait ajouter « avoir l'ouïe et l'odorat ». Car plus les équipements sont anciens (30 ans) et plus ils demandent de l'attention. En outre, le superviseur est absent les deux tiers du temps puisqu'il n'est présent que les 8 heures de jour.

Ce dernier, comme l'ensemble de la direction, ne veut pas reconnaître l'existence d'une qualification collective, et nie contre toute évidence les remplacements de poste de deux niveaux ou plus. Si la philosophie de la responsabilité collective est largement valorisée, son application, la reconnaissance d'une qualification collective, ne suivent pas. Cette contradiction engendre des tensions qui se manifes-

tent par un esprit d'autonomie du collectif ouvrier ; apte à réguler sa propre adaptation au procès de travail en fonction des présences et des absences, il a tendance à manifester de l'humeur face aux adaptations qui lui sont demandées par la supervision, voire le chargé de tour. Ce dernier est un personnage central : sorti du rang, il est chargé d'effectuer les régulations de moyenne ou longue durée en accord avec la supervision. Sa « manière » importe beaucoup ; d'elle dépend l'accroissement ou l'atténuation des tensions.

En définitive, la politique de stabilité de l'emploi à partir d'un certain niveau de qualification est indépendante du procès de travail puisqu'elle est observable dans les trois unités étudiées. On peut dire qu'elle est aussi indépendante du système des relations industrielles puisque, même si elle est revendiquée par les syndicats, ce n'est pas un domaine où ils ont du poids.

Pour souligner l'influence du marché du travail sur la gestion de la main-d'œuvre, il faut examiner le contexte et les conséquences de la restructuration de l'échelle des qualifications mise à l'étude dès 1979. Faite par une entreprise du même groupe spécialiste de l'étude des charges et salaires, elle avait pour objectif d'aligner le système des classifications et salaires sur celui des concurrents. L'étude a été terminée en 1981 ; son application n'a eu lieu qu'en 1984. Peut-être parce qu'elle impliquait une faible augmentation des salaires à tous les niveaux, et qu'une restructuration des postes aboutissait à une augmentation de la qualification globale. Mise en œuvre avec la reprise de l'activité normale de production, cette restructuration, en alignant cette entreprise sur les concurrents du même secteur, lui permet du même coup de poursuivre une politique identique de gestion de sa main-d'œuvre ; on aurait pu se demander si, dans un contexte de reprise, les ouvriers n'auraient pas préféré quitter cette entreprise, si elle n'avait pas augmenté ses salaires. Quoiqu'il en soit, c'est bien le marché du travail qui a été le facteur déterminant de cette légère élévation des qualifications et des salaires.

3. Les régulations sociétales du rapport salarial

On entend par là les régulations législatives au niveau de l'État concernant le salaire, l'assistance et la prévention médicale et sociale, pendant la durée et en cas de rupture d'un contrat de travail ; ensuite, les régulations effectuées au niveau de l'entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'une fédération patronale, et qui concernent les domaines ci-dessus ou d'autres domaines touchant à la vie économique et sociale de l'entreprise. Outre ces deux types de régulation, existe la régulation propre à l'entreprise, l'image de la culture qu'elle

veut divulguer : elle en fait plus, ou moins, que la loi et les coutumes de la nation et de la branche.

3.1. *Régulations étatiques*

Les augmentations de salaires, d'abord régies par décrets-lois de l'exécutif, ensuite éventuellement aménagées lors de négociations contractuelles avec les syndicats, s'alignent avec quelque décalage en temps et en pourcentage sur l'Indice national des prix au consommateur qui est lui-même en général inférieur au taux d'inflation.

Il n'y a pas de système national de qualification par catégories professionnelles, ni de salaires correspondants. Néanmoins, dans certaines branches industrielles, existe un salaire-plancher déterminé d'accord-partie entre syndicats et patronat, et qui varie selon les régions et la taille des entreprises.

La durée hebdomadaire de travail est passée de 48 à 44 heures en 1986.

Le système de sécurité sociale est alimenté par :

— Une cotisation du salarié (8,5 à 10 % du salaire brut) et une cotisation de l'employeur (10 % de la masse salariale, plus 0,4 à 2,4 % de cette même masse selon le degré de risque de l'activité exercée) destinées au Système national d'assistance et de prévoyance sociale qui les répartit, à travers le IAPAS (Institut d'administration de la prévoyance et de l'assistance sociale), entre différentes institutions d'assistance, dont l'INPS (Institut national de prévoyance sociale) chargé de gérer pensions, retraites et accidents du travail, qui dépense 70 % du budget du SINPAS, et l'INAMPS (Institut national d'assistance médicale et de prévoyance sociale) qui gère l'assistance médicale et l'hospitalisation (20 % du budget du SINPAS).

— Une cotisation de l'entreprise (8 % de chaque salaire) qui constitue le FGTS (Fonds de garantie pour temps de service) géré au départ par la BNH (Banque nationale d'habitation). Ce capital, destiné au financement de la construction, peut être retiré par chaque salarié en cas de retraite, licenciement, ou pour acquérir une résidence principale.

— Une cotisation de l'entreprise de 1 % de la masse salariale (appelée aussi 14^e mois) destinée au Programme d'intégration sociale (PIS), un fonds de participation, créé en 1970, dont le capital ne pouvait être retiré qu'en cas de mariage ou de veuvage. La législation s'est assouplie depuis peu et il est permis à chaque salarié gagnant moins de 5 salaires minimum d'en retirer périodiquement les intérêts.

— Enfin existe une cotisation syndicale obligatoire, nommée « l'impôt syndical », équivalente à une journée de travail par an et prélevée par l'entreprise sur chaque salarié, dont 80 % reviennent aux divers échelons du syndicat et 20 % au ministère du Travail. Les

deux tiers de ces 20 % sont réservés au Fonds d'assistance du chômeur (FAD) ; ceci est l'unique source d'aide au chômeur (en 1984). L'ouvrier licencié a droit par ailleurs à un mois de salaire.

Il est évident que les entreprises respectent plus ou moins ces lois, et que les syndicats sont plus ou moins aptes à faire respecter les droits de leurs mandants. À l'heure actuelle, les multinationales, « surveillées » autant par les syndicats que par l'État, cherchent à être en règle avec la loi ; l'entreprise met en outre un certain scrupule et son « point d'honneur » à la respecter en tous points, et à offrir en outre quelques avantages supplémentaires. Un ouvrier recherchera d'abord une entreprise où il sera sûr d'obtenir ses « droits » sans avoir à les revendiquer, et bien sûr l'entreprise qui en offre plus que les autres à ses salariés.

3.2. Les stratégies sociales de l'entreprise

Les services de médecine du travail (1958) et d'infirmerie (1963) ont été créés avant qu'ils ne soient légalement obligatoires, d'abord pour faire concurrence aux services d'assistance des syndicats. Un dispensaire a été implanté en 1974 avec 2 médecins, 4 infirmières et 2 dentistes (ces deux derniers ne sont pas obligatoires).

Outre les consultations individuelles, le service de médecine effectue les examens d'embauche, les examens périodiques annuels, ceux d'avant-congé (sur demande syndicale), et les examens de licenciement. Il participe, si nécessaire, aux réunions de la CIPA (Commission interne de prévention des accidents) organisme légal, et de la CILHAM (Commission interne de propreté, hygiène, alimentation et médecine), organisme propre de l'entreprise monté pour concurrencer la CIPA ; il fait une visite hebdomadaire de l'ensemble des installations.

De 1974 à 1981, le service de médecine donnait des consultations de pédiatrie et de gynécologie (non-obligatoires) et recevait, outre les salariés, leurs familles et dépendants. En 1981, l'entreprise passe une convention avec l'INAMPS par laquelle elle transfère 20 % de sa cotisation de l'INAMPS à une société privée de soins médicaux et chirurgicaux. Elle retient en outre 1 % du salaire de ses employés destiné à cette société, pour financer des services que la médecine publique ne fournit habituellement pas (vaccination des enfants, prévention des caries dentaires, prothèses).

Ces sociétés privées, qui possèdent leurs propres établissements, peuvent aussi établir des conventions, soit avec le service public de santé, soit avec le secteur privé, pour des services qu'elles ne peuvent offrir. Ce système jouit d'un large appui des salariés (malgré la cotisation supplémentaire de 1 %) étant donné les insuffisances du service de santé public. Notons que ce service s'établit en

concurrence (sur la partie médicale tout au moins) avec celui offert par les syndicats (ces derniers n'offrent pas de services hospitaliers).

Les CIPA (Commission interne de prévention des accidents) ont été légalement créées en 1971, peu après que le Brésil ait obtenu le « titre » de recordman mondial des accidents du travail. Depuis 1975, elles fonctionnent sur un modèle paritaire, une moitié des membres étant élue par le personnel, l'autre moitié étant désignée par la direction. Ses membres et leurs suppléants sont assurés de la stabilité de l'emploi durant leur mandat (1 an) et pour 1 an supplémentaire.

Seule structure d'élections dans les entreprises, les CIPA ont pu devenir un terrain de l'action syndicale pour transformer un état d'esprit qui attribue systématiquement l'accident à la faute individuelle et ne trouve d'autre solution que celle de suivre au plus près les consignes des supérieurs hiérarchiques, pour en rechercher les causes aussi dans l'organisation et les conditions de travail.

Ici l'entreprise a toujours, semble-t-il, donné le ton de l'analyse des accidents ; les réunions des CIPA font état systématiquement des fautes des ouvriers et des consignes qui les ont suivies. Il y a par ailleurs un décalage entre les statistiques fournies à la Commission et celles transmises aux autorités supérieures du groupe, les premières étant moins lourdes que les secondes. Enfin, au niveau des élections des délégués du personnel, ce ne sont pas nécessairement ceux qui ont obtenu le plus de voix qui sont élus puisque l'entreprise se réserve le droit de choisir des employés ayant obtenu un score inférieur pour pouvoir représenter équitablement tous les secteurs d'activité de l'usine. Il serait facile cependant d'organiser les élections par atelier ou secteur d'activité comme cela se pratique dans d'autres entreprises. Il apparaît donc que ces pratiques relèvent d'une méfiance élevée envers les membres élus de la commission et du souci d'assurer le fonctionnement de l'usine en un système clos, replié sur ceux et celles qui partagent entièrement son esprit et ses valeurs.

Cela ne signifie pas que toutes les revendications de la commission portant sur les modifications des équipements collectifs soient ignorées ; au contraire, l'utilité de la commission est reconnue. Mais il semble que l'entreprise surestime les risques encourus par cette possibilité d'expression, et craigne l'apparition de situations où se développeraient des processus plus larges de participation-contestation. Lorsque par exemple le syndicat a introduit devant la justice du Travail un processus de reconnaissance d'insalubrité de l'une des sections de l'usine, l'entreprise a aussitôt fait signer une lettre à chaque employé, sous menaces voilées de licenciement, déclarant qu'il se désolidarisait du processus engagé par le syndicat, et qu'il en témoignerait, le cas échéant, devant le juge. Tous les ouvriers ont signé. L'entreprise redoute donc tout processus de participation qu'elle ne contrôle pas étroitement ; la création de la CILHAM en est une illustration.

La Commission interne de propreté, hygiène, alimentation et méde-

cine (CILHAM), créée fin 1982, est formée de représentants nommés par l'entreprise pour une durée d'un an renouvelable. Elle travaille en étroite collaboration avec le service de médecine du travail ; son rôle principal est d'enregistrer et de légitimer les décisions prises par ce service ou d'autres censées aller dans le sens de l'intérêt des ouvriers. L'effort de la direction porte sur la nécessité de créer un climat de confiance qui permette l'expression des ouvriers. L'obsession de la clôture, familiale et paternaliste, est toujours présente : « On évite ainsi les revendications qui viendraient de l'extérieur en passant par le syndicat ou la presse » nous confie un responsable de cette commission. C'est ainsi que la CILHAM vide peu à peu de leur contenu les réunions des CIPA en traitant des mêmes sujets.

Le service social n'est pas, non plus, une obligation légale. Créé en 1980, il est chargé de l'accueil des employés qui ont des problèmes financiers ou de santé, du suivi des malades et accidentés dans leur famille ou à l'hôpital, d'une assistance juridique d'ordre général.

Il organise en outre le concours de l'ouvrier-modèle (voir ci-dessous), recense les salariés qui auraient droit à une allocation d'études de l'entreprise. En association avec la Fédération des coopératives de crédit mutuel, il assure la participation de salariés aux cours d'éducation du consommateur. Il participe enfin à l'organisation des fêtes de l'Association sportive corporative et à certaines réunions des CIPA et CILHAM.

Le service social n'existe encore que dans peu d'entreprises : une dizaine sur les 400 que compte la municipalité de São Caetano, en 1982.

La face complémentaire de la participation octroyée, des formes diverses d'assistance complémentaire, c'est la multiplication des initiatives d'intégration de style familialiste ou communautaire.

La Coopérative de crédit mutuel et la Coopérative d'achat sont nées d'une initiative d'employés, prise en charge par l'entreprise en 1972. Elle regroupe actuellement plusieurs entreprises de ce groupe et a 1784 associés. La cotisation mensuelle est déterminée par l'associé lui-même ; les emprunts ne peuvent dépasser le montant du capital plus 2 à 3 salaires mensuels ; les taux d'intérêt sont très avantageux. La plupart des ouvriers y sont inscrits et cotisent.

La Coopérative d'achat du service social de l'industrie est un service de la Fédération des industries de l'État de São Paulo (FIESP). Les entreprises qui y cotisent donnent à leurs employés la possibilité d'effectuer des achats qui ne seront décomptés de leur feuille de paye que 20 à 50 jours plus tard. Compte tenu de l'inflation, il s'agit d'un avantage non négligeable.

Le restaurant d'entreprise (prix du repas équivalent en moyenne à un cinquième du prix de revient) est enfin un service qui est offert actuellement par la majorité des entreprises.

3.3. *Les stratégies socio-culturelles*

L'Association sportive corporative, créée en 1973 par l'entreprise, permet à ses membres, moyennant une très faible cotisation mensuelle (0,01 % du salaire), de pratiquer le sport de leur choix dans le cadre de l'entreprise. L'association organise en outre des animations-ventes pour obtenir de l'argent, et des fêtes mensuelles. 70 % des ouvriers des 3 secteurs étudiés y participent. L'entreprise finance largement ses activités ; l'intérêt qu'elle y porte mérite notre attention.

Sa philosophie est largement diffusée par le journal d'entreprise. Un directeur : « Le sport fait partie de la vie de chacun et procure un bien-être physique mais aussi mental. L'intégration et la motivation qui sont obtenues à travers le sport ne sont pas mesurables... » Olympiades internes à l'entreprise entre ateliers, classes d'âge, célibataires et mariés, usine et bureaux, participation aux « Jeux ouvriers » du Service social de l'industrie (FIESP) qui existent depuis une quarantaine d'années, participation aux « Jeux industriels » de la municipalité, à ceux organisés par un journal local. Jeux de table, d'intérieur, de plein air, une vingtaine d'activités en tout sont organisées. Le terrain de foot-ball est dans le site de l'entreprise. Les équipes de l'entreprise sont connues, invitées, font partie de la vie locale. Pour se faire connaître au niveau national, elle finance des sportifs professionnels qui s'exhibent sous son maillot. Le tournoi annuel de pêche, à la campagne, est le point d'orgue de cette intégration conviviale explicitement recherchée sur les bases les plus communes de la société civile.

Les fêtes sont en outre l'occasion d'inviter les familles. Le calendrier, païen ou religieux, l'histoire de l'entreprise, celle de l'association offrent suffisamment d'opportunités. Certaines activités sont spécialement prévues pour les enfants : outre l'arbre de Noël, un concours de dessin, du sport pour les 6-12 ans. L'image de l'entreprise-famille prend ainsi corps. 70 % des employés sont membres de l'association, 60 % sont syndiqués, et font éventuellement grève ; il n'y a donc pas apparemment d'incompatibilité.

Le journal d'entreprise (destiné en fait aux 10 entreprises du secteur chimie du groupe) se définit explicitement comme un organe « d'intégration » et de resserrement des liens.

Chroniques régulières relatant l'histoire de la croissance de tel ou tel établissement, ou mettant l'accent sur les efforts en matière de sécurité, ou de services offerts aux salariés. La grande famille protectrice est toujours présente, mais elle ne s'incarne pas en une personne, un chef ; c'est une organisation anonyme qui pense à l'avenir de ses membres ; les personnes qui contribuent à ses succès sont célébrées (notices biographiques) sur un ton plutôt modéré.

Chacun est symboliquement invité à construire sa propre mobilité, à l'image de la progression qu'a connue et que connaît encore

l'entreprise. Le groupe offre chaque année à tous les employés qui ont poursuivi des études une allocation correspondant à la moitié des frais qu'ils ont engagés.

Quelques modèles sont proposés. Celui, modeste et apparemment quelque peu dépassé, du vétéran (20 ans et plus d'entreprise) qui fait partie d'un club, d'un « ordre », auquel l'entreprise offre annuellement un banquet. Celui, quasiment messianique, des mobilités exemplaires. Profil-type : âge entre 45 et 60 ans ; temps d'entreprise de 25 à 40 ans ; début au bas de l'échelle ouvrière ; origine sociale modeste ou très modeste ; position actuelle de cadre mensualisé ; vie familiale très stable et considérée comme très importante. La conclusion est d'ordre individuel et engage l'avenir : « ici on peut se réaliser... si c'était à refaire je recommencerais ». Il est évident que ni la majorité, ni une forte minorité des ouvriers ne peut s'identifier à ce type de parcours.

Il y a enfin le modèle plus concret de « l'ouvrier-modèle ». Se déroule chaque année, patronné par la FIESP et la chaîne de télévision « Globo », le concours de l'ouvrier-modèle. Ce concours auquel participe l'entreprise occupe 3 mois d'une personne du service social. Son caractère essentiel est de combiner une désignation par l'entreprise et une consultation du groupe ouvrier. Chaque superviseur des 33 sections de l'entreprise choisit un ouvrier de sa section ; l'ensemble des ouvriers vote pour 6 candidats représentant les 6 unités de production de l'usine. Le service social établit les 6 *curriculum vitae*. Les superviseurs en choisissent 3 qui représenteront l'entreprise au niveau régional. Tous trois, avant élection, recevront un complet veston cravate en cadeau de l'entreprise ; le relais est à ce moment pris par la télévision.

Le journal n'est pas véritablement un organe d'expression originale du personnel, le courrier des lecteurs est succinct ; seule y trouve place une expression plus ou moins ritualisée : citations d'auteurs, poèmes, histoires drôles. Mais il est rapidement épuisé après sa mise en circulation.

On peut se demander comment l'entreprise parvient à faire passer son message socio-culturel dans un contexte où chacun sait la méfiance qu'elle développe envers toute expression ouvrière autre qu'individuelle. Effectivement, son message est orienté vers une mobilité individuelle quelque peu mythique, et, hors-travail, sur la singularité de chaque famille, plus que sur l'intégration à un collectif de production. Cette dernière n'est recherchée que symboliquement, à travers l'archétype sportif de l'équipe.

Il reste que cette entreprise fait partie de celles qui offrent l'ensemble des services concrets les plus complets à l'heure actuelle. Clôture familialiste : il ne se passe rien de mieux ailleurs. Le problème est à l'intérieur, dans l'impossibilité d'expression collective des travailleurs, qui trouve parfois un débouché dans des grèves spontanées,

inattendues du syndicat lui-même, mais qui n'ébranlent en rien le système global.

Rappelons les conclusions essentielles qui pourront permettre la comparaison avec l'usine de verre.

Un recrutement permanent, même en période de crise, entraîne un rabaissement régulier du niveau de qualification. Néanmoins, les licenciements ne concernent que les ouvriers non-qualifiés ou semi-qualifiés, et quasiment pas les ouvriers qualifiés (à la différence des ouvriers de la métallurgie par exemple).

Ce système remplit les fonctions de nivellement cyclique du niveau global de qualification et de salaire, de sélection aux niveaux technique et comportemental et de conservation de la mémoire technique de l'entreprise.

Il définit 3 marchés du travail :

— un marché du travail interne une fois passée la barrière de la qualification, à la fois technique et sociale ;

— un marché du travail plafonnant au niveau des semi-qualifiés, où, tôt ou tard, les ouvriers seront licenciés ;

— un marché du travail saisonnier dans le secteur de l'engrais.

Le procès de travail exige un degré élevé de responsabilité collective et se réalise concrètement par l'affectation régulière à des postes plus qualifiés d'ouvriers moins qualifiés, et le refus de reconnaissance d'une qualification collective. Cette contradiction n'est pas prise en charge par l'activité syndicale. Les raisons de ce choix résident dans l'abaissement du coût de main-d'œuvre qu'il implique, et plus sûrement dans les représentations de défiance que se fait l'entreprise de la classe ouvrière et du type de culture d'entreprise qu'elle veut implanter.

Cette culture d'entreprise se manifeste par un refus de la participation collective ouvrière, refus compensé par une organisation de la participation octroyée combinée à une série d'avantages concrets dans l'environnement hors-travail, le tout couronné par une idéologie de la mobilité qui façonne une idéologie de l'intégration de style plus individualiste que participatif.

L'offre de ces avantages est autant destinée à prévenir la contestation syndicale qu'à assurer la stabilité de la fraction de la main-d'œuvre nécessaire à sa division du travail et à sa politique de gestion.

On peut se demander si ce développement de la culture d'entreprise ne vient pas en compensation de pratiques de restructuration du travail dans le secteur de la chimie (les nouvelles usines adoptent une qualification unique pour les ouvriers de process) que cette entreprise ne veut pas mettre en œuvre. On ne peut s'empêcher de penser ici à une dynamique réciproque entre la vétusté du process et celle de la gestion du travail, alors que la responsabilité collective est encore plus engagée dans une usine ancienne que dans une usine moderne, non pour des raisons de productivité mais pour des raisons de sécurité.

L'entreprise sait tout cela et toute sa stratégie est de socialiser les connaissances et de fidéliser une partie de la main-d'œuvre. Mais elle ne veut pas reconnaître une qualification collective. Parce que le coût des équipements, depuis longtemps amortis, est faible, celui de la main-d'œuvre peut lui paraître élevé ; mais surtout parce que la reconnaissance officielle d'une sorte de qualification collective lui semblerait pousser à l'organisation et à la revendication collectives ouvrières, ce qu'elle redoute par dessus tout.

UNE USINE AUTOMATISÉE DE VERRE PLAT

Cette entreprise est située dans la Vallée de la Paraíba (Vale do Paraíba), à une centaine de km de São Paulo. Cette région de récente industrialisation rassemble des industries de technologie de pointe autour de l'espace, de l'aéronautique, de l'informatique. Peu à peu, se sont installées des industries de technologie avancée qui avaient peu à voir avec ces domaines, mais qui ne pouvant, pour des raisons d'espace, s'installer à São Paulo, ont opté pour une région où la main-d'œuvre qualifiée était en voie de constitution. Cette entreprise est le produit d'une société mixte entre deux verriers européens (Pilkinton et Saint-Gobain) ; c'est ce dernier, depuis longtemps implanté au Brésil, qui a, en ce cas, la majorité du capital (51 %).

L'usine fabrique du verre plat selon le procédé *float* : à la sortie du four, le verre s'étend à l'horizontale sur une couche d'étain en fusion. Première à utiliser ce procédé de la dernière génération technologique au Brésil, elle n'est en fonctionnement que depuis 3 ans lorsque nous l'étudions en 1985. Mais elle avait accordé, dans sa procédure de sélection, une grande attention à la trajectoire professionnelle antérieure à l'embauche ; on a donc pu exploiter cette donnée.

Parmi tous les repères utilisables pour rendre compte des segmentations du marché du travail, le plus descriptif nous paraît être celui du temps de chômage au long de la carrière professionnelle. Le choix de ce critère repose sur l'hypothèse que les périodes de non-emploi industriel ne sont pas voulues, et que, même si les départs d'une entreprise peuvent être volontaires, le temps passé à trouver un nouveau travail ne l'est pas. Nous l'avons donc compté ; mais nous avons compté à part les sorties d'emploi pour s'installer à son compte et les installations effectives. Sans doute la distinction sur les dossiers n'est-elle pas totalement claire. Elle repose sur l'opposition entre faire des « *bicos* » (petits boulots), et être « *dono* » (patron) de quelque chose (bar, atelier) ; l'on ne sait donc pas si les petits boulots sont effectués en attente d'un autre emploi industriel ou en attente d'une installation indépendante. On les a classés en « temps de chômage »

sans être totalement sûrs de notre choix ; les chiffres de cette colonne devraient donc être légèrement diminués au profit de la colonne « temps d'établissement pour son propre compte ». Quoiqu'il en soit, les deux séries sont à peu près parallèles du point de vue de la qualification : plus l'emploi occupé est qualifié, plus le chômage est court et les tentatives d'installation à son compte rares. Ce qui remettrait en cause l'idée que le salariat n'est qu'un passage provisoire, et qu'une amélioration de la situation salariale fournit le tremplin pour une installation indépendante. Mais bien sûr nous n'avons pas ici la population sortie du salariat.

Pour contrôler cette première donnée, on a comptabilisé à part le chômage des trois années les plus fortes de la crise (1981-1982-1983) en supposant que l'information des années récentes pouvait être plus sûre que l'information concernant toute la durée de la carrière ; on voit que ces deux types d'information se correspondent globalement. (Voir le tableau de la page suivante).

On a réalisé enfin avec 35 ouvriers (2 ou 3 par poste de travail) un entretien de deux heures environ, où était commenté le poste de travail, les relations de travail et la trajectoire professionnelle. Fréquemment la conversation touchait à d'autres sujets tels que la famille, la vie locale, qui permettaient d'éclairer le contexte de travail. La combinaison d'un critère de qualification et d'un critère de spécialisation (spécialisation de filière ou vocation généraliste) a permis de construire ces 6 catégories et d'examiner leur position et leurs rapports au sein de l'entreprise ainsi que les conditions ou les impossibilités de passage de l'une à l'autre.

Les ouvriers qualifiés de filière

Cette catégorie regroupe 5 postes de travail dont 4 ont la particularité de manipuler le verre, au moment de la fusion, de la mise en forme ou de la découpe, au moyen d'un équipement sophistiqué de machines : surveillance du processus sur écran vidéo et modification par ordinateur, machines à commande numérique pour la découpe. Le cinquième poste de travail consiste en une intervention directe sur des machines qui déterminent l'épaisseur du verre. Ce procédé (coulage du verre à plat sur une couche d'étain en fusion) est nouveau au Brésil ; à ces postes se trouvent des ouvriers ayant une longue expérience du verre, car il faut avoir des connaissances sur son comportement à l'état chaud, plus particulièrement lorsque les données numériques donnent des paramètres imprévus ou concordent mal entre elles. Il s'agit alors d'intervenir rapidement avant l'arrivée des techniciens et ingénieurs. Cette qualité-là, outre la faculté intel-

lectuelle plus courante de travailler sur ordinateur, est déterminante dans la définition du poste ; elle est cependant moins nécessaire dans la partie froide (découpe) puisque le verre a un comportement quasi-stabilisé. La productivité et la qualité du produit dépendent largement de ces postes.

| | Verre 1 | Entretien 2 | Panneaux 3 | Spéc. 4 | Non-Spéc. 5 | Adj. prod. 6 |
|---|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Effectif | 31 | 50 | 13 | 41 | 27 | 55 |
| Temps de chômage pendant la durée de la carrière professionnelle (%) | 6,5 | 7,7 | 11,9 | 18,1 | 23,8 | 26,8 |
| Temps de tentative d'établissement à son propre compte pendant la durée de la carrière professionnelle en % | 0,2 | 1,7 | 1,6 | 0,5 | 2,45 | 1,7 |
| Durée de l'expérience professionnelle avant l'entrée dans l'entreprise | 10 ans 4 mois | 9 ans 6 mois | 4 ans 10 mois | 6 ans 3 mois | 5 ans 4 mois | 4 ans 7 mois |
| Age en 1985 | 34,5 | 34,5 | 26,5 | 32,6 | 30,8 | 30,2 |
| % d'ouvriers ayant suivi des cours professionnels | 54,8 | 78 | 66,6 | 53,6 | 44,4 | 9,1 |
| Niveau d'instruction (en %) | | | | | | |
| Primaire incompl. | 6,6 | 2 | 14,3 | — | 7,4 | 5,5 |
| Primaire complet | 70 | 46 | 35,7 | 65,8 | 55,5 | 79,6 |
| Gymnasial complet | 16,6 | 38 | 35,7 | 31,7 | 29,6 | 11,1 |
| Collegial complet | 6,6 | 14 | 14,3 | 2,4 | 7,4 | 3,7 |
| Nombre de mois chômés en 1981 - 1982 - 1983 | 3,03 | 2,71 | 6,11 | 6 | 7,56 | 8,55 |

1. Ouvriers qualifiés du verre
2. Ouvriers qualifiés de l'entretien
3. Ouvriers des panneaux de commande
4. Ouvriers généralistes spécialisés
5. Ouvriers généralistes non-spécialisés
6. Adjoints de production

Il y a là un marché du travail spécifique à l'industrie du verre où le temps de chômage dans la carrière professionnelle est faible, de même que l'exposition au chômage en période de crise. Ces ouvriers sont parmi les plus âgés ; ils n'ont pas le niveau d'instruction scolaire ou professionnel le plus élevé, mais la plus longue expérience spécifique du verre : sur 31 ouvriers, 24 ont déjà une longue expérience dans l'industrie du verre dont 9 n'ont jamais connu d'autre industrie.

4 sur 5 de ces postes de travail sont parmi les salaires les plus élevés de l'usine ; le 5^e se trouve dans la tranche moyenne.

Les 16 ouvriers de 35 ans et plus ont en moyenne 16 ans d'expérience professionnelle, dont 12,5 dans l'industrie du verre. Six se retrouvent en déqualification professionnelle : 2 viennent d'une autre industrie du verre ; 4, qui avaient une fonction d'encadrement, se retrouvent à la tête de machines à commande numérique. Sept ont une qualification équivalente à celle qu'ils avaient antérieurement et 3 sont en progression. La filière industrielle offre donc une certaine sécurité de l'emploi mais n'assure pas pour autant une progression continue aux ouvriers qui y sont inscrits.

Les 12 ouvriers de 30-34 ans ont en moyenne 12 ans d'expérience professionnelle dont 9 dans l'industrie du verre ; 5 ont eu une promotion à l'embauche et 7 ont eu une qualification comparable à celle qu'ils avaient antérieurement.

Les 3 ouvriers de 25-29 ans qui viennent d'industries autres que le verre ont des postes d'un niveau à peu près équivalent.

Ces postes de travail sont très individualisés. L'ouvrier « *spout* » par exemple reste assis 8 heures durant devant ses écrans de télévision ; il modifie le process sur clavier et ne communique avec les ouvriers sur le terrain que par téléphone dans un langage bref, quasi-codé, et n'a guère le temps de parler aux autres ouvriers de la salle de contrôle. Le fondeur est absorbé de la même manière par les écrans lorsqu'il est en salle de contrôle ; dans ses visites régulières à son four, il ne rencontre qu'exceptionnellement d'autres ouvriers. Lors des incidents techniques, des échanges ont lieu mais la nécessaire rapidité de l'intervention les limite à des onomatopées. Parfois des ouvriers passent dans la salle de contrôle, avec le maçon chargé du four, les ouvriers opérant sur les machines de l'étenderie, mais ils observent beaucoup, n'échangeant qu'à voix basse entre eux pour ne pas gêner ceux qui travaillent. Ceci à la différence d'autres salles de contrôle qui sont un lieu de détente, d'échange et d'acquisition d'une qualification collective (cf. l'usine précédente). D'ailleurs, les ouvriers de la salle de contrôle prennent leur repas, seul moment d'échange dans la journée, dans un réfectoire spécial jouxtant leur salle pour pouvoir intervenir rapidement en cas d'urgence.

Le poste de découpe du verre à la sortie de l'étenderie est lui aussi sur ligne, mais il est moins lourd de responsabilités car une

erreur ne peut entraîner de réactions en chaîne, à la différence de la sortie du four quand le verre est à 800 ou 900°.

Ce type de qualification n'est valable que dans ce type d'industrie. Il est difficile de transporter avec soi sa qualification comme peuvent le faire les ouvriers de l'entretien. Et si l'un des postes est mieux payé que n'importe quel poste de l'entretien, d'autres paraissent mal payés au vu des responsabilités assumées et des connaissances nécessaires ; est-ce parce qu'il s'agit, d'une certaine manière, d'une main-d'œuvre captive, obligée de rester dans la filière pour ne pas risquer une déqualification sérieuse. Des tentatives sont faites pour obtenir des compléments de salaires, pour cause d'insalubrité en particulier, à travers le syndicat du verre.

Les stratégies d'ordre syndical restent limitées du fait du manque d'emploi de la filière verre dans la région. Et la plupart des ouvriers qui viennent d'un autre établissement, situé à São Paulo, de cette même entreprise, n'ont nulle envie d'y retourner, la qualité de vie étant bien meilleure là où ils se trouvent actuellement.

D'autre part, leur niveau d'instruction à l'entrée est moins élevé que celui des ouvriers de l'entretien par exemple, et leur apprentissage s'est fait sur le tas. Leur passage au niveau contremaître ou superviseur est de ce fait plus difficile.

Cet ensemble de faits semble provoquer une certaine amertume, une certaine usure, une valorisation de la vie familiale toujours difficile à cause du travail posté. En même temps, si ces ouvriers se sentent indispensables au fonctionnement de l'usine et en retirent une certaine fierté, il n'y a pas chez eux de valorisation du métier comme chez les ouvriers d'entretien. Parce que le métier qui ne trouve à s'exercer qu'en des circonstances exceptionnelles a, même après une longue pratique, quelque chose d'insaisissable qui réside dans cette combinaison hétérogène de métier artisanal et de manipulation de claviers. Dépossédé des anciens actes concrets du métier, l'ouvrier a cependant besoin de faire appel à ses connaissances de base chaque fois que le système montre quelque défaillance et demande son intervention. Les mécanismes mentaux indispensables à l'interprétation des données numériques ajoutent une dimension nouvelle à la compétence, ce dont les ouvriers sont conscients, et qui serait éventuellement mesurable. Mais l'ensemble de la compétence reste incertaine car il faut pouvoir répondre à tout instant et le plus rapidement possible aux imprévus du process et du système de contrôle ; et pas seulement pour les rétablir dans leur fonctionnement normal, mais le plus rapidement possible. Aucun ingénieur, disent les ingénieurs eux-mêmes, ne sait exactement ce qui se passe dans chaque partie d'un four ; on peut en conclure que l'ouvrier en est au même niveau que lui par un autre chemin : la sensibilité issue de l'expérience. Cette zone d'incertitude apparente ce travail à un art.

La hiérarchie de l'usine use de cette indétermination pour met-

tre en valeur la noblesse de la tâche et la communauté de travail qu'elle peut fonder, sans cependant la reconnaître suffisamment au niveau du salaire. Les ouvriers restent dans l'embarras : la qualification technique n'est jamais définitivement acquise et elle n'est pas socialement reconnue. Et s'ils participent de cette idéologie de la communauté de travail parce qu'elle correspond à la réalité et parce que c'est un bon moyen d'acquérir définitivement qualification technique et sociale, ils protestent en attendant. Car ils sont au cœur du processus d'acquisition, puisqu'ils sont présents 24 heures sur 24, et plus particulièrement 16 heures par nuit, où la quasi-totalité de l'encadrement est absent et où aucun incident ne peut leur échapper.

Lorsque, de jour, surgissent des imprévus d'une certaine importance, et que les ingénieurs descendent en vitesse des bureaux, ce sont les ouvriers qui donnent la matière à réflexion, qui échangent avec eux, et qui feront plus tard entre eux l'analyse critique des décisions prises sur-le-champ.

En définitive, s'il leur est interdit de valoriser explicitement le métier, ils restent conscients que leur qualification n'est pas totalement reconnue par l'entreprise, sans avoir cependant la possibilité de la revendiquer haut et clair. Zones d'incertitude des nouvelles technologies certainement, mais on sait aussi que la progressive codification des savoirs ouvriers ne joue pas nécessairement à l'avantage de ces derniers.

Les ouvriers qualifiés généralistes

On regroupe ainsi les mécaniciens et électriciens de l'entretien, ainsi que les ouvriers chargés de l'approvisionnement en énergie de l'usine. Généralistes, ils ont leur place dans toutes les industries, et leur qualification leur assure une grande stabilité de l'emploi. Si le chômage au long de leur carrière apparaît plus élevé que celui des ouvriers du verre (7,7 %), c'est que la plupart d'entre eux ont travaillé sur contrat à durée déterminée à la construction d'usines. Soumis à de nombreux changements d'emplois et déplacements durant le début de leur carrière, parfois à l'étranger, ils tentent une vie plus sédentaire à partir de la trentaine ; c'est ainsi qu'ils se trouvent dans cette usine.

Ils ont le même âge que les ouvriers du verre, sont peu sensibles au chômage en période de crise, et ont le niveau d'instruction, général et professionnel, le plus élevé de tous. On trouve chez eux un taux élevé de *turn-over* volontaire (28 % en 3 ans), soit qu'ils découvrent des salaires plus élevés dans la région, soit qu'ils répondent positivement aux entreprises de construction ou de révision technique d'usi-

nes, soit encore qu'ils répondent aux offres d'emploi de tel ou tel ingénieur qu'ils ont connu sur des lieux de travail précédents. « Privilegiés » du système industriel, ils participent d'une idéologie socio-technique qui leur fait changer d'entreprise à partir du moment où ils estiment qu'ils ne pourront plus rien apprendre dans celle où ils se trouvent. Mais ceux qui n'ont pas le niveau de secondaire complet ont peu de chances d'arriver aux postes de superviseurs et techniciens ; et même, tous ne peuvent être promus contremaîtres.

Dans cette catégorie, 12 ouvriers ont 40 ans ou plus, 10 ont entre 35 et 39 ans, 12 de 30 à 34 ans, et 8 de 25 à 29 ans.

Parmi ceux de 40 ans et plus qui ont en moyenne 20 ans d'expérience industrielle et qui sont arrivés à leur niveau actuel depuis 10,5 ans en moyenne, on en trouve la moitié (6) en baisse de qualification puisque leur dernier emploi comportait l'encadrement d'une petite équipe.

Sur les 10 ouvriers de 35 à 39 ans (13 ans d'expérience industrielle en moyenne et 7 à leur poste actuel), 2 sont en chute de qualification (leur dernier emploi comportait des tâches d'encadrement) et 2 en légère baisse (ils étaient considérés comme spécialisés alors qu'ils ne le sont plus actuellement).

Parmi les 12 de 30-34 ans (11 ans d'expérience industrielle et 7 au poste actuel) un seul est en baisse de qualification.

Les 25-29 ans ont 10 ans d'expérience industrielle et 7 d'ancienneté à leur poste actuel.

On voit que le fait de rentrer tôt dans ce type de filière ne fait qu'aboutir à un plafonnement plus rapide de la trajectoire.

Le travail est vu au travers de la compétence personnelle et de la possibilité offerte à chacun de la perfectionner. On exerce une « profession ». Très disponibles pour suivre des cours sur les équipements qu'ils entretiennent, ils les réclament souvent et critiquent les entreprises qui ne font pas cet effort de formation. Ils le font eux-mêmes en consultant dans le bureau des superviseurs les dépliant, croquis, schémas, voire en suivant des cours qu'ils payent de leur poche.

Cette autonomie professionnelle semble pouvoir rendre compte d'une évocation toujours positive des relations de travail, avec les collègues comme avec la hiérarchie. Tout déplacement dans l'usine, pour son propre travail ou pour aider des collègues, constitue une occasion d'élargir les connaissances. Les heures supplémentaires sont facilement acceptées. Seul problème : la présence d'ouvriers d'entreprises d'intérim, concurrents potentiels et payés moitié moins cher qu'eux. Leur présence prolongée et le fait que 4 d'entre eux aient déjà remplacé des ouvriers titulaires démissionnaires ou renvoyés, pèsent comme une menace. Mais les ouvriers/titulaires pensent à une solution en termes d'intégration plutôt qu'à la prolongation de leur situation actuelle.

Sur la base de ce rapport au travail et à la vie professionnelle, s'inscrivent les stratégies d'avenir des uns et des autres. La possibi-

lité de devenir contremaître, ou d'acquérir un domaine de compétence nouveau engage à rester dans la même entreprise. La répétition du même travail, le manque de perspectives promotionnelles engagent à en changer. Ce changement sera plus particulièrement piloté par le réseau relationnel entretenu avec les techniciens et les ingénieurs.

L'autonomie professionnelle, la possibilité d'élaborer des stratégies actives d'acquisition des connaissances, la conscience d'être indispensable au système industriel, expliquent la position syndicale en général active de ces ouvriers ; même s'ils sont quelque peu à la remorque de leurs collègues de la métallurgie où les syndicats sont plus combatifs et obtiennent des avantages avant les autres. Cependant, la revendication trop agressive, ou trop politique, leur paraît inutile. Et s'ils sont prêts à s'organiser syndicalement dans le secteur où ils se trouvent, ce n'est pas nécessairement pour prendre en charge l'organisation de leur « catégorie » (ici le verre) en tant que telle.

De ces positions professionnelle et syndicale découle la vision du système industriel :

— chaque entreprise est une « école » qu'il faut savoir utiliser au mieux ;

— cette école se définit par son niveau technologique, son système de formation et de promotion ; toute conscience d'un plafonnement à ces trois niveaux incite au changement ; on recherche l'entreprise neuve et moderne, comme celle où nous nous trouvons, parce qu'on s'attend à « croître avec elle » ;

— on attend aussi de l'entreprise qu'elle mette en œuvre un schéma de relations sociales agréable (« un chef n'est pas là que pour commander »), et qu'elle accorde une certaine attention à l'individu hors de son travail : qualité du transport, du restaurant, des loisirs proposés.

Ouvriers des panneaux de commande

Sont regroupés dans cette catégorie des postes de travail d'un type nouveau destinés à devenir plus nombreux du fait de l'évolution technologique. Ces postes, à divers moments du procès de travail, mettent en marche et contrôlent des flux de production automatisés : il s'agit d'intervenir en cas de défaillance. Pour cela, nul besoin d'une qualification de métier, mais des connaissances empiriques sur le comportement des instruments de mesure et de pilotage qui permettront de détecter des pannes simples et d'y remédier immédiatement, et une connaissance d'ensemble de la partie du flux concernant ce poste de travail pour assurer l'activité optimale des automatismes. Aussi a-

t-on affaire à des ouvriers jeunes (26,5 ans) d'un bon niveau d'instruction (quasiment égal en instruction générale à celui des ouvriers d'entretien, mais bien inférieur en formation professionnelle) qui, après quelques expériences diverses dans l'industrie, commencent un nouveau type de carrière professionnelle.

Bien que moins qualifiés, en termes individuels, que les deux types de postes précédents, ces postes impliquent un degré de responsabilité collective élevé car ils peuvent être à l'origine d'un ralentissement ou d'une interruption de l'ensemble ou d'une grande partie du flux de production. La nouveauté de ce type de poste, la relative indétermination des qualifications requises, la faiblesse des salaires par rapport au niveau d'instruction, expliquent le taux de *turn-over* très élevé qui les affecte : 69 % en 3 ans.

Un premier poste règle les quantités des différents éléments entrant dans la composition du verre, leur mélange et leur acheminement vers le four ; le second règle les dimensions de coupe du verre, son acheminement sur les deux lignes et les branches de chacune de ces lignes où il sera, soit immédiatement redécoupé à ses dimensions définitives, soit empilé pour être redécoupé plus tard.

Ce sont des postes de salle de contrôle qui sont également des lieux de passage pour les ouvriers. Ils ne sont pas particulièrement soumis au *stress* comme dans le secteur chaud (fusion et étenderie). Les relations d'échange et les possibilités d'acquisition des connaissances y sont plus faciles, (sans qu'elles soient nécessaires comme dans l'usine de chimie évoquée ci-dessus), et les rapports de concurrence inexistantes, les écarts de salaires étant peu prononcés entre les ouvriers de ces postes et les autres.

L'attitude vis-à-vis du travail diffère sensiblement selon les ouvriers et reflète, semble-t-il, l'ambiguïté de la qualification de ce type de poste : les uns retiennent la responsabilité qui leur est attribuée et les autres la routine du travail. Elle reflète aussi l'indétermination de la filière professionnelle. Les premiers espèrent parvenir à un poste de contremaître ; certes, leur niveau d'instruction est bon, mais ce sont les ouvriers les plus jeunes de toute l'usine et ils ont moins d'expérience que les autres qui ont pratiqué tous les postes d'opérateurs de machine ; à plusieurs reprises déjà, ce ne sont pas eux qui ont été choisis pour des promotions au poste de chef d'équipe. Les seconds, plus sceptiques sur les possibilités de promotion, revendiquent la rémunération de leur responsabilité. A cet égard, il n'est pas indifférent de savoir que parfois des erreurs « inexplicables » dans le dosage des éléments assurant la composition du verre rendent la production totalement inutilisable pendant plusieurs heures.

A l'indétermination de la filière correspond l'indétermination des stratégies. La plus raisonnable est celle de l'acquisition du niveau secondaire complet, mais elle reste incertaine et elle est rendue difficile par l'organisation du travail posté avec un changement d'horaire

tous les deux jours. D'où, semble-t-il, le *turn-over* important. Au faible degré d'intégration à l'entreprise (à la différence des ouvriers du verre) s'associe une faible qualification professionnelle (à la différence des ouvriers d'entretien) qui rendent compte d'un rapport ambigü au syndicat, tantôt appuyé, tantôt rejeté dans les limbes de l'impuissance.

Les ouvriers « généralistes spécialisés »

Ont été regroupés ici des professions *généralistes* (ayant vocation à servir dans l'ensemble de l'industrie) qui mobilisent des ouvriers qui en deviennent peu à peu des *spécialistes*. Se trouvent dans cette catégorie les caristes, les pontiers et les contrôleurs de qualité. On remarque que 21 sur 26 des caristes et pontiers, 8 sur 15 des contrôleurs de qualité avaient déjà une expérience antérieure à ce poste de travail. En outre, la promotion de cariste à pontier paraît naturelle (5 cas dans l'entreprise), l'aire de travail étant la même. Ces ouvriers suivent en majorité une filière de travail spécialisée qui les met plus à l'abri du chômage que les généralistes de l'industrie moins spécialisés (18 % de temps de chômage contre 24 %). Plus jeunes que les ouvriers du verre et de l'entretien (moyenne d'âge : 32,6 ans), leur niveau d'instruction générale et professionnelle est inférieur à celui des 3 catégories précédentes bien qu'il soit très proche de celui des ouvriers du verre. De même, la durée de leur expérience professionnelle est moins longue que celle des ouvriers du verre et de l'entretien, et plus longue que celles des généralistes non spécialisés (catégorie 5). Ils ont de grandes chances de continuer leur carrière dans cette filière.

Sur 41 ouvriers, 16 ont 35 ans ou plus, 9 entre 30 et 34 ans, et 16 moins de 30 ans.

Ici, la filière professionnelle existe peu au départ ; elle s'affirme avec l'âge : 8 sur 16 des ouvriers de moins de 30 ans ont une expérience antérieure dans la spécialité, 8 sur 9 des 30-34 ans, et 13 sur 16 des 35 ans et plus.

Parmi ces derniers, 4 se trouvent en déqualification professionnelle depuis leur entrée dans l'entreprise. Tous étaient auparavant responsables d'une petite équipe d'ouvriers, 3 d'entre eux dans un secteur différent. Ces « accidents » sont survenus à l'occasion des licenciements de 81-82. Dix (sur 16) sont en stagnation professionnelle, les plus récents depuis 4 ans, les plus anciens depuis 12 ans ; 2 enfin sont en ascension professionnelle récente car ils sont rentrés dans l'industrie après 30 ans.

Parmi les 9 ouvriers de 30-34 ans, 2 sont en baisse de qualifica-

tion pour cause de chômage : ils ont retrouvé la spécialité qu'ils exerçaient avant d'avoir la qualification la plus élevée de leur trajectoire ; 7 sont au même niveau depuis 4 à 7 ans.

Dans cette catégorie où la notion de filière professionnelle se précise avec l'âge, le problème est celui d'un plafonnement très rapide après un début de « carrière » ; les 20-29 ans ont déjà 7 ans d'industrie, les 30-34, 9 ans, et les 35 ans et plus 12 ans.

Les 3 postes de cette catégorie ont un caractère commun : ils impliquent des déplacements dans l'usine, les caristes de la ligne de production au stockage, les pontiers du stockage à l'expédition, les contrôleurs de qualité se relaient à deux postes sur la ligne et dans la salle de contrôle de qualité. Seuls les pontiers ont des adjoints. Les relations de travail n'indiquent ni concurrence ni hiérarchie ; est davantage évoquée l'ambiance générale de l'usine ou la difficulté de postes (caristes et pontiers) qui exigent beaucoup de précautions dans la manipulation du verre.

Pas de vision professionnalisante du travail ; on réalise une activité, spécifique ou spécialisée, qui donne une impression de nécessité, un sentiment de stabilité, mais qui reste éventuellement accessible à beaucoup d'autres. Il n'y a donc pas de sentiment d'une très forte sécurité de l'emploi. Mais l'ancienneté dans l'activité ou la manière soignée de faire le travail peuvent être des facteurs stabilisants. Pour certains, plus anciens, cette stabilité peut être ressentie comme une impasse : un sentiment d'avoir été manipulé par le système industriel et de ne plus avoir d'avenir. Ceux qui ont été amenés à exercer ces fonctions à cause de la crise et qui avaient des espoirs de qualification plus élevés, ont toujours l'idée de changer de travail et de tenter une nouvelle chance.

Le sentiment d'une semi-qualification, l'absence de perspective de carrière conduisent à des revendications axées sur la promotion et les salaires. L'injustice de certaines promotions, ou de certaines absences de promotion, est très vivement ressentie. Mais le syndicat n'apparaît pas véritablement comme le médiateur nécessaire à ces revendications puisqu'il s'agit de problèmes particuliers à l'entreprise. La vigilance sur les salaires est facilitée par les possibilités de comparaison avec d'autres industries, mais on attend une amélioration, par ricochet, des secteurs de l'industrie où les syndicats sont plus combattifs ; éventuellement, on peut chercher un emploi dans ces secteurs-là, et en ce cas une expérience dans le verre est une bonne référence.

La similitude de ces postes de travail dans l'industrie et la conjoncture de crise expliquent sans doute l'indétermination des stratégies : rester ou sortir de cette entreprise, rester dans la filière ou la quitter, aller élever des poulets à la campagne. C'est cependant dans cette catégorie que l'on rencontre les premiers véritablement déçus du système industriel : ouvriers de plus de 35 ans qui se sentent coincés dans cette filière ou qui pensent qu'ils n'obtiendront pas de meil-

leure position s'ils en sortent. Réapparaissent alors les vieux désirs du travail indépendant de la terre, ou une mobilisation nouvelle sur la scolarisation des enfants.

Les généralistes non-spécialisés

Ces ouvriers, génériquement appelés opérateurs de machine, n'ont pas de qualification particulière. Plus sensibles au chômage, ils sont plus jeunes et légèrement moins instruits que les précédents. Leur expérience professionnelle est également plus courte, plus variée, mais sans doute plus dispersée que riche : tous postes non qualifiés de tout type d'industrie.

Dans cette catégorie, 10 ouvriers ont moins de 30 ans et 17 ont de 30 à 40. Sur les 10 premiers, 7 sont en ascension professionnelle récente, 2 ont retrouvé, après une période de chute, le niveau d'avant leur embauche, et 1 se trouve en déqualification depuis 6 ans.

Parmi les 17 de 30-40 ans, 5 sont sur une trajectoire horizontale depuis 4 à 6 ans ; 4 ont retrouvé depuis 1 ou 2 ans le niveau qu'ils avaient avant leur embauche ; 7 ont eu une promotion par rapport à leur position antérieure ; 1 se trouve en déqualification depuis 3 ans.

La différence entre ces deux tranches d'âge réside dans le fait que les promotions diminuent lorsque l'âge augmente (70 % pour les moins de 30 ans, 42 % pour les plus de 30 ans). La prolongation, à ce niveau, de l'expérience industrielle (7 ans pour les moins de 30 ans, 9 ans pour les 30-34 ans, 11 ans pour les 35 ans et plus) se transforme en handicap.

Malgré leur âge (30,8 ans en moyenne), ces ouvriers sont en général en début de carrière professionnelle parce qu'ils sont sortis durant ces 3 ans d'entreprise de la position d'adjoint. Nombre d'entre eux, sous-classés à l'embauche, n'ont fait que retrouver leur niveau antérieur. Mais l'existence d'une promotion, la possibilité d'une promotion nouvelle, le fait que le lieu de travail soit dans la partie la plus animée de l'usine où les substitutions d'un poste à l'autre sont fréquentes, rendent compte d'une ambiance générale plutôt optimiste.

La possibilité de passer d'un poste à l'autre, en fonction des changements de ligne et de type de production, a pour effet que chaque ouvrier n'accorde pas une importance majeure à son poste de travail principal. La qualification viendrait plutôt de la capacité à opérer plusieurs types de machines sans temps d'adaptation, donc de la polyvalence ; tous les changements de machine sont généralement bien acceptés.

Dans le cas cependant où un ouvrier travaille régulièrement à un poste dont il ne touche pas le salaire, mais un salaire inférieur (celui

de son poste officiel), il revendique sa promotion. Ces promotions ne font que régulariser de fait, des situations déjà acquises, souvent avec beaucoup de retard. Malgré cela, le changement récent du système de promotion par concours de plusieurs ouvriers de diverses sections de l'usine, apparaît comme un obscurcissement inutile, une manipulation qui enlève aux relations d'atelier une part de leur autonomie.

Certains revendiquent depuis longtemps une qualification collective par reconnaissance de la polyvalence. Pour les ouvriers les mieux payés, ce serait un élément de plus sur leur carte de travail et ils n'imaginent pas que leur salaire puisse être abaissé ; le malaise créé par le nouveau système de promotion vient à l'appui de cette revendication. Les réserves relatives à cette revendication viennent de ceux qui supposent qu'elle accentuerait le clivage entre les actifs et les tire-au-flanc, ou qui estiment que l'affectation à une machine est un facteur de sécurité ; mais personne ne dit que la revendication d'une qualification collective soit fautive par rapport au travail effectué.

Les adjoints de production

C'est la catégorie la plus sensible au chômage, sur le long cours ou conjoncturellement. Ils sont cependant à peine plus jeunes que les ouvriers non-spécialisés (30,2 ans en moyenne), leur expérience professionnelle est presque aussi longue (4 ans 7 mois), leur niveau d'instruction générale à peine inférieur. Mais leur niveau d'instruction professionnelle est largement inférieur à celui de toutes les autres catégories. Élément central pour expliquer leur position, en l'absence d'autres différences significatives avec les autres catégories.

Notons que 36 % d'entre eux avaient déjà un poste de travail précis d'ouvrier dans leurs établissements précédents, dans la métallurgie et le textile principalement, qu'aucun ne vient directement de l'agriculture, et 3 seulement du commerce. Aucun non plus n'en est à sa première embauche de salarié. Ceux qui ont été promus durant ces 3 premières années sont en majorité ceux qui avaient déjà une qualification reconnue antérieurement (61 %) surtout dans la métallurgie ; pour les autres (39 %) c'est leur première promotion dans l'industrie. Reste cependant que plus de la moitié (55 %) de ceux qui avaient antérieurement une qualification ne l'ont pas encore retrouvée après 3 ans. Le fait qu'ils soient bien payés par rapport au marché de l'emploi local, et surtout le fait qu'un changement d'entreprise ne ferait qu'ajourner leurs chances de promotion, explique cependant le faible *turn-over* de cette catégorie (20 % en 3 ans).

Les 20-24 ans ont en moyenne 4,2 ans de travail dans l'industrie

et 6 ans de travail salarié. Un seul d'entre eux (sur 9) est en déqualification professionnelle. Les 25-29 ans ont 4,8 ans de travail dans l'industrie et 6,4 ans de travail salarié ; 2 (sur 18) sont en déqualification professionnelle. Pas de différence significative entre ces deux tranches d'âge ; les seconds sont entrés un peu plus tard dans le salariat. Ils pensent, avec quelque raison, avoir une qualification plus tard, et continuer leur formation, générale ou technique.

Par contre, parmi les 19 de 30 à 34 ans, 10, qui ont en moyenne 10,7 ans de travail industriel, sont en déqualification professionnelle depuis 2 à 7 ans. Ils sont tous cependant passés par des entreprises technologiquement avancées de la région (Eaton, Rhodia, General Motors). On peut donc penser que les perspectives d'avenir sont bien fermées pour eux ; de même d'ailleurs que pour les autres (9) qui ne sont pas en déqualification professionnelle et qui ont 10,1 ans de travail industriel.

Parmi les 35 ans et plus, on peut distinguer les « recalés » de l'industrie (4) qui ont derrière eux 15 ans de travail industriel, et les « attardés » de l'industrie (5) qui ont eu leur premier emploi après 30 ans. Pour ces derniers comme pour les premiers, l'avenir n'est guère radieux et les possibilités d'ascension professionnelle sont quasiment inexistantes. Il y a donc, au total, une moitié des adjoints qui a toutes les chances de rester à la traîne du développement industriel.

Les adjoints travaillent sur la ligne de production, au transport, au stockage et à l'expédition. Ils aident les ouvriers généralistes spécialisés et non-spécialisés. La plupart connaissent, en tant qu'adjoints, tous les postes de travail ; ils ont souvent remplacé les ouvriers. Ces derniers ne mettent aucun obstacle, voire facilitent ces éventualités, fournissant ainsi aux adjoints les arguments d'une revendication de promotion. Revendication d'autant plus aiguë que le nouveau système de promotion leur paraît accumuler les difficultés : concurrence entre pairs, passage de tests. La promotion est absolument indispensable pour une suite de carrière.

Ainsi s'explique que, malgré les baisses de qualification à l'embauche et éventuellement leur non-rattrapage 3 ans après, toutes les stratégies restent orientées sur l'entreprise et une promotion dans cette entreprise, connue en outre pour ses références technologiques. Il serait inutile de se présenter à une autre entreprise sans avoir eu cette promotion ; ce ne serait que perdre le temps d'ancienneté acquis dans l'entreprise actuelle, et chacun sait que rester adjoint après 30 ans devient un handicap insurmontable.

Dans ce contexte, le souci de la famille apparaît comme un leitmotiv qui renforce encore plus les stratégies à l'horizon de l'entreprise : ne pas perdre l'emploi actuel. La fragilité de cette position explique sans doute que l'activité syndicale ne soit pas pour eux une question d'actualité.

La position d'adjoint, normale pour un ouvrier débutant, devient

rapidement avec l'âge un stigmate. Le terme de *peon* (la piétaille) en rend bien compte ; avec l'âge, il devient synonyme de « pauvre type ».

On peut signaler, en passant, combien les données relatives à l'état-civil renvoient une image de stabilité dans l'emploi. Le pourcentage des mariages est le plus élevé chez les ouvriers de filière (93,5 %), les qualifiés généralistes (88 %), et les généralistes spécialisés (87,8 %). Il baisse pour les non-spécialisés et les adjoints, qui n'ont que 3 ans de moins en moyenne, à 76 %. Et il n'est que de 46 % pour les ouvriers des panneaux de commande, les plus jeunes mais aussi les plus instables professionnellement.

L'information sur les lieux de naissance révèle deux faits principaux. Dans cette industrie récente, moderne, à 100 km de São Paulo, il y a peu d'ouvriers originaires du Nordeste (10 %) ; ce qui est bien différent des lieux de vieille industrialisation dans São Paulo et sa banlieue (60 % pour l'usine de pièces détachées que nous avons étudiée). Par contre, les personnes nées dans l'État de São Paulo, et donc assez souvent de deuxième génération ouvrière, représentent la majorité (59 %). Les ouvriers résident dans la commune même de l'usine ou les localités avoisinantes.

Mobilités, mobilité

C'est donc, avec cette industrie moderne, à la partie « moderne » de la classe ouvrière que l'on a à faire ; cependant, les postes modernes ne représentent qu'un peu moins de la moitié (94 sur 217) de l'effectif d'ensemble. Les autres ouvriers vivent dans cette ambiance de modernité sans y participer directement par leur travail ; et la difficulté est grande pour passer de leur type de travail à l'autre, plus technique, soit à cause de la rareté des postes dans le secteur du verre chaud, soit à cause de l'importante distance professionnelle qui les sépare des ouvriers de l'entretien. Il n'apparaît cependant pas de clivage à ce niveau, entre ceux que l'on pourrait appeler les techniciens, et les autres. Au contraire, il s'agit de participer de la même communauté technique, non pour y définir une place durable et y construire une identité quelconque, mais pour en retirer tous les bénéfices possibles du moment, dans la perspective d'une trajectoire professionnelle qui s'inscrit à l'horizon des entreprises modernes du Vale do Paraíba.

Ces entreprises « modernes » couvrent des secteurs très variés (automobile, aéronautique, chimie, verre, pharmacie, etc.), ce qui vraisemblablement interdit la constitution d'une représentation de « la technique » associée à un seul type de branche industrielle, et bien

sûr au verre qui n'est présent jusqu'en 1988 dans la région que par cette seule usine.

La participation à cette culture technique s'exprime sous la forme de plusieurs convictions : la nécessité de l'enseignement général et professionnel, le rôle incitatif et promotionnel des entreprises en ce sens, la nécessaire promotion qui doit accompagner toute formation supplémentaire, ou plus généralement toute expérience réussie à un poste de travail. D'où la recherche de la diversité dans l'occupation des postes de travail, le souci de qualifications polyvalentes qui définiraient un meilleur profil de l'individu sur sa carte de travail, et, *in fine*, de meilleurs salaires. Culture et revendications que partage le personnel d'encadrement de base ou même le personnel d'un plus haut niveau ; tous connaissent l'importance des capitaux investis, la valeur des équipements, et savent que le pourcentage des frais de main-d'œuvre dans ce type d'industrie est minime.

Revendications d'autant mieux enracinées dans l'ensemble du collectif ouvrier qu'elles s'appuient sur le fait que la totalité des effectifs des adjoints à partir de 30 ans plafonne à ce niveau, et qu'une moitié environ des effectifs plafonne au sommet de leur catégorie pour les généralistes spécialisés ou non-spécialisés à partir de 35 ans, et 80 % à partir de ce même âge chez les ouvriers qualifiés généralistes ou de filière.

Revendications, enfin, si pressantes que nombre d'entreprises de la région, dont celle-ci, ont créé 5 ou 6 niveaux de salaire pour un même poste de travail, contre l'avis des syndicats qui voient là une source de pratiques népotiques et de divisions ouvrières.

Ce souci de l'apprentissage et du perfectionnement individuel semble pouvoir rendre compte des bonnes relations entre les ouvriers et leurs chefs immédiats ; cependant l'administration de l'entreprise a voulu recréer de la distance lorsqu'elle a instauré le système de promotion sur concours, ce que le collectif ouvrier n'apprécie guère. Cette entente s'appuie en outre sur des règles non-écrites de comportement et de relation qui définissent d'un côté l'autonomie des individus (un chef peut demander n'importe quel travail à un ouvrier, un ouvrier n'a pas à réclamer du travail lorsqu'il se trouve provisoirement sans) et leur communauté (les nettoyages normaux ou accidentels de verre cassé requièrent la participation de tous). On voit donc ici la différence des relations hiérarchiques entre les deux usines (exemple de la chimie) où la coopération au travail et la collectivisation des connaissances, bien qu'encouragées de fait, ne sont pas reconnues officiellement, ce qui entraîne un repli du collectif ouvrier sur son savoir-faire et une coupure avec l'encadrement.

Du coup, le surinvestissement socio-culturel qui paraît indispensable dans l'usine chimique n'apparaît pas du tout nécessaire dans l'usine de verre, qui se trouverait plutôt à la remorque des entreprises « modernes » de la région sur ce plan ; mais surtout, le surenca-

drement idéologique pensé à travers le sport et les fêtes à l'usine surgirait, dans cette dernière, comme un anachronisme.

Ainsi, à l'exigence sociétale des salariés, relayée par un consensus social plus diffus : progresser sans plafonner, les réponses des entreprises sont différentes : l'une renouvelle régulièrement sa main-d'œuvre, sauf la plus qualifiée, par sa politique de recrutements et de licenciements, et compense la rigueur de cette gestion et celle de l'interdiction de l'expression professionnelle collective par l'observation scrupuleuse des droits sociaux légaux et un encadrement paternaliste à la fois moderne et désuet ; l'autre essaye de rester fidèle à l'image de modernité qui lui est attribuée en assurant à chacun la progression et la stabilité qui lui sont idéologiquement associées. Il est vrai que cette dernière n'avait que trois ans d'existence quand nous l'avons étudiée et qu'elle se trouvait encore dans l'état de grâce de la période des commencements ; les ouvriers connaissent bien ces périodes « uniques » pour chaque entreprise, qui tentent leur chance dans ce type de « modernité » en sachant bien que sa durée est fort aléatoire. Mais en s'emparant de l'idée, ils nourrissent leurs stratégies. Six ans plus tard (1991), c'est la révision, à la baisse, des ambitions ouvrières : il ne s'agit plus de progresser mais seulement de se maintenir, de ne pas perdre l'emploi. Éternels recommencements. Mais aussi les espoirs et les mirages de la mobilité sociale restent suffisamment vivaces pour engendrer d'autres pratiques que celles de la résignation ; même s'il ne reste plus comme ressources que celles de la mobilité géographique et du changement d'entreprise.

2

Les formes modernes de l'archaïque dans le bâtiment au Brésil

Helio da Costa Lima (1)

Au début des années 1980, au Brésil, le bâtiment, jusqu'alors presque exclusivement abordé par les disciplines technico-instrumentales, devient l'objet de plusieurs études dans le domaine des sciences sociales. Cette évolution s'explique par la nécessité d'une réflexion sur cette branche d'activités qui a accompli un rôle de premier ordre dans l'accueil de la main-d'œuvre issue des campagnes pendant le « miracle » économique des années 1970. Ces études, même si elles abordent différents aspects de la problématique (l'organisation du travail, la mobilité de la main-d'œuvre, le mouvement syndical, etc.) avec des perspectives théoriques souvent divergentes, s'accordent pourtant pour considérer le bâtiment comme une branche stagnante aux niveaux technique et organisationnel.

« Attardé », « archaïque » et « traditionnel » sont des mots fréquemment utilisés pour définir le bâtiment au Brésil. La survivance des anciens métiers et la faible mécanisation dans les chantiers seraient, pour certains auteurs, des preuves parmi d'autres de l'immobilisme de la branche. N'étant qu'un héritage du passé, le bâtiment en serait resté à un niveau primitif de développement des forces productives, ce qui, d'ailleurs, expliquerait son rôle dans l'absorption massive d'une main-d'œuvre migrante peu qualifiée comme c'était le cas au Brésil il y a vingt ans.

Cet article prétend montrer que, contrairement à cette conception, les espaces ouverts à l'intégration (à un degré plus important qu'auparavant) d'une main-d'œuvre de faible qualification dans les chantiers au Brésil ne relèvent pas d'un immobilisme du bâtiment mais, au contraire, d'une série de transformations que cette branche a subies au cours des soixante dernières années. Ces transformations ne sont d'ailleurs pas sans liaison avec la modernisation de l'appareil productif du pays déclenchée à partir des années trente.

(1) Architecte, enseignant à l'Université fédérale de la Paraíba (Brésil).

A mes yeux, donc, les archaïsmes qui persistent indéniablement dans les chantiers sont moins un indicateur de l'immobilisme de la branche que de la spécificité des transformations qui s'y sont opérées. Lorsqu'on les analyse de plus près, comme je le ferai par la suite, ces archaïsmes s'avèrent, non comme des signes de retard, mais comme des formes modernes que prennent certaines anciennes pratiques et figures productives du bâtiment.

1. L'industrie : un paradigme inadapté..., une synergie certaine

L'idée du retard qu'aurait pris le bâtiment dérive du paradigme du taylorisme et du fordisme encore très répandu au Brésil par la sociologie du travail. Ainsi, les procès de travail où on ne trouve ni un degré élevé de mécanisation ni l'application des principes classiques de l'Organisation scientifique du travail (le poste fixe, la parcellisation des tâches, etc.) sont souvent classés comme « pré-capitalistes », « attardés ». Le bâtiment, lieu par excellence du travail manuel et domaine où résiste la culture de métier, n'échappe pas à cette étiquette.

En même temps dualiste et évolutionniste — puisqu'elle met l'artisanat et l'industrie en nécessaire opposition et qu'elle suppose que celle-ci, inexorablement, remplacera celui-là, cette approche perd de vue ce qu'il y a de plus significatif dans le bâtiment pour l'étude des formes récentes de mise en œuvre du travail : l'imbrication de modalités de travail souvent considérées comme incompatibles, opposées et exclusives.

Dès lors, il n'est pas surprenant que ces analyses du procès de travail de chantier, faites à partir de la référence de l'industrie de série, constatent que le bâtiment en est encore au Moyen-Age. Certaines réminiscences du passé qu'on peut y déceler — les vieux métiers tels que ceux de maçon et de charpentier, la présence d'un maître-artisan (le *mestre-de-obras*), la propriété ouvrière des outils, etc. — et le très faible degré de mécanisation qu'on y trouve, appuient en effet, à première vue, ce type de constatation. Néanmoins, si on observe l'évolution historique du contenu des emplois du bâtiment, on peut remarquer un certain nombre de transformations qui démentent, ou du moins, relativisent l'idée de l'immobilisme de la branche. C'est donc le paradigme qui se montre inadapté.

On ne va certes pas y constater des transformations radicales et soudaines, mais un certain nombre de changements et d'adaptations dont l'accumulation, à long terme, éloigne déjà considérablement les anciens métiers du bâtiment de ce qu'on trouve dans les chantiers à l'heure actuelle. Ces changements ont beaucoup affecté la nature

des emplois du bâtiment et, en ce qui concerne le cas brésilien, on peut affirmer qu'ils ont joué un rôle-clé dans l'absorption de la main-d'œuvre migrante au fur et à mesure qu'ils ont permis une certaine déqualification (2) des anciens métiers de la branche.

Ainsi, qualifier de traditionnel le travail dans les chantiers de nos jours me paraît aberrant ; et cela d'autant plus qu'un simple coup d'œil sur la virtuosité de l'architecture du passé rend vaine toute tentative d'assimiler la tradition dans le bâtiment à de faibles qualifications. Ceci tient d'ailleurs à une contradiction historique car la problématique de la déqualification du travail et, par conséquent, de l'intégration massive d'une main-d'œuvre non qualifiée dans l'appareil productif relève de l'essor de l'industrie moderne et non pas de l'artisanat traditionnel.

Certes, le bâtiment a toujours connu beaucoup de postes non qualifiés en raison du transport des charges lourdes et volumineuses que représentent les matériaux de construction. Mais il faut retenir à ce propos que, dans les chantiers, dans des conditions normales, ces postes sont en relation directe avec les postes qualifiés. C'est-à-dire que le volume de travail de transport est proportionnel au volume de travail qualifié. On ne peut donc pas augmenter le nombre de postes dans un domaine sans faire la même chose dans l'autre. Toute tentative d'employer un surplus de main-d'œuvre non qualifiée retentirait aussitôt sur la demande de main-d'œuvre qualifiée.

La question reste donc de savoir comment, dans le Brésil des années soixante-dix, on a pu augmenter la demande de main-d'œuvre non qualifiée dans le bâtiment sans pour autant augmenter celle de main-d'œuvre qualifiée.

Ces contradictions et ces questions encore sans réponse m'ont convaincu de l'utilité de mener une enquête sur les transformations du procès de travail et des emplois du bâtiment (3).

Mes observations m'ont permis d'identifier deux groupes de transformations possibles : celles intervenant *par voie directe*, c'est-à-dire résultant d'opérations visant à modifier directement les tâches existantes (leur rationalisation, leur recomposition, etc.) et celles survenant *par voie indirecte*, c'est-à-dire produites par des actions étrangères au procès de travail de chantier proprement dit.

Les transformations du premier groupe, qui s'identifient davantage à la taylorisation orthodoxe (la prescription stricte des tâches, des temps et des gestes, etc.), du fait quelles sont très rares dans les chantiers brésiliens, me semblent peu dignes d'attention. Les trans-

(2) Toute allusion dans ce texte à la déqualification se réfère à celle des emplois et non pas à celle des travailleurs.

(3) La première partie de cette enquête a été réalisée en 1987, avec le concours du CNPq, sur les effets de l'introduction de composants industrialisés de toiture. Le présent article s'appuie largement sur les résultats de ce travail.

formations du deuxième groupe, en revanche, parce qu'elles sont à mes yeux la forme essentielle des mutations du procès de travail et des emplois dans le bâtiment, font de longue date l'objet de mes préoccupations.

Les transformations par voie indirecte du procès de travail de chantier peuvent à leur tour être divisées (plus pour la commodité de l'exposé que du fait d'une séparation effective) en deux types : celles qui sont engendrées par la voie de la conception architecturale (4) et celles qui sont entraînées par l'introduction de nouveaux matériaux de construction. Je voudrais ici m'intéresser particulièrement à ce deuxième type de transformation, notamment en ce qui concerne les implications que la synergie industrie-chantier peut présenter avec d'une part les emplois et le marché du travail, et d'autre part, les caractéristiques socio-démographiques de la main-d'œuvre du bâtiment.

2. Matériaux de construction et formes de gestion du travail dans les chantiers : quelles implications ?

L'analyse de l'évolution à long terme d'un certain nombre d'emplois traditionnels, ainsi que de l'apparition de nouveaux emplois dans le bâtiment, m'ont convaincu que les relations existantes entre cette branche et l'industrie des matériaux de construction sont, dans le domaine des formes de mise en œuvre du travail, plus importantes qu'on ne pourrait l'imaginer. Par ailleurs, ce phénomène ne se limite pas au seul sens industrie-chantier, il apparaît aussi considérable, parfois même plus important, dans le sens inverse. C'est-à-dire qu'un certain nombre de questions concernant la gestion du travail dans le bâtiment peuvent affecter directement, comme on le verra plus loin, l'orientation stratégique de l'industrie située en amont.

L'histoire très banale de l'évolution des briques (augmentation de la taille et réduction du poids) est, par exemple, évocatrice des imbrications industrie-chantier. Cette histoire est en même temps celle de l'évolution technique de l'industrie céramique (le développement des machines d'extrusion d'argile), celle de l'évolution des techniques de construction (le béton armé libère les murs de leur fonction structurale) et celle de la transformation d'un des plus anciens métiers du bâtiment : celui de maçon. Ce dernier, aujourd'hui encore le plus symbolique de la branche, est pourtant l'un des moins valorisés dans les chantiers. Ses contenus de compétence se sont largement appauvris au long des années en fonction de toute une série de transfor-

(4) H. da Costa Lima, *Formes de l'architecture et formes de la gestion du travail dans le bâtiment*, Thèse de Doctorat, université d'Amiens, 1993, 246 p.

mations technico-architecturales (où les matériaux de construction jouent un rôle important) et son image sociale s'est beaucoup dégradée.

Le développement du secteur des matériaux de construction au Brésil correspond au mouvement global d'industrialisation du pays. Dès les années trente, parallèlement au surgissement d'industries contrôlées soit par le capital national soit par l'État (c'est le cas, respectivement, de la cimenterie et de la métallurgie), on voit s'installer un certain nombre de firmes transnationales dans les domaines de la vitrerie, de l'amiante-ciment, de la robinetterie et des matériels électriques, entre autres. Plus tard, on verra se développer également les branches de l'industrie de l'aluminium et de la pétrochimie tournées vers les matériaux de construction.

Dès lors, une gamme énorme de nouveaux produits de toute origine industrielle envahit peu à peu le marché. De nouvelles applications de matériaux de moins en moins chers, grâce à une production à l'échelle industrielle, vont stimuler le développement de la petite industrie et de l'artisanat, créer de nouvelles spécialisations professionnelles sur les chantiers ou en amont et transformer les vieux métiers.

Le métier de peintre en bâtiment est, à ce sujet, très significatif. Parallèlement au développement des peintures industrialisées, grâce aux progrès de la pétrochimie, il a subi une très nette banalisation. Ce vieux métier, auparavant l'un des plus complexes du bâtiment — puisqu'il nécessitait des connaissances sur la nature des émaux, des solvants, des pigmentations nécessaires à l'élaboration sur place des peintures et des enduits — peut dès lors être exercé par une main-d'œuvre moins qualifiée. La réduction de l'exigence que les nouveaux produits industriels ont permise en termes de qualification va élargir le marché du travail dans cette filière d'emplois. Le verbe « barbouiller » (en portugais « *melar* »), aujourd'hui souvent utilisé par les travailleurs de cette spécialité par référence à leur activité, est très significatif de la banalisation qu'a subi le métier de peintre en bâtiment.

Dans toutes les filières d'emplois du bâtiment, on peut constater la mutation des qualifications qu'a entraînée l'introduction de nouveaux matériaux. Il me serait donc possible de choisir n'importe quel segment du procès de travail pour une analyse plus détaillée. J'ai choisi l'exécution de toitures parce qu'il s'agissait là de la transformation d'une des plus anciennes filières d'emplois et, de plus, parce que ce phénomène est lié à l'implantation d'une branche industrielle qui figure parmi les premières du secteur des matériaux de construction à avoir été explorées au Brésil par de grandes firmes transnationales : celle des composants à base d'amiante-ciment. L'objectif étant de savoir de quelle façon les entreprises opérant avec des technologies modernes et des produits développés dans des conditions économiques et sociales différentes s'adaptent, au fil du temps (puis-

que cette industrie est en activité au Brésil depuis plus de cinquante ans), aux conditions brésiliennes de l'usage du travail sur les chantiers.

3. L'exécution de toitures : travail archaïque et travail moderne

Il est clair que l'analyse de toute transformation implique une référence qui permette la reconnaissance et la comparaison de différents stades et états de l'objet en question. J'ai donc fait une analyse comparative détaillée entre la méthode traditionnelle et les méthodes redéfinies par l'introduction de nouveaux composants industrialisés sur dix cas d'exécution de toitures. Pour chacun d'entre eux ont été étudiés les actes opératoires des travailleurs, les outillages, les matériaux, les contenus cognitifs des tâches, les modalités d'acquisition des qualifications, les formes de structuration et de gestion du travail, ainsi que les rapports entre tous ces aspects et l'industrie située en amont.

Parmi les dix cas d'exécution de toitures étudiés, six correspondent à l'utilisation de composants industrialisés, dont trois peuvent être considérés comme relevant d'un système de composants à proprement parler, c'est-à-dire d'un assemblage de pièces usinées selon des procédés et des dimensions normalisés. Les trois autres correspondent en fait à des adaptations de ces composants à des situations pour lesquelles ils n'ont pas été prévus. Ces adaptations constituent d'ailleurs la forme de travail actuellement dominante d'exécution de toitures. Elles représentent en fait la nouvelle expression du travail dans le bâtiment au Brésil, l'expression donc de l'actuel modèle de gestion du travail dans les chantiers.

Commentons d'abord, de forme résumée pour éviter la lourdeur des comparaisons trop détaillées, les différences entre le système traditionnel et le système de composants dans l'exécution de toitures. Ces systèmes représentent deux extrêmes quant à la nature du processus de travail, qui peuvent être décrits de la forme suivante : le système traditionnel, outre sa complexité, qui demande des qualifications très élevées, se place dans le domaine de la *variabilité*, c'est-à-dire des situations de travail qui demandent un très haut degré d'autonomie des travailleurs ; le système de composants, moins complexe, qui demande donc des qualifications moins poussées, est le résultat d'un effort de réduction de la complexité et de la variabilité du travail, ce qui permet de limiter l'autonomie des travailleurs. Le premier reste le lieu du travail artisanal. Le deuxième, du fait qu'il se situe dans le domaine de la standardisation, rend possible l'incorporation d'une main-d'œuvre moins qualifiée. La description de ces

deux cas extrêmes s'avère indispensable pour la compréhension des formes hybrides de travail — les adaptations que j'ai signalées plus haut — qui seront analysées par la suite.

Le matériel recueilli sur le terrain permet de déduire que l'introduction des nouveaux matériaux industrialisés de construction entraîne en effet une série de transformations dans le travail de chantier, ce qui l'éloigne de plus en plus de sa forme traditionnelle. Parmi les transformations observées dans le cas des toitures, on peut relever :

- la suppression, le déplacement et la recomposition de tâches,
- la banalisation du travail et la reconversion des compétences,
- la restructuration des formes de gestion et de coopération,
- la redéfinition des modalités d'acquisition des qualifications.

A) Suppression, déplacement et recomposition de tâches

L'analyse comparative des flux d'opérations qu'implique l'exécution de toitures par le système traditionnel et par le système des composants montre qu'entre le premier et le second il y a une importante suppression de tâches.

Les matériaux utilisés dans le système traditionnel, provenant d'un réseau dispersé de petites et moyennes entreprises, sont caractérisés par l'absence de normalisation et de contrôle de qualité. Les tuiles en terre cuite, de petite taille et sans fonction auto-portante, sont placées sur une structure en bois qui forme une trame serrée. Les pièces en bois étant trop hétérogènes, tant en dimension qu'en qualité, exigent de longues opérations de sélection et de préparation. Chaque pièce, au coup par coup, est mesurée, coupée et élaborée pour une fonction exclusive. Les emboîtements sont testés préalablement au sol, mis au point et numérotés. Ce n'est qu'ensuite que les pièces sont transportées pour l'assemblage final.

Dans la méthode des composants en revanche, les matériaux proviennent d'usines — dont plusieurs appartiennent à de grandes firmes internationales — où la standardisation et le contrôle de qualité apparaissent comme des principes de production industrielle. Dans ce cas, les tâches de sélection et de préparation sont assez réduites. Les composants de la couverture, très larges et auto-portants, permettent de couvrir de grandes surfaces sans qu'il y ait besoin d'éléments structurels intermédiaires (5), ce qui simplifie beaucoup la structure. Cela ne signifie pas seulement une importante économie en volume de matériaux, mais aussi, et surtout, en travail de chantier. Les pièces préfabriquées de la structure, standardisées pour des fonctions spé-

(5) Les composants étudiés permettent de couvrir des distances entre points d'appui de l'ordre d'environ 1,5 à 7 mètres selon les différents types de profils qu'ils présentent.

cifiques, ne demandent aucun travail d'élaboration, mais simplement un travail d'assemblage.

Les étapes supprimées sur le chantier sont en partie recomposées dans l'industrie située en amont. La fonction de recherche-développement, relativement dynamique dans l'industrie des composants, travaille en permanence à la conception et au perfectionnement de nouveaux produits pour augmenter l'économie de matériaux et de main-d'œuvre dans les chantiers. Les mutations qu'elle entraîne ne touchent pas seulement la quantité de travail sur le chantier mais aussi la nature qualitative de l'activité, c'est-à-dire ses contenus de compétence.

B) Banalisation du travail et reconversion des compétences

Quand on analyse le contenu des tâches composant les procès de travail de chacune des méthodes d'exécution des toitures, on peut constater que l'emploi des composants industrialisés retire du chantier les tâches qui demandent des savoirs complexes — celles justement qui sont de la compétence des métiers traditionnels — et en introduit d'autres qui n'exigent que des savoirs ponctuels.

Les compétences professionnelles nécessaires à l'exécution de toitures selon la méthode traditionnelle, surtout au niveau de la structure portante, font appel à des savoirs complexes, notamment en arithmétique, en géométrie et en dessin, ainsi que sur la nature des matériaux utilisés. En plus, la diversité des situations de travail, déterminée par la variabilité typique du travail artisanal, exige des travailleurs qu'ils maîtrisent les tours de main du métier pour tenir compte des adaptations nécessaires.

Ces savoirs sont acquis sur le tas, perfectionnés lentement au cours des générations et incorporés dans un large répertoire de pratiques auxquelles l'artisan recourt pendant le travail en fonction des exigences particulières de l'objet à exécuter. Dans ce cas, le travail concret, comme unité du « savoir » et du « faire », requiert du travailleur, au-delà de l'habileté à exécuter les tâches, la capacité d'anticiper, c'est-à-dire de formuler de manière abstraite des images du procès de travail et du produit final. A ce niveau de complexité, l'acquisition et le perfectionnement des qualifications demandent évidemment beaucoup de temps.

Dans le système de composants par contre, il y a une nette séparation entre les savoirs de conception et ceux d'exécution du travail. Les compétences d'innovation, de prescription et de contrôle sont concentrées entre les mains des cadres, et celles qui concernent l'exécution, de plus en plus banalisées, sont attribuées à une main-d'œuvre peu qualifiée.

Si dans le système traditionnel le maître-mot est « variabilité »,

dans la méthode des composants il est « standardisation ». Le dépassement du problème de la rigidité des systèmes de composants reste une préoccupation permanente des laboratoires de recherche et de développement de l'industrie. Nombre de pièces complémentaires et de jonction s'intègrent à l'univers des composants pour chercher à conformer le système à des situations particulières. Ainsi, les compétences nécessaires au travailleur pour adapter, dans le système traditionnel, le travail à la grande diversité des tâches, sont assez réduites dans le système des composants. Ce qui, en méthode traditionnelle, en fonction de la variabilité, relève du domaine de la créativité et du répertoire des savoirs traditionnels de l'artisan est résolu en laboratoire par des individus non affectés au travail direct.

Le niveau de prescription des tâches et l'outillage utilisé dans les chantiers sont deux bons indicateurs de la réduction du champ d'intervention du travail provoquée par l'introduction des composants industrialisés dans certains segments du marché du bâtiment. Le degré de prescription des tâches indique le niveau d'autonomie du travailleur par rapport à son travail ; et l'outillage montre l'étendue de ses interventions. Alors que dans le système traditionnel n'existe aucune recommandation, dans le système des composants, au contraire, nombre de catalogues techniques et de notices explicatives contiennent des informations détaillées sur les produits et les méthodes d'assemblage. En outre, quand on compare l'outillage usuel dans les deux processus, on peut percevoir la réduction du champ d'initiative du travailleur qui s'est opérée avec l'introduction des composants industrialisés.

C) Restructuration des formes de gestion et de coopération

La nature complexe des savoirs nécessaires à l'action productive dans des procès de travail extrêmement variables, comme c'est le cas pour la méthode traditionnelle de construction (6), laisse aux travailleurs une ample marge d'autonomie de décision sur le chantier. En de telles circonstances, la souplesse nécessaire pour adapter le travail à la grande variabilité des situations pose des limites à la prescription des tâches, c'est-à-dire à l'exécution du travail selon des ordres exogènes. Possédant un savoir qui couvre l'ensemble du procès de travail, et pas seulement des tâches parcellaires, ces travailleurs ne sont donc pas facilement remplaçables. En évoquant l'introduction des composants industrialisés, domaine des formes prescriptibles de

(6) Le concept de variabilité du travail dans le bâtiment a été précisé par M. Campinos-Dubernet (1985). Le système de composants ne parvient pas à surmonter les contraintes de variabilité, mais il en résulte une forte réduction par rapport au système traditionnel.

travail, c'est en fait de la tentative de casser cette autonomie qu'il s'agit.

Toutes les décisions qui concernent le travail d'exécution de toitures selon la méthode traditionnelle — « que faire » et « comment faire », la séquence, le rythme — sont prises par l'artisan pendant sa réalisation. Ces « artistes » (comme ils se définissent eux-mêmes) maîtrisent très bien les « secrets » de leur métier, et ont la conscience et l'orgueil de leur autonomie.

Cette autonomie correspond à une forme particulière d'organisation du travail : dans la méthode traditionnelle le noyau des équipes de travail est l'artisan. Dans une structure qui reproduit en partie celle des guildes et des corporations anciennes, ces équipes sont souvent formées par un artisan et son aide. Comme entre les maîtres et les apprentis du passé, toutes les relations sont personnelles, sans prescription ni division parcellaire des tâches ni délégation de pouvoirs de surveillance et de contrôle. Tout est décidé sur l'heure et sur le tas. La hiérarchie se fonde exclusivement sur le savoir.

Cependant, dans la méthode des composants, la marge d'autonomie du travailleur demeure assez réduite par rapport à celle de la méthode traditionnelle. Les décisions techniques, dans ce cas, sont prises avant l'exécution du travail. Les plans contiennent des dimensions détaillées et déterminent les quantités, les types et la position des composants et pièces complémentaires. Les notices d'instruction, éditées par les fabricants, comportent des recommandations et des prescriptions sur les tâches et les séquences les plus adaptées pour augmenter l'efficacité du travail.

La prescription, rendue possible par la standardisation des composants, favorise l'adoption de la discipline et des niveaux hiérarchiques comme principes d'organisation du travail dans les chantiers. La banalisation des tâches ouvre la voie à une structuration collective du travail, dont l'articulation est garantie par des fonctions de commandement et de surveillance.

Cette nouvelle forme d'encadrement du travailleur va mettre par conséquent des obstacles à l'acquisition de qualifications selon les modalités traditionnelles. Ainsi, le système de composants va introduire de nouveaux mécanismes de diffusion des savoirs productifs fondamentaux.

D) Redéfinition des mécanismes d'acquisition des qualifications

La systématisation des actes opératoires inhérents à des procès de travail variables, comme c'est le cas ici pour la méthode traditionnelle d'exécution de toitures, est pratiquement impossible. La grande diversité des situations de travail auxquelles il faut faire face rend très difficile leur codification, donc leur formulation dans des modè-

les prescriptifs. Ce phénomène, outre qu'il crée des obstacles à la parcellisation du travail, pose des limites à l'acquisition des qualifications requises par des mécanismes autres que l'apprentissage.

A travers l'initiation et la collaboration directe dans l'exécution des tâches, l'expérimentation des difficultés à surmonter, la transmission du savoir-faire s'effectue dans le système traditionnel par « imprégnation » des connaissances productives et du bagage gestuel (les tours de main) entre l'artisan et son aide. Dans ce système, produit et processus sont perfectionnés dans la sphère du travail, avec pour agents d'innovation et de diffusion les artisans eux-mêmes. L'autonomie de décision qui est confiée aux travailleurs par le contrôle du savoir productif va constituer la garantie de la reproduction de ce même savoir, c'est-à-dire des systèmes constructifs fondés sur la tradition.

En raison de la complexité et de la diversité des connaissances qui composent le répertoire professionnel des métiers, l'apprentissage reste un processus de longue durée. Quoiqu'il soit difficile de déterminer exactement sa durée, les charpentiers couvreurs interviewés estiment qu'un bon artisan dans ce métier a besoin d'au moins quatre ans de formation. Ces artisans évoquent des apprentissages marqués par une initiation précoce et par des rapports fondés sur des liens familiaux ou amicaux. Le long temps d'apprentissage et une relation relativement durable entre le « maître » et « l'apprenti » s'avèrent ainsi comme d'autres éléments déterminants de ce mode d'acquisition des qualifications.

Dans la méthode des composants, la réduction de la variabilité provoquée par la standardisation, en permettant une organisation du travail qui réduit considérablement l'autonomie du travailleur, et la relative vitesse de l'apparition de nouveaux matériaux et méthodes de travail, mettent à mal l'apprentissage comme forme privilégiée de reproduction des qualifications dans la construction.

Fondé sur l'autonomie de décision des travailleurs, sur un savoir traditionnel lentement perfectionné et consolidé sur le tas, l'apprentissage rencontrera des obstacles face à un système constructif dont la stratégie d'efficacité productive est précisément la négation de toute autonomie. Ainsi, la vulgarisation des savoirs nécessaires au fonctionnement du système de composants, impératif pour son succès sur le marché, suppose l'entrée en scène d'un nouvel acteur : l'industrie de composants elle-même.

Les fabricants de composants cherchent à contrôler la réalisation de leur marchandise en articulant les phases de conception des produits (au niveau des bureaux de projet) et d'exécution des ouvrages (au niveau des chantiers), à travers un appareil matériel et humain sophistiqué de divulgation des informations techniques nécessaires, par des moyens spécialement développés selon le destinataire (cadre technique ou ouvrier), la taille et le type d'ouvrage. Des catalogues, des manuels pratiques et des bulletins techniques sont publiés et dis-

tribués en permanence, contenant des informations actualisées sur les produits et leurs modes d'emploi. Des cours d'actualisation technique sont fréquemment proposés aux cadres, et des cours de préparation de main-d'œuvre sont périodiquement programmés ou offerts sur commande dans les grands chantiers. Des services d'assistance technique sont mis en place pour être présents là où ils sont sollicités, afin de donner les informations nécessaires à l'utilisation la plus rentable possible des produits. Ces efforts sont cependant insuffisants pour surmonter les problèmes de communication posés par le très bas niveau d'alphabétisation de la main-d'œuvre et par une demande éparpillée où prédomine l'improvisation.

4. Les formes hybrides de travail : les formes modernes de l'archaïque

Le système de composants, à l'opposé du système traditionnel d'exécution de toitures, traduit donc un effort de réduction de la variabilité du travail dans les chantiers. Mais cela ne signifie ni le remplacement total du système traditionnel par celui des composants, ni l'hégémonie de ce dernier. Entre ces deux systèmes, on constate l'émergence d'un troisième qui, dans une certaine mesure, combine les deux autres et devient largement dominant dans les villes brésiliennes.

Le système traditionnel, quoique de plus en plus restreint, résiste dans la construction des maisons individuelles : d'un côté, dans une version simplifiée ne faisant pas appel à des qualifications très approfondies pour les maisons les plus modestes ; d'un autre côté, dans une version sophistiquée réclamant des qualifications élevées, pour les luxueuses villas des riches bourgeois, pour qui les éléments architecturaux traditionnels semblent évoquer pouvoir et prestige. Le premier cas correspond le plus souvent à l'auto-construction ; le deuxième représente un marché où s'exprime la résistance des vieux artisans dont le savoir-faire est en voie de disparition (7).

Le système des composants, trop rigide par sa nature même de produit standard, se montre tout à fait inadapté à la plupart des applications architecturales qui se caractérisent par une grande variabilité interne et externe (8). Ce système demeure donc limité aux bâtiments

(7) Il est intéressant de noter que la revalorisation des toitures en charpente bois traditionnelle n'a pas eu beaucoup de répercussions sur la valeur du travail des artisans. Ces hommes, dont l'âge avancé indique la disparition imminente de leur savoir-faire, quoique mieux rémunérés que la plupart des travailleurs du bâtiment, sont en général très pauvres.

(8) Voir note 6. On pourrait dire en résumé que la variabilité interne est inhérente au propre procès de travail de chantier et que la variabilité externe relève de la singularité de chaque produit unitaire.

dont les importantes surfaces et la faible implication architecturale des exigences fonctionnelles (comme c'est le cas dans la plupart des bâtiments industriels, de stockage et du commerce de gros) permettent un degré élevé de standardisation.

Le troisième système (si l'on peut ainsi nommer quelque chose qui se caractérise justement par l'absence de systématisation) que j'ai appelé *système mixte*, apparaît comme une forme d'adaptation du système de composants aux aléas et à la variabilité du travail de chantier.

Ce type d'adaptation, qui s'avère plutôt une forme hybride de travail du fait qu'elle combine une partie des procédés et des connaissances des métiers traditionnels avec les matériaux du système de composants, est en effet typique de la situation actuelle du travail dans le bâtiment au Brésil. On y trouve un mélange impressionnant de méthodes de travail, d'outils et de matériaux à la fois modernes et archaïques.

Au cours des cinquante dernières années, la plus grande partie des immeubles neufs (ce qui représente le gros de l'activité du bâtiment) ont vu leurs toitures exécutées selon une espèce de bricolage des différents matériaux du système de composants. Dans ces chantiers, où les contraintes de variabilité de chaque ouvrage singulier empêchent le plein développement du système de composants et où la recherche de l'économie rend inadéquat le système traditionnel, s'épanouissent des formes d'adaptation du travail qui font appel, en même temps, à des connaissances propres à ces deux mondes souvent jugés incompatibles : le monde des métiers et le monde de l'industrie.

Le problème de la rigidité des composants se trouve ainsi contourné par l'initiative des travailleurs. En ce sens, cette forme d'adaptation, qu'on peut également constater dans d'autres segments de la construction et en d'autres pays, se place à la charnière de la culture des métiers traditionnels et de la culture technique de l'industrie. Cette synergie, nécessaire au bâtiment pour dépasser les problèmes posés par la variabilité, est cependant très complexe. La vitesse de l'innovation des matériaux industrialisés de construction ne laisse pas le temps de sédimentation nécessaire à la reproduction des connaissances par l'apprentissage traditionnel. Ce qui rend indispensable un appareil de formation professionnelle adapté et efficace. Dans les conditions actuelles d'exploitation du travail sur les chantiers brésiliens, la synergie industrie-chantier s'avère très contradictoire, très problématique.

En fonction des politiques d'aménagement du territoire urbain et de changement de la structure rurale mises en pratique depuis 1964, les organismes étatiques de planification ont réservé au BTP un rôle-clé dans l'absorption de la main-d'œuvre rurale. Cette fonction « sociale », outre le fait qu'elle a accordé aux entreprises de cons-

truction des facilités de crédit, a favorisé le développement d'une « informalité » des relations de travail dans les chantiers. La clandestinité, les bas salaires, les mauvaises conditions de travail et la « rotation » de la main-d'œuvre, ont été pratiqués avec la bénédiction de l'État.

Ce projet attribuait encore un autre rôle « social » au bâtiment : le développement, en termes de qualifications techniques et sociales, de cette main-d'œuvre fraîchement entrée dans le monde urbain en vue de sa future intégration dans les secteurs productifs dits « modernes ». Mais, dans l'immédiat, pour garantir l'emploi d'une main-d'œuvre considérée *sans qualité*, cette prétention impliquait, selon les organismes officiels, l'utilisation délibérée de techniques de construction à faible mécanisation et à faible demande de qualification.

Ce qui, dans le discours officiel, était provisoire devient permanent. Sans investir effectivement dans la formation professionnelle, cette politique sera à l'origine d'un modèle de gestion qui, basé sur une exploitation sauvage de la main-d'œuvre et sur des perspectives très restreintes de *stabilité* et de *progression dans le travail*, deviendra une barrière au développement des qualifications de cette même main-d'œuvre et de la productivité du travail sur les chantiers.

L'industrie des matériaux de construction, non contente de s'adapter à cette politique, s'en fait l'alliée. On assiste dès lors à une recrudescence de la production de matériaux manuellement transportables et de faibles exigences en termes de qualification quant à leur utilisation sur le chantier. La fréquente non-observation des normes techniques, la chute de la qualité des matériaux eux-mêmes, le laxisme par rapport à leur mode d'emploi, le mépris affiché à l'égard de la sécurité des travailleurs et des usagers constituent une preuve de cette alliance. Tout cela s'est réalisé grâce à la connivence de l'État et la responsabilité des dysfonctionnements a été imputée à l'incapacité de la main-d'œuvre.

L'improvisation dans les travaux de chantier, qui dans certaines conditions reste souhaitable, atteint cependant un paroxysme. Certaines entreprises industrielles de matériaux de construction vivent à l'heure actuelle un certain nombre de difficultés suite aux dysfonctions provoquées par les improvisations survenues sur les chantiers. L'industrie de composants en amiante-ciment est, à ce propos, exemplaire. A la suite d'une série d'accidents entraînés par la mauvaise utilisation de leurs produits (9), ces entreprises, craignant de compromettre leur image de marque, se sont lancées dans des campagnes d'information (notices de renseignement, formation sur les chan-

(9) Pour en donner une idée, certains représentants de ces industries estiment que la vente d'accessoires de fixation (les vis, les crochets, etc.) est nettement en dessous de ce qu'elle devrait être en fonction du volume de composants vendus.

tiers, etc.). Ces efforts ont cependant été grandement entravés par les problèmes de communication vis-à-vis d'une main-d'œuvre faiblement scolarisée, voire sans aucune scolarisation, peu habituée à l'idée de la formation et sûre d'exécuter son travail de manière adéquate. Ce sont les chambardements d'une modernité archaïque.

Les travailleurs que j'ai eu l'occasion de voir à l'œuvre dans ce type de travail improvisé d'exécution de toitures sont appelés en général *charpentiers* et sont souvent reconnus comme tels sur leurs « cartes de travail » (10). Sans vouloir nier à ces artisans le droit de revendiquer cette appellation (puisque'ils sont d'ailleurs de vrais charpentiers au sens actuel du terme), il faut cependant faire remarquer, vu les contenus de compétence des métiers respectifs, la distance qui sépare ces travailleurs de leurs ancêtres.

Les nouveaux matériaux de construction font éclater l'ancienne coupure des domaines d'intervention professionnelle dans le bâtiment, même si la classification des emplois n'a pas été modifiée. La banalisation croissante des contenus de travail d'un nombre croissant d'emplois par l'introduction de nouveaux matériaux de construction, forge peu à peu un *travailleur polyvalent*. A l'opposé des anciens maçons, charpentiers, plombiers, menuisiers, travailleurs possédant des métiers et un domaine professionnel spécifique, voire rigide, ces hommes incarnent un nouveau type de travailleur. Ce type moderne de travailleur du bâtiment (aussi bizarre que puisse paraître le terme), est suscité à la fois par l'introduction de nouveaux matériaux industrialisés, et par un mode de gestion du travail qui répond à certaines conditions politiques. Cela ne relève en rien ni d'un héritage d'un passé ni d'un certain retard du bâtiment, mais témoigne plutôt des formes parfois inattendues que peut prendre le travail au cours de la modernisation industrielle.

Référence bibliographique

- M. CAMPINOS-DUBERNET, « La rationalisation du travail dans le BTP : des avatars du taylorisme orthodoxe au néotaylorisme » in O. Pastré et M. de Montmollin (sous la direction de), *Le Taylorisme*, Paris, La Découverte, 1984.

(10) Livret émanant du ministère du Travail où sont inscrites des annotations sur la vie professionnelle des employés (leur classification, les contrats de travail, etc.). Il serait trop long de décrire ici tous les aspects de ce document ; je renvoie donc le lecteur aux travaux d'Alain Morice sur les travailleurs du bâtiment à João Pessoa.

Les chantiers du bâtiment à Santiago et Buenos Aires

Rapport salarial et trajectoires ouvrières

Cecilia Montero Casassus

1. La comparaison des formes de régulation économique et salariale

Le bâtiment n'est pas une activité industrielle comme les autres. Le procès de travail est proche de l'activité artisanale parce que les possibilités d'automation sont faibles, que la division du travail doit suivre la succession dans le temps de tâches parcellaires et qu'une grande partie du travail reste manuel. Dans cette branche, les augmentations de productivité ne s'obtiennent pas *via* le changement technologique ou l'utilisation maximale de machines, mais sont un résultat d'ensemble mobilisant une série d'acteurs (Boyer, 1984). Le système productif (l'organisation du travail, le rythme et les cadences) ne peut pas être totalement prédéfini dans le bureau des méthodes.

Les tentatives d'industrialisation du bâtiment que l'on a pu observer avec la mécanisation et l'utilisation de composants industrialisés, ne remplacent que très partiellement le travail humain. Les travailleurs qualifiés, armés de leurs outils individuels, conservent encore un espace d'autonomie que leurs homologues de l'industrie ont perdu avec l'automation. C'est pourquoi le contrôle du collectif de travail est un élément-clé de la productivité. La régulation du travail peut être plus ou moins concurrentielle, plus ou moins politique, selon les pays. D'où la nécessité d'étudier, dans une perspective comparative, le rapport salarial.

Par ailleurs, une industrialisation faible ne veut pas dire absence totale de stratégie industrielle dans le sens d'une recherche de moyens pour augmenter la productivité du travail. Il existe de nombreuses combinaisons possibles entre technologie, organisation du travail et

formes d'emploi avant d'aboutir au produit final, le bâtiment. Ces combinaisons sont différentes d'un chantier à l'autre.

A première vue, tous les chantiers se ressemblent. Le travail est manuel, il y a peu de mécanisation, l'emploi est précaire, les conditions de travail mauvaises, l'organisation du travail encore centrée sur les pratiques artisanales. Or, l'observation du processus de production montre que les entreprises conçoivent une combinaison originale des qualifications et moyens de travail (matériaux, hommes et capitaux). Chaque nouveau chantier est une nouvelle industrie au sens où il faut créer et mobiliser un collectif de travail dans un espace déterminé. Le rendement de ce collectif dépend de l'organisation du travail et non pas des cadences fixées par une machine. D'où l'importance des formes de division du travail, de la coordination de l'ensemble mais surtout du système de contrôle du travail réellement fourni par le collectif de travail.

C'est en comparant l'organisation des chantiers dans des pays différents que l'on peut saisir les enjeux sociaux et mêmes politiques, sous-jacents aux formes particulières de mobilisation de la main-d'œuvre. Pour connaître la situation des travailleurs, il est donc utile de joindre à l'examen des relations professionnelles et des conditions de travail une analyse des conditions de valorisation du capital. C'est à ce type d'exercice que nous nous livrons ici à partir de l'observation de deux chantiers de logement social à Buenos-Aires et à Santiago (1).

2. La Florida : un chantier taylorisé

Nous sommes à La Florida, dans la banlieue sud de Santiago, à quelque 30 km du centre-ville. C'est une commune fleurie par les jardins de nouveaux quartiers d'une classe moyenne modeste. Autrefois, c'était des terres maraîchères où l'on cultivait les fleurs et les légumes pour le marché de la grande ville, des terres agricoles qui ont donné l'un des meilleurs vins de la vallée centrale du Chili. Depuis une dizaine d'années le périmètre urbain du Gran Santiago a été élargi, accentuant la croissance de la ville vers le sud, pour y loger les secteurs populaires déplacés des quartiers plus aisés. Les entreprises du bâtiment viennent, attirées par le bas prix du sol dans une zone bien desservie par les transports.

Une vaste zone d'urbanisation nouvelle se développe avec des chantiers de 400 à 2 000 logements chacun. On construit à tour de

(1) Six chantiers de logement social ont été étudiés dans les deux villes en 1987, mais seulement deux sont présentés ici.

bras, 1 200 logements en 6 mois ; on termine une maison toutes les heures en période de pointe. Ce sont de grands ensembles pavillonnaires de maisons mitoyennes à un ou deux étages conçus pour attirer les familles des salariés de revenu modeste mais stable et les petites couches moyennes. Chaque lotissement essaie de présenter un style propre imitant l'architecture coloniale espagnole, le style californien ou tout autre style. Ces logements sont conçus et construits par des entreprises privées et destinés aux bénéficiaires des aides publiques au logement social. Il sont commercialisés avec les dernières techniques du marketing et de la vente.

Le chantier ouvre ses portes à 7 h 45 du matin. Ce jour-là, il y a quelques anciens, des travailleurs stables : le chef de chantier, quelques chefs d'équipe, une dizaine d'ouvriers qualifiés et les sous-traitants. Le reste des 350 ouvriers présents sur le chantier a été recruté sur place par le chef de chantier ou par les responsables des entreprises sous-traitantes. On trouve aussi des jeunes qui débudent dans la construction, mais la plupart ont déjà travaillé dans le bâtiment. Ils sont venus, invités par le chef de chantier ou d'autres travailleurs, ou bien ils sont allés se renseigner directement auprès de l'entreprise.

Tous les jours, le personnel vient de l'autre extrémité de la ville, en autobus, ce qui représente un minimum de 2 heures de voyage par jour. Il n'y a ni réfectoire ni dortoirs pour les ouvriers. A midi, chacun s'arrête quand il l'estime nécessaire, l'important étant d'avoir un bon rendement en fin de journée. Entre midi et une heure, le chantier est calme mais le travail n'est pas pour autant arrêté. On voit un ouvrier réchauffer un pot de thé, un autre manger un sandwich. Peu nombreux sont ceux qui mangent un repas chaud assis à table. Le temps de pause autorisé n'est que de 45 minutes, mais beaucoup d'ouvriers s'arrêtent à peine 20 minutes afin de faire les quotas qu'ils se sont fixés pour la journée. Quand le rythme de travail reprend, les conversations sont rares, parfois quelques rires ou imprécations, mais il y a peu de groupes de franche sociabilité.

L'embauche se fait après un bref tête-à-tête avec le chef de chantier qui regarde le livret de travail dans lequel figure la trajectoire professionnelle récente de l'ouvrier. L'évaluation de la qualification est faite sur-le-champ de façon subjective : le recruteur regarde si le candidat a l'allure d'un charpentier, d'un plombier ou d'un électricien, comme l'indique le livret, et regarde la boîte à outils dont il dispose. Si tout ces éléments coïncident avec la version qu'il donne où s'il a été introduit par un proche de l'entreprise, il lui fera un *trato* comme ouvrier qualifié. Le *trato* est une base de calcul différenciée par qualification qui permet de rémunérer en fonction du rendement : par exemple, le salaire du maçon est calculé en fonction du taux horaire de base et du nombre de maisons faites pendant la semaine. L'ouvrier non qualifié est payé au rendement quand il intègre une équipe en tant que *ayudante*.

Le contrat de travail est signé pour un mois renouvelable, ce qui évite à l'employeur de verser les indemnités de licenciement. Un nombre réduit de personnes est mensualisé (le chef de chantier, l'administratif et les gardiens). Le reste du personnel est payé en liquide tous les quinze jours. Le personnel mensualisé touche une prime discrétionnaire à la fin du chantier en fonction des profits obtenus par l'entreprise ; on appelle cette prime une participation.

Chaque matin, le chef de chantier distribue le travail à faire aux chefs d'équipe (*capataces*). Le chef d'équipe assure la réalisation d'un certain type de tâches (terrassement, fondations, charpentes, etc.) avec les équipes composées de quelques ouvriers qualifiés et des aides (*ayudantes*). Le *capataz* est un ouvrier qui a fait preuve d'une certaine ascendance sur ses compagnons de travail ; il connaît le travail mais il est aussi capable de concevoir l'organisation et le rythme du travail collectif. Il place les uns et les autres aux postes de travail, surveille le travail effectué, note le rendement de chacun. Le chef de chantier fait des rondes plusieurs fois par jour pour vérifier la qualité des travaux et discuter avec les sous-traitants. Il est parfois accompagné du directeur de chantier, ou du directeur de l'entreprise qui vient sur le chantier une ou deux fois par semaine.

Pour chaque phase de la construction, le procès de travail est décomposé en tâches simplifiées à l'extrême, de façon à augmenter le rythme de travail par une diminution de la complexité des modes opératoires. Si autrefois l'ouvrier qualifié (*maestro*) assumait entièrement une fonction, aujourd'hui l'équipe composée de plusieurs *maestros* et quelques aides (*ayudantes*) réalise collectivement une même tâche selon un programme prédéfini par le directeur du chantier. Ce poste est occupé par un constructeur civil diplômé de l'Université.

Dans l'installation des services (égoûts, gaz, plomberie, électricité) et des finitions, les modes opératoires sont aussi décomposés en tâches simples et facilitées à l'extrême par le pré-assemblage des éléments. Ces tâches sont assurées par les travailleurs des entreprises de sous-traitance. Les matériaux de construction sont fournis par l'entreprise qui peut obtenir les meilleurs prix auprès de ses fournisseurs. Les installations sont à tel point standardisées qu'il suffit de peu de temps pour les poser. Par exemple, la plomberie d'une maison est conçue comme une grille, de façon à pouvoir la souder et monter en atelier. Il suffit après de quelques soudures pour la fixer.

La rationalisation du travail ne s'accompagne pas d'une mécanisation. Outre les camions qui entrent et sortent en fonction de la demande de matériaux, il n'y a pas d'équipement mécanisé sur le chantier. Tout le transport des matériaux se fait manuellement sur des brouettes. Quand il faut acheminer le béton au premier étage, on le fait avec des seaux. Les petites bétonnières utilisées pour combler les retards d'approvisionnement par les camions à béton sont chargées en pelletées de sable et pierre par les travailleurs (*concreteros*).

Le travail est si standardisé que la compétence repose plus sur la dextérité que sur la maîtrise d'un savoir-faire complexe. La qualification reconnue à un *maestro* n'est pas une garantie que sur le prochain chantier il aura un bon *trato*. On peut aussi lui proposer de s'employer comme *jornalero*, payé sur la base d'un taux horaire minimum. Mais le bon ouvrier sait qu'il n'y a pas de bon chantier sans bonnes équipes et que les travailleurs du bâtiment commencent à refuser des emplois trop mal payés. Il sait aussi que les salaires devront être relevés. Un *jornalero* gagne 20 000 pesos (90 dollars US) par mois et un *maestro* peut recevoir le double, alors qu'une famille avec 4 enfants a besoin de 100 000 pesos environ pour vivre correctement. Une maison terminée est vendue environ 1 500 000 (6 800 dollars US) (2).

Environ 6 mois après, sur le même chantier, plus de 1 000 logements sont finis, la plupart sont déjà vendus tandis qu'on réalise les finitions sur les dernières maisons. La majorité des *maestros* sont partis. Les tâches qui restent ne présentent pas d'intérêt. On leur demande un jour de balayer, un autre de faire des retouches de peinture et ainsi de suite. De plus, on leur a supprimé les *tratos*. C'est la fin du chantier. On ne sait pas encore s'il y en aura un autre, à quel endroit et quand il va démarrer. L'histoire de la recherche de travail recommence, il faut prouver à nouveau qu'on est qualifié, il faut se battre pour un bon *trato*. Le chef de chantier a promis d'appeler les meilleurs pour la prochaine construction, mais la précarité les menace tous. Certains sont plus tranquilles puisque le *patroncito* (petit chef) les connaît et ne les laissera pas tomber.

3. Mercedes : un chantier paralysé

C'est une commune de la province de Buenos Aires construite il y a 30 ans autour d'un ancien village agricole. Les programmes récents d'urbanisation ont été conçus comme une réponse à la saturation de la capitale fédérale. Située sur l'axe urbain nord de Buenos Aires, cette ville reçoit encore un flux de main-d'œuvre des villes moyennes de province et des migrants du Paraguay.

Le chantier étudié a démarré il y a 5 mois avec pour objectif de construire en 13 mois 118 logements sociaux en briques, du type maisons jumelées à 2 étages, sur un terrain municipal. L'œuvre est financée par le FONAVI (Fonds national pour le logement, alimenté par

(2) Depuis la date de l'enquête les salaires ont été relevés. En 1992, un *jornalero* gagne un minimum de US \$ 200 de salaire net, et un *maestro* US \$ 370. Les mêmes maisons sont vendues à US \$ 12 000 en raison de la revalorisation du peso.

des prélèvements sur salaires). Le coût de construction est estimé à 18 000 dollars US.

Le démarrage du chantier n'a pas été facile en raison des difficultés pour recruter la main-d'œuvre nécessaire. La recherche du personnel est faite par voie informelle (le chef du chantier qui mobilise son réseau de connaissances) et par publication d'une annonce dans le journal. Quelques ouvriers qualifiés viennent de la commune et des jeunes migrants d'autres provinces (*el interior*). Environ la moitié des travailleurs présents sur le chantier ont un statut de salarié : l'employeur les déclare et verse des cotisations au Fonds du chômage. Les autres sont des travailleurs ayant un emploi transitoire ou temporaire, les *changarin* ou *volante*, ouvriers occasionnels appelés en période de pointe pendant quelques jours pour « boucher les trous ».

Sur le chantier, comme sur tous les chantiers des œuvres publiques, il y a deux bureaux : celui du donneur d'ouvrage, l'Institut du logement de la province de Buenos Aires qui assure le suivi et la conformité de la construction, et celui de l'entreprise maître d'œuvre. L'inspecteur, un architecte fonctionnaire de l'Institut, doit surveiller l'avancement des travaux et sa conformité aux normes. Toutes les factures et dépenses du chantier doivent être visées par l'inspecteur avant d'être présentées pour paiement (*certificación*). Il dispose d'un véhicule et d'un assistant, qui est un jeune architecte ou technicien. Il observe quotidiennement l'avancement du chantier et le reste du temps, il le consacre à ses propres projets (les bas salaires des fonctionnaires les obligent à avoir plusieurs emplois).

L'encadrement de l'entreprise, une entreprise moyenne à capital familial, assure le travail quotidien : un chef de chantier, diplômé universitaire, souvent architecte, et un contremaître (*capataz general*). Le *capataz* reçoit une somme supplémentaire tous les mois (un *plus*) et le chef de chantier, qui est mensualisé, touche une participation au bénéficiaires à la fin du chantier.

Le travail est distribué tous les matins aux chefs d'équipe ou *punteros* par le *capataz* qui établit les contrats et les primes (les *plus*) qui servent à compléter les salaires officiels jugés insuffisants. Le contrôle du travail et la résolution des problèmes individuels est fait directement par le *capataz*. Le chef de chantier s'occupe davantage de la gestion d'ensemble plutôt que de l'organisation du travail. Il parle rarement à un ouvrier.

Les méthodes de construction, traditionnelles, se modernisent avec l'introduction de quelques composants industriels (toitures en fibrociment et charpentes métalliques pré-fabriquées). L'entreprise réalise le gros-œuvre et sous-traite le reste. Quelques tâches du gros-œuvre sont aussi confiées à des sous-traitants qui interviennent avec des équipes composées par plusieurs membres d'une même famille. Ils sont bien payés et travaillent mieux. De cette façon, l'entreprise résout le problème de pénurie de main-d'œuvre.

Au moment de notre arrivée, un vendredi vers 9 heures du matin, la construction en est à son sixième mois. Nous commençons la visite, mais nous ne pouvons observer que quelques postes de travail. Une dizaine de manœuvres ouvrent des tranchées pour les égouts, ils piochent très lentement. Une équipe de travailleurs termine le revêtement d'un mur ; les autres ouvriers parlent en petits groupes. Le chef de chantier fait comme s'il agissait d'un jour normal, il ne s'adresse pas aux ouvriers qui le regardent avec méfiance.

Après la visite, dans les bureaux, le chef de chantier nous dit que le délégué syndical de l'UOCRA, la Fédération nationale des travailleurs du bâtiment, est présent sur le chantier. Ce matin, c'est le quinzième jour du mois et les ouvriers ont été informés que la paie était en retard. Ils ralentissent. Ce matin là, vers 7 heures il a plu. Un certain nombre d'ouvriers sont venus, mais après une heure de travail, ils sont rentrés chez eux. En effet, la loi prévoit qu'en cas de pluie, le travailleur est payé la journée complète.

Quand le délégué repart, le travail reprend. On peut observer que le transport de matériaux à l'intérieur du chantier est mécanisé. Le béton (*mortero*) est fabriqué sur place, il est transporté ensuite dans les chariots automoteurs ou *volquetas* aux différents points du chantier et déposé à l'étage avec l'aide de monte-charges (*guinches*). Tous les ouvriers portent un casque blanc, celui du chef de chantier est orange, et celui du professionnel est rouge.

Vers midi, le chantier s'arrête complètement. On sent l'odeur de la grillade préparée par les ouvriers qui vivent sur le chantier. Un groupe mange dans le réfectoire aménagé par l'entreprise. La pause dure jusqu'à 15 heures, ce qui donne le temps au personnel habitant la commune de rentrer chez lui. En été, la journée de travail se prolonge jusqu'à 18 h 30.

L'entreprise nous explique que les salaires sont prêts mais que la banque n'a pas débloqué les fonds pour permettre le paiement à temps. Les salaires réels (le salaire horaire est déclaré mais le salaire au rendement est payé au noir) doublent le salaire de base défini par contrat collectif : environ 400 dollars US pour un ouvrier qualifié (*oficial especializado*), 170 dollars US pour un manœuvre, alors qu'un sous-traitant peut gagner 800 dollars US (3).

A Mercedes, les jeunes ouvriers complètent leurs salaires en faisant des heures supplémentaires le soir et le samedi matin ; ils reçoivent la partie variable du salaire dans une enveloppe à part. Les ouvriers qualifiés refusent les heures supplémentaires et préfèrent cher-

(3) Depuis la date de l'enquête, les salaires ont nettement augmenté au Chili, alors qu'en Argentine ils se sont détériorés. En juin 1991, l'indice du salaire réel industriel représentait 83,4 % par rapport au niveau de 1983. Au Chili, il était de 109,8 % par rapport au niveau de 1982 (CEPAL, Panorama economico da America latina, 1991).

cher ce complément du salaire en faisant des *changas* (4), c'est-à-dire du travail informel mieux payé à l'extérieur, ce qui prouve qu'ils savent valoriser leur savoir-faire dans le secteur informel.

4. Organisation du travail, logiques d'accumulation et régulation politique

L'observation de ces deux chantiers permet d'aller au-delà des similitudes apparentes d'un procès de travail dont la gestion dépend des conditions de l'accumulation et des rapports sociaux du travail. A La Florida, l'intensité du travail saute aux yeux, la productivité est élevée et la rationalisation du procès de travail permet une construction plus rapide et plus économique. On fabrique des maisons avec une logique proche de celle de l'industrie : recherche permanente d'une réduction des temps et des coûts. A Mercedes, une autre logique de production règle le travail, le chantier dure parfois 2 ou 3 fois le temps prévu, le coût final se multiplie en conséquence, mais les hausses de coûts sont transférées à l'État.

Les conditions de travail sont aussi contrastées. A La Florida, tout est fait manuellement, il n'y a pas de mécanisation, on ne porte pas de casque ni de gants ; les temps de pause et les repas sont très courts. A Mercedes, le transport des matériaux dans le chantier est mécanisé, les ouvriers portent un casque, la pause de midi dure deux heures. Les réalités observées sont aussi contradictoires : le chantier le moins mécanisé est celui où la rationalisation est la plus poussée et les rapports sociaux sont plutôt paternalistes. Le chef de chantier est un employé d'origine ouvrière ; le directeur est un constructeur civil issu de l'Université. Par contre, à Mercedes, il y a une claire hiérarchie du chantier, l'encadrement est plus technique (le chef de chantier est un architecte) mais l'organisation du travail reste assez traditionnelle.

Les signes de la mécanisation sont trompeurs : dans un cas, ils ne signifient pas l'amorce d'une industrialisation, alors que dans l'autre, l'absence totale de mécanisation et les mauvaises conditions de travail n'empêchent pas une forte rationalisation. Ce tableau peut sembler paradoxal si l'on se réfère au modèle qui est utilisé habituellement pour décrire le secteur du BTP et qui le présente comme une activité à faible productivité relative où existent des conditions qui freinent la rationalisation et l'introduction de procédés plus industrialisés.

Malgré les travaux qui contredisent ce modèle (Vargas, 1988, Fer-

(4) *Changas* ou *pololos* : petits boulots.

reira, 1988) on continue à voir dans le bâtiment un « parent pauvre » de l'industrie, une activité soumise à un déterminisme tel qu'elle ne pourra jamais sortir d'un stade semi-artisanal. L'étude des chantiers de logement social montre que l'organisation du processus de production et les rapports capital-travail subissent des changements en fonction de variables telles que la productivité, les caractéristiques du marché, l'intervention de l'État. La comparaison internationale facilite un regard critique de cette vision naturaliste parce qu'elle conduit à l'identification des stratégies économiques et organisationnelles qui, pour le même type de produit, varient d'un pays à l'autre.

Le raisonnement habituel qui consiste à associer l'absence de mécanisation à un retard dans l'industrialisation peut être dépassé à partir d'une analyse des différentes formes d'organisation du travail, pour un même type de produit et du contexte économique et politique, qui explique la diversité des logiques de production. L'équipement utilisé dans un chantier peut sembler obsolète, les techniques traditionnelles ou artisanales, mais l'organisation de l'ensemble du processus de production peut être très rationalisé, de façon à assurer des progrès importants de productivité.

Les conditions d'utilisation du travail et des formes de mobilisation de la main-d'œuvre apparaissent comme typiquement « nationales ». A quoi attribuer les différences ? Faut-il les lire comme l'expression d'une spécificité nationale ce qui conduirait à admettre qu'il n'y a que des particularismes ? Les différences observées dans les formes d'organisation du travail sont issues de solutions diversifiées apportées aux mêmes problèmes (demande instable ou incertaine, délais d'exécution, recours à l'endettement, hausse des prix des matériaux, pénurie de main-d'œuvre). Le nombre et le type de solutions possibles à ces problèmes sont limités par des facteurs structurels autant que conjoncturels, dans le cadre de marchés sectoriels.

C'est au niveau de la branche, en tant qu'espace de valorisation des capitaux, que les stratégies individuelles prennent sens en tant que réponses différenciées et actives aux contraintes de tous ordres (5). Autrement dit, les formes d'organisation du travail ne sont pas indépendantes des conditions de la concurrence ni de l'état des rapports sociaux. Ceci ne signifie nullement que nous substituons allègrement le déterminisme technologique par un déterminisme économique et sociologique. Nous invitons plutôt à voir dans les formes d'organisation de la production et du travail des réponses aux conditions de marché mais aussi des stratégies de structuration du marché du travail par les entreprises.

(5) La branche comme lieu de rassemblement de capitaux dont la valorisation est soumise aux mêmes contraintes, selon la définition de M. Aglietta. Sur les avantages de l'approche comparative de branches, voir M. Campinos et J.M. Grando (1988).

La comparaison internationale permet de dépasser une lecture purement stratégique dans la mesure où l'on est obligé de situer les formes d'organisation du travail dans la perspective d'une histoire nationale. Les conditions de production de la branche ne peuvent se reproduire que sur la base de formes institutionnelles socialement dominantes. Nous analysons successivement l'organisation des marchés, les formes de mobilisation de la force de travail et la gestion de la main-d'œuvre.

Dans le marché du logement social, l'intervention de l'État introduit des distorsions à la concurrence tant que la politique urbaine, l'aménagement du territoire, les programmes de logement social et les politiques de financement, ouvrent le chemin à des comportements de type clientéliste. Ces conditions éclairent aussi les mécanismes de la salarisation et les relations entre capital et travail dans la branche.

Au niveau des unités de production, il est indispensable d'introduire le facteur politique pour comprendre les différentes formes d'obtention du consensus sur les lieux de travail. Nous utilisons le concept de régulation politique pour désigner la dimension de pouvoir dans les mécanismes de contrôle social ainsi que l'influence des institutions étatiques dans la définition des relations de travail (contrat de travail, gestion des conflits). De cette façon, on peut comprendre comment un État qui se dit désengagé de l'économie, comme le régime militaire chilien, est au contraire très présent quand il s'agit de garder sous contrôle les travailleurs.

5. L'organisation des marchés du logement social

Dans le bâtiment, les conditions de production sont souvent expliquées par les particularités de la branche qui en font une activité « en retard » du point de vue technologique (Vitelli 1976, 1987). Activité ni artisanale ni industrielle, le bâtiment serait par nature un terrain défavorable à la rationalisation, à la professionnalisation. Les raisons invoquées sont aussi bien techniques qu'économiques :

- Le caractère spéculatif du prix de la terre ; les distorsions introduites par les rentes liées à la localisation ; la subordination du capital productif au capital de promotion immobilière.

- Le risque économique lié au caractère instable de la demande ; la vulnérabilité du marché immobilier aux cycles de l'activité économique.

- La dépendance du secteur à l'égard du système financier ; la durée des chantiers oblige à maintenir les capitaux immobilisés ; l'accès au crédit devient aussi important que l'accès à la terre.

- Les obstacles matériels à la rationalisation ; variabilité et sin-

gularité du produit final empêcheraient d'obtenir les avantages de la production à grande échelle ; la discontinuité de chantiers comme facteur dissuasif de l'investissement et de l'innovation technologique.

Ces facteurs pèsent aussi dans le cas du logement social mais ils agissent en même temps que d'autres. Tout d'abord, le rapport au marché est d'une autre nature quand il s'agit d'une demande qui se forme (où ne se forme pas) par décision politique. La politique du logement des pouvoirs publics est décisive pour l'organisation du marché et des entreprises. Les ressources publiques peuvent être orientées vers le secteur par voie directe (plans de construction de logements sociaux) ou indirecte (financement de crédits immobiliers à taux réduit, aides aux entreprises, subventions à la demande). Quel que soit le système d'accession à la propriété, il y a toujours une demande subventionnée (coût du crédit, bas prix de logements). On peut dire alors que les activités du secteur dépendent autant du crédit que de l'accès aux marchés publics.

L'origine publique (et politique) de la demande introduit des conditions de valorisation du capital tributaires de mécanismes autres que le marché. Dans certains cas, les barrières à l'entrée dans les appels d'offre publics peuvent être à l'origine des situations d'oligopole : un nombre limité de grandes entreprises se partage le marché. Les grandes « *constructoras* » se développent au Brésil pendant les années 1950, étroitement liées à l'État (Vargas, 1988). Le rapport capital-État se reproduit par la suite comme un modèle de collusion qui fait de la corruption l'une des bases de l'obtention du profit (Vargas 1988, Morice 1988). Dans ce pays coexistent des processus de travail conventionnels et des technologies plus modernes en raison de la grande hétérogénéité du secteur (Trylinski, Prado, 1987) (6).

L'intervention du politique dans le secteur du logement social n'est pas nécessairement associée à un retard du secteur. Tout dépend du rapport État-entreprises-marché. Le fait que les capitaux individuels s'appuient sur un ensemble de relations de collusion, notamment politiques, peut permettre d'expliquer la faible tendance à la rationalisation du processus productif. La logique est que les entrepreneurs ne cherchent pas à investir sur le processus lui-même tant que les profits peuvent être obtenus par d'autres moyens. Cette analyse est certainement valable pour le Brésil des années 1950 et pour l'Argentine des 20 dernières années, mais pas pour le Chili. Les réformes introduites par les militaires ont accentué la concurrence avec la création d'un marché du logement social (construction et commercialisation des logements par le secteur privé) et ont suscité la recherche de gains de productivité et la rationalisation de l'organisation du tra-

(6) Au Brésil dans la construction des grands ensembles (*conjuntos habitacionais*) les innovations sont introduites surtout pour garantir les délais (Trylinski, Prado, *op. cit.*, p. 67).

vail. Le pouvoir politique a organisé un espace de concurrence, qui existe grâce au financement public.

En Argentine, la politique du logement a été historiquement soumise aux pressions d'un secteur concentré en vue de maintenir les conditions d'accumulation (Vitelli, 1976). L'introduction de méthodes industrielles dans la construction a été faite aux frais de l'État, les entreprises faisant un transfert du coût des équipements et de leur amortissement vers le maître d'ouvrage (Casassus-Montero, 1988). Avec la diminution des programmes publics de logement, ces méthodes tendent à disparaître : aucune entreprise n'est prête à réaliser des investissements à moyen terme tant qu'il n'y a pas une demande solvable. La chambre patronale du secteur, défenseur farouche de l'initiative privée pendant les années 1960 et 1970, plaide à la fin des années 1980 pour une relance des programmes sociaux et propose un transfert net des fonds publics vers le marché immobilier.

La logique du rapport au marché qui passe par un rapport au politique est encore plus visible quand on l'analyse comme un système de clientèle. En Argentine, les changements d'orientation de la politique urbaine et du logement traduisent les besoins de légitimation politique des gouvernements successifs (Yujnovsky, 1984). Selon la composition de la base sociale d'appui du gouvernement en place, se développent des initiatives en faveur des couches moyennes, des habitants de quartiers pauvres (*villas miseria*) ou de certaines fractions du patronat. Tous les gouvernements depuis le péronisme ont utilisé le logement social comme monnaie d'échange : en direction de la CGT (centrale syndicale péroniste), des organisations de travailleurs (syndicats de branche, comités de quartier, coopératives, etc.), des notables et des partis politiques des provinces.

Ce système clientéliste finit par se traduire dans les coûts : prix unitaire final trop élevé (16 000 dollars US pour un appartement de 55 mètres carrés), retards dans les délais de construction, litiges entre les entreprises et l'État, énorme appareil de contrôle des ouvrages publics. L'évolution de la productivité du travail est négative (Vitelli, 1987) dans un secteur où la force du travail a augmenté de 40 % en dix ans (7) avec un volant important de travailleurs informels et de travail au noir (Panaia, 1987).

Mais les plans massifs de construction de logements sociaux ne peuvent pas être supprimés, au risque de voir disparaître et les entreprises qui vivent du secteur que les emplois et le soutien politique (8). Par ailleurs, la crise financière argentine a laissé les entre-

(7) La population active du BTP passe de 710 200 personnes en 1970 à 1 003 000 en 1980 selon le recensement.

(8) L'impact de la récession s'est traduit par une chute de l'activité de l'ordre de 50 % entre 1981 et 1986 alors que le PNB ne se réduit que de 5 % dans la même période.

prises sans fonds propres et sans possibilité de recours au crédit bancaire. Seules les entreprises qui disposent des avances sur fonds publics où travaillant sur ordre d'un client privé peuvent démarrer des nouveaux chantiers. En cas de retard de paiement, les travaux sont suspendus. Dans une économie avec un taux mensuel d'inflation de l'ordre de 10 %, la base de l'obtention des gains n'est pas la production mais la spéculation. Les profits dépendent alors de la capacité des chefs d'entreprise à négocier ce qu'ils appellent une « revalorisation des coûts de production », autrement dit à passer outre les conditions acceptées lors de l'appel d'offres (9). La dimension politique réapparaît encore, elle peut faire basculer le montant des profits réels. Le secteur du logement social se développe de cette façon à l'abri de l'État en même temps qu'il subit les conséquences de la discontinuité politique.

Au Chili, le rapport entreprises-État est médiatisé par le marché, les constructeurs devant rentrer en concurrence sur un marché dont la demande vient des bénéficiaires de l'aide publique au logement. Sous l'impulsion du modèle néolibéral, la plupart des services sociaux ont été réduits ou privatisés (éducation, santé, sécurité sociale, logement (10)). Les dépenses publiques ont chuté d'environ 50 % entre 1973 et 1980 (Arellano, 1982). Résultat des premières mesures : la baisse du nombre de logements construits à partir de 1976, la diminution de l'emploi dans le secteur, avec des taux de chômage supérieurs à 50 % (11). Cette situation commence à changer quand l'État décide de consacrer plus de ressources au logement social. En 1978, est créé officiellement le *Subsidio Habitacional* qui est une forme d'aide à l'épargne et qui a permis de financer 559 732 logements en 10 ans (12). Les entreprises qui ont survécu à la récession de 1982-1983 s'orientent massivement vers ce nouveau marché. Le secteur public a donc cessé de prendre en charge la construction des logements sociaux (conception des projets, appels d'offres, suivi des chantiers, distribution à la population) mais participe au financement, soit par achat direct aux entreprises spécialisées, soit par les subventions à la demande.

(9) La réactualisation des contrats est faite par les pouvoirs publics sur la base d'un taux différent de celui du marché. Les difficultés financières ont provoqué une diminution du nombre des entreprises inscrites au Registre national de la construction.

(10) Ces mesures ont été annoncées en 1978 comme des « modernisations ». En fait la « modernisation » du secteur du logement a pris la forme d'un démantèlement des organismes publics (*Corporacion de la Vivienda, Corporacion Habitacional, Corporacion de Mejoramiento Urbano*).

(11) L'emploi sectoriel ne se redresse qu'à partir de 1986 ; il se maintient à 200 000 personnes environ. Il y a donc eu expulsion de main-d'œuvre pendant les années difficiles (1976-1978, 1982-1984) et ensuite reprise, mais pas d'augmentation nette comme en Argentine.

(12) Chiffres officiels publiés par *El Mercurio*, 7/05/89.

La restructuration du secteur du logement social s'est faite alors grâce à l'importance des ressources publiques consacrées au secteur. En effet, malgré les principes néolibéraux, l'État a financé un vaste programme de logement social dont les résultats ont été estimés positifs lors du recensement de 1992. Les ressources publiques sont distribuées à travers une politique du logement diversifiée selon les catégories sociales. Une partie du budget est destinée aux programmes sociaux pour le secteur d'extrême pauvreté (*vivienda básica*). L'État finance 75 % du prix du logement, somme qui n'est pas remboursée. Le solde est financé avec un crédit de 12, 15 ou 20 ans à un taux annuel de 8 %.

Une autre partie des ressources publiques est distribuée par l'intermédiaire des *subsídios*, aides directes aux demandeurs de logement à revenu faible mais stable. Le subside est un apport financier que le *SERVITU* paie directement au vendeur. Le montant varie en fonction inverse au prix du logement. Le bénéficiaire doit choisir « en toute liberté » un logement adéquat sur le marché. La seule condition est que le prix ne dépasse pas une certaine somme (6 800 dollars US pour une maison mitoyenne de 45 mètres carrés, 12 000 pour une maison de 60 mètres carrés et jusqu'à un maximum de 34 000 dollars). Le subside n'est pas remboursé mais seulement les prêts bancaires contractés pour compléter le prix d'achat (13).

Ce système de financement public du logement social aboutit à la création d'une activité hautement concurrentielle, désignée comme le secteur du logement mixte puisqu'il relève en partie du financement public mais aussi du secteur privé pour la production, la commercialisation et une partie du financement. Les conditions du marché mettent les entreprises face aux risques liés à la commercialisation, alors que dans le cas des marchés publics, ce risque n'existe pas. A défaut d'une demande solvable et sûre, comme celle des travaux publics, les entreprises s'organisent pour se placer sur un marché en expansion. Les stratégies de production et de commercialisation visent à offrir un bon produit sur le marché avec un rapport qualité/prix compétitif. Elles peuvent chercher à gagner un marché public, comme un marché destiné au secteur d'extrême pauvreté, mais là, prix et délais sont fixes, et les marges réduites ; elles peuvent aussi s'adresser à la clientèle privée qui bénéficie de subsides. Dans ces cas, il leur faut construire très vite pour diminuer les frais financiers tout en évitant de gonfler leur stocks.

Toutes ces contraintes conduisent les entreprises à une rationalisation poussée : amélioration des méthodes de construction, stratégies de commercialisation très fines et en étroite relation avec le rythme de construction du chantier. Les coûts et délais de construction poussent

(13) Le montage financier est composé du subside, de l'épargne personnelle et du prêt bancaire.

les entreprises à concevoir des formes de rationalisation du procès de travail. La rationalisation des chantiers prend la forme d'une simplification des tâches, d'une parcellisation du travail et d'une extériorisation de la gestion de la main-d'œuvre. Les progrès de la productivité et le bas prix du produit final sont là qui montrent les bonnes performances du secteur : croissance de l'activité (produit, nombre des unités produites et surface bâtie) avec un volume d'emploi qui n'augmente que légèrement (14).

Les gains de productivité et la diminution des délais s'expliquent alors par l'existence d'une demande massive, solvable, mais qu'il faut conquérir avec un bon produit. En Argentine, en revanche, ce sont justement les marchés publics qui stagnent et freinent la rationalisation. Les freins à la rationalisation ne sont donc pas inhérents au bâtiment mais dépendent de la façon dont le marché et les entreprises s'organisent. A cet égard et pour ce secteur, le rapport État-entreprises semble déterminant.

6. Régulation concurrentielle ou institutionnelle du rapport salarial

Une étude comparative qui en resterait seulement au niveau du secteur, sans se préoccuper du monde des chantiers, pourrait laisser croire que la doctrine néolibérale est juste. En effet, les bons résultats du cas chilien peuvent être attribués au retrait de l'État et à l'essor d'un secteur concurrentiel dans le logement social. Or, si l'on compare les chantiers de deux pays, on voit très vite que la rationalisation des chantiers chiliens n'a pas amélioré les conditions de travail. Bien au contraire, la régulation concurrentielle de la main d'œuvre a abouti à une dégradation des salaires et des conditions de travail. Elle n'a été possible que par la présence d'un pouvoir répressif qui agit au niveau de la société globale. Autrement dit, l'État se désengage d'une intervention dans la définition des conditions contractuelles (salaires, horaires, statut) mais assure la discipline de la force de travail. La législation du travail a été conçue pour briser toute tentative d'action collective, alors qu'en Argentine ce sont les institutions traditionnelles (partis, syndicats) qui continuent à représenter et défendre, tant bien que mal, les intérêts des travailleurs (15).

(14) Ceci ne veut pas dire que la politique sociale est efficace ; les programmes de logement social sont largement insuffisants par rapport aux besoins et s'appuient sur une politique urbaine de segmentation spatiale et d'exclusion sociale.

(15) Il faut préciser que les syndicats ne représentent que l'élément salarié du collectif de travail ; une part importante de la main-d'œuvre non salariée ne bénéficie pas des conditions du contrat collectif.

Avec le retour à la démocratie, la situation change et les salaires des travailleurs chiliens s'améliorent.

Les deux pays ont connu une évolution institutionnelle similaire pendant les 15 dernières années (dictature militaire, politiques néolibérales et crise de la dette extérieure). Cependant, le dispositif institutionnel de protection du travail salarié est bien différent. La politique de choc appliquée au Chili pendant les années 1970 et les politiques d'ajustement qui ont succédé à la crise financière de 1982 ont reformulé complètement la relation capital-travail (baisse généralisée du pouvoir d'achat des salariés, dérégulation des salaires et des conditions d'emploi, négociation collective limitée au niveau de l'entreprise, blocage de l'action syndicale).

En Argentine, la législation de 1967 avait pour objectif de définir un statut de l'ouvrier du bâtiment qui pouvait être amélioré par les négociations collectives (16). Cette loi favorise la mensualisation des travailleurs et crée un fonds de chômage. Tout employeur doit verser pour chaque travailleur un montant proportionnel à son ancienneté, l'ouvrier peut retirer les sommes cumulées quand il le souhaite, après la rupture du contrat de travail. Ces versements permettent à l'ouvrier de disposer d'un livret de travail où sont consignés les emplois successifs et les qualifications respectives. L'obtention du livret est perçue comme une grande conquête par l'ouvrier, mais dans les faits les chefs de chantier résistent à inscrire le personnel au Fonds. Souvent, le même ouvrier démissionne de son propre gré afin d'avoir de l'argent liquide, ce qui n'empêche pas qu'il soit réembauché.

En Argentine, les statuts de l'emploi (permanent, temporaire, occasionnel et à durée déterminée), les qualifications et les taux de salaires, sont définis en toute autonomie par le chef de chantier. Bien que le nombre de travailleurs sans couverture sociale soit important, il existe un cadre de référence pour la fixation des salaires de base et les primes selon la pénibilité du travail et la région. Depuis 1975, les salaires sont revalorisés par décret. Même si les taux horaires sont estimés insuffisants, ils représentent un point de référence au-delà duquel se négocient les salaires supplémentaires (17). Le dispositif contractuel de salaire minimum par région et niveau de qualification protège les travailleurs en période creuse. Le respect du contrat collectif est garanti par la fédération syndicale de branche (*UOCRA*), qui s'assure qu'une section syndicale est formée sur chaque chantier.

L'arrêt du travail et le freinage que nous avons observé sur le chantier de Mercedes est un bon indicateur de la présence syndicale sur les lieux de travail. Ceci n'arrive jamais au Chili où le syndicat de

(16) Législation complétée par la loi 22 250 de 1973, et les contrats collectifs signés jusqu'en 1975.

(17) La partie variable du salaire est fixée pour chaque travailleur par le chef de chantier.

branche est peu présent sur les lieux de travail (18). D'ailleurs, selon la législation du travail, il n'y a pas lieu de créer des syndicats d'entreprise car les travailleurs du bâtiment sont considérés comme des travailleurs saisonniers et ne peuvent donc prétendre aux indemnités de licenciement.

Les conditions de travail illustrent également ces différences. A La Florida, les journées de travail sont longues, le travail manuel pénible, il n'y a pas de collation, pas de casques. A Mercedes, le repas est donné par l'entreprise ou bien une grillade est préparée par les ouvriers, on observe un temps de repos, une substitution partielle du travail manuel par le travail mécanisé dans le transport des matériaux, et on utilise des casques et des gants. Ces observations se répètent dans les autres chantiers et renvoient à une relation capital-travail plus favorable au travailleur qu'au Chili. La question est de savoir à quel point ces mêmes observations sont plus contrastées entre pays qu'entre secteurs. Dans le cas argentin, la présence d'une force syndicale sur les lieux de travail montre la persistance de la tradition de contrôle de la CGT et de ses liens avec le mouvement péroniste, alors que la CUT chilienne n'a jamais joui de cette représentativité.

En termes relatifs, l'expérience des deux pays est proche puisque les travailleurs du bâtiment ont perdu plus de pouvoir d'achat que ceux d'autres secteurs. Le niveau des salaires du secteur a été utilisé comme mécanisme d'ajustement de la politique globale des salaires. Comme si les conditions du marché du travail permettaient aux employeurs de répercuter les contraintes de la crise plus directement sur cette main d'œuvre. Mais notre analyse ne peut pas se limiter à signaler la précarité des conditions d'emploi dans le bâtiment (bas salaires, rotativité, informalité) et la vulnérabilité de cette force de travail aux mouvements du capital. Il faut pouvoir donner une explication plus structurelle que conjoncturelle, c'est-à-dire montrer les mécanismes de la reproduction de cette force de travail.

7. Mise au travail et formes de mobilisation des travailleurs du bâtiment : les réseaux sociaux

Les formes de mobilisation de la main-d'œuvre dans le bâtiment sont en général interprétées en termes néo-classiques : le taux de salaires et les conditions d'emploi s'expliquent par l'abondance (ou la rareté) de l'offre sur le marché du travail. Mais cette explication reste au niveau de la circulation des hommes, la valorisation du travail

(18) Il nous a été impossible pendant l'enquête de rencontrer les dirigeants du syndicat national du bâtiment : ils étaient relégués dans le Nord du pays.

dépendant des conditions de marché. Dans les économies où la salarisation n'est pas généralisée, il serait tout aussi important de pouvoir cerner les conditions de production de la force de travail et sa mise en œuvre dans le bâtiment (19). Qui est mobilisé ? Quels sont les ressources utilisées par le travailleur sur le marché du travail ? Quels sont les parcours suivis dans le salariat ?

Selon l'analyse classique, le bâtiment fonctionne comme plaque tournante entre la campagne et le marché du travail urbain, c'est un moyen d'entrée dans le salariat urbain. L'approche en termes de circulation voudrait que le bâtiment prenne toujours son personnel dans l'armée de réserve et notamment parmi les migrants d'origine rurale. S'agissant d'une activité qui exige peu de qualification et ne présente pas de barrières à l'entrée, on devrait y trouver une main-d'œuvre jeune, analphabète et sans expérience de travail. Elle arriverait, de surcroît, aux portes des chantiers sans intermédiation particulière.

L'analyse des données longitudinales sur les trajectoires des travailleurs fournit un tableau plus complexe. La figure-type du travailleur du bâtiment dans les chantiers étudiés n'est pas un jeune, sans éducation, d'origine rurale. Il serait plus exact de dire que le profil de la main-d'œuvre évolue avec les formes de mobilisation globale de la force de travail et en même temps que les changements des formes d'organisation du processus de production, dont il faut reconstruire la logique. Ceci impose de connaître les voies et les modalités du recrutement dans le bâtiment mais aussi de retracer l'aspect biographique, c'est à dire ce qui se passe dans la vie d'un individu avant d'arriver dans le secteur.

La comparaison des histoires professionnelles du point de vue de l'origine géographique et du degré d'insertion sur le marché du travail sectoriel indique que l'analyse ne peut pas se limiter aux caractéristiques des travailleurs au moment de l'embauche, mais qu'il faut comprendre comment se forme un travailleur. Parmi les nombreux facteurs qui y contribuent on peut citer :

- la socialisation au métier dans le milieu familial d'origine ;
- les canaux et moyens d'information sur le marché du travail ;
- les réseaux sociaux à sa disposition ;
- le premier travail, avec ou sans rémunération ;
- le premier emploi, formel ou informel ;
- le premier emploi dans la grande ville.

Cet ensemble de facteurs configure à la fois une expérience et un potentiel : ils sont à la carrière professionnelle ce que le potentiel génétique est à l'espérance de vie d'un individu. Autrement dit, la mobilité des travailleurs résulte des relations d'échange marchand

(19) Voir les travaux du CERS (Université d'Aix-Marseille) pour une critique de la théorie du marché du travail limitée à la sphère de la circulation.

mais s'appuie aussi sur des rapports d'échange non marchands. Ces relations se forment dans la sociabilité et résistent à toute formalisation. Ce sont les faveurs et services prêtés dans les rapports de réciprocité sociale : je donne et je demande des services dans mon réseau de connaissances (Lomnitz, 1988). L'entreprise en tant qu'appareil constitué s'articule à ces réseaux sociaux par l'intermédiaire de relais divers plus ou moins structurés, comme par exemple les intermédiaires de recrutement. Le bâtiment est une activité dont la transparence permet de mieux saisir l'articulation entre mobilisation économique proprement dite (prix, salaires) et mobilisation sociale (trajectoires, carrières, insertion sociale).

Les histoires de vie recueillies montrent que la mise au travail n'est pas aléatoire et qu'il y a des parcours plus fréquents que d'autres. Tout se passe comme s'il y avait quelques cheminements empruntés plus fréquemment, ce que nous appelons les itinéraires-types des ouvriers du bâtiment (20).

a) *Travail agricole, activité informelle en ville, emploi dans le BTP*

C'est le parcours du jeune qui quitte la campagne avant de terminer ses études, qui trouve un petit boulot dans une ville de province et remonte ensuite à la capitale où il s'emploie dans le bâtiment. Il reste dans la branche mais éprouve des difficultés pour acquérir une qualification et se déplace entre les emplois du bas de l'échelle, moins bien payés.

b) *Travail informel, emploi industriel, emploi dans le BTP*

La famille d'origine est déjà installée en ville. Quand le jeune est en âge de travailler, tout de suite après le service militaire, il trouve un emploi dans l'industrie. La vague de désindustrialisation expulse les derniers arrivés de l'industrie, qui se réfugient dans le bâtiment. Pendant longtemps, le travailleur continue à s'identifier au monde industriel même s'il n'y retourne jamais.

c) *Du travail informel à l'emploi formel dans la construction*

C'est le parcours le plus professionnel. L'enfant commence très tôt à apprendre le métier avec un parent proche. Il accompagne ce

(20) Nous avons réalisé 56 histoires professionnelles de travailleurs de toutes qualifications dans les 6 chantiers étudiés dans les deux villes. L'objectif était de connaître les modalités d'accès à l'emploi, la mobilité professionnelle et l'acquisition de la qualification.

parent quand il va faire les petits boulots (*pololos*) pendant le week-end. Le service militaire interrompt cette socialisation professionnelle « anticipée », mais après quelques tentatives infructueuses dans d'autres activités, il s'insère définitivement dans le bâtiment. Un bon nombre de sous-traitants d'origine ouvrière ont suivi ce type de trajectoire, ce sont les professionnels du secteur.

Les données disponibles ne sont pas suffisantes pour établir lequel de ces itinéraires est le plus fréquent, mais nous savons que, dans notre échantillon, ils représentent les parcours récurrents. Ces itinéraires exemplifient notre hypothèse selon laquelle il y a dans la circulation un aspect formateur, une production du salariat et des compétences professionnelles. Toutefois le profil sociologique de travailleurs ayant suivi l'une ou l'autre trajectoire peut certainement varier.

Bien que le pourcentage de population rurale et urbaine soit assez semblable entre les deux pays (21), on constate un certain tarissement de l'arrivée des migrants de la province vers le bâtiment à Santiago. L'industrie du bâtiment de Buenos Aires recrute davantage des travailleurs d'origine rurale. Plus de 50 % des travailleurs interrogés sur les chantiers à Buenos Aires avaient travaillé pour la première fois dans l'agriculture, et ce n'était pas nécessairement les ouvriers non qualifiés. A Santiago, seulement 29 % ont eu leur premier travail dans l'agriculture et 22 % dans l'industrie. Ces données, bien que partielles, puisque recueillies sur les chantiers et non pas au niveau de la ville, montrent l'ampleur de la reconversion chilienne. Le bâtiment, qui connaît depuis 1984 un fort essor, a hérité des travailleurs déplacés de l'industrie. A Buenos Aires, les chômeurs semblent s'être recyclés davantage dans les activités informelles. Le nombre des travailleurs à leur compte (*cuenta propia*) a augmenté d'environ 20 % entre le recensement de 1970 et celui de 1980 (Panaia, 1987).

Il est aussi étonnant de constater que 56 % des travailleurs enquêtés dans les chantiers de Santiago avaient le niveau secondaire, alors qu'à Buenos Aires 53 % n'avait pas terminé les études primaires. Ceci peut s'expliquer de deux manières. Premièrement, à Buenos Aires, l'itinéraire du type « a » est plus fréquent ; il y a davantage des travailleurs d'origine rurale, ils ne viennent pas directement dans le bâtiment mais font un passage par l'activité informelle. Dans le cas argentin, plus qu'à une précarisation du marché du travail par un chômage élevé, on a assisté à une « *informalisation* » de l'emploi.

Deuxièmement, il est de tradition en Argentine que le travail manuel le plus pénible soit donné aux étrangers (Boliviens, Paraguayens, Chiliens), alors qu'au Chili il y peu d'immigration étrangère. Même si ce phénomène n'est plus aussi massif qu'autrefois, on trouve

(21) Les taux d'urbanisation sont assez proches : 84,1 en Argentine, 83,4 au Chili. Estimations 1985, Demographic Indicators of Countries, UN, 1982.

encore un nombre important d'étrangers dans la sous-traitance du bâtiment, qui travaillent en groupe familial. Pour certaines spécialités (plâtre, finitions), ils jouissent d'une très bonne réputation.

Le bâtiment mobilise une force de travail fragilisée par les politiques d'ajustement. Il peut s'agir d'ouvriers industriels qui n'ont pas réussi à se réinsérer dans leur métier d'origine, ou de travailleurs sous-employés en provenance des zones urbaines. Dans tous les cas, le poids des réseaux sociaux est décisif. Une bonne insertion dans la branche s'appuie sur les réseaux familiaux et les rapports de sociabilité (Agulhon, 1988).

8. L'espace de valorisation de la force de travail : entre l'emploi formel et le travail informel

Le bâtiment semble un terrain privilégié pour démontrer l'imbrication des secteurs formel et informel, quelque soit la définition que l'on adopte de ce dernier. Sur tous les chantiers, on peut constater l'ampleur des pratiques du travail au noir, la fréquence du travail non déclaré en dehors des horaires officiels, l'importance des sources extérieures de revenus pour les salariés du bâtiment, le nombre des travailleurs indépendants (*cuenta propia*). Les itinéraires des ouvriers et des sous-traitants du bâtiment montrent que la distinction formel/informel a peut être un sens du point de vue de la régulation économique ou fiscale de l'activité des entreprises, mais que leur inter-pénétration est si importante que toute délimitation exacte serait hasardeuse.

Les biographies des travailleurs illustrent parfaitement le va et vient qui se produit entre les deux types d'activité. L'ouvrier du bâtiment est habitué à perdre son emploi, il éprouve des difficultés pour en retrouver un autre tout de suite. Il cherche alors un gagne-pain dans l'informel. Quand il est employé, il est mal payé ; l'emploi informel représente un complément de salaire. Cette mobilité touche aussi à la qualification : le matin il peut travailler comme manœuvre non qualifié (*peón*) ; le soir il peut avoir un petit boulot (*pololo*) comme plombier ou électricien. Le caractère itinérant des chantiers, l'instabilité de l'emploi et des salaires, la diffusion du savoir-faire dans la population, font que le travailleur du bâtiment est mobilisé en permanence pour préserver un niveau de revenus raisonnable.

Les bas taux de salaires du secteur sont presque une reconnaissance de la nécessité des pratiques informelles (comme les *pololos* et *changas*). L'absence de protection contre le chômage oblige à passer de la fin d'un chantier (formel si on veut) à la réalisation des petits boulots à domicile (informel). En tant que salarié d'une entreprise,

il peut être sollicité par un chef pour réaliser un travail à l'extérieur non déclaré (informel). Enfin, on constate que les entreprises elles-mêmes incitent à l'informalité quand certains chefs de chantier poussent les ouvriers qualifiés à s'installer à leur compte comme sous-traitants, alors que l'on sait que la petite sous-traitance est presque synonyme d'activité informelle.

Plus qu'établir une limite ou une opposition entre les types d'emploi, il est important de montrer que dans la vie d'un travailleur du bâtiment, les deux aspects jouent : il y a intervention d'un modèle formel des rapports professionnels (contrat, déclaration de salaires, cotisations sociales) et d'un modèle informel (travail non déclaré, pas de cotisations sociales, rapports plus personnalisés avec le client). Autrement dit, ce qui importe du point de vue de l'individu, c'est l'espace de valorisation de sa force de travail. A un moment donné, il gagnera plus s'il quitte le salariat ; à d'autres moments, il devra doubler le travail du chantier par un travail à l'extérieur. Le comportement individuel varie donc en fonction de la conjoncture et non pas des qualités propres à l'individu, comme l'affirme la théorie du capital humain. Tant que le bâtiment n'offre pas des revenus adéquats, les travailleurs complètent les salaires par l'activité informelle.

Si ceci vaut pour la circulation du travailleur entre une activité et l'autre, la pertinence de deux modèles est aussi évidente quand on s'intéresse au processus de socialisation au métier et à la formation des qualifications. Il n'existe pas en Argentine et au Chili un système formel de formation professionnelle aux métiers du bâtiment. Les compétences s'acquièrent sur le tas et dépendent aussi bien de la capacité de l'intéressé que de la disponibilité de l'ouvrier qualifié avec qui il travaille. Mais cette possibilité d'apprentissage est ouverte à tous. La valorisation du savoir-faire est plus aléatoire puisque les chefs de chantier peuvent ignorer les pratiques des entreprises ayant reconnu la qualification. Dans l'absence d'une sanction par un diplôme, la qualification tire sa légitimité, soit de la pratique informelle du métier (le travailleur commence à être connu au-delà des portes du chantier), soit du réseau professionnel lui-même (les camarades de travail, les anciens patrons) (Casassus Montero, 1987).

Il y eu d'autres conjonctures économiques et politiques où une certaine professionnalisation de carrière était possible parce que sanctionnée par un dispositif contractuel. Entre 1960 et 1973, existait au Chili une grille de classifications et un système de relations professionnelles qui assurait à chaque qualification les salaires et bénéfices correspondants (le *tarifado*). C'était un contrat collectif appliqué à tous les ouvriers du secteur, avec un calcul précis des taux horaire par catégorie, primes de nuisance, de risque, pour chaque type de tâche. Cette grille a été éliminée par le gouvernement militaire qui a décrété que les salaires et les conditions de travail devaient être définis de façon concurrentielle, ce qui revient à avoir une pluralité

des situations différentes négociées cas par cas. En Argentine, on continue à appliquer le contrat collectif de 1975 qui prévoit des taux de salaires différenciés par qualification, mais ce qui compte pour le revenu net des ouvriers, c'est le montant de la rémunération au rendement (les *plus*) qui sont négociés cas par cas.

9. Conclusions

Cette comparaison des chantiers de construction et de l'organisation du marché de logement social à Buenos Aires et à Santiago nous conduit à faire certaines observations plus générales sur les formes de structuration de la branche et son impact sur l'organisation du travail et la gestion de la main-d'œuvre.

Les tendances à la rationalisation observées dans certaines conjonctures économiques et politiques d'un pays et absentes dans d'autres, indiquent que le retard du secteur n'est pas inhérent au type d'activité. La rationalisation du travail ne semble pas cruciale quand prédominent les formes spéculatives de valorisation du capital facilitées par des mécanismes divers d'ordre politique (collusions, corruptions, négociations avec le pouvoir politique). Elle est une nécessité quand la concurrence ne se fait plus autour des filières politiques mais sur la capacité de placer un produit dans un marché concurrentiel qui exige de la qualité et des temps de construction réduits (22).

La comparaison entre les deux pays révèle que les stratégies des entreprises se développent dans un espace de concurrence sectoriel, ce qui rend nécessaire une analyse de la branche. Dans les deux cas, l'intervention de l'État est décisive, soit pour encourager la concurrence, augmenter la productivité et, de cette façon, réduire les dépenses sociales (Chili), soit en la limitant au jeu d'influences pour l'accès aux commandes publiques (Argentine). Pour notre objet d'étude, le rapport État-entreprises et les politiques de logement social s'avèrent utiles pour comprendre la présence ou l'absence des stratégies de rationalisation.

Les stratégies de valorisation du capital qui passent par un processus de rationalisation et par une augmentation de la productivité du travail s'appuient, dans le cas chilien, sur un dispositif de contrôle et de restriction des demandes sociales. Les conditions de travail ne sont pas le seul effet d'un patronat plus ou moins éclairé. Elles répondent tant aux contraintes de marché qu'aux espaces de tolérance permis par le système de régulation politique national. Les

(22) Le rapport au politique et les formes de corruption sont sans doute présentes au Chili mais moins décisives.

taux de chômage élevés ont été un argument pour justifier les bas niveaux de salaires, mais la situation ne change pas alors que le taux de chômage a diminué à 6 %. La pratique de négociation individualisée des primes, la permanence sur les chantiers d'ouvriers sans contrat de travail, l'intensification du travail, ne sont possibles que parce qu'elles s'appuient sur un contrôle répressif de la masse des travailleurs défavorisés par la définition concurrentielle des conditions d'emploi.

La mobilisation de la force de travail n'est pas indépendante de la mobilisation sociale et des mécanismes d'exclusion. Les modalités d'insertion économique des travailleurs du bâtiment font partie d'un modèle de régulation politique plus global défini notamment au niveau de la régulation des relations professionnelles (avec ou sans participation des travailleurs), et des politiques du logement. Au stade actuel des rapports sociaux des pays étudiés, on peut dire que la force de travail du secteur est recrutée parmi les catégories les plus fragilisées du marché du travail. Les ouvriers du bâtiment sont mobilisés en permanence pour maintenir un niveau de survie ; ils construisent des logements qui ne leur sont pas destinés. Ils constituent encore un secteur marginal du point de vue de leur insertion dans l'économie et la société.

Il est courant de comparer le Chili, pays « moderne », et l'Argentine, pays en retard. Cette opposition ignore la dimension sociale nécessaire à la consolidation des figures productives plus performantes mais aussi plus stables. Il est risqué d'associer rationalisation et gains de productivité à modernisation. La rationalisation du procès de travail décrite au Chili conduit à une déqualification massive de la force de travail et à un renforcement des segmentations du marché du travail. La standardisation des procédés et l'intensification du travail se font au détriment des conditions de travail et de vie. D'un autre côté, la relative protection du travailleur constatée en Argentine ne peut être tenue comme responsable de l'inefficacité du secteur : le mode de gestion des ressources publiques est décisif dans le dynamisme du secteur. Les forces et les faiblesses de deux systèmes ne se situent donc pas au même niveau.

Références bibliographiques

- AGULHON M., *L'histoire vagabonde. Ethnologie et politique dans la France contemporaine*, Gallimard, Paris, 1988.
- ARELLANO J.P., « Políticas de vivienda popular : lecciones de la experiencia chilena », Colección *Estudios Cieplan*, Santiago, Diciembre, 1982.

- BOYER R., « État, industrie et innovation technologique », *Cahiers STS*, Éditions du CNRS, Paris, 1984.
- CAMPINOS M. et GRANDO J.M., « Problèmes posés par une comparaison sectorielle internationale : l'exemple du BTP », Communication à la Table Ronde : *La comparaison internationale du travail industriel*, Paris, juin 1988.
- CASASSUS MONTERO C., *Travail et travailleurs au Chili*, La Découverte, Collection Repères, Paris, 1984.
- CASASSUS MONTERO C., « L'espace social de la définition des identités professionnelles », *Cahiers des Sciences Humaines*, 23, 1987, ORSTOM, pp. 183-196.
- CASASSUS MONTERO C., *La industria de la construcción en Chile y Argentina. Estudio de casos en el sector de la vivienda económica*, Rapport d'enquête, numéro 1, Equipe Pratiques sociales et travail en milieu urbain, ORSTOM, Paris, 1988.
- FERREIRA SANTOS M., « Alterações na organização do trabalho na construção habitacional », travail présenté à la XII^e Rencontre Annuelle de l'ANPOCS, Aguas de S. Pedro (Brésil), 1988.
- LOMNITZ L., « Informal Exchange Networks in Formal Systems : a Theoretical Model », *American Anthropologist*, 90, 1988.
- MORICE A., *Os trabalhadores da construção civil em Joao Pessoa*, MCS/UFPB, Joao Pessoa, 1988.
- PANAIA M., *Crisis, trabajo negro y relación salarial en la industria de la construcción argentina*, INDEC-CONICET, B. Aires, 1987.
- TRYLINSKI M.H., PRADO N., *Inovação tecnológica e formação profissional na indústria de construção civil*, SENAI, Sao Paulo, 1987.
- VARGAS N., « Le Taylorisme au Brésil », dans Montmollin, M. et Pastré O. (ed.) *Le Taylorisme*, La Découverte, Paris, 1984.
- VARGAS N. « Tendencias de mudança no processo de trabalho na construção civil », communication présentée au Séminaire *Padrões tecnológicos e políticas de gestão*, São Paulo, novembre 1988.
- VITELLI G., *Competencia, oligopolio y cambio tecnologico en la industria de la construcción. El caso argentino*, CEPAL, B. Aires, 1976.
- VITELLI G., « Technological Change, Market structure and Employment in the Argentine Construction Industry », dans Katz J. (ed.) *Technological Generation in Latin American Manufacturing Industries*, Macmillan Press, Londres, 1987.
- YUJNOVSKY O., *Claves políticas del problema habitacional argentino, 1955-1981*, Grupo Editor Latinoamericano, B. Aires, 1984.

DEUXIÈME PARTIE

IDENTITÉS ET STATUTS

4

Hommes et femmes entre culture d'entreprise et culture ouvrière

Un exemple brésilien

Robert Cabanes (1)

On oppose parfois aux formes d'organisation scientifique du travail, supposées anciennes et sauvagement taylorisées, les formes d'organisation industrielle moderne où serait incorporée une gestion plus équitable du « social ». Cependant, les diversités ou spécificités du rapport social présent dans tous les modes de production capitalistes ont tendance à être d'autant plus gommées actuellement que « la crise » produit, un peu partout dans le monde, des effets sociaux dévastateurs : les « lois » de l'économie apparaissent toute-puissantes et les travailleurs des pions ; le social est d'autant plus facile à gérer qu'il est réduit à la portion congrue. Simultanément, une évolution technologique rapide justifie de nouvelles formes de gestion « flexible » de la main-d'œuvre, et fortifie la croyance en l'efficacité d'un pilotage « scientifique » conjoint du travail et du social.

Est-ce à dire pour autant que l'organisation scientifique est en voie de gérer totalement le social ? Il nous semble au contraire que son irrédentisme s'observe à travers deux notions, l'une ancienne et qui peut paraître périmée de culture ouvrière, et l'autre qui peut paraître moderne et qui ne l'est guère, mais qui peut faire fonctionner nombre de consensus nationaux, celle de culture d'entreprise.

La notion de culture ouvrière se réfère à la tradition historique sociale ou socialiste née avec les débuts de l'industrialisation dans tous les pays du monde. Elle peut paraître en perte de vitesse, et donc peu opératoire analytiquement, aux yeux de qui observe l'industrie

(1) Ont participé à cette enquête Agnès Chauvel, Helena Kume, Zulmara Salvador et Elisabeth Souza-Lobo.

occidentale en cette fin de siècle ; il n'est pas lieu d'en discuter ici. Mais, outre le fait qu'il n'en est pas de même dans nombre de pays du Tiers-Monde en voie d'industrialisation, dont le Brésil, on peut aussi penser que ce qui ne se manifeste pas, ou se manifeste moins, n'est pas nécessairement mort, comme on a un peu trop vite tendance à le penser pour être au plus près de l'actualité et de sa « modernité ». Le recul ou la distance apparaît alors d'une grande utilité pour relativiser ces impressions et ces analyses.

La notion de culture d'entreprise, apparemment plus récente, renvoie en fait aux paternalismes soi-disant dépassés dont l'entreprise actuelle recherche les nouvelles formes sous de nouveaux noms. Elle connaît un regain d'actualité dans beaucoup de pays comme si elle pouvait mettre au jour, dans le cadre du contexte de flexibilité évoqué ci-dessus, les derniers gisements humains de productivité et de qualité.

L'erreur, à notre sens, dans cette nouvelle réhabilitation de l'entreprise, consisterait à croire que l'intégration d'entreprise (un peu trop vite nommée « culture ») n'est qu'une affaire d'organisation, et que les « solutions » trouvées dans un pays ou une région peuvent être transposées ailleurs, moyennant les quelques adaptations de détail inévitables. Il nous semble que tous les voyages à « la Mecque de l'entreprise » qu'est devenu le Japon resteront improductifs tant que ne sera pas prise en compte une notion qui a autant d'importance que celle de culture d'entreprise et qui est celle de culture ouvrière.

Si, en effet, on prend le terme de culture d'entreprise comme le compromis qui permet aux patrons, dirigeants et ouvriers de produire en état d'équilibre, stable ou moins stable, c'est que d'une manière ou d'une autre, les ouvriers ont eu à proposer, éventuellement opposer, leurs manières de voir et de faire et leur savoir-faire ; ou que, s'ils ont été dans l'impossibilité de le faire, ils ne pourront manquer de l'exprimer, quand ils en auront la possibilité, de manière imprévisible. On emploie donc ici le terme de culture ouvrière de manière pragmatique, comme ce qui fonde les bases d'une position de négociation qui aboutira au compromis de la culture d'entreprise, et comme ce qui continue à s'exprimer des collectifs ouvriers qui n'est pas pris en compte par l'entreprise et sa culture. Rappelons que le terme de culture ouvrière est l'expression d'une culture née du travail d'une part, telle qu'elle s'exprime sur les lieux de travail, mais informée par toutes les diversités sociales des travailleurs issues de la société civile, et qui sont en interaction permanente avec le travail.

Il n'est donc peut-être pas inutile d'examiner dans un cas particulier comment fonctionnent culture ouvrière et culture d'entreprise pour voir comment elles peuvent entrer en phase ou en opposition. On verra que la seconde, à trop vouloir se calquer sur les rapports sociaux de la société civile, en particulier les rapports de sexe, compromet ses propres possibilités de développement ; ou comment, en

laissant se développer de manière trop systématique des comportements de retrait ou de détachement, elle s'interdit de penser et de gérer par elle-même des problèmes dont elle sait pourtant qu'ils vont se poser dans un avenir très proche ; en cela elle fait confiance aux nouveaux prophètes et managers de la qualité qui viendront lui offrir de l'extérieur des solutions toutes faites.

On a pris l'exemple d'une entreprise de pièces détachées pour automobiles de São Paulo. Elle est située dans un quartier qui s'est industrialisé au début des années 50 (sidérurgie, métallurgie, équipement automobile). Elle fait partie de ces entreprises de taille moyenne (700 salariés) dont le niveau technologique se perfectionne lentement et progressivement, sous la pression de gros clients.

Entreprises dont la majorité des travailleurs est issue du milieu rural des régions du Nordeste ou des régions limitrophes de l'État de São Paulo, et dont la main-d'œuvre qualifiée représente environ 20 % de la main-d'œuvre employée à la production. Entreprises, enfin, marquées dès leur naissance par le syndicalisme « officiel » de l'avant et de l'après-guerre, qui résiste, parfois de justesse, mais avec une grande régularité, à la vague du « nouveau syndicalisme » issu des grandes concentrations industrielles de la région métropolitaine, qui se caractérise par une plus grande indépendance politique à l'égard de l'État et de ses appareils de contrôle, et une plus forte combativité.

L'entreprise qui nous occupe était dans les années 30 un petit atelier d'artisans formé par deux ouvriers d'origine italienne. À l'heure actuelle, l'un des deux associés est toujours au poste de commande. Il conserve sur un piédestal dans le hall d'entrée le premier tour qui a été à l'origine de sa carrière et qui se veut le symbole des espoirs de réussite pour chacun des ouvriers pénétrant dans cette enceinte. Cette histoire exemplaire d'un patron populaire a quelque prolongement à l'heure actuelle et se traduit par une relative autonomie de gestion laissée aux superviseurs des différentes sections, qui ont tous des relations directes, voire personnelles, avec lui. Cette relative décentralisation autorise chaque chef de section à exercer son propre paternalisme et permet de tempérer un taylorisme pourtant affiché aux murs (tableaux des quantités de pièces exigées par heure) comme la doctrine officielle de la maison.

Les pièces détachées mécaniques produites par cette entreprise ne sont pas les plus sophistiquées de l'automobile, mais des pièces plutôt simples : essuie-glaces, freins, lève-vitres, supports de sièges, pots d'échappement...

Après avoir effectué des entretiens avec les cadres et dirigeants, on a relevé les itinéraires professionnels et recueilli les commentaires sur le travail de 21 ouvriers et 13 ouvrières au cours d'entretiens qui ont duré entre 1 h et 1 h 30 pour chacun d'eux. Ces entretiens, effectués dans la bibliothèque de l'usine, intègrent des éléments sur le

hors-travail susceptibles d'informer la culture ouvrière qui s'exprime (ou se tait) dans l'usine : migration, mariage et résidence. D'autres entretiens ont eu lieu dans les quartiers voisins de l'usine où résident beaucoup d'ouvriers. On analysera successivement, en prenant en compte la différence de sexe, le type de migration, l'âge d'entrée dans l'industrie, le moment du mariage dans l'itinéraire professionnel, et les caractéristiques de ce dernier (nombre d'emplois, motifs des sorties, temps de chômage). On fera ensuite le lien entre cet itinéraire et l'emploi actuel. Les itinéraires aboutissent à deux niveaux principaux : ouvriers qualifiés (7 hommes, 1 femme) et non-qualifiés (14 hommes, 12 femmes). En croisant les variables sexe et qualification, on observe comment se constituent les bases d'une culture du travail qui conteste et dynamise la culture d'entreprise.

1. Les caractéristiques sociales des travailleurs

a) *Le type de migration*

On ne décrit ici que les modalités de la migration et non ses causes véritables qui sont aussi dans la dynamique rurale. On peut repérer trois types de migrations en référence à l'ensemble de la génération d'un chef de famille nucléaire. Il y a celles qui s'achèvent par un processus d'urbanisation totale de la fratrie (7 hommes et 3 femmes dans notre échantillon), quelles que soient ses modalités : migration en bloc et définitive de l'ensemble des frères et sœurs et parents, migration progressive à partir de l'installation d'un premier membre en ville ; migrations en plusieurs étapes, la première étant souvent une étape rurale dans les États de São Paulo, du Parana ou du Mato Grosso, et la deuxième la ville de São Paulo.

Les mêmes modalités peuvent s'appliquer à des processus d'urbanisation partielle de la fratrie (9 hommes et 7 femmes). En ce cas, et à la différence du premier, les relations continuent en général avec les membres de la fratrie ou avec les parents restés à la campagne.

On peut aussi observer des migrations individuelles et provisoires, parfois solitaires, parfois utilisant une partie de la famille ayant migré en ville (1 homme, 1 femme). Il y a enfin ceux nés à São Paulo (4 hommes et 2 femmes). Ces migrants viennent essentiellement de la région du Nordeste (8 hommes, 8 femmes) des États voisins du Minas Gerais et du Parana (3 hommes, 2 femmes), ou de l'État de São Paulo (6 hommes, 1 femme).

b) Hommes et femmes : l'entrée dans l'industrie

Elle n'a pas de relation avec le type de migration, mais on peut observer une tendance (les générations plus récentes rentrent plus tôt dans l'industrie) et un fait (les hommes y rentrent plus tôt que les femmes).

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

Il semble donc que la tendance actuelle soit à une baisse de l'âge de la mise au travail salarié industriel et à une évacuation des étapes du travail domestique ou du travail salarié à domicile. Le passage à l'industrie pour les anciennes employées domestiques est rapporté à l'existence d'avantages sociaux ; il évoque même pour certaines la sortie de l'esclavage.

Les hommes rentrent plus jeunes dans l'industrie, mais on observe ensuite que leurs itinéraires sont marqués par des interruptions, soit pour une visite-retour prolongée à la campagne (parfois en vue d'un mariage), soit pour une tentative d'installation indépendante. Lorsque ces dernières se répètent pour cause de crise (1980-1984), la période d'insertion professionnelle prend l'allure d'une longue transition marquée par la succession de temps de chômage et d'emploi.

En contrepartie, si les femmes entrent plus tard dans l'industrie, elles ne connaissent pas ensuite de période d'interruption, même celles qui se sont mariées et ont eu des enfants (6 d'entre elles). L'explication de cette continuité paraît relever de nécessités matérielles pour celles qui vivent seules ou avec des enfants (4) ou pour celles qui vivent avec des ouvriers non-qualifiés (4). Mais cette explication ne peut rendre compte des cas où la femme travaille alors que le mari et 3 enfants résidant dans la même maison travaillent aussi ; il est alors vraisemblable que l'épouse continuera à travailler après le départ de ses enfants. Plus généralement, on observe souvent que l'épouse se charge d'assurer la permanence du travail industriel en même temps que la garde des enfants, cependant que le mari tente, avec plus ou moins de conviction, un essai de réinstallation en milieu rural.

c) Âge au mariage et place du mariage dans l'itinéraire professionnel

L'âge moyen au mariage est légèrement plus élevé pour les hom-

mes (26 ans) que pour les femmes (24 ans). Les moments du mariage sont par contre bien différenciés :

— Mariages à la campagne avant la migration (3 femmes, 1 homme) ou après une première migration courte en ville (2 hommes). Peu nombreux, ces mariages sont caractéristiques de la génération des 40 ans et plus.

— Mariages après un début dans l'industrie positif en matière de stabilité et qui se situent dans l'intervalle entre deux emplois ; un licenciement est mis à profit pour aller chercher femme, ou homme, au lieu d'origine ; ou bien une stratégie nouvelle en matière d'emploi correspond à une décision importante dans le domaine privé. Également peu nombreux (3 hommes, 1 femme) mais non caractéristiques d'une tranche d'âge.

— Mariages « tardifs » effectués après quelques emplois de courte durée suivis d'un emploi stable, ce qui représente en moyenne 4 ans pour les ouvriers non-qualifiés et 7 ans pour les ouvriers qualifiés qui ont commencé comme adjoints « sur le tas » et non comme apprentis et qui n'ont suivi de cours professionnels qu'après 2, 3 ou 4 ans de travail non-qualifié. C'est cette position du mariage en relation à la vie professionnelle qui est la plus fréquente, tant chez les hommes (9 sur 15) que chez les femmes (6 sur 10). Comme si un besoin, ou du moins une image de stabilité professionnelle prévalait, pour les hommes comme pour les femmes, chronologiquement, matériellement et symboliquement, sur les projets de reproduction. Cette similitude semble indiquer que chacun des deux sexes a une stratégie autonome et parallèle d'insertion tant dans la vie professionnelle que privée.

On remarque enfin qu'il existe une certaine correspondance entre les stratégies de mariage et les processus de l'urbanisation : tous les mariages qui interviennent après une courte expérience professionnelle concernent des hommes et des femmes inclus dans un processus d'urbanisation partielle de la fratrie, ce qui semble relever d'une stratégie encore mal assurée d'insertion urbaine par le travail. A l'opposé, une minorité de ceux qui se trouvent dans un processus partiel se marie après expérience et stabilité ; de même que toutes les personnes incluses dans un processus d'urbanisation totale de la fratrie, ce qui semble relever d'une stratégie planifiée et définitive d'insertion urbaine par le travail.

d) *L'itinéraire dans l'industrie avant l'emploi actuel*

Dans cette entreprise, 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 industrielles, du nombre et de la durée des emplois, des sorties volontaires ou forcées de l'emploi et du temps de non-emploi entre deux emplois.

Auparavant, quelques observations sur le bassin d'emploi et le marché du travail. Dix femmes (sur 13) habitaient le quartier au moment de leur embauche ; deux seulement l'ont quitté depuis car elles sont en accession à la propriété dans de grands ensembles d'habitation bon marché. Six hommes seulement (sur 21) y habitaient aussi. On remarque par ailleurs que les femmes citent bien plus fréquemment que les hommes les entreprises du quartier parmi leurs employeurs antérieurs.

C'est autour des usines dans les années 50 que les habitants de São Paulo ont construit les maisons qu'ils ont louées aux immigrants. Tous les ménages ouvriers habitant le quartier y sont encore locataires. La plupart des maisons sont sans étage, et un processus de densification s'est effectué par l'occupation des potagers et des cours. Dans le même temps, l'aspect des maisons, dont l'entretien est à la charge des locataires, se dégradait quelque peu. Les loyers sont donc relativement modérés, ce qui explique une stratégie d'embauche dans le quartier.

Enfin, et ceci semble concerner l'ensemble des entreprises du quartier, l'entreprise pratique une politique d'embauche qui passe beaucoup par les recommandations des ouvriers plus âgés. Ainsi les 13 femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenus avaient fait embaucher 21 personnes ; par contre 21 hommes n'avaient fait embaucher que 6 collègues. Les femmes forment sur le quartier un réseau plus dense et y sont mieux connues, plus particulièrement par les portiers d'usine, premier obstacle à franchir. Enfin, et pour elles-mêmes, l'association entre un travail proche 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'œuvre 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 d'emploi davantage déterminées par le salaire.

Cette relation de dépendance avec le quartier est donc la caractéristique principale qui différencie les trajectoires féminines des trajectoires masculines.

L'itinéraire antérieur à l'entrée dans l'entreprise actuelle présente une durée moyenne 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. En revanche, la durée moyenne des emplois précédant l'emploi actuel est à peine plus élevée chez les hommes (2,9 ans) que chez les femmes (2,2 ans). De fait, les ouvriers qualifiés de l'entretien et de l'outillage ont un parcours plus stable que les autres ; ce sont eux qui se marient le plus tard (7 ans d'expérience professionnelle), et leur stabilité se poursuit dans l'entreprise actuelle. Sans eux, la durée moyenne des emplois des hommes serait de 1,8 an, donc plus courte que celle des femmes.

Par ailleurs, l'observation des sorties volontaires et forcées de chacun des deux sexes, montre que leur relation à l'emploi est comparable : 59 % des sorties chez les hommes et 56 % des sorties chez les femmes sont volontaires ; et les raisons sont identiques à celles des hommes : faiblesse du salaire ou retard de paiement (6), conditions de travail (3), interruption pour cause de mariage (2), rapprochement du lieu de résidence (1) ou tentative d'installation à son compte (1). Mais si à aucun moment la naissance des enfants n'a été citée comme un motif d'interruption, cela ne veut 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 bien, comme le montrent des travaux récents, que les reprises de travail se font ailleurs que dans l'industrie (2). On a ici dans ce quartier, comme dans quelques autres d'industrialisation ancienne à São Paulo, et plus particulièrement là où est implantée la métallurgie, un ensemble de conditions favorable à la permanence d'un emploi féminin peu qualifié : proximité emploi-résidence, loyers faibles, branche industrielle payant bien.

La durée moyenne de non-emploi après les sorties volontaires est moins élevée (2 mois pour les hommes et 1,1 mois pour les femmes) que celle faisant suite à 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 des réactions à des conditions de travail imposées mais aussi l'expression de stratégies actives. Par ailleurs, la durée moyenne plus élevée d'interruption de travail après une sortie forcée chez les hommes est l'expression, en partie, de tactiques qui ont essayé de se développer en vain à l'extérieur de l'industrie : retour à la terre, mais surtout installation à son compte.

Observons enfin que l'itinéraire des hommes comme celui des femmes se déroule essentiellement dans la métallurgie (80 %). On observe surtout que la métallurgie est la branche recherchée : tous les emplois dans les autres branches concernent le début de l'itinéraire professionnel.

Au terme de cette description, on aurait une population de femmes plus directement attachée à l'industrie (plus forte stabilité dans l'emploi et le quartier de travail, plus courte durée des périodes de non-emploi faisant suite aux sorties volontaires ou forcées) que la population des hommes qui prendrait davantage le temps de construire ses stratégies, soit en vue d'un emploi meilleur dans l'industrie ou d'un travail indépendant, soit en vue d'un retour à la campagne. Comment ce fait s'observe-t-il dans l'emploi actuel ? Hommes et femmes ont-ils une relation différente à l'emploi et au travail ?

(2) HIRATA H., HUMPHREY J., Trabalhadores desempregados : trajetórias de operárias e operários industriais no Brasil, *Revista brasileira de ciências sociais*, n° 11, 1989, 71-84.

2. L'emploi actuel

C'est celui qui apparaît le plus stable dans l'ensemble de l'itinéraire. Ainsi, le temps moyen d'ancienneté de l'ensemble des femmes des sections usinage (4,1 ans) et montage (5,6 ans) est nettement supérieur à la durée moyenne des emplois précédant l'embauche actuelle (2,2 ans). De la même manière, le temps moyen d'ancienneté de l'ensemble des hommes des différentes sections de l'usine, entre 4,35 et 7 ans, est nettement plus élevé que le temps moyen d'entreprise précédant l'emploi actuel (2,9 ans).

Quelques faits peuvent être soulignés pour expliquer cette stabilité. D'abord une politique sociale de l'entreprise relativement plus marquée par rapport aux entreprises de même portée de ce quartier. Au nombre de ces avantages : le restaurant d'entreprise, une convention médico-chirurgicale avec les hôpitaux, une coopérative de crédit. A ces caractères modernes s'ajoutent des traits plus paternalistes : un recrutement à base de recommandations (de supérieurs ou d'égaux), un championnat de foot-ball pour le 1^{er} Mai, des fêtes de fin d'année dans l'usine plutôt grandioses. 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 est autonome dans la gestion de la promotion de ses ouvriers. L'ensemble se traduit par l'existence, en chaque section, d'une sorte de « gérontocratie » ouvrière, masculine ou/et féminine, sélectionnée par les superviseurs dans le but d'exercer les médiations informelles entre ouvriers et chefs et de résoudre les conflits. C'est cette fraction d'ouvriers ou d'ouvrières qui, en cas de grève décrétée par le syndicat, peut faire basculer l'entreprise du côté de la continuité du travail. Dans le même temps, la pratique de la rémunération personnalisée de l'ancienneté laisse croire à des possibilités de carrière. Tous ces facteurs peuvent donc expliquer ce caractère « familial » ostensiblement affiché par l'entreprise ainsi que la stabilité relative de ses ouvriers.

Notons que, lors de la crise d'avril 1987 où une centaine d'ouvriers ont été licenciés, le renvoi de certains vieux ouvriers et des superviseurs les plus paternalistes ne signifie pas une remise en cause de ce système, mais plutôt un aménagement indispensable à sa reproduction : il faut d'un côté trouver des limites aux relations sociales paternalistes pour ne pas perdre de vue la productivité et donc remplacer certains superviseurs ; et de l'autre renouveler ces leaders informels ouvriers qui, parce qu'ils ont trop bien tenu le rôle que leur suggérait l'entreprise, ont perdu leur crédibilité auprès du collectif ouvrier.

On voit donc, à partir de cet événement qui permet à l'entre-

prise de mettre en œuvre sa stratégie, en la présentant comme une simple conséquence de la crise, qu'il n'y a pas une concordance totale entre culture d'entreprise et culture ouvrière. Afin de faire la distinction entre ce que les travailleurs incorporent de la culture d'entreprise et la culture qui leur appartient en propre, on a analysé les attitudes des ouvriers et des ouvrières selon trois dimensions : le rapport au travail lui-même (essentiellement le poste de travail), les descriptions et opinions concernant les relations de travail entre collègues et avec les chefs immédiats.

Notons que dans le cadre d'une enquête en entreprise, tout échange de vues sur ces sujets peut être biaisé dans la mesure où l'image de l'enquêteur reste en permanence associée à l'autorisation qu'il a obtenue de prendre possession provisoire d'un lieu dans lequel le travailleur est comme assigné à résidence. Même ouvert et accessible, l'enquêteur reste un dominant, comme les superviseurs les plus paternalistes. C'est dans le cadre de ce rapport de domination symbolique qu'il faut interpréter les opinions qui ne s'appuient pas sur des faits ou les commentaires par trop laconiques ; non comme une vérité mais comme un élément de tactique interne à l'entreprise à un niveau individuel ; et au niveau collectif, comme un code de comportement présenté comme naturel, une culture d'entreprise. En revanche, les réponses directes et plus circonstanciées permettent de définir une culture ouvrière et de la situer par rapport à une culture d'entreprise. Nous relèverons enfin qu'une bonne part de l'interprétation qui va suivre repose sur une connaissance de ce milieu ouvrier acquise sur les lieux de résidence.

3. Les dimensions de la culture du travail

a) *La valorisation du poste de travail*

Pour les femmes, les attitudes évoluent 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 pour un travail moins répétitif et un meilleur salaire. Entre ces deux extrêmes (20 et 20 %), domine un comportement plutôt actif marqué par l'ambiguïté du couple de la nécessité et du goût. A une extrémité, la nécessité est présentée comme dominante, et la part active du comportement réside dans l'intériorisation de cette nécessité. A l'autre extrémité, 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, sur-

tout pour les femmes ; exceptionnellement parce qu'il est pur : le goût du travail bien fait. Mais il s'agit bien de faire de nécessité vertu, c'est l'attitude dominante parmi les 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 d'abord défensive (préserver l'intégrité physique de la personne) et ceux qui espèreraient un contenu du travail et un salaire meilleurs. A qualification égale, en excluant les ouvriers qualifiés hommes qui sont satisfaits de leur poste de travail, le comportement des ouvriers et ouvrières est donc identique.

b) *Les relations entre pairs*

Pour les femmes, se dessine un noyau central très majoritaire (10 sur 13) sur le thème : tout va bien entre collègues, il n'y a ni conflits individuels ni conflits collectifs, car chacun est essentiellement préoccupé de son propre travail. Cette attitude peut être référée au fait que dans certains cas, rares, le poste de travail est relativement ou réellement indépendant des autres, ou plus souvent à une stratégie symbolique visant à sauvegarder ce qui peut rester artisanal, donc individuel, dans le 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 ses relations avec les autres territoires, peut être vécu avec bonne humeur, ou au contraire sur le mode défensif, et agressif, du repli. Aux marges de cette attitude, et seulement représentées par trois personnes, est évoquée l'idée d'une nécessaire solidarité qui permettrait d'éviter les comportements de compétition entre ouvrières (ainsi révélés), ou est manifesté au contraire un comportement de désintérêt total.

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 positivement la coopération avec leurs collègues, cependant que 5 critiquent ouvertement l'absence de relations de confiance entre eux-mêmes (méconnaissance réciproque des salaires, dénonciations éventuelles), et que 3 déplorent cette absence de solidarité de manière plus générale.

Ces attitudes diffèrent nettement de celles des femmes : les hommes s'autorisent à parler et à juger des relations de travail entre collègues comme si l'entreprise était leur lieu de travail, alors que les femmes ne se l'autorisent presque pas. Les hommes poursuivent donc leur stratégie de valorisation du poste de travail par une valorisation du lieu de travail (ce qui est indépendant de l'appréciation positive ou négative des relations de travail), alors que les femmes interrompent leur stratégie de valorisation du poste de travail pour dévelop-

per une stratégie de neutralisation des relations de travail ; comme si l'entreprise n'était pas le lieu collectif d'une coopération (ou d'un conflit) mais le lieu d'une addition d'individus.

c) Les relations avec la hiérarchie de l'atelier

Pour les femmes, une même stratégie de neutralisation de ces relations, donc du conflit potentiel, se poursuit. Sur une toile de fond où l'acceptation de la hiérarchie est inéluctable, comme la nécessité de travailler. Cette inéluctabilité prend des nuances différentes : c'est soit le pouvoir en tant que tel qui est accepté de manière quasiment religieuse et il ne peut être question de le défier ou de le remettre en question ; ou bien c'est son exercice qui apparaît comme une nécessité universelle et il est donc inutile ou de peu d'importance de le critiquer ou d'en changer ; ou bien, et à l'inverse, il peut être considéré comme un inconvénient inévitable dont il faut se préserver par ses propres moyens. C'est sur ces deux derniers types d'attitude plus particulièrement que peuvent se développer des stratégies de séduction à l'adresse de la hiérarchie, dont les comportements compétitifs entre pairs font habituellement partie. Mais ces stratégies de séduction, issues de la position des femmes dans la société civile et dans l'organisation du travail industriel qui relèvent à l'évidence d'une culture ouvrière, sont censurées et contrôlées par une culture d'entreprise issue du compromis entre dirigeants et ouvriers. Ainsi peuvent être évacués ou neutralisés les conflits entre pairs ; à la neutralisation de la coopération s'associe une neutralisation du conflit qui, ensemble, désamorçent toute possibilité de conflit du collectif ouvrier avec la hiérarchie.

L'attitude des hommes diffère ici aussi de celle des femmes. Même si une forte minorité est engagée, comme les femmes, dans des stratégies de neutralisation des relations avec la hiérarchie, une majorité (11 sur 21) se permet de juger, positivement ou négativement, ces relations. Par ailleurs, pour 3 qui jugent positivement leurs chefs, 7 disent avoir des raisons d'observer des attitudes de défiance et l'un a un jugement totalement négatif. Le collectif ouvrier masculin est donc un peu plus insatisfait de ses relations avec les chefs immédiats que de ses relations internes : le nombre des jugements négatifs étant égaux, celui des jugements positifs diminue et celui des jugements neutres augmente.

4. Culture ouvrière et culture d'entreprise au féminin

Quelle est la politique de l'entreprise vis-à-vis des ouvrières ? Comme souvent, à qualification égale, les salaires sont inférieurs à ceux des hommes, les progressions un peu plus lentes et les plafonds un peu plus bas. Ce seul fait justifierait l'emploi de femmes par l'entreprise ; cette dernière reconnaît cependant une spécificité à la main-d'œuvre féminine pour les travaux délicats ou répétitifs auxquels elle l'emploie, et que les hommes feraient plus difficilement et plus mal. Mais la reconnaissance de cette « spécificité » s'accompagne d'un traitement matériel et professionnel plus défavorable que celui du collectif ouvrier masculin : concrètement reconnue, elle est socialement dévalorisée. Cette reconnaissance concrète semble cependant fournir un point d'appui aux stratégies de valorisation du poste du travail, qui apparaissent comme les seules stratégies positives du collectif féminin. Ainsi, les femmes refusent idéologiquement la déqualification sociale de leur travail, comme ne peut que le souhaiter l'entreprise.

Dans le groupe d'ouvrières qui est largement dominant numériquement existerait donc un alignement de la culture du travail sur la culture de l'entreprise, où la coopération comme le conflit sont neutralisés. On pourrait reprendre à notre compte la thèse selon laquelle toute véritable coopération n'est possible que dans le cadre 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 la stratégie de valorisation du poste de travail individuel. De la même manière, la stratégie de neutralisation du conflit avec la hiérarchie, qui est d'abord une auto-régulation interne des stratégies de séduction, s'interprète également comme une compensation de la moindre reconnaissance sociale du travail et d'une capacité de négociation de ce fait diminuée.

Cette adéquation entre culture du travail et culture d'entreprise pourrait-elle être expliquée par des facteurs extérieurs au lieu de travail ? Il apparaît alors que l'adéquation entre culture du travail et culture d'entreprise est d'autant plus nette que la nécessité du travail est plus forte : femmes célibataires sans enfants (1), célibataires avec enfants (1), divorcées ou séparées avec enfants (3), plus celles qui ne peuvent compter que sur leurs propres forces, au moins conjoncturellement (2).

Par contre, c'est dans les 4 cas où les couples sont anciens et apparaissent stables et où le chômage de l'une des personnes ne conduirait pas directement au drame, ainsi que dans 2 cas où des jeunes commencent à constituer une famille et où le travail de la femme est pensé comme valorisant en soi, que se rencontrent tous les cas

marginiaux par rapport à l'adéquation culture du travail/culture d'entreprise. Ou bien existe une totale instrumentalisation du travail, soit au profit d'une solidarité de la famille élargie, soit en vue d'une réussite de la famille domestique, soit les deux à la fois, au point que la vie dans l'entreprise apparaît totalement dévalorisée, ne donnant même pas lieu aux stratégies de neutralisation exigées par la culture d'entreprise. Ou bien l'insatisfaction en relation au poste de travail et au salaire s'exprime dans le désir de plus de solidarité entre pairs et dans une attitude à priori réservée à l'égard de la hiérarchie. Comme si la *stabilité matrimoniale autorisait une plus grande indépendance de comportement et de jugement par rapport à la culture d'entreprise.*

5. Quelle culture ouvrière masculine ?

Rappelons qu'elle entretient une proche parenté avec la culture ouvrière féminine, et que si les stratégies de neutralisation y sont moins accentuées, elles existent aussi et assez fortement. Aussi nous allons raisonner sur des différences qui permettent de constituer des oppositions sans que ces différences soient vraiment fondamentales. Les 25 % de femmes qui sont à l'écart de la culture d'entreprise se divisent en deux groupes égaux, l'un accentuant la conformité et la soumission, l'autre la dénonçant ; les 35 % des hommes qui sont à l'écart de cette même culture expriment seulement une critique de la hiérarchie et l'attente de meilleures relations de coopération entre pairs. L'entreprise est plus leur lieu que celui des femmes, tout en l'étant assez peu au fond.

Il faut, pour expliquer cette différence, regarder d'abord du côté de la *qualification*. Effectivement sur ces 8 ouvriers, 5 sont qualifiés : 3 de l'entretien et de l'outillage (mais seulement 3 sur 7 interviewés) et 2 préparateurs de machines. Si donc la qualification favorise cette attitude, elle ne la détermine pas. Quels sont donc les ouvriers qualifiés dépendants de la culture d'entreprise ? L'un, déjà à la retraite (55 ans) est réembauché dans la même entreprise, ce qui est légal au Brésil ; un second, 48 ans, suit la même voie ; tous deux représentent cette partie de la classe ouvrière qui s'est formée dans l'immédiat après-guerre, qui a intériorisé une morale professionnelle d'artisan et qui a conservé un respect admiratif de l'autorité. Un troisième, plus jeune (30 ans), a suivi par la formation professionnelle un parcours sans faute et son salaire raisonnable s'ajoute à celui de sa femme, secrétaire dans une entreprise d'État, ce qui leur confère un mode de vie semblable à celui des couches moyennes (maison, voiture, club...). Quant au dernier (45 ans), sa stratégie se poursuit au-

delà de sa qualification professionnelle puisqu'il veut devenir superviseur de sécurité.

Il s'agit donc de personnes qui sont satisfaites d'être arrivées au but qu'elles pouvaient souhaiter atteindre. Elles n'ont pas, vu leur âge en général, à attendre des bénéfices matériels (salaires) ou moraux (reconnaissance sociale par les autres ouvriers ou par la hiérarchie) d'un investissement personnel ou plus collectif dans le travail et son organisation. Ils sont arrivés par eux-mêmes là où le système le leur a permis. Comme d'ailleurs leurs camarades qui restent « critiques et constructifs », mais qui pensent encore que la qualité de leur travail, comme la qualification sociale qui lui est reconnue, leur donne l'espoir (le droit et le goût) de parler pour être écoutés, par leurs pairs d'abord, par la hiérarchie ensuite. L'image de « critique constructive » associée à la position d'ouvrier qualifié semble bien juste au départ de sa « carrière » ; elle devient peu à peu fautive dans la mesure même où l'entreprise cherche à favoriser le processus d'individualisation et de détachement.

Ceci à l'opposé des principes qui semblent régir le comportement des ouvriers non qualifiés qui, globalement et dans un même ordre de pourcentage, se retrouvent sur une position identique à celle des femmes, c'est-à-dire qu'ils ne s'investissent pas dans une culture du travail, qu'ils soient jeunes ou vieux. De la même manière, ceux parmi les ouvriers non-qualifiés qui sont à l'écart de la culture d'entreprise et qui développent une culture ouvrière plus autonome, n'expriment pas à travers elle, comme les ouvriers qualifiés, une autonomie ou une exigence professionnelle (une culture du travail), mais au contraire y explicitent le rejet que leur fait subir le système industriel. Ce qui est d'une certaine manière une culture du travail frustrée.

Ainsi, l'un, après une première expérience dans l'industrie, un long retour dans le milieu rural, puis une nouvelle entrée tardive et définitive dans l'industrie, revendique une qualification (qu'il pourrait très bien avoir mais qui lui est refusée parce que « mal » demandée) en rapport avec son expérience professionnelle et ce qu'il estime être sa qualification sociale (l'autorité de l'âge). Un autre, dont les parents sont morts jeunes et qui a dû devenir très vite autonome, entretient un tonus revendicatif personnel qui a quelque chance de rencontrer bientôt une 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 de 1980, et qui a connu jusqu'en 1987 une dizaine d'emplois entrecoupés de périodes de chômage.

Si l'on veut maintenant tirer quelques conclusions concrètes de cette analyse, et poser la question de l'efficacité de la culture d'entreprise dans la recherche de la productivité, il faut se poser la question de la qualité de la dynamique entre culture d'entreprise et culture ouvrière. Culture ouvrière plutôt que culture du travail puisqu'on

a vu combien des facteurs externes au travail pouvaient peser sur le comportement au travail.

On a vu, dans un contexte où l'emploi industriel est préféré à d'autres formes d'activité, que la stratégie des hommes comme des femmes est d'y rentrer au plus tôt et d'y trouver quelques formes de stabilité, en liaison avec leurs stratégies matrimoniales de reproduction. On a vu ensuite combien une culture d'entreprise un peu plus souple que d'autres, ou simplement plus prête à écouter les problèmes des travailleurs (même sans les résoudre) suffisait à retenir ces derniers plus longtemps qu'en d'autres entreprises.

Mais là où le gâchis de « capital » humain commence, c'est lorsque les travailleurs se trouvent obligés d'utiliser leur énergie pour neutraliser les dynamiques spontanées des relations de travail, coopératives ou conflictuelles. On espère avoir montré que le phénomène de déqualification sociale du travail des femmes empêchait les rapports de coopération au travail, et qu'elles étaient réduites à utiliser, clandestinement et par leur propre volonté, les stratagèmes des rapports de séduction en usage dans la société civile. Il est bien évident que les petits jeux de la compétition, de la jalousie, du conflit consomment plus d'énergie qu'ils n'en produisent. Mais c'est en même temps une forme d'exercice du pouvoir, qu'on la juge archaïque ou infantile, qui s'appuie sur les difficultés de l'expression collective féminine et les reproduit. On a vu comment les femmes supportaient mal ce type de gestion et prenaient leurs distances sitôt qu'elles en avaient la possibilité. L'entreprise pourrait ici jouer un rôle modernisateur dans les rapports sociaux qu'elle ne joue pas. Le même mécanisme joue avec les hommes, à un degré moindre du fait que moins dominés dans la société civile, ils transposent naturellement cette domination atténuée dans la vie de travail.

On a vu également que la position et le comportement des ouvriers non-qualifiés étaient plus proches du collectif féminin, lui aussi non-qualifié, que du collectif des ouvriers qualifiés, et qu'en particulier ne se développait pas chez eux une culture du travail comparable à celle des ouvriers qualifiés. Il paraît évident que ce type de retrait empêche toute interaction positive avec la culture d'entreprise. Et si la direction maîtrise bien les grèves par l'intermédiaire de ses médiateurs gérontocrates, elle est aussi périodiquement obligée de les « remercier », parce qu'elle est obligée de prendre en compte, passivement, une culture ouvrière qui disqualifie ces médiateurs, avec laquelle elle pourrait avoir un dialogue plus constructif.

On a vu enfin comment les ouvriers qualifiés, après une période d'investissement personnel et d'intervention sur le travail et son organisation, avaient tendance à se replier sur leur seul travail dans la mesure où ils percevaient les limites que l'organisation posait à leurs responsabilités. Ceci à un moment où l'accumulation de leur expérience dans cette entreprise aurait pu les rendre encore plus « utiles ».

Rappelons enfin que l'on n'a pas à faire ici à une quelconque entreprise autoritariste d'un autre âge, bien au contraire ; ces conceptions du travail et de son organisation sont en quelque sorte « naturelles », le fruit de l'expérience industrielle occidentale. A l'heure actuelle, cette entreprise est pressée de modifier son organisation du travail pour répondre aux exigences de qualité et de délais de livraison de ses clients ; il paraît clair que ces modifications se feront « sous pression », au nom de méthodes « universelles », et sans souci de recherche de réponse originale de l'entreprise.

Références bibliographiques

- AGIER M., COPANS J., MORICE A., (études réunies et présentées par) *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Karthala-Orstom, 1987.
- CORIAT B., *Penser à l'envers*, Ch. Bourgois, Paris 1991.
- SAINSAULIEU R. (sous la direction de), *L'entreprise, une affaire de société*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1990.
- SELIM M., *L'aventure d'une multinationale au Bangladesh*, L'Harmattan, 1991.
- TRIEPIER P., *Du travail à l'emploi, paradigmes, idéologies et interactions*, Éd. de l'Université de Bruxelles, 1991.
- SOUZA-LOBO E., *A classe operaria tem dois sexos*, Brasiliense, 1991.
- VERRET M., *La culture ouvrière*, ACL, 1988.

5

Représentations politiques et légitimité au Bangladesh

1971-1991

Monique Selim

Prisonnière de courants idéologiques opposés, de redéfinitions qui épousent plus ou moins adroitement les transformations économiques, l'entreprise est peut-être, plus que toute autre institution, un champ social amphibologique. Longtemps érigée en lieu par excellence d'émergence de fractures politiques avec les ordres multiples de la domination, elle est actuellement édifiée en espace de reconstruction d'unités collectives qui seraient harmonieusement conjuguées à un plein épanouissement des identités individuelles. Ces représentations, issues des nouvelles formes de management, s'évertuent à évacuer de l'entreprise toute empreinte du « politique », appréhendé comme un élément perturbateur de ses idéaux de « paix sociale » et d'optimisation de la rentabilité. La notion multiforme, ambiguë et simplifiée de « culture » — développée au niveau microsocial de l'entreprise ou en continuité, à l'échelle globale des nations, voire des continents, appliquée aux structures de gestion des « ressources humaines » — se présente aujourd'hui comme un recours substitutif généralisé et aisément assimilable à cette élimination du politique, visant à faire des lieux de travail des isolats « communautaires » de bien-être et de responsabilisation partagée.

L'accent est ainsi mis de plus en plus sur la « communication » interne à l'entreprise, associant efficacement une direction attentive aux aspirations de ses salariés et une « base » appelée à une « participation active » aux finalités de la production. Dans cette optique, les anciens procédés d'autorité patronale sont jugés particulièrement rétrogrades et inadaptés.

« De trop nombreux conflits sont nés de l'isolement de la base. Le directeur des ressources humaines doit aller sur le terrain s'il veut

connaître l'état d'esprit dans les bureaux ou les ateliers, l'époque du patron qui, tel Moïse, descend de sa montagne avec les Tables de la Loi est révolue... Trop de dirigeants ont encore des comportements parcimonieux ... Créer un climat d'entente n'est pas seulement une affaire de principe ..., il s'obtient aussi grâce à des investissements importants ... Mobilité professionnelle et consensus ne sont pas antinomiques. Le conseil en communication par les ressources humaines a une ardente obligation : contribuer à la paix sociale (1). »

Au sein de ce courant de pensée qui bénéficie aujourd'hui d'une aura toujours plus grande, le politique se viderait peu à peu de son sens, et sa pertinence renverrait à une sorte de moyen âge de l'entreprise, dont la bipolarisation antagonique des salariés serait, dès lors, une survivance archaïque.

En marge de ces visions par trop euphoriques — qui au-delà de leur antagonisme apparent partagent des intentions téléologiques, appliquées non seulement à l'entreprise mais à la nature de la société —, on se propose ici de porter l'attention sur la structure hiérarchique d'une entreprise en regard des engagements micro — et macropolitiques des acteurs qui la font fonctionner depuis plus de vingt ans (2).

Cette entreprise, la filiale d'une multinationale pharmaceutique américaine installée à Dhaka, a fait l'objet d'une investigation ethnologique obéissant aux principes méthodologiques « holistiques » de la discipline. C'est dire, pour être bref, que l'enquête fut centrée sur la collectivité des salariés, dont la cohérence des rapports a été analysée tant au sein de la sphère de travail que dans son articulation avec leurs insertions très diverses hors cette sphère (résidentielles, associatives, familiales, politiques et religieuses...).

Le choix d'une entreprise située dans une société très lointaine de l'Occident comme l'est le Bangladesh illustrera en particulier la vacuité d'une herméneutique « culturaliste » de l'entreprise, qui, dans une distance culturelle non interrogée de la part de l'observateur, aurait omis dans ce cas de penser les visions des acteurs quant à leur « culture » comme un produit mouvant et réinventé d'agencements micro — et macropolitiques intimement intriqués. A un autre niveau, cet éclairage sur l'efficacité du politique comme représentation mais aussi, consécutivement, comme ligne d'action, dans le cadre d'un microcosme industriel, montrera à sa façon qu'une approche « classique » en termes de catégories professionnelles ou de postes de travail — conçus comme des points de départ réalistes, voire « réalisti-

(1) Bernard Ronsin, directeur général de « Consensus » : « Contribuer à la paix sociale », *Réussir*, n° 148, 17-23 janvier 1991, p. 16.

(2) Monique Selim, *L'Aventure d'une multinationale au Bangladesh*, Paris, L'Harmattan, 1991.

ques » d'un mode de raisonnement déductif qui verrait, dans ces derniers, des hypothèses causales — serait passée, dans le cas examiné, très largement à côté des processus sociaux à l'œuvre dans l'usine : on ne saurait trop insister sur l'importance de l'analyse de ces processus, dans lesquels résident, de notre point de vue, les clefs d'explication des positions occupées par les acteurs dans l'organisation du travail. Les classements des organigrammes ne constituent, en effet, que la face émergée et feinte de microsystèmes sociaux dont la complexité révèle des contradictions jamais résolues et des tensions vouées à rester indénouables. La stabilité apparente que reflète la lecture des distributions hiérarchiques des statuts, écrites par les directions d'entreprise et offertes au chercheur comme une donnée objective et suffisante, ne saurait tromper ce dernier, sauf s'il se prête naïvement à devenir le jouet d'illusions bien ordonnées et accepte de conforter, directement ou indirectement, l'idée, très aristotélicienne, que finalement chacun est à sa juste place en vertu de compétences et/ou de qualifications indéniables.

Si l'histoire de l'entreprise étudiée débute en 1968 (date de sa construction à Dhaka), elle a des antécédents majeurs, dont sans doute le plus important fut l'apprentissage concret par certains employés, toujours présents, de l'hégémonie politique, économique et culturelle du Pakistan de l'ouest, à travers l'émigration vers Karachi et l'emploi dans une des usines de la compagnie. A l'annonce de la création d'un nouvel établissement industriel à Dhaka, le retour au Bengale de l'est est vécu par ces employés dans l'enthousiasme.

Dès sa naissance, l'usine est donc déjà enserrée dans des enjeux politiques et nationaux que la guerre de libération de 1971 mettra en pleine lumière. Cependant, quelles que soient leurs convictions intimes, les ouvriers bengalis ne rejoindront les « combattants de la liberté » qu'après avoir été collectivement licenciés au profit des « biharis », adjoints fidèles du pouvoir pakistanais. Leur entrée dans la résistance est donc en quelque sorte provoquée, et leur attitude durant cette période de troubles répond à plusieurs objectifs. Aussi ne pilleront-ils pas (comme ailleurs) l'usine qui, dans leur esprit, s'élève comme le symbole d'une prospérité infiniment désirée dans leur contrée qu'ils jugent à la fois exploitée et abandonnée par les « colons » pakistanais. Leur ferveur nationaliste sera tout entière orientée vers la préservation de ce bien rare. Liés dans la clandestinité avec un cadre bengali sous les ordres duquel ils ont travaillé à Karachi au moment de l'indépendance, ils imposeront par la force ce dernier à la tête de l'entreprise qu'ils se sont, dans la lutte armée, imaginativement et en partie matériellement, appropriée.

Ainsi, en 1971, le décor hiérarchique de l'usine est-il déjà desiné : ethnicisée sous l'effet du politique, l'autorité supérieure est simultanément assujettie aux espérances politico-sociales d'une classe de subalternes, pour lesquels l'avènement de la nation signifie aussi

une transformation radicale de leur position dans l'organisation hiérarchique du travail et une inversion des prééminences. Le syndicat que forgent, dès la guerre terminée, les leaders de la « libération » aura pour but, dans la décennie qui suit, d'asseoir les marques symboliques et pragmatiques d'une nouvelle condition des ouvriers permanents contre l'ancienne supériorité des cadres.

Leur réussite tangible dans une protection sociale, pour tous, tout à fait extraordinaire au Bangladesh va de pair avec leur formidable ascension personnelle : le petit groupe des anciens migrants de Karachi, qui s'est emparé du pouvoir syndical sur la base de sa légitimité historique, constitue le partenaire incontournable de la gestion de l'usine. Leur itinéraire mérite qu'on s'y arrête, dans la mesure où la carrière de ces hommes est entièrement placée sous l'égide du politique.

Leur première promotion sera, en remerciement de leur dévouement durant la guerre, leur nomination par le directeur de l'usine à un poste spécialement créé pour eux, qui déjà les élève au-dessus de leurs pairs. Parallèlement, ils investissent un ancien quartier pakistanais proche de l'usine dans lequel ils occupent les maisons délaissées par les anciens maîtres en fuite. Ceux dans lesquels une partie des employés verra, des années après, un « clan » qui s'est « enrichi » à leurs dépens, ou encore, comme on les dénomme, les « 7 familles », ont en très peu de temps posé le châssis du statut auquel ils aspirent, et qui peut être assimilé *grosso modo* à celui des cadres qu'ils tentent de destituer et de neutraliser dans l'usine.

S'étant métamorphosés en recruteurs par l'instauration d'un règlement intérieur privilégiant les parents des ouvriers permanents, ils règnent sur la masse des inférieurs dont ils maîtrisent en outre les promotions. On ne saurait pourtant voir dans ces hommes, aux idiosyncrasies par ailleurs très différentes, de simples calculateurs à l'ambition féroce pour lesquels le politique ne serait qu'un instrument occasionnel. Leur valeur, leur intelligence souvent aiguë des situations — parfois brillante pour certains d'entre eux — ne doit pas non plus occulter qu'ils n'ont pas nécessairement eu et en toutes circonstances les mains « propres ». Usagers de rapports sociaux d'une violence extrême, et coutumière dans les campagnes comme dans les villes au Bangladesh, ils savent affronter sans problèmes de « conscience » et avec les mêmes outils que leurs ennemis du moment, les événements les plus durs. Loin d'être irréprochables, ils connaissent le recours à des hommes de main et des gangs, pratiquent le népotisme et le clientélisme, sont soupçonnés, par l'un d'entre eux à notre connaissance, d'avoir « vendu » des promesses de recrutement... non tenues.

Sans s'appesantir sur de tels éléments, il faut bien plutôt saisir la nature et le sens de leurs engagements individuels qui se cristallisent et s'accomplissent dans des conjonctures politiques précises. Si

en 1971 ils paraissent portés par un immense mouvement social de soif de dignité politico-culturelle qui les dépasse de toutes parts, mais qu'ils canalisent avec adresse dans leur microcosme de travail, c'est en 1982, autre date clef, que l'on peut mieux évaluer les logiques plurielles de leur mobilisation.

Cette année-là, une nouvelle loi est promulguée qui restreint considérablement les bénéfices des multinationales pharmaceutiques en fixant le nombre et le prix des médicaments devant être produits. Pour combler leurs déficits, ces multinationales licencient alors massivement. Dans l'usine étudiée, les événements suivront pourtant un autre cours. Un plan de licenciement a été secrètement négocié avec le management par un des membres du « clan de Karachi » ; cette manœuvre « syndicale » n'aboutira pas, car elle sera immédiatement déjouée par les anciens compagnons de cet homme, qui, unis, retrouvent intacts leurs capacités de rupture. Ces derniers isolent « le traître » et forment un deuxième syndicat, illégal puisque la juridiction locale ne permet qu'une seule entité de négociation. Par cet acte, ils se placent hors-la-loi et risquent réellement de perdre non seulement leur propre emploi, mais surtout leurs conditions statutaires globales qu'ils se sont acharnés à construire depuis l'indépendance.

L'invocation de leur « solidarité » avec les ouvriers subalternes menacés serait sans doute une explication simple, mais qui, de notre point de vue, serait un recours facile aux mythes récurrents des vocations supposées immanentes aux classes « exploitées ». Il nous semble en revanche qu'il faut considérer le poids imaginaire et réel de la *légitimité*, qui ne saurait être échangée dans une alternative purement matérielle avec la sécurité. L'existence entière de nos leaders a pour fondement une légitimité politique, arrachée par effraction à l'ordre institué, et ils ne sont guère prêts à mettre en jeu un tel héritage en regard duquel un salaire et quelques privilèges acquis pèsent bien peu. Les événements ultérieurs confirmeront la décision de ces hommes ; ils ont en effet pensé avec pertinence le type de communication hiérarchique dans lequel ils évoluaient à l'usine et la « légitimité » qui l'anime : pour mettre fin à une crise de plus en plus insoluble, le directeur général nommera cadres l'ensemble des leaders du « deuxième syndicat », comme le « traître » du syndicat « officiel », les extrayant de cette façon de la plage du pouvoir syndical puisque le syndicat est par définition réservé à la catégorie des ouvriers. Conjointement, 38 recrutements de permanents seront effectués parmi les journaliers. Cette décision du directeur n'est elle-même compréhensible qu'en référence à l'espace de « légitimité politique » dans lequel, depuis la guerre de libération, il se situe comme partenaire enchaîné à ses inférieurs qui l'ont propulsé au sommet de la hiérarchie, en raison du capital de légitimité totalisante qu'il concentrait sur sa personne.

Si l'on tente d'imaginer une autre version de cette microhistoire

— par exemple le licenciement des anciens leaders de 1971, accompagné de celui d'ouvriers en nombre plus ou moins important, solution qui aurait tout à fait satisfait le siège new-yorkais de la firme — on bute rapidement sur les incertitudes qu'auraient entraîné dans le fonctionnement de l'entreprise de telles révocations, déchirant les légitimités insignes, fabriquées dans la période politique fondatrice du Bangladesh. Il aurait fallu alors instaurer dans l'usine une coercition implacable mais inévitablement précaire, marquée par des cycles de grèves dangereuses et plus ou moins maîtrisables, comme en connaissent quasiment toutes les multinationales au Bangladesh et qui, depuis vingt ans, sont exemplairement absentes dans l'usine évoquée. De cette façon, on perçoit ainsi la cohérence « politique », dont l'exercice microsociale renvoie à l'échelle de la nation, des comportements conjoints du directeur et des instigateurs du « deuxième syndicat ».

En corollaire, tournons-nous un instant vers le « traître » du syndicat « officiel » de 1982. Sa tentative de collaboration, vouée à l'échec, n'est en 1989 toujours pas oubliée : victime d'un ostracisme partagé dans l'usine comme dans le quartier où il est le voisin des « dissidents » du « deuxième syndicat », il a renforcé son alliance politique avec un potentat local réputé pour ses exactions répétées sur les habitants les plus démunis de cette aire résidentielle. L'enquête fut étrangement, par instants, la démonstration concrète de cette coupure irrévocable entre un petit groupe « légitime » et la figure de son renégat : à plusieurs reprises, c'est à pleine et haute voix qu'un des plus vieux et des plus respectés leaders fit des récits fourmillant de détails des manipulations sinueuses et des allées et venues « politiques » de cet homme, qui cherchait alors des appuis (entre la ligue Awami et le BNP, entre les syndicats afférents à ces partis) pour se maintenir dans l'usine. Tandis que l'écho de ces narrations résonnait fortement dans la grande salle de production, audibles par tous, ce dernier errait, gêné, comme s'il ne pouvait à la fois ni s'éloigner ni se rapprocher. Saisissant les longues discussions que nous avons eues avec lui comme une esquisse de réhabilitation publique, il se fit d'autre part un plaisir de nous introduire dans la famille du potentat auquel il est lié, rehaussant ainsi son image face à un étranger.

Cadres depuis 1982, tous ces anciens leaders syndicaux jouissent aujourd'hui d'un statut honorable particulièrement manifeste dans leur quartier, où ils se sont remarquablement intégrés à la classe moyenne des résidents, multipliant les activités de caractère collectif qui sont le propre des notables : ils participent aux « associations de développement », aux comités d'école et de mosquée, offrent ostensiblement des dons aux uns et aux autres. Voilant pudiquement les aléas micropolitiques qui depuis 1971 sont, dans l'usine, à l'origine de leur ascension sociale, ils s'efforcent de se montrer en tous points conformes au statut qu'ils se sont octroyés. En revanche, dans l'entreprise elle-même, la lutte âpre entre factions multiples régit une vie

syndicale tumultueuse, les élections annuelles au Bureau du syndicat en constituant rituellement l'acmé. L'importance étonnante que revêt ce foisonnement factionnel aujourd'hui pourrait laisser penser qu'entre ce que les acteurs désignent comme les « micropolitiques » internes et les macropolitiques nationales, le lien est des plus ténus, voire inexistant. Une telle opinion est à la fois vraie et fausse, en raison de son extériorité inadaptée à la conjoncture locale. C'est ce qu'on tentera maintenant d'illustrer en changeant d'échelle d'analyse et en se tournant vers l'espace politique dans lequel se définit la population du Bangladesh à laquelle appartient le petit groupe de salariés étudiés.

Auparavant, précisons que ne saurait être retenue une hypothèse avancée par certains spécialistes des sciences sociales (anglo-saxons) considérant le « factionnalisme » comme une donnée pour ainsi dire inhérente à la société bangladeshie. Cette conception substantialiste évite habilement toute interrogation sur les modes singuliers et divers de production et de reproduction des factions, en relation avec les champs sociaux particuliers dans lesquels ils prennent source. On ne saurait donc voir en particulier dans le factionnalisme interne à l'univers ouvrier de l'usine une réplique pure et indépassable d'un macrofactionnalisme qui serait une caractéristique quasi organique du corps social au Bangladesh. Sans rentrer dans les détails, ajoutons que celui-ci tire dans ce cas ses origines de la conjonction explosive entre deux lignées hiérarchiques partiellement autonomes que sont la parenté et l'organisation du travail.

A l'usine, comme ailleurs, jusqu'à une période récente, les grands partis politiques institués (la ligue Awami, dirigée par la fille de Sheikh Mujibur Rhaman *banga bandhu* (l'ami du Bengale), le père de la Nation ; le BNP, animé par la femme de Zia Rhaman, second président assassiné du Bangladesh ; le Jatyo parti, créé par H.-M. Ershad, le troisième chef de gouvernement qui a « démissionné » en décembre 1990 ; ou encore le Jamaat-i-Islami, prônant sans réel succès un régime islamique) étaient majoritairement évalués à l'aune d'un exercice politique national particulièrement perverti par les cupidités personnelles, les appétits d'argent et de puissance, les rivalités inter-individuelles. Bien que nos leaders, en tant qu'anciens *mukti bahini*, aient tous été plus ou moins de fervents adeptes de la ligue Awami, dans la période qui a suivi immédiatement la guerre de 1971, comme beaucoup, ils se révélaient en 1989 fort désabusés face au paysage politique national. L'ancrage de l'usine dans un ancien fief de la ligue Awami leur offrait journellement le visage d'idéaux glorieux extrêmement maltraités par les petits politiciens plus ou moins corrompus qui prétendaient encore, et de façon fluctuante, s'en réclamer.

Ainsi les « micropolitiques » de l'usine ne recoupaient aucunement une cartographie macropolitique ; bien plutôt, on s'efforçait de tenir les appartenances politiques extérieures à l'écart du jeu factionnel

interne. Certains jeunes ou d'autres plus âgés (rares) étaient connus pour leurs activités dans tel ou tel parti ; ceux-ci ne cachaient pas les opportunités offertes par ces adhésions circonstanciées, et plus ou moins mouvantes, pour ne pas dire l'opportunisme intrinsèque d'un « militantisme » sans conviction « politique » au sens propre du terme. Le syndicat lui-même avait, il y a peu, rallié la fédération Jatyo (pro-Ershad) de sa branche pour tenter, par son rapprochement avec un membre de l'ancien gouvernement, d'obtenir des avantages substantiels pour les salariés des grandes firmes pharmaceutiques.

C'est de cette manière empirique et sans illusion aucune qu'on faisait usage du politique tout en maintenant un degré de réflexion aiguë et générale sur la nature de la « société politique », le *samaj*. La haine du gouvernement d'H.-M. Ershad était quasi unanimement partagée ; le sentiment prédominait d'un immense échec de la « Nation », dont chacun était d'une certaine façon responsable, après une guerre de libération si enthousiaste et si meurtrière, suivie d'une famine dramatique. Un ancien leader syndical nous disait ainsi un jour :

« Nous avons chassé les Pakistanais, et maintenant le pays va encore plus mal qu'avant 1971, nous souffrons mais nous sommes devenus esclaves de nous-mêmes et nous ne pouvons nous en prendre qu'à nous-mêmes. »

La honte d'un État jugé « mendiant » en référence à la survie du Bangladesh grâce à l'aide internationale, constituait une des plus grandes blessures, que chacun ressentait avec plus ou moins d'intensité en se souvenant de la charge émotionnelle globale que revêtait, dans les années 1970-1972, le mot « indépendance ». L'appauvrissement croissant d'une fraction de la population culpabilisait le plus grand nombre, comme le signe d'une incapacité et d'une faillite économique généralisée. Depuis plusieurs années, les *hartal* (grèves générales) d'un, deux ou trois jours se succédaient régulièrement ; le pays était alors complètement paralysé, entreprises et commerces fermant, toute circulation étant interdite, sous peine de représailles mortelles. Ces grèves pénalisaient terriblement les travailleurs journaliers, tels les conducteurs de tricycles qui ne pouvaient qu'attendre la reprise des activités, sans aucun revenu ; dans les familles aisées, on avait l'habitude de faire des réserves de nourriture et de se terrer chez soi. Une série de grèves de ce type, accompagnées de manifestations violentes pendant un mois, a abouti à la proclamation de l'État d'urgence le 29 novembre 1990, puis à la démission forcée, le 4 décembre, du général H.-M. Ershad. Le pouvoir apparemment désavoué par une armée qui retrouve ainsi un relatif prestige a été confié de manière transitoire, avant les élections de février 1991, à un magistrat, Shahubuddin Ahmed, qui s'avouait peu intéressé par une carrière politique et jouissait ainsi d'une confiance partagée.

Le débat politique, dans la courte période préélectorale, mérite qu'on s'y arrête dans la mesure où il renoue radicalement avec les thèmes de l'émergence de la nation en 1971. Tout se passe comme si, durant ces quelques mois, dans l'imaginaire politique, les vingt années écoulées étaient placées sous le signe d'une contingence réactivant les cadres nécessaires et intacts de l'interprétation du politique. L'essence politique semble ainsi, au Bangladesh, contenue entre les deux pôles extrêmes que sont, d'un côté, la « libération », de l'autre, la « collaboration », cristallisant une « légitimité » dont le modèle reste résolument enfermé dans la « Victoire » de 1971 contre l'État pakistanais. A travers la lecture des journaux et des magazines des mois de décembre 1990 et janvier 1991, on perçoit que la chute d'H.-M. Ershad est appréhendée localement comme l'ouverture d'une nouvelle époque « révolutionnaire », qualifiée selon les mêmes termes que ceux qui prévalurent en 1971 et, dans une symétrie frappante, de « libération ». Pour appuyer cet effort d'identification politique, les articles sur les héros de l'indépendance (Sheikh Mujib mais d'autres aussi, décédés ou exilés ou encore revenus dans le pays) sont multipliés. Parallèlement, la stigmatisation de l'ex-président Ershad, comme « collaborateur » (*rasaka*) du gouvernement pakistanais, est entérinée, donnant lieu à de longues explications sur sa trajectoire à partir de 1970 : il aurait pu, comme tant d'autres, quitter l'armée pakistanaise et rejoindre les « combattants de la liberté », mais il resta fidèle aux militaires « ennemis de la Nation », bien qu'il ne fût qu'à quelques kilomètres de la frontière indienne. S'il était jusqu'à présent coutumier pour toutes les couches de la population de voir dans le gouvernement d'Ershad une coterie de « collaborateurs », ce jugement, dans cette période restreinte, est étayé et confirmé par les médias bangladeshis. Il permet en particulier de refermer une boucle ontologico-politique sur la parenthèse des huit dernières années de son régime : ceux qui ont « collaboré » au gouvernement déchu sont ainsi aisément assimilés au personnage du « collaborateur », tel qu'il s'est dessiné en 1970-1971.

Deux types de protagonistes restent donc seuls sur la scène politique de 1991 : les partisans de la « libération nationale », dont les espérances « socialisantes » empruntent le même langage que celui des nationalistes au lendemain de l'indépendance, et avec lesquels ils tentent d'établir une proximité maximale comme mode de légitimation (par exemple soutien aux syndicats demandant des conditions « humaines » de travail dans le textile, en application des lois du travail, ou encore révolte des prisonniers traités de manière inique). Les « collaborateurs » dont un peu partout dans le secteur public comme privé, dans les universités comme dans les entreprises, on s'efforce de dresser des listes nominatives, ou encore que l'on tente d'empêcher de se rendre sur leur poste de travail, que l'on moleste publiquement, ou que l'on menace de mort, dont on pille les maisons, comme cel-

les des Pakistanais en 1971. Évidemment, des listes multiples et différentes de « collaborateurs » circulent, inspirées encore une fois, comme en 1972, par les convoitises personnelles. Soulignons que d'anciens « combattants de la liberté » de 1971 se sont retrouvés sur de telles listes, lorsque leur « collaboration » avec le gouvernement d'Ershad a été évidente. Ainsi le Dr Zafrullah Chowdury de Savar (3), nationaliste convaincu qui s'engagea dès 1971 dans la construction de l'indépendance, a été très durement sanctionné pour sa participation majeure à la politique pharmaceutique (*Drug policy*) mise en œuvre durant la présidence d'H.-M. Ershad, bien que cette politique fût reconnue très généralement comme exemplaire d'une perspective de développement et d'affranchissement des pays du tiers-monde.

Mais la poursuite des « collaborateurs » paraît avoir pris une telle ampleur que l'hebdomadaire *Friday* du 3 janvier est amené à faire une mise au point, sous le titre : « Tous les bureaucrates ne furent pas des collaborateurs d'Ershad » ; le journaliste Sadat Mowla y dénonce les dangers, accrus par la présence en nombre d'armes, d'une « chasse aux sorcières » mimétique de la période de « post-libération » de 1972. Dans ce contexte très spécifique, la population semble revivre avec la même fougue la « libération » du pays contre l'oppression des « collaborateurs », dont les deux faces ne font plus qu'une et par la médiation desquels s'effectue la continuité imaginaire entre les deux moments d'histoire, pourtant si différents, que sont 1971 et 1991, et qui tendent à être confondus.

On ne saurait donc être surpris que l'un des enjeux politiques majeurs entre la ligue Awami et le BNP (les deux partis d'opposition légitimes qui peuvent revendiquer l'héritage nationaliste) soit le retour ou le refus du retour à la Constitution de 1972. Corollairement, ces deux partis (qui incorporent des alliances de partis) se sont accordés avec le petit groupe des partis « d'extrême gauche » (auquel appartient le parti communiste bangladaïsi) — qui jouèrent un rôle majeur dans le succès du mouvement « populaire » contre H.-M. Ershad — pour s'efforcer d'exclure, sans y être parvenus, de l'espace politique les politiciens du parti Jatyo, c'est-à-dire les « collaborateurs » suspectés pour se protéger et se racheter de tentatives d'« entrisme » dans les partis « respectables ».

On saisit désormais la cohérence de la légitimité dans l'histoire politique du Bangladesh, dont l'avènement politique forge irrémédiablement, jusqu'à présent, le creuset univoque. Le parti Jamaat-i-Islami semble encore actuellement relativement à l'écart de cette légitimité historique. A cet égard, plusieurs raisons peuvent être invoquées, sans néanmoins que ne puisse être envisagée toute autre évolution ultérieure : la guerre de libération de 1971, en opposant deux

(3) Bernard Hours, Monique Selim, *Une entreprise de développement au Bangladesh, le centre de Savar*, Paris, L'Harmattan, 1981.

peuples musulmans, supposait et impliquait une extraction de la religion de la lutte politique ; elle déboucha par conséquent sur un État et une constitution laïques. Certains tenants de Muslim League refusèrent alors timidement, au nom de la préservation d'un Islam orthodoxe dont les Pakistanais auraient été les garants, la séparation politique entre le Bangladesh — à l'Islam supposé impur et syncrétique — et le Pakistan. Plus récemment, en 1988, le décret de l'Islam comme religion d'État fut très majoritairement perçu comme une manœuvre politicienne d'H.-M. Ershad pour s'allier le Jamaat-i-Islami. Cette manipulation politico-religieuse heurta profondément tant les sentiments religieux que les représentations du politique des citoyens bangladeshis, pour lesquels la scission religion/politique constituait une conquête de 1971 contre un État pakistanais qui, à l'opposé, avait très fortement mobilisé une restauration de l'Islam à des fins de domination.

Retournons un instant sur le terrain microsocial des salariés de la multinationale. On comprend dès lors mieux le parcours et les choix « politiques » de nos leaders syndicaux, en 1971 puis en 1982 : ceux-ci se situent bien au cœur d'une histoire politique nationale dont ils ont, à leur niveau, à la fois construit et épousé les directions fondamentales. Obsédés par une intuition multiforme de la légitimité, leur évitant de l'hypothéquer ou d'en faire l'objet de doutes ou de marchandage, leur conscience est restée habitée par le spectre politique de la collaboration, depuis leur engagement nationaliste de 1971. En contrepartie, leurs collègues, cadres éduqués qui durant la guerre de 1971 furent astreints à se rendre à l'usine, éventuellement sous escorte pakistanaise, tandis qu'eux-mêmes étaient licenciés et rejoignaient la lutte armée, n'ont pas réussi à se laver des soupçons de la « collaboration », qui, 20 années auparavant, ont pesé sur eux ; leur très inconfortable position au sein de l'entreprise, en 1989, révèle le poids structurant de cette conjoncture politique en forme de huis-clos, dans lequel seraient indéfectiblement nouées « libération » et « collaboration ». Privés de légitimité politique face à un groupe de subalternes détenteurs triomphants de l'émancipation symbolique, les cadres ne purent obtenir leur réhabilitation dans l'entreprise. Aussi peut-on imaginer sans trop de risque de se tromper qu'au début de l'année 1991, nos leaders syndicaux et la masse des salariés inférieurs qui les suivent et/ou les contestent, exultent dans l'enceinte de l'usine devant leur Monument aux Morts de 1971, comme si l'Histoire repartait à zéro, pour nourrir enfin une autonomie politique, économique et culturelle dans leur esprit si longtemps différée.

Probablement — comme tous ceux qui à l'annonce de la démission d'H.-M. Ershad ont envahi les rues de Dhaka pour manifester leur joie d'une liberté retrouvée, sans avoir jamais été substantiellement acquise, et se sont rués à l'aéroport pour empêcher le « collaborateur » de fuir, et retenir tangiblement le corps du délit — ils

ont cru que le Bangladesh gagnerait peut-être l'indépendance politique rêvée en 1971. Mais à l'aube du 20^e anniversaire de la défaite pakistanaise, les colons honnis ont bien disparu, et leur place centrale, laissée vide, a été occupée par les « collaborateurs » : sur une courte période, ceux-ci se sont exhibés comme des substituts endogènes et des fantômes, d'autant plus redoutables pour une « démocratie » tant invoquée qu'ils sont devenus les seuls adversaires, au milieu de ce théâtre politique représenté tragiquement dans une indistinction équivoque, dont les possibilités de dérapage sont d'autant moins absentes que l'armée semble s'être parée, par son rôle positif dans les événements de décembre, d'une nouvelle virginité.

Revenons, pour conclure, sur les résultats des élections du 27 février 1991. Contre toute attente qui verrait dans le thème de la libération nationale un opérateur simple et univoque, la victoire du BNP (140 sièges) sur la Ligue Awami (84 sièges) témoigne à sa façon de la prégnance mythique de la « collaboration », paradigme susceptible de se plier à tous les transferts imaginaires selon les périodes ; la Ligue Awami avait en effet précédemment accepté de « collaborer » aux élections organisées par l'ancien président Ershad, tandis que le BNP, pour sa part, l'avait refusé. Cette collaboration passagère mais ineffaçable, positionnant récemment, et ponctuellement, la Ligue Awami dans le sillage des « collaborateurs » du gouvernement Ershad, serait dans cette optique un facteur explicatif de sa minorisation présente. Ajoutons que le très faible score obtenu par le Jamaat-i-Islami (18 sièges) signale aussi que la disjonction religion/politique, issue de l'indépendance de 1971, garde toute son importance dans l'esprit des citoyens du Bangladesh — et cela à l'encontre des mouvements politiques qui s'emparent de l'Islam, un peu partout dans le monde musulman des anciennes colonies de l'Occident. Néanmoins, l'alliance incontournable, réalisée après les élections, par le BNP avec le Jamaat-i-Islami pour faire nommer la begum Zia le 19 mars premier ministre, laisse la porte ouverte à de nombreuses incertitudes quant au rôle futur de l'Islam dans la vie politique et, plus globalement, dans la reconstruction de la société sur de nouveaux ancrages.

6

De l'atelier à la société

Les ouvriers de l'huilerie Sonacos de Dakar

Youssouph Mbargane Guissé

La SONACOS est un grand complexe industriel de l'huilerie sénégalaise et possède des usines à Dakar, Diourbel, Kaolack et Ziguinchor. Elle est seconde dans le classement des industries sénégalaises et première par l'importance de ses investissements financiers. Son importance aux plans économique, politique et social s'explique par la place prépondérante de l'arachide dans l'économie nationale sénégalaise, cela depuis la période coloniale. Le PDG de l'entreprise déclarait en 1986 que « depuis plus d'un siècle, l'arachide s'identifie au Sénégal comme le pétrole à l'Arabie Saoudite, le café et le cacao à la Côte d'Ivoire ». En effet, 3,5 à 4 millions de Sénégalais tirent l'essentiel de leurs revenus monétaires de l'arachide.

Cependant, la SONACOS connaît depuis ces dernières années une crise liée à la baisse constante de la production qui ne dépasse guère 500 000 t depuis 5 ans (soit 350 000 t à triturer dans les usines dont la capacité est 920 000 t), à la baisse continue des cours mondiaux de l'huile d'arachide, à l'amenuisement continu de la différence de prix entre l'huile d'arachide et les autres huiles végétales (tournesol, soja).

L'entreprise fait donc l'objet d'une restructuration de la part de l'État et du patronat qui vise à la diminution de sa capacité de trituration, vu le coût annuel élevé de fonctionnement (17 milliards de F CFA environ), à la réduction de la masse salariale et à la recherche de nouvelles activités. Ceci pose un certain nombre de problèmes qui touchent aux rapports sociaux au niveau régional et national dans la mesure où divers groupes sociaux en milieu rural (payans, « marabouts de l'arachide », traitants) et en milieu urbain (ouvriers, transporteurs, fournisseurs, politiciens, syndicalistes) sont concernés. Les huileries se trouvent, en effet, depuis la période coloniale, au cœur des rapports économiques et politiques où d'importants réseaux clientélistes se meuvent, s'entrecroisent et se bousculent.

Depuis cette époque, il existe de nombreuses petites usines de trituration. La première d'entre elles, Petersen, qu'on appelait « Keur Thiombe » a été fondée en 1926. Par la suite, il y eut l'Huilerie et savonnerie de l'Ouest africain qui passa un accord avec Petersen pour une spécialisation de la production, puis l'usine Corps gras. En 1941, s'ouvre l'usine Bordeaux qui deviendra plus tard Lesieur-Afrique-Dakar. A Louga, existait l'usine SODEO qui fusionna plus tard avec LAD et fut transférée à Dakar. LAD était une filiale de Lesieur Kotell SA France. Le gouvernement sénégalais possédait quant à lui une usine, la SEIB, également très ancienne. A Kaolack et à Ziguinchor existaient respectivement la SODEC et la SEIC, entreprises privées qui faisaient de l'huile et fournissaient de l'électricité à ces deux villes. Il y a enfin le syndicat de fabricants d'huile « Les Employeurs des huileries » qui signe les accords et les conventions communes.

En 1975, l'État sénégalais rachète les usines Lesieur et les transforme en entreprise semi-publique : la SONACOS qui comprend les 4 unités de Dakar, Kaolack, Diourbel et Ziguinchor.

Notre enquête a porté sur l'usine SONACOS de Dakar (1) autour des quatre thèmes suivants :

— l'ouvrier dans la ville : origines sociales et géographiques, itinéraires résidentiels, sociabilité ;

— la vie dans l'entreprise : l'expérience technique, la carrière professionnelle, les relations de travail, les stratégies individuelles, les formes associatives ;

— la vie quotidienne : famille, quartier, revenus, ascension sociale, avenir des enfants, consommation, information, obligations professionnelles ;

— l'expérience de la vie politique et syndicale.

L'enquête s'est déroulée, d'une part dans les ateliers de production où l'on a interrogé les ouvriers sur le travail, d'autre part dans les quartiers et les familles.

La première phase de l'enquête a été de nature documentaire. Elle comprenait entre autres un dépouillement des dossiers du personnel. 85 dossiers ont été dépouillés, choisis par quota selon l'ancienneté, l'âge, la qualification professionnelle, l'atelier de travail. La fiche de dépouillement comprenait des renseignements portant sur la qualification, la carrière professionnelle, la situation familiale, l'origine géographique, la situation des parents. On a alors procédé pour chacun des ouvriers de cet échantillon à un entretien approfondi d'une durée moyenne d'1 h 30 sur les thèmes de la recherche.

Le second volet de l'enquête a consisté, à partir de ces entretiens, à élaborer un questionnaire qui, après avoir été testé et affiné, a été

(1) Nous avons également mené une enquête par la suite à la SEIB de Diourbel.

passé dans toute l'usine auprès de 363 travailleurs. Ces questionnaires ont fait l'objet de tableaux mettant en corrélation d'une part les aspects professionnels liés au travail, à la qualification, à la formation, à l'expérience technique, d'autre part les aspects socio-culturels, afin de comprendre les problèmes relatifs à l'itinéraire résidentiel, aux formes associatives urbaines, aux relations avec la famille, les parents, les syndicats et les partis.

Un troisième volet d'enquête par interview s'est déroulé avec, comme thèmes principaux, l'histoire des ateliers, les relations et les comportements au sein de l'usine. Nous avons travaillé en particulier au sein des ateliers les plus importants comme ceux de la mécanique, de l'extraction, de la presserie, de la détoxification, du conditionnement et du raffinage. Nous avons essayé de cerner à ce niveau les types de relation entre les ouvriers et les chefs (chef de secteur, chef d'atelier, chef de quart), les relations des ouvriers entre eux (les rapports jeunes et vieux, anciens et nouveaux, les rapports entre instruits et non instruits), les répercussions du système des quarts dans les relations de travail, la position et les fonctions des délégués syndicaux, les formes de la discipline et les sanctions, les accidents de travail et la sécurité.

Un quatrième volet concernait l'histoire syndicale : étude documentaire des rapports de congrès, des cahiers de revendications ; interviews de délégués syndicalistes anciens et nouveaux, présence à des réunions et assemblées générales des syndicats.

I — Itinéraires, qualifications, carrières professionnelles

L'ÂGE

44,9 % des travailleurs ont entre 26-35 ans, 30,6 % entre 36-45 ans et 24,5 % entre 46-55 ans. Il y a donc une présence significative de deux générations de travailleurs dans l'usine.

ETHNIE ET ORIGINE SOCIALE

Les *Wolof* sont majoritaires (43 %), devant les *Diola* (21,2 %) et les *Serer* (13,5 %). Les autres sont *Manding*, *al Pular*, *Soninké* ; 26,7 % seulement sont natifs de la région du Cap-Vert tandis que 71,9 % sont originaires des régions intérieures du pays. Les attaches rurales sont encore fortes : 12,2 % ont des pères paysans cultivateurs tandis que 4 % seulement ont des pères ouvriers ou employés. Pour 77,6 % des travailleurs, le père est soit inactif, soit décédé.

L'ancienneté de résidence à Dakar est importante : 16 % résident

à Dakar depuis 31 ans et plus ; 26,2 % depuis 21-30 ans ; 17,1 % depuis 11-20 ans ; 11,3 % depuis 6-10 ans. Seuls 2,8 % résident à Dakar depuis moins de 5 ans. Les raisons de leur venue à Dakar sont pour 46,8 % la recherche du travail ; 11,3 % viennent pour étudier, 7,2 % pour suivre les parents ; 3,3 % pour rendre visite à des parents ou des amis.

Le niveau d'instruction des travailleurs est le suivant : 39,7 % n'ont pas été scolarisés, 13,2 % ont interrompu l'école pendant le primaire, 7,2 % ont un primaire complet, 8,5 % un secondaire 1 incomplet, 7,2 % un secondaire 1 complet, 4,7 % un secondaire 2 incomplet, 4,4 % un secondaire 2 complet, 3,9 % ont un niveau supérieur d'enseignement général et 11 % un niveau supérieur professionnel. On peut donc considérer que trois grands niveaux se dégagent : 60,1 % forment un lot où l'instruction est inexistante ou très faible, 24,8 % ont un niveau moyen et 14,9 % un niveau supérieur.

Le niveau de scolarité est fonction de l'âge. Les jeunes travailleurs sont les plus scolarisés : les 26-35 ans représentent 3,6 % sur les 3,9 % qui ont le niveau supérieur ; ils représentent 5,8 % sur les 11 % qui ont reçu une formation professionnelle supérieure. De même alors que pour la tranche d'âge des moins de 25 ans, tous ont été scolarisés, 25,3 % des 46-55 ans n'ont pas connu l'école. Il y a donc au sein de l'usine une nette distinction entre deux générations.

Cette différence au niveau de l'instruction dépend du *lieu d'origine*. Les ouvriers originaires de la région plus développée du Cap-Vert, ont davantage de diplômes : 8 % des 16,5 % titulaires du CAP sont du Cap-Vert ; de même 1,7 % des 3 % titulaires du BAC. A l'inverse, 48,2 % des 55,9 % n'ayant pas de diplômes sont issus des régions intérieures. Enfin, les ouvriers les plus diplômés sont en majorité du Cap-Vert et d'ethnie *wolof* : 1,7 % des 3 % de bacheliers sont *wolof*, et 9,6 % des 16,5 % titulaires du CAP.

LA QUALIFICATION

La répartition des postes se présente ainsi :

| | |
|--|--------|
| — Techniciens | 9,1 % |
| — Chefs d'atelier | 3,6 % |
| — Chefs d'équipe | 9,9 % |
| — Chefs de quart | 8 % |
| — Ouvriers qualifiés et semi-qualifiés | 32,8 % |
| — Manœuvres | 27,3 % |
| — Commis, chauffeurs | 5,2 % |

La qualification dépend du niveau d'instruction : parmi les 3,6 % qui constituent les chefs d'ateliers, 1,4 % ont une formation supérieure générale et 1,7 % une formation supérieure professionnelle : ils forment les agents de maîtrise. Au niveau des chefs d'équipe, le

niveau d'instruction ne joue plus puisque des 9,9 % qu'ils constituent, seuls 1,9 % ont une formation professionnelle et 2,2 % ne sont pas scolarisés. Ce poste est souvent lié à l'ancienneté et à l'expérience dans une usine où existent 25 % de travailleurs âgés. Sur 32,8 % d'ouvriers, 18,7 % n'ont pas été scolarisés et 4,1 % n'ont pas fait un cycle primaire complet.

Existent cependant des stages de formation dans les ateliers et à l'extérieur dans des instituts de formation spécialisés. La plupart des chefs d'équipe et des chefs de quart ont reçu une formation complémentaire, surtout au sein de l'usine. Seuls 10 % d'entre eux ont bénéficié d'un stage de formation en dehors de l'usine. La formation complémentaire au sein des ateliers fondée sur l'ancienneté et l'expérience est donc beaucoup plus importante : 40 % des chefs d'atelier ont 21 ans ou plus d'ancienneté et 60 % des chefs d'équipe ont 11 ans ou plus d'ancienneté.

LE RECRUTEMENT

Parmi les 32,8 % d'ouvriers, seuls 9,9 % (1 sur 3) ont été recrutés par test, 8 % (1 sur 4) ont été recrutés par l'intermédiaire d'un parent, d'un ami ou d'une connaissance, 4,1 % (1 sur 8) sur dossier, 1 sur 8 également par l'intermédiaire d'un responsable de l'usine ; 1,4 % (1 sur 32) pour succéder à leur père retraité ou décédé. Enfin, quelques-uns (1 sur 70) ont été recrutés grâce à un homme politique ou un syndicaliste, et 3,3 % (1 sur 10) estiment devoir leur recrutement à la chance.

Dans l'ensemble, 45 % des ouvriers sont venus au travail industriel par des réseaux relationnels, parentaux et clientélistes. Ces réseaux existent hors de l'entreprise à travers les associations ethniques et villageoises, les associations religieuses confrériques (dahiras), les structures d'accueil parentales, les comités locaux du parti dominant, etc.

La salarisation constitue ainsi pour ces différentes communautés un élément dans la mise en place de stratégies de reproduction du salarié lui-même et de sa communauté d'appartenance. Mais l'entreprise fonctionne aussi au niveau interne par le même jeu de relations personnelles et de clientélisme, et cela depuis la période coloniale. Nombre d'ouvriers interrogés ont été recrutés suite à l'intervention d'un cadre ou d'un employé « *toubab* » (blanc) chez qui ils étaient d'abord gardien ou domestique. D'autres ont suivi leur ancien patron de Ziguinchor ou de Louga à leur nouveau poste d'affectation à l'usine de Dakar. D'autres ont été recommandés à un « *toubab* » de l'usine par un « *toubab* » de la ville.

Avec le rachat de l'usine par l'État et la « sénégalisation » des cadres, les réseaux clientélistes se sont renforcés à travers une intervention plus directe du parti au pouvoir qui a créé les « comités PS d'entreprise », et à travers les tendances syndicales cristallisées autour de personnalités.

L'AVANCEMENT

Une insatisfaction se dégage à propos du déroulement de la carrière professionnelle et du système de l'avancement. Deux chefs d'ateliers sur 3 ne sont pas satisfaits de leur carrière. Il en est de même pour un chef d'équipe sur 2, pour 60 % des techniciens, pour les 2/3 des ouvriers et des manœuvres, et pour 70 % des commis et des chauffeurs. Seuls les chefs de quart sont en majorité satisfaits de leur carrière professionnelle (6 sur 10).

LE RAPPORT SALARIAL

La gestion du salaire à la SONACOS pourrait bien être caractérisée d'informelle, selon l'expression de J. Copans (2).

Lors d'une réunion direction-délégués des ouvriers et employés (Document Lesieur-Afrique 1961), il a été essentiellement question du système des avances (*Tabaski*, *Korité*, mariage, baptême, etc). La direction voulait restreindre, voire supprimer, le système des avances pour faciliter l'épargne ouvrière. Ces derniers, par leurs délégués, s'opposaient à cette proposition, arguant de raisons familiales, religieuses et personnelles pour maintenir et même renforcer le système des avances sur salaire.

Ce système, en dehors de toute législation, concerne au sein de l'usine les rapports entre la direction et les ouvriers. Il finit par devenir pour la direction une stratégie d'adaptation et même de manipulation pour « tenir » les ouvriers, et pour ces derniers une stratégie permettant de faire face aux besoins familiaux, sociaux, religieux parfois imprévisibles, dont la satisfaction ne peut dépendre d'une gestion logique et contractuelle du salaire. A cela s'ajoutent différents prêts que consent la direction pour la construction et l'équipement de la maison. Cette relation de type clientéliste se retrouve également au niveau de la coopérative de consommation tenue par les syndicalistes du parti à travers laquelle les ouvriers contractent un endettement parfois considérable. Cette gestion informelle du salaire se traduit parfois par un « bulletin blanc » à la fin du mois.

LES SANCTIONS ET LES RÉCOMPENSES.

Le problème de la discipline de travail se pose au sein de l'usine compte tenu des difficultés de procéder à des sanctions à l'endroit d'ouvriers fautifs. De nos entretiens, il est même ressorti que les cadres européens craignaient, avec la « sénégalisation », de devenir impopulaires et d'avoir à précipiter leur départ. Les nouveaux cadres sénégalais, jeunes, sont soucieux d'asseoir leur bonne intégration et n'échap-

(2) J. Copans, Introduction au n° 12 des « Cahiers Pratiques sociales et travail en milieu urbain » sur le Sénégal, ORSTOM, 1990. Voir également page 434.

pent pas toujours au jeu des rapports de dépendance personnelle et de clientélisme que tout semble entretenir dans l'usine.

L'importance des réseaux clientélistes et des relations personnelles se traduit par la difficulté à instaurer un système de sanction efficace. Pour faire face à l'indiscipline et assurer le rendement, la direction opte pour un système de rémunération informelle, dit « sur-salaire ».

Le responsable d'atelier propose chaque mois à la direction un sur-salaire à des ouvriers dont on estime qu'ils fournissent un haut rendement dans le travail. Ce sur-salaire peut aller jusqu'à atteindre la moitié ou le montant du salaire lui-même. Un système d'inégalité salariale se crée ainsi par le pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie. Il entraîne naturellement des rapports de type clientéliste entre les ouvriers et la hiérarchie, cela d'autant plus qu'il a tendance à se substituer au système traditionnel de l'avancement par l'ancienneté. Aussi, les chefs d'atelier, les chefs d'équipe, les chefs de quart qui semblent le plus bénéficier du système du sur-salaire, évoquent-ils en majorité le rendement, et non le diplôme, l'expérience ou l'ancienneté pour justifier leur avancement ou promotion.

Le critère du « rendement », dans une entreprise de cette dimension, confrontée aux obstacles des réseaux et des pressions clientélistes, devient de ce fait essentiel pour assurer la viabilité et la reproduction de l'unité de production elle-même. La direction joue donc bien sur une gestion informelle du salaire comme stratégie de production.

II — La vie des ateliers : relations et atmosphère de travail

On a procédé à des interviews de chefs de secteur, de chefs d'ateliers et de quart, et d'ouvriers au poste de travail. On présentera ici les ateliers les plus importants de l'usine.

1. *Les ateliers de décortilage, presserie, filtration*

Ce groupe d'ateliers est l'un des plus importants de l'usine. C'est là que se font la trituration et l'extraction de l'huile de la graine. Son équipement, très ancien, a fréquemment besoin de réparations.

LES ÉQUIPEMENTS

Ils sont principalement constitués pour le décortilage par des décor-tiqueurs (22 têtes dont chacune peut réaliser 3 tonnes d'arachide en

coque), 3 broyeurs, 6 repasseurs de coque, des transporteurs Redler et des élévateurs. La presserie est équipée de 2 chauffoirs mécaniques, 3 chauffoirs *spéichim*, et de 18 presses ; il y a également des transporteurs Redler et des élévateurs. La filtration est équipée de 3 tamis chauvtrins qui tamisent l'huile, de pompes, de 4 filtres Niagara et de vis de véhicules.

A l'issue de ce circuit, l'huile d'arachide filtrée est envoyée vers les réservoirs. Ensuite les écailles des presses sont menées à l'extraction pour extraire les 15 % d'huile qu'elles renferment.

LE PERSONNEL

L'atelier fonctionne avec le système 4/4 jour et nuit sans interruption sauf pour un arrêt d'entretien. Chaque quart est composé de 15 personnes ; 1 chef de quart y coiffe un chef d'équipe. Tous deux sont agents de maîtrise, M3 pour le premier et M2 pour le second. Dans chaque équipe ils dirigent 5 manœuvres au décorticage, 3 à la presserie, 2 à la filtration.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Du fait de la vétusté du matériel et de l'ancienneté des installations, les ouvriers travaillent dans des conditions très pénibles : une température de 45° à l'ombre, un éclairage sombre, des lieux de passage étroits et rendus très glissants par les résidus graisseux. Les accidents du travail, assez fréquents, sont dûs au manque de protection, à des défaillances mécaniques, au manque d'attention. En septembre 1987, un ouvrier a perdu entièrement une main, broyée par la machine.

L'atelier connaît un taux d'absentéisme élevé, mais des sanctions ne sont pas prononcées. En effet, les ouvriers présentent à chaque fois des bulletins de repos qui, selon la hiérarchie, seraient de complaisance. Il est possible pour tout ouvrier, en dehors du médecin de l'entreprise, d'aller à la Mutuelle pour retirer un bulletin d'hôpital qu'il peut faire remplir par le médecin de son choix. Cet absentéisme est toléré par la hiérarchie qui y trouve même son compte puisque l'ouvrier absent est remplacé par un manœuvre qui coûte moins cher. Mais c'est peut-être un facteur aggravant des accidents de travail.

L'atelier connaît d'autres problèmes, notamment celui des retards dûs aux difficultés de transport pour les ouvriers qui habitent la lointaine banlieue. La relève des équipes de quart est parfois mal faite, car il arrive à certains ouvriers de quitter leur poste avant l'arrivée des suivants. Un travail relativement soutenu et des conditions de travail difficiles favorisent non seulement l'indiscipline d'ouvriers qui ont le sentiment d'être mal payés, comme de simples journaliers pris en remplacement, mais aussi un esprit de solidarité et de contesta-

tion à l'égard des chefs : leur chef d'atelier a le surnom d'un dictateur bien connu.

2. *L'atelier de détoxication-pelletisation*

Cet atelier, récent, fait partie de la trituration et comprend 2 parties. La pelletisation a été créée en 1967 ; auparavant les tourteaux n'étaient pas granulés et il y avait beaucoup de poussière et de pertes. La détoxication, dont le projet remonte à 1963-1964, a été installée en 1979 comme unité pilote. Il fallait alors faire face à un problème commercial lié à la présence de l'aflatoxine dans les tourteaux. Les premiers essais ont commencé en 1980, et depuis 1984 les installations peuvent traiter jusqu'à 6 000 t/jour ; la moyenne de l'activité est cependant de 450 t/jour. Les normes internationales sont respectées alors que ce n'était pas le cas auparavant. Cette partie de l'atelier est ultra moderne et toutes les commandes sont automatisées.

LE PERSONNEL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'atelier regroupe 30 personnes dont 22 permanents et 8 saisonniers. Le travail se fait selon le système des 4/4. Le chef de quart a le Bac technique et le chef d'équipe le BEP.

Des problèmes existent entre ouvriers et hiérarchie liés au rythme et aux conditions de travail depuis la période des essais (1982-1985). Les ouvriers ont été soumis à une forte pression physique et intellectuelle dans une atmosphère polluée par l'ammoniac, difficile à supporter. La production est discontinuée et irrégulière. Cependant les mêmes opérations sont effectuées 50 fois dans le même quart et les ouvriers sont assignés pratiquement à leur poste.

Formes de contestation ouvrière (moyenne d'âge 30 ans) :

- 1) l'absentéisme : certains n'hésitent pas à choisir le match de football le dimanche en invoquant des congés maladies ;
- 2) le syndicalisme : l'atelier compte des militants syndiqués très actifs, dont un délégué syndical d'avant-garde ;
- 3) le refus de faire des heures supplémentaires.

Dans ces conditions, le sur-salaire n'est pas payé et les rapports avec la hiérarchie sont tendus et empreints de méfiance.

LA SÉCURITÉ

Les problèmes de sécurité se posent particulièrement dans cet atelier où l'on travaille avec des produits chimiques comme l'ammoniac et le formol. Le masque à ammoniac n'est pas utilisé, non par négligence, mais parce qu'il n'est pas adapté. C'est un masque intégral dont la fermeture est hermétique. Malgré les efforts d'aération de

l'atelier, de captation des gaz et d'assainissement, il y a beaucoup de poussière, d'ammoniac et de formol. Un service des pompiers fait la garde mais seulement pour intervenir en cas d'incendie (3). Au plan de la santé, selon une appréciation de la hiérarchie, le personnel est *stressé*.

3. *L'atelier de conditionnement*

L'atelier de conditionnement du produit fini, l'huile d'arachide, comprend 2 sections : l'embouteillage et l'enfûtage.

LE PERSONNEL est composé de 57 permanents et de 10 journaliers : 27 permanents à l'enfûtage et 30 à l'embouteillage. Le lavage est fait en 3/8 et le conditionnement en 2/8 ; 80 % des employés sont analphabètes.

LA HIÉRARCHIE ET LA DISCIPLINE

Il nous semble que l'indiscipline que déplore la direction est liée principalement au bas niveau des salaires, lui-même lié au bas niveau de qualification de la grande majorité des salariés. Ceci est aggravé par la réduction des horaires de travail et le blocage de l'avancement. Le système du sur-salaire, dans les conditions de cet atelier, ne fonctionne pas. Il y a par conséquent une dégradation de la discipline qui se manifeste surtout par le retard dans le relais des quarts. Les uns quittent leur poste avant l'heure et les autres arrivent après. L'éloignement des lieux d'habitation et les difficultés de transport ne facilitent pas les choses non plus. Il y a aussi les bulletins de repos que les ouvriers ont la possibilité de se faire établir par le médecin de leur choix. Cela se fait d'autant plus que, dans cet atelier et contrairement aux autres, les ouvriers ne peuvent bénéficier du congé annuel à cause du système des 3/8. Il y a un planning de congé pour tout au plus 6 personnes à la fois.

Les ouvriers de l'atelier sont conscients de n'être pas payés selon leur travail et se sentent frustrés. Le système de promotion crée une méfiance vis-à-vis de la hiérarchie. Les ouvriers réagissent par l'indiscipline et la mauvaise volonté, alors que le travail à la chaîne exige une attention soutenue.

(3) Un très grave accident (le plus lourd de l'histoire industrielle du Sénégal) a eu lieu dans cet atelier lors d'un déchargement d'ammoniac le 24 mars 1992, provoquant la mort d'au moins 100 personnes (ouvriers et passants car l'usine de Bel Air se trouve dans la zone industrielle portuaire qui est un grand lieu de concentration de population) et plusieurs centaines de blessés. Voir les articles sénégalais reproduits p. 12 de *Libertés* (n° 12, 1992).

Le système des sanctions est rendu inopérant. Selon certains responsables de la hiérarchie, c'est parce que l'état d'esprit a changé au niveau de la direction. Les jeunes cadres sénégalais n'auraient pas de référence, n'ayant pas connu l'ancienne vie de la société. Ils trouvent la situation normale ou s'y adaptent. En outre, s'est installé le nouveau « comité PS d'entreprise », parti au pouvoir, dans lequel se sont réfugiés tous les anciens délégués en mal avec la direction, devenant ainsi des intouchables. Les nouveaux délégués syndicaux affiliés presque tous au parti au pouvoir bénéficient d'avantages et se sentent protégés face à la direction. Ils sont des éléments de pointe dans les réseaux clientélistes qui se tissent depuis l'entreprise et les quartiers ouvriers jusque dans les sommets des appareils du parti et de l'État.

Le syndicat du parti dominant, la CNTS, largement majoritaire, connaît une crise morale due à des luttes de tendances personnalisées au niveau des dirigeants. Les travailleurs sont dans un état de démobilisation syndicale.

LES RELATIONS PERSONNELLES ET DE SOLIDARITÉ

Du fait de cette situation, les ouvriers de l'atelier se rabattent sur les relations personnelles pour résoudre certains problèmes, notamment financiers, liés aux lourdes charges familiales. Le chef d'atelier lui-même, ancien syndicaliste, est souvent sollicité. Selon lui, les relations personnelles se révèlent, en retour, déterminantes pour l'exercice de l'autorité. Il nous déclare : « Je ne sanctionne pas. J'ai des postes de punition ; mais je fais des compromis ; je passe par l'influence des autres relations proches ou par la famille pour raisonner le fautif. »

Les ouvriers de cet atelier ont développé des formes de solidarité. Ils disposent d'une petite caisse pour dépanner ceux qui en ont besoin. Il existe une tontine : la cotisation mensuelle est de 5 000 francs CFA. Elle permet à certains de faire face à des investissements liés à la construction, à des équipements lourds.

La solidarité ethnique joue beaucoup dès le recrutement ; les relations inter-ethniques sont largement facilitées par la religion islamique, les fêtes de confréries communes et aussi par la fête annuelle organisée dans l'atelier par les ouvriers.

L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Les accidents de travail sont fréquents avec les tessons de bouteilles, car les ouvriers travaillent les mains nues. A l'enfûtage, il y a de la soude alors qu'ils ne mettent pas de lunettes à cause de la vapeur. Les ouvriers de la coque/peinture bénéficient d'une visite annuelle, de 2 radiographies par an et de lait chaque semaine.

L'atelier comporte un service de nettoyage et la chaîne est arrêtée périodiquement pour nettoyer les postes. Des vestiaires et des toilettes existent, mais ils sont très éloignés. Deux cas de tuberculose ont été dépistés dans l'atelier, mais le médecin d'entreprise a assuré que l'environnement de l'atelier n'était pas favorable au développement du bacille. Certains ouvriers estiment que le médecin d'entreprise devrait s'intéresser au type de maladie relatif à chaque poste.

4. *L'atelier entretien — mécanique*

L'atelier est composé de 4 sections : mécanique, chaudronnerie, génie civil et sanitaire. La fonction de l'atelier est d'entretenir le matériel de l'usine dans ces différents domaines. Les interventions se font au niveau de tous les ateliers de production par 3 équipes : 2 équipes spécialisées dans l'entretien des transporteurs et 1 équipe de mécanique de précision. Il y a en plus une équipe machine-outils qui, elle, est fixe. Il y a 2 formes d'entretien : l'une préventive, l'autre curative. L'entretien préventif se fait suivant des arrêts programmés : les appareils sont révisés selon un programme détaillé. L'intervention curative se fait après la panne. Les pannes sont fréquentes et l'atelier a souvent des problèmes techniques : l'usine étant en production continue, il y a souvent des pannes liées à l'usure qui dépassent les compétences de l'atelier. La présence parfois de corps étrangers dans les appareils entraînent des ruptures ; les plus grosses pannes sont à la centrale, section qui fournit l'eau, la vapeur, l'électricité. Il y a donc des problèmes de pièces de rechange et les dépannages dans ce cas sont provisoires. L'équipe machine-outils usine certaines pièces, ou les soustraite avec des sociétés de la place (Manutention africaine par exemple). L'atelier est aussi en relation avec d'autres entreprises qui peuvent prodiguer des conseils en cas de problèmes graves : SOBOA pour le soudage, ETAPERU pour la transmission.

LE PERSONNEL

L'atelier compte 10 agents de maîtrise, 80 ouvriers permanents et 20 saisonniers. La hiérarchie est formée par 1 chef de secteur, 1 chef d'atelier central, 1 chef de section mécanique, 1 contre-maître section chaudronnerie, 1 contre-maître section sanitaire.

L'atelier a beaucoup rajeuni et a une moyenne d'âge de 25/30 ans grâce à une nouvelle politique de recrutement par test de jeunes diplômés. Tous ont le CAP et ceux qui ne l'ont pas sont à la veille de la retraite. Les techniciens et ouvriers suivent des stages de formation (sécurité, dessin industriel, etc.) et participent à des réunions périodiques organisées au sein de l'atelier sur les problèmes de l'usine.

LES RELATIONS DE TRAVAIL

Du fait de leur niveau de formation, ces ouvriers comprennent plus facilement les nouveautés techniques et sont ouverts au changement. Les nouveaux sont facilement intégrés. Il est arrivé que des saisonniers anciens bénéficient de l'appui d'ouvriers permanents pour leur embauche. Une bonne entente existe entre les jeunes et les vieux et la communication technique passe dans ce cas mieux en *wolof* qu'en français. Les relations d'entraide existent également.

L'atelier est toutefois considéré comme « contestataire » ; les ouvriers sont des militants du syndicat et les délégués de l'atelier sont très actifs. Pour la hiérarchie, on ne peut pas compter sur eux pour le travail. Ils bougent beaucoup et n'ont pas de rendement. Ils prennent en tout cas les dispositions nécessaires pour chaque intervention où il y a risque de danger.

Les ouvriers viennent à l'heure, les fautes ne sont pas dues à des retards. Elles sont d'ordre technique, mais plutôt rares parce que les ouvriers, en cas de difficulté, demandent l'avis du chef d'équipe ou du chef de section avant d'agir. Les accidents de travail ne sont pas dûs à la négligence.

Les propositions d'avancement semblent dépendre ici plus de la conjoncture économique que de considérations personnelles. Ou bien elles sont liées aux différences de formation, les ouvriers instruits étant plus favorisés que les non instruits.

La hiérarchie pense que l'atelier n'est pas des plus faciles. Les ouvriers ont déjà une formation spécialisée ; ce sont surtout des jeunes qui ont un état d'esprit frondeur et peu d'expérience pratique du travail.

Lorsque la direction a voulu réaménager l'organisation du travail en incluant le samedi, les ouvriers ont refusé ; et c'est finalement par la médiation de l'inspection du travail qu'une permanence a été acceptée le samedi. Il n'y a donc pas de système de quart dans l'atelier. L'horaire de travail est de 8 h-12 h 30 et 14 h 30-17 h.

III — La vie sociale et familiale

La résidence et le logement

Un problème important de la vie sociale ouvrière a trait aux conditions de résidence et de logement : 1,5 % des travailleurs enquêtés habitent dans les îlots populaires des quartiers centraux de la ville, 7,2 % dans les cités modernes de type HLM, 18,5 % les vieux quartiers populaires de la Médina, Grand-Dakar, Usine, Colobane, Fass,

et 72,8 % les banlieues périphériques proches ou lointaines : Grand-Yoff, Parcelles, Pikine, Guédiawaye, Yeumbeul, Diamaguène.

Dans le centre de Dakar résident les personnes logées dans la cité de l'entreprise : 6 personnes dont 1 chef d'atelier, 3 chefs d'équipe, 1 technicien et 1 chauffeur.

Dans la périphérie, les conditions de logement sont parfois précaires : maisons sur un terrain non loti, occupé de fait par les vagues d'immigrants de l'exode rural. Ont grossi également ces mêmes quartiers les ouvriers et leurs familles chassés des vieux bidonvilles du centre de Dakar : 14,3 % vivent dans ces quartiers flottants de la périphérie suburbaine, moitié ouvriers qualifiés ou semi-qualifiés, moitié manœuvres.

L'instabilité du lieu de résidence est une donnée importante de la vie ouvrière : 20,7 % ont toujours vécu dans le même quartier, 49 % en ont changé, contraints de « déguerpir », 25,1 % ont trouvé des loyers moins chers et plus d'espace pour les familles nombreuses dans la grande banlieue. L'instabilité de logement se traduit par un mouvement vers la lointaine périphérie urbaine pour des raisons économiques et sociales, liées au coût de la vie et au poids familial. Seuls 25,9 % sont propriétaires de leur logement, propriété héritée des parents ou acquise durant la carrière professionnelle, et 41,6 % sont locataires. Près d'1/3 vivent chez des parents ou amis, d'où l'importance des réseaux parentaux et familiaux dans la salarisation et la reproduction ouvrière.

Seuls 22,6 % habitent des maisons individuelles, y compris les 3 % qui sont dans les logements de l'entreprise. Par contre, 76,6 % habitent dans des concessions : les habitations, modestes, sont cependant en dur (91,7 %) plus qu'en bois (7,7 %). Les quartiers souffrent du manque d'équipements : la majorité des familles (53,7 %) ne dispose pas de l'eau courante et s'alimente aux fontaines publiques ou achète l'eau des vendeurs ambulants ; 36,6 % ne disposent pas d'électricité et utilisent lampes-tempête ou bougies. L'insuffisance en équipement sanitaire est aussi sensible : 24 % disposent du tout à l'égoût, 57 % d'une fosse sceptique, 7,2 % d'un trou dans la concession, 1,4 % d'un seau hygiénique et 10,5 % ne disposent d'aucun équipement sanitaire.

La famille

13,8 % sont célibataires, 58,1 % monogames et 26,2 % polygames. Parmi les célibataires, 12,1 % sont des jeunes âgés de moins de 25 ans ; parmi les monogames 25,3 % sont également des jeunes de moins de 25 ans. Le taux de polygamie croît avec selon l'âge. Sur 26,2 % de polygames, 18,5 % ont entre 46 et 55 ans, 4,4 % ont entre 36 et 45 ans, 3,3 % entre 26 et 35. Il n'y a aucun polygame chez les moins de 25 ans. Le nombre d'épouses est de 2 dans 8 cas sur 10, 3 dans 1 cas sur 10, 4 ou plus dans 1 cas sur 10.

Le niveau d'instruction et de formation des enfants est faible : 39,7 % des enfants en âge de scolarisation ne sont pas scolarisés, 13,2 % n'ont pas achevé leur cycle primaire, 11 % seulement ont acquis une formation professionnelle, 3,9 % ont accédé à un niveau supérieur d'instruction parmi lesquels 1,4 % ont des parents agents de maîtrise. Sur les 39,7 % de non scolarisés, la plupart sont des enfants de manœuvres et d'ouvriers qualifiés ou semi-qualifiés.

Activités culturelles et loisirs

Un nombre important de travailleurs (38,8 %), la plupart manœuvres ou ouvriers, n'a pas d'activités de loisirs : manque de moyens financiers, manque de temps, contrainte du repos et de la récupération physique, visites aux parents, manque d'infrastructures culturelles et de loisirs dans les quartiers. Les activités de loisirs sont d'abord sportives (28,7 %) : jogging (12,4 %), spectacles de football (11,8 %), arts martiaux (4,1 %) et basket ; peu vont aux séances de lutte traditionnelle.

L'âge influe sur la pratique et le choix des loisirs. La majorité de ceux qui vont au cinéma, pratiquent un sport, aiment la musique ou vont au bal, ont de 26 à 35 ans. Pour la tranche d'âge supérieure des 46-55 ans, la séance de thé est l'activité la plus fréquente.

Les informations et la formation de l'opinion

Les informations sur l'actualité nationale et internationale sont surtout acquises par la radio (88,4 %), puis la télévision (5 %), les journaux (1,9 %), les causeries entre amis (1,7 %). 2,8 % disent ne pas s'informer.

Malgré ce pourcentage important d'écoute de la radio, 39,9 % estiment qu'ils ne savent pas ce qui se passe dans le domaine de la politique, 50,1 % dans le domaine économique, 39,6 % dans le domaine religieux et 49,6 % dans le domaine sportif. Les émissions les plus suivies à la radio sont les informations en français et dans les langues nationales (65,3 %). Viennent ensuite les émissions religieuses (14 %). Les émissions culturelles et éducatives sont faiblement suivies : 5,8 %, soit 21 travailleurs sur 363. Les émissions scientifiques ne sont que peu suivies (0,8 %). Les émissions de télévision les plus suivies sont les informations (34,7 %), les émissions religieuses (13,5 %) et les émissions sportives (10,5 %). Les émissions scientifiques sont très peu suivies (2,2 %) soit 8 travailleurs sur 363, et les émissions littéraires encore moins (0,3 %).

Le suivi des informations tient beaucoup à l'âge et au niveau d'ins-

truction. Les travailleurs écoutent surtout la radio et s'intéressent aux informations, à la vie religieuse et au sport. Mais le type de rapport à ces informations est tel qu'ils estiment n'en tirer qu'une connaissance superficielle.

La vie syndicale et politique

La majorité des travailleurs de l'usine (66 %) est syndiquée à la Centrale nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), affiliée traditionnellement au parti du pouvoir ; 8,5 % sont à l'Union des travailleurs libres du Sénégal (UTLS), syndicat d'opposition, et 23,1 % se déclarent non syndiqués. 35,5 % pensent que le syndicat est nécessaire et qu'il constitue un instrument pour la défense des intérêts des travailleurs, cependant que 38 % reprochent au syndicat son impuissance ou sa coalition avec le patronat et avec le gouvernement ; 1,7 % seulement évoque les difficultés de la conjoncture.

Pour la majorité des travailleurs syndiqués, le syndicalisme ne répond pas à leurs attentes ; ils y voient plutôt un instrument au service de la direction, du parti et du gouvernement. La non-affiliation à un parti est donc très large : 69 % ne sont membres d'aucun parti. Cela est frappant si l'on sait que le Sénégal compte 17 partis dont plusieurs se réclament plus ou moins de l'idéologie et des intérêts des prolétaires. En effet, 28,1 % des ouvriers sont du parti au pouvoir contre 1,7 % au Parti démocratique sénégalais, principal parti d'opposition libérale.

Les ouvriers sont donc déçus par leur syndicat et militent très peu politiquement. Parmi les 28 % membres du parti au pouvoir, seuls 5 % pensent qu'il défend les intérêts des travailleurs ; 6,6 % en sont membres parce qu'ils pensent que le parti gouverne le pays et qu'il vaut mieux être du côté de la majorité, et 2,5 % parce que c'est un moyen pour eux d'être écoutés par le gouvernement pour le règlement des problèmes d'équipement du quartier (eau, électricité, lotissements).

L'intensité des liens avec l'arrière-pays

38 % des ouvriers se regroupent au niveau de leur quartier dans des associations diverses où s'organise une vie sociale de type communautaire. Ce sont en effet des associations d'originaires du même village, d'appartenance ethnique commune, d'entraide sociale, de loisirs. Ces regroupements associatifs sont les lieux de constitution des réseaux sociaux, familiaux, ethniques qui permettent le maintien, en milieu urbain, de rapports sociaux domestiques et villageois.

Les liens avec les régions et villages d'origine se maintiennent sous

différentes formes : l'épouse ou l'une des épouses reste au village avec les enfants, un parent ou un fils exploite au village un champ qui permet l'alimentation en riz ou en mil de la famille urbaine.

Ces associations regroupent des ouvriers et leurs familles, des étudiants, commerçants, artisans, fonctionnaires, politiciens du même village ou de la même ethnité. Elles ont des programmes d'activités culturelles et sociales financés par les cotisations de chacun ; leurs activités ont lieu aussi bien en ville (manifestation de troupes culturelles, entraide sociale, cérémonies) qu'au village (construction de mosquées, dispensaires, écoles, organisation et participation aux grandes cérémonies traditionnelles).

De même, 46,3 % des ouvriers sont membres de *dahiras*, associations religieuses confrériques dynamiques, qui regroupent dans un quartier hommes et femmes de condition sociale et d'âge divers. Elles organisent des activités culturelles et religieuses, dont le pèlerinage sur les lieux saints de la confrérie, et développent l'entraide sociale.

Toutes ces associations villageoises, ethniques, religieuses constituent à la fois des structures de maintien de l'environnement d'origine et des réseaux d'intégration en ville à usages multiples. Mais l'intensité des liens avec l'arrière-pays se traduit dans l'opinion des travailleurs qui estiment (39,2 % d'entre eux) que les efforts prioritaires du gouvernement devraient se porter sur l'aide au paysan, la maîtrise de l'eau et l'autosuffisance alimentaire, plutôt que sur le développement de l'industrie (12,9 %).

Conclusion : segmentation, identité sociale et reproduction

Le rapport au travail est déterminé d'une manière complexe à la fois par le statut du travail (ouvrier qualifié, manœuvre, saisonnier), le niveau d'instruction et de qualification, la génération, les formes spécifiques de la gestion de la main-d'œuvre, la politique de formation, l'activité concrète de l'atelier, les formes spécifiques d'expression revendicative. Chaque atelier a ainsi sa spécificité et « produit ses ouvriers » : ceux de l'atelier de décorticage sont très différents de ceux de l'atelier de mécanique.

Par ailleurs, les comportements au sein de l'atelier, les relations de travail, la gestion informelle du salaire, montrent l'importance des réseaux sociaux et familiaux, la puissance des structures sociales traditionnelles et la résistance à la prolétarianisation. Le travail industriel est encore pour certains une activité temporaire forcée à laquelle on s'adapte en attendant de trouver un travail à soi (petite entreprise, atelier, commerce) ou pour permettre la constitution du capital nécessaire au démarrage de ce travail. Cette résistance à l'incorporation

dans la production capitaliste dont parle R. Cohen (4) se traduit dans l'usine sous différentes formes : retards au travail, absentéisme, refus des heures supplémentaires, indiscipline, vol de matériel.

Simultanément, la faiblesse de l'appartenance politique est contrebalancée par une forte participation dans les associations villageoises, ethniques et religieuses. Enfin, l'appartenance à un syndicat correspond surtout à une stratégie « d'accumulation salariale » pour permettre l'investissement dans les petits métiers (17,5 % des travailleurs de la SONACOS exercent parallèlement un petit métier : exploitation d'un champ, commerce, atelier à domicile). La socialisation salariale permet en définitive la satisfaction des besoins familiaux et parentaux, le financement de l'entraide sociale, la consolidation et la reproduction des réseaux sociaux.

Au plan idéologique, il est remarquable que 46,3 % des ouvriers « militent » dans des associations religieuses de leurs confréries, et que 47,9 % d'entre eux aient un marabout personnel dont ils sont les *talibés* (disciples) et à qui ils confient en quelque sorte leur destin existentiel.

En définitive, les types de reproduction ouvrière sont liés à la fois à la nature de la prolétarianisation, aux politiques de gestion de la force de travail et aux stratégies propres des acteurs. J. Copans (5) distingue « entre les reproductions *héritées* (père ou artisan urbain) et les reproductions *acquises* (recherche volontaire ou découverte fortuite du salariat) ; entre les reproductions *maintenues* (enfants ouvriers, y compris dans l'usine où travaille leur père), et les reproductions *ratées* ou *abandonnées* (enfants mal scolarisés ou chômeurs) ou bien les reproductions *transcendées* (mobilité sociale) ». Cette problématique, selon lui, « mesure le degré de stabilisation de la complémentarité des activités économiques (campagne-ville ; salariat-informel), compare les "patrimoines" et les héritages, jauge leurs relations réciproques ».

Dans le cadre de l'usine SONACOS, les reproductions héritées (1,4 %), qui montrent l'intervention des rapports de parenté dans le recrutement, ainsi que la stratégie de la direction de stabilisation du salariat à partir de cette logique familiale, ne sont pas importantes. Les reproductions acquises forment l'essentiel : 86,8 % des ouvriers. Mais au niveau de leurs enfants, les reproductions ratées ou abandonnées sont importantes : 77 % des enfants des ouvriers sont mal scolarisés ou chômeurs. Et les reproductions transcendées (3,9 %) reflètent la faiblesse de la mobilité sociale dans les familles ouvrières.

Notons qu'une donnée importante de la reproduction sociale

(4) R. Cohen, « Les formes cachées de la résistance et de la conscience ouvrières », in M. Agier, J. Copans, A. Morice (études réunies et présentées par), *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris, Karthala, 1987 pp. 113-136.

(5) Voir « Le cercle des ouvriers disparus » dans cet ouvrage, page 433.

ouvrière globale est dans son aspect culturel : l'héritage, le milieu d'origine, les traditions, les valeurs de référence sont d'autant plus prégnants que les conditions urbaines sont difficiles, entraînent, en particulier avec l'analphabétisme, un certain fatalisme ou conservatisme.

La référence syndicale permet pourtant de relativiser ce jugement pessimiste et négatif. Dans le cadre particulier des Huileries, le syndicalisme a produit une catégorie particulière de la bourgeoisie d'État au sein des travailleurs : les syndicalistes, qui ont joué un rôle de premier plan dans la formation de l'État sénégalais et la constitution de groupes et de clientèles politiques. En même temps, il a été un instrument de stratégie des masses ouvrières pour la revendication sociale et l'augmentation des salaires, pour l'« accumulation salariale ». Le syndicalisme a joué un rôle essentiel dans la configuration sociale de la classe dirigeante, la constitution des rapports politiques de classe et la formation de l'État national. Ce n'est pas pour rien que la grande centrale syndicale a acquis le statut de 8^e région du Sénégal. Une recherche comparative régionale entre les 4 usines SONACOS — (celle de Dakar, celle de Diourbel, région traditionnelle des « marabouts de l'arachide », celle du Sine-Saloum, région peuplée du Sénégal et réservoir principal de la clientèle électorale du pouvoir, celle de Ziguinchor, région périphérique de revendication ethnique) — permettrait de cerner l'impact des industries de l'huilerie dans la construction des rapports sociaux de la formation sociale sénégalaise : rapports ville/campagne, rapports Dakar/régions, rapports entre l'industrie, l'agriculture et le commerce, alliances de classe diverses au niveau central et régional, rapports politiques de classes à l'échelle nationale.

Projet ouvrier et destins personnels à Bahia (Brésil)

Michel Agier (1)

Nadya Castro (2)

Temps social et temps individuels

Dans ce texte, on cherche à comprendre comment se structurent les trajectoires individuelles dans un contexte de forte mobilité sociale. Quel est le principe de l'hétérogénéité des formes d'entrée dans une nouvelle collectivité industrielle. Quelles dispositions différentes expliquent, parmi les travailleurs d'une même collectivité, l'élaboration de projets individuels — des projets d'ouvriers — ou collectifs — un projet ouvrier.

On traitera ces questions dans une situation particulière. Celle des nouvelles industries de biens intermédiaires implantées dans le Nordeste brésilien, que l'on abordera à partir de son axe le plus dynamique, celui du pétrole et de la pétrochimie à Bahia. A partir d'un intense développement industriel induit, la région a connu, entre les années 1950 et 1980, d'importants changements dans le domaine du marché du travail et des relations professionnelles, et plus généralement dans ses structures et représentations sociales (Castro, 1990).

Entre 1955 et 1980, trois grandes vagues d'investissement ont recomposé le décor socio-économique local. Dans la seconde moitié des années cinquante, démarrent l'exploitation et le raffinage de pétrole, activité sur laquelle s'appuiera tout le développement ultérieur. L'ampleur de la production, la nature du processus productif, et le style de gestion du travail font de l'entreprise publique de pétrole (la Petrobrás) un monde à part. Ses salariés, malgré leur faible poids numérique, se distinguent alors comme un ensemble complètement différencié des autres travailleurs.

(1) ORSTOM, Shadyc, Marseille.

(2) Professeur et chercheur du Département et du Mestrado de Sociologie de l'Université Fédérale de Bahia.

Dix ans plus tard, au cours de la seconde moitié des années soixante, d'importants investissements privés, encouragés par les incitations fiscales et financières du gouvernement, provoquent une seconde vague d'industrialisation, créant un nouvel espace pour le déploiement des grands capitaux nationaux (Centre industriel d'Aratu). Par la création d'emplois dans les entreprises modernes de métallurgie et de chimie, augmente alors le salariat ouvrier local formé autour de la production de biens intermédiaires.

Enfin, passé une autre décennie, commencent à entrer en production, à la fin des années soixante-dix, les entreprises industrielles qui vont composer le Complexe pétrochimique de Camaçari. C'est le plus important des trois pôles de la pétrochimie brésilienne pour ce qui concerne la capacité productive, l'avance technologique et la création d'emplois.

Au bout du compte, cette rapide industrialisation de pointe a créé environ 80 000 emplois industriels dans la région métropolitaine de Salvador, chiffre sensiblement réduit au cours des deux périodes récentes de récession (début des années 1980 et depuis 1990).

Dans ce mouvement, le système des valeurs relatives au travail industriel, au savoir et à la mobilité sociale, s'est également transformé. L'horizon des possibilités offertes à chaque parcours individuel s'est redéfini. Pour tous, l'univers des projets pensables et des aspirations a incorporé les nouveaux éléments produits par les idéologies du futur, du nouveau et de la technicité, qui ont prévalu au cours de toute cette période d'industrialisation de pointe (Agiar et Guimarães, 1991, Guimarães et Castro, 1988 et 1990, Oliveira, 1987).

Enfin, et d'une manière typique, le nouveau salariat qui s'est formé dans la région métropolitaine de Salvador se différencie profondément des catégories ouvrières urbaines qui prédominaient antérieurement. C'est parmi les travailleurs de la chimie, de la pétrochimie et du pétrole que cette différence est la plus nette. Elle se trouve dans leur niveau de salaire et dans leur capacité de négociation sur le marché du travail ; dans les modalités d'organisation de la production et de gestion de la main-d'œuvre des industries de process ; dans les niveaux requis de qualification et dans les représentations qui se développent, hors-travail, sur leur statut professionnel ; dans leurs modèles de consommation et dans le poids important qu'ils occupent sur le marché local de la consommation. Mais la différence de ces nouveaux ouvriers vient aussi de leur forte présence et action collectives, de l'agressivité revendicative de leur syndicat et de son modèle de militantisme — cherchant à s'enraciner dans le quotidien des entreprises, tout en disséminant un discours et un projet clairement socialistes.

L'importance et la rapidité de ces changements invitaient à réfléchir sur ce cas particulièrement complexe de formation d'une iden-

tité ouvrière parmi une génération nouvelle de travailleurs (3). On abordera ici cette question en mettant en relation le temps social et le temps individuel.

En effet, les salariés de la nouvelle industrie bahianaise d'aujourd'hui sont nés entre le milieu des années quarante et le milieu des années soixante. Ils ont grandi et ont conçu leurs projets personnels au cours d'un temps social marqué par les changements rapides et profonds que l'on vient d'évoquer. En même temps qu'il devenait dominant dans l'économie locale et le marché du travail, le nouveau système industriel bahianais (pétrole, pétrochimie, chimie, textile chimique et métallurgie) s'est progressivement retrouvé au centre des représentations professionnelles, individuelles et collectives. Du fait de sa modernité technologique, de son niveau de revenu relativement élevé, de la stabilité de l'emploi qu'il permet d'atteindre, du fait qu'il représente une voie d'accès assuré aux droits sociaux difficilement accessibles aux salariés des branches traditionnelles, le nouveau secteur industriel s'est imposé comme la cible naturelle des projets personnels, de travail et de vie, élaborés dans les milieux sociaux situés entre la pauvreté et la petite classe moyenne.

Si le temps social fournit les composantes élémentaires qui vont alimenter les projets personnels, il fournit aussi les conditions globales permettant de transformer ces projets en réalité (Jelin, 1974, 1976). Plusieurs éléments font ainsi la médiation entre les projets personnels et les trajectoires réelles. Le plus visible d'entre eux est défini par les règles de recrutement dans un secteur qui, non seulement, a besoin d'être très sélectif (en vertu du profil de travailleur requis par son processus productif), mais aussi qui peut l'être, étant donnée l'importante offre de force de travail dont il dispose sur le marché. Le niveau scolaire généralement exigé pour les emplois ouvriers spécialisés (niveau secondaire) rend difficile l'accès des milieux sociaux situés dans les strates inférieures de la société à une condition sociale et professionnelle qu'ils valorisent (Barros, 1984, Almeida, 1988).

Aussi les chemins qui mènent à la nouvelle collectivité industrielle bahianaise sont-ils très variés. Il y a des voies rapides et directes pour ceux qui remplissent tout de suite les conditions. Mais il y a aussi des cheminements parallèles et indirects qui permettent d'arriver dans

(3) Il faut aussi tenir compte de la relative jeunesse des travailleurs, qui amplifie l'effet de nouveauté donné par le caractère récent de cette industrialisation. Leur courte expérience de travail et de vie dans l'entreprise est l'une de leurs principales caractéristiques actuelles. Cela se reflète dans les trajectoires professionnelles, courtes, comme inachevées. Ce sont des trajectoires en devenir, projetées vers le futur. Les positions actuelles, d'abord analysables en tant que développements des trajectoires des familles de socialisation, prennent encore du sens en fonction de projets et de représentations, énoncés en termes d'ambitions et de rêves personnels, ou en termes d'intérêts collectifs. Sur les différences générationnelles et l'importance de la jeune génération parmi ces salariés, voir Agier, 1990.

ces entreprises, ou même d'accéder à un poste de travail valorisé, sans disposer au départ des qualités formellement requises (Agier, 1990).

Dans quelle mesure ces parcours différents conduisent-ils, non seulement à un emploi dans les entreprises dites dynamiques de la région, mais aussi à la formation d'une nouvelle identité ouvrière ?

Pour recomposer les divers dénouements possibles en matière de construction d'identités sociales, on a cherché à problématiser les trajectoires en prenant des cas de travailleurs placés dans des positions différenciées et significatives. Différence du point de vue de la hiérarchie professionnelle dans l'entreprise, différence pour ce qui concerne le degré d'engagement politique et syndical.

On étudiera donc, d'abord, trois trajectoires de travailleurs ordinaires, puis trois autres trajectoires de salariés devenus leaders syndicaux. On essaiera ensuite de tisser une comparaison entre ces deux ensembles que distingue l'engagement politique autour de « l'identité ouvrière ».

D'autre part, l'intention qui guide l'ordre de présentation de ces six études de cas est de mettre en évidence une succession significative de situations-types. Cette progression se réfère à l'ampleur des *dispositions* acquises par les individus pour construire les attitudes et projets actuels, pour les centrer sur l'univers personnel (ego et son monde familial) ou sur l'identité collective (la classe ouvrière et son intervention politique), ou encore sur la relation pratique entre les deux systèmes de référence.

Pour mieux différencier les cas présentés ici, on peut décomposer l'ensemble de leurs dispositions en deux grandes catégories : celle de l'élaboration mentale des *horizons* sociaux et professionnels possibles, en cherchant à identifier les milieux où ils se forment et se transforment ; celle des *moyens* de tous ordres et leur distance aux horizons (moyens financiers ; formation scolaire et technique, expérience politique et autres formes de capital culturel ; insertion sociale et vie relationnelle).

Le salaire et la profession : dilemme d'identité

Les travailleurs qui arrivent dans les industries de pointe à partir de trajectoires plus ou moins complexes et rapides entrent dans une collectivité industrielle qui développe, *pour tous*, une culture d'entreprise de valorisation (symbolique et financière) du savoir, du diplôme et de la « profession » (Agier et Guimarães, 1991). Cependant, la logique des parcours familiaux et individuels ne débouche pas toujours sur une identification à la profession.

En effet, quand ils se présentent sur le nouveau marché du travail industriel, les individus sont dotés de valeurs (concernant le travail, le savoir, l'argent) et de moyens de négociation (formation scolaire, diplômes, capital culturel) transmis dans leurs lignées familiales. Les uns, venant de familles pauvres ou en train de sortir de la pauvreté, et les autres, originaires de familles déjà établies dans la petite classe moyenne ou en ascension sociale, s'adaptent différemment aux impératifs et à l'expérience du nouveau travail industriel.

Ces différences renvoient d'abord à la diversité des trajectoires sociales des lignées familiales dont les parcours individuels observés ne sont que les derniers moments.

La socialisation des travailleurs étudiés ici (4) s'est faite en général dans des familles stables. Composées le plus souvent d'un couple et leurs enfants, elles ont développé sans rupture un cycle familial complet, même si l'on trouve quelques cas de personnes élevées dans la famille d'un frère ou d'une sœur après décès ou séparation des parents. D'autre part, les emplois des parents et tuteurs étaient en général stables ; souvent salariés, ils étaient petits ou moyens fonctionnaires de services publics (mairie, poste, service des eaux, police) ou ouvriers, parfois qualifiés, d'entreprises traditionnelles (construction, textile, industrie alimentaire, services de mécanique et d'électricité).

Il s'agit donc de travailleurs qui ne viennent pas de la plus profonde misère urbaine et qui ont été tenus à l'écart de la « rue » et de ses « dangers ». En même temps, le niveau peu élevé des revenus de leurs parents et la grande taille de leurs familles d'origine ont cultivé chez eux le sentiment de faire partie du « peuple », de la base de la pyramide sociale.

Dans cette relative homogénéité des parcours sociaux des familles d'origine, oscillant entre la pauvreté et la petite classe moyenne, il y a pourtant des nuances importantes. La possibilité, ou non, d'une scolarisation complète (secondaire) préliminaire à l'entrée sur le marché du travail, dépend de la régularité des revenus des parents et de la valeur que ceux-ci attribuent à l'école et au savoir théorique. L'inculcation, par le milieu familial, des valeurs du travail varie en fonction de la trajectoire professionnelle du père ou tuteur et des autres membres de la famille (les frères, par exemple), comme de leur éventuelle professionnalisation. L'éventail social des projets professionnels individuels des uns et des autres s'est formé à partir d'autres projets, déjà pensés et vécus dans le milieu de socialisation (sortir de la pauvreté, se maintenir dans la petite classe moyenne, monter). Il

(4) C'est-à-dire des 25 travailleurs enquêtés dans un quartier populaire de Salvador (Liberdade) parmi lesquels se trouvent les 3 cas présentés dans cette section. Une analyse de l'ensemble de ces trajectoires a été ébauchée dans un texte précédent (Agier, 1990).

s'est formé aussi à partir de représentations produites dans les relations sociales verticales vécues par la famille dans et hors du travail.

Dans l'étude des trois cas présentés ci-dessous, on essaie de rendre compte, autant que possible dans les limites des données recueillies et de l'espace d'un article, de la forme *globale* sous laquelle se posent les problématiques individuelles par rapport au travail. Les histoires de vie qui servent de base à cette analyse font donc référence aux différentes composantes de l'histoire et du statut de la personne sur laquelle se concentre chaque analyse particulière : conditions de socialisation et héritage social et culturel reçu dans cette socialisation, structure d'intégration familiale et position du sujet dans les relations familiales, expérience professionnelle et savoir (professionnel et social) acquis dans cette expérience, représentations par le sujet de sa position sociale et professionnelle actuelle.

Outre la diversité des histoires familiales, les trois cas se réfèrent à des personnes ayant des niveaux différents d'insertion dans la collectivité industrielle. Par insertion, on entend aussi bien les manières plus ou moins conformes d'entrée dans cette branche, la stabilité et le niveau de qualification (préliminaire et actuelle), que la façon dont le sujet fait lui-même la relation entre son statut social et sa position professionnelle. Enfin, on lira ces trajectoires en fonction des deux axes les plus évidents qui les différencient. Un premier organise la trajectoire autour du salaire. Un second la structure (ou restructure) autour de la question de la profession.

La logique spécifique à chaque cas analysé permettra de repérer quelques-uns des fondements de l'hétérogénéité constitutive du segment social étudié.

Edilson : les ambitions limitées d'un parcours laborieux

Edilson est né en 1954. Son père a d'abord été passeur : il transportait en barque des marchandises légères entre la ville de Salvador et l'île voisine d'Itaparica, où il est né. Il s'est installé en ville après avoir connu sa femme. Ils eurent huit enfants, dont Edilson. Le père a ensuite travaillé comme manœuvre dans une usine de cacao située dans l'ancienne zone industrielle de la ville. Edilson se remémore ainsi cette période de sa vie :

« A l'époque, il disait, il avait la manie de toujours nous dire comme ça : "Ah ! Cette manie que vous avez de choisir la nourriture, mais vous ne voyez pas ce que je peine là-bas. Ce que je porte, des sacs de six kilos, sur la tête, qu'il faut jeter dans le camion", je me souviens bien qu'il disait souvent ça. Il travaillait souvent posté. Il y avait deux postes. Celui du matin et celui de l'après-midi. Je me souviens qu'il disait tout le temps : "Ah ! J'arrive là fatigué, pour

me reposer, et vous ne me laissez pas en paix, vous faites tout ce boucan'', c'était des trucs de gamin. A l'époque, huit enfants dans la maison, il y avait deux chambres, cuisine, salle de bain, séjour et couloir. C'est pas beau ça, élever huit enfants là dedans ? »

Au moment de prendre sa retraite, le père d'Edilson était courtier dans la même entreprise. Sa mère n'a jamais travaillé hors de la maison.

Edilson a commencé à travailler à 19 ans, après avoir terminé le premier cycle du secondaire (« ginásio »).

Un voisin, à qui il avait déjà fourni des petits services (« biscates ») pendant qu'il était à l'école, lui trouve un emploi de garçon de bureau dans l'administration d'une entreprise de construction. Petit à petit, il se qualifie et au bout de trois ans, il devient auxiliaire du service financier. A la fin d'un gros contrat de cette entreprise, il se retrouve sans emploi ; puis il travaille quelques semaines comme aide-magasinier dans la société où travaille son père.

Il en sort à 23 ans, quand une autre connaissance (le mari d'une assistante sociale du quartier), chef de division d'une entreprise du Pôle, l'envoie là pour passer les tests d'embauche. N'ayant pas le niveau secondaire complet, il est embauché comme auxiliaire des services généraux. Après neuf mois, il passe au service d'entretien. Il demande à se faire licencier de l'entreprise au bout de quatre ans.

Deux raisons l'amènent à demander son licenciement : 1) il s'était disputé plusieurs fois avec son supérieur hiérarchique immédiat ; 2) il avait une proposition d'un ami du quartier (un « ingénieur ») pour qu'ils montent ensemble une petite affaire de travaux publics (prestation de service pour l'entreprise publique de téléphone). L'argent qu'il allait recevoir comme indemnisation de son licenciement allait lui permettre d'investir dans cette affaire.

Il travaille presque deux ans dans cette affaire. Mais il n'en tire pas les bénéfices qu'il espérait et se fâche avec son associé. Comme il sait déjà, par expérience, faire la comparaison avec le travail au Pôle, il envoie son CV à plusieurs entreprises du Pôle. Il a alors 28 ans.

Il reçoit une réponse d'une de ces entreprises (une textile chimique), passe les tests d'embauche et trouve l'appui d'une ancienne connaissance du quartier pour être sélectionné. Il est recruté comme opérateur de process auxiliaire. Un an plus tard, il passe un concours interne, et bien qu'il n'ait pas le niveau secondaire complet, devient opérateur I. Depuis six ans à ce poste, il touche actuellement un revenu de huit « salaires minimum ». Il s'est marié trois ans après son embauche dans la dernière entreprise et a deux enfants.

La vision qu'Edilson a aujourd'hui de son travail et de ses possibilités futures ne se réfère à aucun moment à la spécificité professionnelle du travailleur du Pôle, mais à son niveau de vie. En fait,

il reporte sur sa descendance les préoccupations de formation, cherchant à maximiser sur l'autre génération les effets de sa position, qu'il sait limitée :

« Pour que j'aie une promotion, il faut que quelqu'un s'en aille. Jusqu'à présent, ça ne s'est pas encore présenté. Mais dans la fonction où tu es, ton salaire augmente... [il se réfère alors aux augmentations dues à la "mise à niveau salarial" faite entre les diverses entreprises du Pôle, puis aux "augmentations du gouvernement", aux "augmentations du syndicat" et aux primes de poste et de risque]. Mon ambition ne s'arrête pas là. J'ai envie de travailler dans une entreprise plus grande. Parce que dans une entreprise plus grande, tu gagnes plus. Ton niveau de vie augmente, s'améliore. Parce que si tu ne penses pas à gagner davantage, si tu n'es pas ambitieux, tu ne vas pas donner une bonne éducation à tes enfants. Tu ne vas pas donner non plus une alimentation correcte, je ne peux pas leur donner le confort, rien du tout. »

Edilson est très impliqué dans la vie de son quartier de résidence, entouré d'amis et de parents (père et mère, beaux-parents, sœurs et beaux-frères). Ses relations locales sont intervenues dans *toutes* ses embauches, comme si se répétait toujours le même principe de procédure : du quartier à l'entreprise. Au contraire, il est peu attaché à son univers de travail, pas plus au travail lui-même qu'au syndicat ou qu'à la vie sociale de l'entreprise. La suite vient logiquement : Edilson ne pense qu'à sortir de sa condition d'ouvrier salarié :

« Et d'ici cinq ans, au plus dix ans, crier : liberté ! Vivre indépendant, peut-être même ne plus travailler pour personne. Parce que là-bas [au Pôle] c'est pas bon, on gagne bien mais c'est pas bon. »

Mais il a déjà « crié liberté » sept ans auparavant, sortant du Pôle pour se lancer dans une affaire pour laquelle il n'avait pas toutes les qualités nécessaires de négociation face à un associé plus compétent. Son expérience de l'indépendance n'a pas donné les résultats attendus, et il est retourné travailler au Pôle.

Le salaire qu'il touche est plus élevé et plus régulier que ceux de ses frères et sœurs, et il est le seul à travailler dans l'industrie. Un frère est employé de bureau dans une agence immobilière, un autre est employé de banque au chômage, deux autres frères plus jeunes sont à l'école, une sœur est réceptionniste dans un cabinet dentaire et l'autre, mariée, n'a pas d'emploi. Edilson a donc le statut de celui qui a le mieux réussi dans la famille. Il habite à quelques mètres de chez ses parents, dont il a réparé complètement la maison avant de se marier.

L'image qu'il a gardé de son père, « fatigué » de « porter des sacs sur la tête », puis laissant le travail manuel pour un poste commer-

cial non qualifié dans la même entreprise, définit l'ambition d'Edilson lui-même. Sa référence au travail se fonde sur l'effort physique et sur la souffrance qui y est attachée. Cette référence légitime *a posteriori* son niveau scolaire insuffisant (tout comme elle explique l'absence d'appui du milieu familial pour qu'il aille plus loin dans sa scolarisation). Dans la mesure où sa représentation du travail n'est pas celle qui est valorisée au Pôle (où l'accent n'est pas mis sur l'effort et l'apprentissage sur le tas, mais d'abord sur le savoir technique sanctionné par un diplôme), sa trajectoire et sa position actuelle ne peuvent se fonder positivement que sur le salaire. Son ambition se limite à passer dans une entreprise qui lui payerait un meilleur salaire pour la même fonction, et à rêver son futur comme une fuite de la condition ouvrière salariée.

Parcours laborieux, projets limités, centrage sur l'univers familial et le quartier, la trajectoire d'Edilson reste axée sur la question de la « survie ». Aucune positivité dans son univers de travail. C'est en référence à son statut familial et à ses relations urbaines qu'Edilson pense sa trajectoire et son identité de *salarié*.

Paulo : gains et pertes d'un enfant de criação (5)

Le cas de Paulo permettra d'observer comment le changement d'axe orientant la trajectoire (du salaire à la profession) peut se présenter dans le cadre d'une seule histoire. Mais il faudra, en outre, partir des inégalités internes à l'univers familial pour comprendre une certaine inadéquation entre l'horizon et les moyens de sa trajectoire professionnelle.

Après la séparation de ses parents, Paulo (né en 1959) est élevé, à partir de l'âge de trois ans, chez sa sœur (née d'une union antérieure de son père) mariée à un employé de l'armée. Celui-ci, que Paulo désigne parfois par le terme de « père », parfois par le terme de « beau-frère », l'amène travailler, à 18 ans, comme employé de bureau dans une coopérative de logement de l'armée, juste après que Paulo ait terminé le « ginásio ».

Paulo commence alors un parcours professionnel de quatre ans dans cet emploi non spécialisé d'auxiliaire de bureau, passant par quatre entreprises. Après avoir commencé dans la coopérative de l'armée, il va travailler, sur l'invitation d'un collègue, dans une agence immobilière, où il recevra presque le double du salaire antérieur. De là,

(5) Il n'y a pas un terme précis en français pour rendre la notion de *filho de criação* : il s'agit du « placement », de la « prise en charge », par une nouvelle famille, d'un enfant orphelin ou que ses géniteurs n'ont pas le moyen d'élever. La *criação* (« élevage », littéralement) ne devient adoption que si les personnes qui élèvent l'enfant font les papiers officiels nécessaires, ce qui est très rare (Fonseca, 1985).

il est transféré dans une autre entreprise du même groupe, un concessionnaire automobile, de laquelle il démissionne à cause du salaire qu'il juge insuffisant par rapport au travail de plus en plus diversifié qu'il fait. Au cours de cette même période, Paulo suit les deux premières années scolaires du deuxième degré avec une spécialisation en électricité. Il abandonne ce cours quand il se retrouve au chômage, après avoir démissionné de son dernier emploi de bureau.

Il reste alors un an sans emploi, entretenu par sa famille de *criação*. Il cherche un nouvel emploi sous la pression de sa sœur et son beau-frère (« Quand j'arrivais à la maison, c'était toujours le même refrain : "Il ne veut rien, je sais pas quoi, va chercher du travail !" »). Il ne trouve qu'un emploi d'auxiliaire de bureau dans une entreprise de transport, avec perte de salaire par rapport à l'emploi précédent.

Il ne reste que quatre mois dans cet emploi et en sort quand il est convoqué par une entreprise du Centre industriel d'Aratu (transport de produits chimiques) où il avait déjà passé un test, mettant à profit sa formation scolaire/professionnelle incomplète en électricité.

Plusieurs changements ont alors lieu, dans un temps rapproché, qui vont finir par donner un sens à sa trajectoire. Il a près de 22 ans quand il entre comme aide d'opération dans cette entreprise, et il est déjà fiancé ; un an plus tard, il se marie ; trois mois plus tard, il devient opérateur I (il a fait un cours de spécialisation dans l'entreprise) ; puis il quitte la maison de ses parents de *criação* et installe sa propre famille ; deux enfants naissent. A 26 ans, il passe opérateur II, fonction dans laquelle il se trouve maintenant, à l'âge de 29 ans.

Paulo décrit aujourd'hui sa rapide trajectoire dans l'industrie en la situant sur une échelle des fonctions et valeurs qui part d'une référence à la condition sociale et arrive à une référence à la position sociale. L'échelle va du travail le plus manuel au travail le plus proche du pouvoir : alors que l'aide d'opération « ne travaille que sur les palettes, charge, décharge et charge », et que l'opérateur I fait un peu de tout (« transferts de citerne », « calculs », « il fait aussi le nettoyage de ligne », « des lectures de compresseurs » « et toute une série de bricoles »), l'opérateur II se trouve plus près de la polyvalence et de la coordination, entre l'exécution et le contrôle :

« L'opérateur II, il est là plus pour coordonner le travail, organiser, commander, et toujours coordonner le travail de l'opérateur I. Mais de temps en temps, quand ça se complique, l'opérateur II doit aussi mettre la main à la pâte. L'opérateur II, il a déjà deux fonctions d'égale responsabilité : sur le terrain, et aussi en salle pour aider l'opérateur chef. »

Paulo ne voit pour lui, comme possibilité d'ascension, que la fonction d'opérateur chef. Aussi donne-t-il de l'importance à la réorganisation de sa carrière que rendraient possible l'intégration de l'entreprise où il travaille dans la branche chimique, et celle du syndicat des travailleurs de l'usine dans le syndicat des travailleurs de la chimie (pour l'instant, il fait partie du syndicat des arrimeurs). Il a déjà participé à plusieurs mobilisations syndicales dans ce sens.

En considérant sa position actuelle, pensée en fonction de la profession et de la carrière d'opérateur, on pourrait penser que Paulo a « perdu » quatre ans dans ses emplois d'auxiliaire de bureau. Sur le plan professionnel, les premiers mois passés au Pôle sont d'une efficacité sans comparaison avec les quatre années antérieures. Mais ces années ont aussi été mises à profit pour acquérir quelques moyens supplémentaires (formation scolaire/professionnelle), contre le gré de son univers familial, qui voulait le mettre au travail le plus vite possible. Ces moyens acquis personnellement seront maximisés dans la trajectoire industrielle. La compréhension de ce détour nous renvoie à l'étude de sa position familiale, qui contient la clé d'une relation particulière entre l'horizon et les moyens.

La position de fils de *criação* a fourni à Paulo une structure familiale stable qu'il n'a pas trouvée chez ses géniteurs. Son père biologique a eu au total trois compagnes et onze enfants, sans jamais parvenir à assumer le rôle de chef de famille d'une manière continue. Lui-même, d'ailleurs, a vécu quelques années comme dépendant de la même maison que Paulo.

Pendant, Paulo a eu dans cette position un statut qui l'a différencié d'un fils légal, biologique ou non. Enfant élevé, il n'a jamais été enfant adopté, ce qui l'a maintenu dans une position familiale fragile.

Pratique fréquente dans les milieux populaires, la prise en charge (*criação*) d'enfants qui ne sont pas nés dans la famille nucléaire est considérée comme une « aide », un « secours », une « charité », qu'elle soit faite au bénéfice de parents, filleuls, ou voisins. Il s'agit de donner une maison et un cadre familial à un enfant qui n'en a pas. Il ne s'agit pas d'investir dans cet enfant comme dans une descendance qui porte nom et statut de la famille.

C'est dans ce sens, nous semble-t-il, que Paulo, d'un côté, a échappé à une marginalité possible, mais d'un autre côté n'a pas reçu tous les avantages qu'aurait pu lui donner une famille de petite classe moyenne. On le voit bien dans le fait que si cette famille lui a assuré un niveau de scolarisation caractéristique des milieux populaires mais non marginaux (le *ginásio*), elle le retire ensuite de l'école pour le placer tout de suite sur le marché du travail le plus accessible (celui auquel les relations du père de *criação* permettent d'accéder directement). Il convient encore de souligner le retard scolaire important de Paulo, qui termine le premier degré (*ginásio*) avec quatre ans de retard, à 18 ans.

Par ailleurs, si la famille qui l'a élevé l'a introduit dans la vie professionnelle, c'est bien Paulo lui-même qui a composé, sur place, un petit capital de relations, lui permettant de négocier de meilleures conditions dans la première phase de sa vie professionnelle. Enfin, et surtout, c'est lui-même qui décide de reprendre les études, pendant qu'il travaille, et dans un secteur de formation (électricité) qui va ensuite lui permettre d'accéder à une trajectoire industrielle.

C'est au moment où il envisage de former sa propre famille que Paulo saisit l'opportunité d'un des emplois valorisés dans la ville, sans avoir pour autant toutes les qualités nécessaires pour un emploi qualifié. Sa stratégie actuelle de professionnalisation nous est alors révélée dans trois types de comportements : 1) rester dans la même entreprise, 2) minimiser le risque, toujours présent, de perdre son emploi (il y fait plusieurs fois allusion dans ses propos), 3) lutter pour la reclassification de l'entreprise qui lui ouvrirait une carrière dans le Pôle, à partir d'une qualification atteinte seulement en partie.

Toute la stratégie de Paulo consiste ainsi à tenter de réduire le décalage entre un horizon social conçu dans une famille de petite classe moyenne, et les moyens pour l'atteindre, limités par son statut inférieur dans sa famille d'origine. Cela se traduit par une lutte individuelle, limitée et ciblée, qui fait partie intégrante de la trajectoire et de la problématique personnelle de Paulo. Sa participation aux luttes syndicales de l'entreprise constitue, de ce point de vue, un moyen de plus, pour lui, de s'approcher d'un horizon social correspondant aux représentations modernistes de la mobilité sociale à Bahia. Participation instrumentale, directement liée aux projets et difficultés de sa trajectoire personnelle, son engagement ne se traduit pas par un militantisme exacerbé ni par une adhésion aux discours politiques et idéologiques du syndicat. Tout ceci est virtuel, en latence et en attente d'une présence syndicale plus importante, comme il le dit, un peu, lorsqu'il se plaint de la faiblesse du syndicat de son entreprise, et comme le suggère le dénouement d'une autre trajectoire, celle de Francisco (leader syndical d'entreprise — voir plus loin), en divers points comparable à la problématique de l'horizon et des moyens vécue par Paulo.

Alors que dans le cas précédent, Edilson reportait ses ambitions sur sa progéniture, limitant sa propre trajectoire à garantir les conditions matérielles de leurs réalisations futures, Paulo a réorienté sa trajectoire. Axée sur le salaire par l'intervention de sa famille d'origine, il la réoriente sur la professionnalisation, sans que cela soit tout à fait étranger aux valeurs inculquées dans cette même famille d'origine.

Carlos : du père ouvrier-patron au fils ouvrier-modèle

Carlos a le même âge qu'Edilson (il est né en 1954) ; mais avec lui, on aborde une troisième situation-type : celle d'un « technicien »,

complètement « formé » et conscient de la valeur de cette qualité. Ses premiers mots, dès le premier entretien, sont plein d'emphase lorsqu'il s'agit de parler de son emploi : « Je suis un technicien... je suis formé depuis huit ans... mon fort, pour l'instant, c'est l'instrumentation. »

A 33 ans, il a déjà une carrière de huit ans derrière lui, comme instrumentiste dans une entreprise chimique (un an et demi), dessinateur d'instrumentation dans une usine pétrochimique (six ans : deux par l'intermédiaire d'une entreprise sous-traitante, quatre directement embauché), projeteur d'instrumentation dans une société d'ingénierie faisant de la prestation de services pour une importante usine chimique (sept mois).

Venant d'une famille de neuf enfants, stable sur les plans matrimonial et résidentiel, Carlos a été élevé dans un milieu social vivant une ascension liée à la qualification ouvrière.

Son père fut électromécanicien dans plusieurs entreprises d'entretien d'ascenseurs, et il a maintenu des liens étroits avec son dernier patron (il habite maintenant dans une maison louée à son ex-patron tout en étant lui-même propriétaire d'une autre maison occupée par des locataires dans une autre partie du quartier). Après avoir été salarié, le père de Carlos a monté sa propre entreprise d'entretien d'ascenseurs, petite entreprise dans laquelle Carlos, quand il était élève du 2^e degré, « a donné un coup de main », ayant pris pour cela des cours de dactylographie. Deux de ses frères sont actuellement les « associés » de leur père : l'un est électromécanicien, l'autre (qui a par ailleurs un emploi d'agent de sécurité industrielle) travaille dans la partie administrative.

Quand il termine le cycle secondaire complet (à 21 ans), Carlos passe le vestibular (concours d'entrée à l'université) mais sans succès. Il travaille alors (parce que « j'avais pas envie de rester à rien faire ») un peu moins de deux ans comme auxiliaire de bureau dans une entreprise de transport de marchandises : archives, statistiques, dactylographie, « toutes ces choses-là, du travail bureaucratique, qui dérange la cervelle ».

Pendant ce temps, il réussit un concours d'entrée à l'École technique fédérale. Puis il quitte son premier emploi et retourne aux études, tout en habitant dans la maison paternelle. Il s'inscrit dans un cours d'instrumentation industrielle, « parce que je trouvais que c'était un truc nouveau ».

Pendant qu'il suit cette formation (deux ans), il a un fils avec son amie (« on habitait pratiquement en face l'un de l'autre »). Carlos cherche alors un emploi, avant de terminer sa formation, et en trouve un juste avant de faire le stage final de l'École technique.

Il travaille donc comme instrumentiste I dans une entreprise chimique. Pendant les huit années suivantes, il ne restera que trois mois au chômage. Il passe par trois entreprises ; dans la dernière, et en

partie dans l'avant-dernière, par l'intermédiaire de la sous-traitance d'ingénierie. Dernièrement, il a quitté l'entreprise dont il fut salarié pendant quatre ans pour entrer dans une société de prestation de services dans le Pôle qui lui donnait le titre de « projeteur d'instrumentation ». Maintenant dans cette fonction, il envisage d'autres perspectives professionnelles :

« Je ne me suis pas vraiment décidé, parce que je n'ai pas encore contacté le grand chef là-bas. Je sais pas, après avoir discuté avec lui, peut-être qu'il m'emmène vers quelqu'un qui a une fonction supérieure à la sienne. C'est pour travailler au Pôle pétrochimique, qui sait même, travailler comme autonome, mais c'est une proposition qui vaut la peine qu'on y pense. »

Parmi les six frères et une sœur qui travaillent (une autre sœur, mariée, n'a pas d'emploi), il y a deux opérateurs de process au Pôle, un autre travaille dans un service de sécurité industrielle (et en même temps dans l'entreprise familiale), un autre est électromécanicien comme le père (et il travaille avec celui-ci), deux (un homme et une femme) enseignent, un est infirmier.

Ce cas est caractéristique d'un déploiement familial adapté aux changements de l'économie locale. La trajectoire de la famille de socialisation de Carlos lui a donné en même temps les références de l'ascension sociale et de la qualification — l'horizon et les moyens. Passant de salarié à petit patron à partir d'une valorisation de la qualification professionnelle, la trajectoire du père a créé un processus familial de mobilité ouvrière que, d'une certaine façon, Carlos prolonge, en partant d'un niveau de formation et de statut professionnel un peu plus élevé.

Cette mobilité professionnelle se déroule sans rupture du cadre de vie personnel familial et urbain. Travailler comme qualifié dans l'industrie est un trait de la famille, réadapté selon les évolutions du marché du travail. Parce qu'il a reçu (de sa famille et de l'école) la conscience de la relation moderne entre le savoir, la profession et la carrière, la stratégie de carrière de Carlos peut maintenant se concentrer sur la conquête des bons titres (passant d'instrumentiste à dessinateur d'instrumentation, puis à projeteur d'instrumentation). Il habite dans le même quartier depuis l'enfance et à quelques mètres de la maison de ses parents, maison où lui-même a vécu de l'adolescence jusqu'à l'âge de 24 ans et où il a connu son épouse. Enfin, son rêve d'autonomie professionnelle (discernable, peut-être, au milieu d'une réflexion sur une possible proposition de travail à venir) est encore étayé par son histoire familiale.

En comparaison avec les deux cas précédents, on voit comment la trajectoire de Carlos se définit tout de suite par la centralité de la profession. Cette distinction entre le salaire et la profession nous

permet de caractériser l'articulation entre les parcours individuels et l'histoire sociale des familles d'origine.

En effet, les trois cas analysés ci-dessus suggèrent que, plus le milieu de socialisation est pauvre et faible (faible en termes de position de la famille sur le marché du travail et du point de vue de la préparation globale au travail industriel moderne), plus la personne organise sa trajectoire en fonction d'une simple recherche de salaire, sans avoir le contrôle de ses choix en matière d'emploi (c'est le cas mis en évidence par Edilson).

Au contraire, les personnes arrivent tout de suite (cas de Carlos) ou plus lentement (Paulo) à centrer leur trajectoire sur la recherche ou la valorisation d'une profession quand, soit dans l'histoire de la famille d'origine, soit dans la trajectoire de la personne elle-même : 1) la survie immédiate est à peu près assurée, et 2) une familiarisation personnelle avec le travail qualifié est acquise. Cette familiarisation, ajoutée aux valeurs (développées par les expériences de ceux que le sujet a cotoyés) de la nécessité du savoir professionnellement efficace et de la possibilité de l'ascension sociale (comme on le voit dans le cas de Carlos), préparent l'individu à s'affronter au caractère central du travail et de l'identification des travailleurs des nouvelles industries de process : le savoir (socialement reconnu) est un élément constitutif du travail lui-même.

Deux questions se posent à partir de là. Premièrement, la formation, par la trajectoire individuelle, d'une identité professionnelle est-elle la condition nécessaire pour pouvoir légitimement, au bout du compte, parler « au nom » de cette catégorie ? Deuxièmement, le rêve d'autonomie, de sortie de la condition ouvrière, apparaît très fréquemment, sous différentes formes, dans les propos des travailleurs (ici, bien que différemment, dans les cas d'Edilson et Carlos). Cependant, les trois travailleurs qu'on vient de présenter sont jeunes (34, 29 et 34 ans) et sont depuis peu de temps dans leur dernière entreprise. On peut penser qu'ils sont dans les premières années d'une trajectoire qui, au moins dans les deux derniers cas (Paulo et Carlos), pourra se poursuivre d'une manière stable et ascendante. Quelle relation y a-t-il entre ces rêves dont la réalisation est peu probable et le discours politico-syndical qui formule un projet collectif de sortie de la condition ouvrière ?

Les leaders syndicaux : le collectif et l'individuel dans l'organisation des destins personnels

Dans l'étude des travailleurs sans engagement politique, on a vu comment la construction d'une identité ouvrière parmi les salariés des

nouvelles industries bahianaises semble supposer quelques pré-conditions : le dépassement d'un niveau minimal de survie ; l'existence d'une stratégie professionnelle qui ne peut se réaliser qu'à partir d'une relative stabilité. En l'absence de ces fondements, on rencontre difficilement une identité ouvrière manifeste à partir de laquelle puissent se former l'adhésion au militantisme syndical et le passage à une logique qui privilégie l'action collective.

Les parcours des militants et dirigeants syndicaux renvoient aux mêmes déterminants. Mais la détermination prend des allures diverses. Trois trajectoires de leaders permettront d'exposer les détails de cette spécificité.

Ces trajectoires seront examinées à partir de deux points de vue. On identifiera d'abord leurs assises, cherchant à voir ce qui différencie une logique de parcours qui valorise la profession, la carrière et le succès, de cette autre logique où l'action, la lutte collective deviennent prééminentes. Sont-elles alternatives ? Quelles sont les déterminations, passées et présentes, qui permettent que se dessine à l'horizon une trajectoire du second type ? Comment la composante individuelle pénètre-t-elle des trajectoires qui se représentent elles-mêmes comme collectivement orientées ?

Dans un second temps, on discutera les perspectives que se construisent ces travailleurs dans leurs représentations du présent et du futur. Ont-elles comme point de mire la mise en pratique d'un projet ouvrier ? Quel est son contenu ? En quoi se différencie-t-il des projets des travailleurs non militants ? Quelles sont les tensions internes entre les aspirations politiques et les effets de rôles et statuts personnels qui s'immiscent dans ces projets ?

Comme on l'a déjà fait plus haut, on a cherché ici à étudier des situations types. Les parcours de leaders analysés ci-dessous ont entre eux diverses similitudes et différences. Au rang des similitudes, il y a principalement le fait qu'il s'agit de jeunes ouvriers, pris à un moment significatif de leur expérience professionnelle, dans le complexe industriel local le plus moderne. Leur jeunesse ne les différencie pas de la moyenne ; au contraire, elle les rapproche des autres travailleurs de la pétrochimie.

Plusieurs traits, cependant, rendent ces parcours spécifiques, aux différences bien marquées. On a cherché à montrer des situations où varie l'ampleur de l'engagement et du leadership : depuis le permanent, syndicaliste professionnel qui exerce son activité politique au nom de l'ensemble de la catégorie, jusqu'aux leaders syndicaux d'entreprise dont l'action se réfère à un espace bien plus modeste. On a cherché à prendre en compte des situations où différentes expériences professionnelles ont été vécues dans l'usine : opérateur de process, analyste de laboratoire, travailleur de la maintenance. Finalement, on a voulu montrer, parmi les cas étudiés, les effets de différence de genre. L'analyse de la trajectoire et des représentations d'une

femme mettront plus nettement en évidence les tensions entre les représentations et les attentes liées aux rôles et rapports sociaux de genre. Ces attentes sont tout aussi importantes que les représentations politiques pour former la base sur laquelle se construisent ces trajectoires.

Par l'étude comparative des leaders, on peut reconstruire des cheminements qui menèrent non seulement vers une nouvelle activité professionnelle (un emploi dans l'industrie dynamique) mais également vers l'élaboration du discours d'une nouvelle identité sociale (l'identité ouvrière).

En effet, le discours des leaders rend plus visible la construction d'un projet ouvrier. Mais notre intérêt est aussi de découvrir leurs parcours et discours personnels, c'est-à-dire de faire des leaders une source d'informations sur eux-mêmes, et pas tant sur les autres. Même s'ils se positionnent eux-mêmes comme sujets parlant « sur » ou « au nom » des travailleurs qu'ils « représentent » et « dirigent », la singularité de leurs parcours, déviant de l'ordinaire, nous permettra de concentrer l'analyse sur les modalités d'élaboration de leur projet ouvrier.

Maria : une stratégie professionnelle en gestation depuis la naissance

Maria, née en 1955, est analyste de laboratoire au Pôle pétrochimique de Camaçari. Elle a une formation technique complète et a même commencé à suivre un enseignement supérieur de chimie, qu'elle a abandonné, n'arrivant pas à le concilier avec ses horaires de travail et parce que, au cours de la même année, elle a donné naissance à son unique fille. Son père était, au moment de passer à la retraite, colonel des pompiers ; il a aussi suivi, pendant quelques temps, un enseignement universitaire de journalisme. Sa mère, sans emploi, a suivi, sans l'achever, le cours de fin du premier degré (*ginásio*). Maria a cinq frères ; quatre sont allés à l'Université, trois d'entre eux ayant déjà obtenu un diplôme, alors que le plus jeune poursuit un cours de médecine.

Pendant les vingt premières années de sa vie, la famille de Maria résidait dans un ancien quartier de classe moyenne, en compagnie de ses grands-oncles maternels, dans une maison héritée du grand-père, cheminot. Le niveau de vie de la famille était bon jusqu'au début des années soixante-dix ; à ce moment-là, la situation devint plus difficile, et la famille fit l'expérience d'une mobilité résidentielle descendante, allant habiter dans une zone de *favela*.

Entre 1962 et 1974, Maria poursuit sa scolarité dans différents établissements publics, dont la plupart (à la différence d'une tendance générale) furent des écoles et collèges socialement reconnus, en particulier l'établissement où elle a fait sa formation technique.

Ses onze années d'expérience professionnelle se sont passées dans des entreprises pétrochimiques, dont neuf ans dans la même usine. Elle s'est mariée, une première fois, à la fin de sa formation technique et au moment où elle a commencé son stage dans une entreprise du Pôle. A l'occasion de ce premier mariage et de son embauche au Pôle (à la suite du stage), a lieu une importante mobilité résidentielle ascendante.

Entre 1977 et 1979, deux faits marquants ont lieu : elle est embauchée dans l'entreprise où elle va travailler pendant les neuf années suivantes et où elle va se faire connaître comme militante ; elle met fin à son premier mariage. En 1983, elle se remarie avec un opérateur de la pétrochimie qu'elle a connu dans les réunions du syndicat ; il est militant comme elle, également divorcé et père d'un enfant. A ce moment-là, la nouvelle famille va habiter dans un quartier de classe moyenne en ascension.

Maria représente le cas typique d'origine d'une famille relativement stable, qui peut garantir une longue insertion scolaire. Le travail n'apparaît comme nécessité que lorsque la formation scolaire de base (secondaire complet) est déjà achevée. Deux éléments fondent les possibilités de son parcours. D'abord un seuil de revenu qui permet d'éviter aux membres de la famille d'entrer précocement sur le marché du travail. De fait, dans les milieux de l'ancienne classe moyenne locale, comme celui de la famille d'origine de Maria, les éléments de stabilité financière, sans ouvrir toujours des perspectives vers l'Université ou l'enseignement privé, permettent encore de mener à bien les trajectoires scolaires requises, dans des institutions valorisées par le marché des techniciens de l'industrie moderne.

Le second élément à la base de la trajectoire de Maria vient des valeurs présentes dans son milieu social. La reconnaissance de l'éducation comme passeport nécessaire à l'ascension conduit les familles à chercher à tout prix à assurer la plus longue continuité possible de leurs descendants à l'école. De la sorte, ils pourront prétendre accéder au marché compétitif des travailleurs potentiels *déjà* techniquement formés. Il faut pour cela un seuil de stabilité financière dans le groupe domestique, lui permettant de se dispenser du travail précoce des enfants.

En outre, sa condition de femme a permis à Maria de rester à l'école un peu plus longtemps que les garçons de sa famille de socialisation. D'une manière générale, à Bahia et au Brésil, les niveaux de scolarisation sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Le rôle des femmes dans la division sociale du travail les fait participer de bonne heure à l'organisation de la vie et de la reproduction familiale. Leur contribution consiste à travailler à la maison, ce qui leur évite une insertion précoce sur le marché du travail, obstacle à une scolarisation prolongée.

Maria a, de longue date, une attitude participative : comme collé-

gienne dans l'association de l'école ; comme jeune citadine dans la communauté de quartier à laquelle participaient activement ses grands-oncles. De son père, elle a appris le discours du « Non à l'américanisme ». Dans le travail, sa veine rebelle s'annonçait déjà dès son premier emploi : encore étudiante et soucieuse de terminer la faculté, elle lança un mouvement dans l'entreprise pour le droit des femmes au travail posté, ce qui était légalement interdit. Commença ainsi à se dessiner l'image d'une femme qui, comme elle le dit elle-même, « se plaignait de tout ». Par la suite, elle prit la tête d'un mouvement de pressions auprès de l'entreprise contre certains aspects de la tenue de travail :

« Enfin, les femmes n'avaient pas besoin de mettre des bottes si lourdes. On est allé jusqu'à en parler au médecin de l'usine, on a fait peser les bottes, on a parlé des problèmes de varices, et tout ça. »

Des années plus tard, les analystes de laboratoire obtinrent le droit d'utiliser un autre type de chaussures, pour autant qu'elles les paient elles-mêmes. Mais la maîtrise était, à ce moment-là, déjà dépassée, le modèle de chaussures ayant, de fait, changé petit à petit.

Bien vite, ce profil rebelle éveilla l'attention des dirigeants du syndicat. Dès 1979, contactée par un militant, elle décida sans hésitation d'y adhérer. Cependant, sa participation politique se limitait aux réunions et activités du syndicat. Elle forma dans ce milieu un groupe d'amis, se retrouvant à la fin des réunions, et c'est là qu'elle connut son second conjoint.

Le plus important, selon Maria, est que le militantisme syndical l'a rendu plus mûre, notamment dans sa façon de vivre les relations familiales et de s'engager dans la vie communautaire du quartier.

La trajectoire de Maria révèle deux fortes déterminations de sa position actuelle. D'une part, les attitudes politiques de sa famille — la propension de ses grands-oncles et de ses propres parents à participer au discours d'opposition — et son expérience de l'activisme étudiant ont structuré un comportement volontaire et rebelle.

D'autre part, sa condition féminine lui a ouvert des possibilités (un parcours scolaire plus stable) mais a aussi établi des limites à sa trajectoire de militante. Mariage, enfant et vie domestique font qu'elle se cantonne dans une attitude de militante (perméable aux discours et pratiques du syndicat et des partis de gauche) sans vouloir se professionnaliser en devenant dirigeante syndicale.

Francisco : une famille solide dans un marché du travail instable

Francisco est né dans l'intérieur de l'État de Bahia, en 1956, mais il a migré à Salvador à l'âge de sept ans. Sa famille se composait

du père (chauffeur professionnel), de la mère (sans emploi) et de cinq frères et sœurs (sur huit naissances). La famille, humble, habitait une maison en pisé dans un quartier populaire. Ni le père, ni la mère ne purent achever leurs études primaires.

Francisco a dû travailler tôt. Sa famille a toujours joué un rôle décisif dans son insertion professionnelle, grâce aux contacts de son père (directement ou par l'intermédiaire de ses chefs) et d'autres parents. Avant d'entrer au Pôle, en 1977, il a eu une expérience de dix ans de travail instable, se retrouvant dans les situations d'emploi les plus diverses (aide-mécanicien, vendeur de journaux, portier d'immeuble, auxiliaire de bureau). Au cours de cette période, il réussit à suivre le 2^e degré de l'enseignement secondaire, qu'il achève en 1976, après une trajectoire scolaire assez instable et passant par des établissements peu réputés. En 1977, il entre par concours dans une entreprise pétrochimique comme opérateur, après avoir suivi une préparation spécifique à la Petrobrás. Il quitte alors définitivement les quartiers très populaires où il a vécu jusque-là pour aller habiter dans des milieux de classe moyenne.

Entre 1977 et 1984, il monte dans la carrière d'opérateur, passant de stagiaire à opérateur II. En 1981, il commence à militer politiquement dans l'usine, ce qui inquiète sa famille d'origine (pour l'entretien de laquelle il est fondamental), aussi bien que sa première épouse. Licencié en 1984 pour sa participation à une grève de l'usine, sa ré-embauche est négociée par le syndicat, qui obtient son retour au travail, mais dans une *autre* entreprise pétrochimique. En 1985, il est licencié de nouveau, au milieu de la répression contre la grève générale du Pôle.

Il s'est marié deux fois, la seconde fois en 1983 avec une travailleuse de la pétrochimie qu'il a connue dans le militantisme syndical. De son premier mariage, il a eu un fils. Il contribue à l'entretien de sa famille actuelle, de la famille formée par son premier mariage, et de sa famille d'origine.

Après deux licenciements, il travaillait, au moment de l'enquête, comme chauffeur de taxi « autonome ».

Francisco provient d'un milieu social moins stable que celui de Maria. Sa position plus compétitive sur le marché du travail ne vient pas d'une plus longue et meilleure formation scolaire. Au contraire, le déroulement de sa trajectoire dans la famille d'origine est marqué par une vie scolaire plutôt instable ; les changements d'établissements sont fréquents et leur qualité douteuse ; et il y a de brèves ruptures dans sa trajectoire scolaire.

Malgré son instabilité, sa famille d'origine a cependant joué un rôle décisif dans sa relation avec le monde du travail. Dans sa recherche des conditions minimales de survie, Francisco n'a pas à commencer par les niveaux les plus bas. Sa famille d'origine intervient comme réseau de contacts et relations, déjà construit par d'autres membres

de la même génération ou de générations antérieures. En particulier, l'activité professionnelle de son père et sa crédibilité sur un marché restreint de relations tracent la voie de l'insertion de Francisco dans le travail.

Il obtient son premier emploi important (aide-mécanicien) par recommandation du chef de son père ; il avait travaillé auparavant dans un stand de vente de journaux, également par l'intermédiaire de son père ; son embauche sur un poste administratif dans un important hôpital de la ville s'est faite grâce aux contacts d'un oncle. C'est dans l'adolescence qu'il a eu tous ces emplois, lui permettant d'apporter un complément au budget familial, tout en poursuivant sa formation scolaire.

Au moment de son passage au 2^e degré, dans une formation de technicien de comptabilité, il avait un emploi plus régulier d'auxiliaire de bureau à l'hôpital. Titulaire d'un diplôme de comptabilité, il commence alors un cours de formation d'opérateur qui réoriente définitivement sa trajectoire.

Aussi le réseau familial de relations lui a-t-il facilité le déroulement de sa trajectoire jusqu'à ce qu'il atteigne l'équilibre salarial requis pour pouvoir la réorienter vers la profession. Bien que peu stable financièrement, sa famille maintient la valeur de l'éducation comme axe de la socialisation de ses descendants. Francisco, malgré tous ses déboires, réussit à combiner l'instabilité de ses liens de travail et la persistance de son lien scolaire, malgré un parcours institutionnel irrégulier.

Les caractéristiques d'insertion initiale instable sur le marché du travail et de parcours scolaire tortueux rapprochent Francisco des cas d'Edilson et Paulo présentés dans la première partie de ce texte. Quelles expériences en font donc un militant, un leader syndical d'entreprise ?

Francisco rappelle que dans sa famille d'origine, il a grandi dans un climat diffus d'opposition ; aux temps durs de la dictature, il était habituel dans la famille que l'on vote pour les candidats opposés au régime. Cependant, sa propre expérience d'organisation se limitait alors à la participation aux groupes de jeunes créés dans les paroisses catholiques progressistes.

En fait, c'est dans l'expérience quotidienne de l'usine qu'il s'est éveillé à l'activisme syndical. C'est ce qu'indiquent les explications qu'il donne sur sa participation à un premier mouvement, en 1981. Encore opérateur de terrain, engagé dans une carrière professionnelle, il fut scandalisé par la politique de substitution du personnel fondée sur le patronage des chefs. Cette politique, au nom de la récession, privait de leur emploi des professionnels reconnus, tout en embauchant subrepticement des personnes dûment parrainées.

A défaut d'une expérience antérieure d'activiste, que ce soit comme étudiant ou comme travailleur, l'engagement de Francisco dans

le militantisme syndical se fonde donc sur une perception diffuse mais intense de l'arbitraire et d'un manquement aux droits des travailleurs. Dans une profession où, de fait, la représentation de l'accès au travail est liée à la compétence et au savoir techniques, la rotation des personnels comme instrument des rapports de clientèle éveillent chez Francisco la perception de l'injustice et le font s'intéresser aux luttes collectives.

Sa participation au mouvement le fait remarquer dans l'entreprise et lui attire l'intérêt des gens du syndicat. Il participe alors à la campagne pour l'élection de la direction du syndicat en 1982 et, fréquentant déjà les couloirs du syndicat, il fait la connaissance de sa seconde épouse. Celle-ci, plus ancienne dans la pétrochimie et dans le mouvement syndical, le stimule encore davantage pour participer à la direction du mouvement revendicatif dans l'entreprise.

Ce parcours illustre, d'une manière très riche, comment différents déterminants peuvent contextualiser le cours d'une trajectoire. La stabilité salariale, la crédibilité professionnelle d'une carrière en progression, mais aussi l'expérience d'une socialisation politique et la contribution du contexte de la famille et des groupes de sociabilité, tout cela semble constituer les principaux repères de la trajectoire de Francisco.

Julio : le goût du risque

Julio est né en 1954. Le plus vieux de seize enfants, son père était le fils d'un riche *fazendeiro*, mais il perdit au jeu tout son héritage. Comme commerçant, chauffeur de camion ou ouvrier de la métallurgie, le père de Julio passait son temps à faire face aux incertitudes qu'il provoquait dans la vie domestique à chaque fois qu'il perdait au jeu les économies familiales.

Des changements successifs de lieu de résidence conduisirent Julio, dans cette vie instable, à fréquenter neuf écoles différentes jusqu'à l'âge de 13 ans. A partir de 14 ans, il entame un cycle régulier de formation technique. Jusqu'à 18 ans, son expérience de travail se limite à aider à la survie de la famille dans les moments critiques, en vendant des gâteaux et des friandises cuisinés par sa mère.

A partir de 18 ans, quand il entre sur le marché du travail comme stagiaire dans une usine métallurgique où avait travaillé son père, il commence une trajectoire d'ouvrier qualifié dans diverses industries : métallurgie, cellulose, pétrochimie et chimie. Dans toutes ces entreprises, il mène une intense activité politico-syndicale.

On trouve encore dans sa trajectoire un militantisme dans des groupes culturels de jeunes lycéens, qu'il considère lui-même comme décisif dans sa formation politique et intellectuelle et dans la formation de ses aspirations personnelles.

Au moment de l'enquête, il était dirigeant et permanent du syndicat et suivait des cours à l'université. Père de deux enfants, il était récemment divorcé d'une professionnelle libérale.

La trajectoire de Julio illustre une autre forme de médiation du milieu familial pour l'insertion dans le monde du travail. Il ne s'agit pas ici, comme dans le cas de Maria, d'un effort pour assurer un niveau de scolarisation préalable qui permette une présence compétitive sur le marché. Ni, comme dans le cas de Francisco, de minimiser les difficultés de cette insertion professionnelle en mettant à sa disposition le réseau de relations construit dans l'histoire de la famille.

Le cas de Julio suggère que l'élément décisif sur lequel se construit la trajectoire de ce militant est le climat de la vie quotidienne familiale. Il nous apprend, par là même, que celle-ci ne se définit pas seulement par une stabilité financière minimale, ou par des valeurs qui ne se réfèrent qu'à la préparation technico-professionnelle et à la compétitivité ; l'une et les autres sont certainement nécessaires. Mais il y avait, dans le quotidien familial de Julio, une ambiance paradoxalement stimulante dans son instabilité. Cette ambiance est repensée par le sujet dans son effort pour donner un sens *a posteriori* à sa trajectoire.

« Alors, il [le père] vivait presque comme un bohémien, de petit boulot en petit boulot. C'était vraiment un excellent vendeur. Des choses comme ça qu'on a apprises avec lui. Mais il avait un petit vice, c'était le jeu, il jouait aux cartes (...) De tous ses frères, c'est lui qui a gagné le plus d'argent et en a eu le moins (...) parce que pendant qu'il travaillait, il ne jouait pas ; mais quand il se mettait à jouer, il jouait tout jusqu'au dernier *centavo*. Et alors là, il disparaissait ; trois mois, quatre mois loin de la maison, à travailler. Quand il avait rassemblé un peu d'argent frais, qui lui permettait d'acheter une voiture, qu'il avait trouvé un endroit où travailler, alors là il allait de l'avant. Et pendant ce temps-là, c'est nous qui faisons marcher la maison, hein ? »

Julio a eu accès à l'école en permanence. Plus encore, il a pu, par son militantisme étudiant et syndical, accéder à la vie culturelle quotidienne de la classe moyenne. Il s'agit là, sans l'ombre d'un doute, de facteurs décisifs dans la formation d'un dirigeant syndical. Celle-ci semble exiger la maîtrise de recours idéologiques capables de construire un discours politique de grande portée. Or, ces recours ne sont qu'exceptionnellement disponibles chez un travailleur sans scolarité poussée et sans expérience politique et culturelle diversifiée. C'est encore plus vrai quand il s'agit de dirigeants syndicaux d'une catégorie jeune, ayant des niveaux de scolarité, revenu et consommation, supérieurs à la moyenne des ouvriers.

Mais la re-crédation produite par Julio à propos de sa propre tra-

jectoire fait surtout ressortir comment s'est développée, dans le climat familial, sa capacité à côtoyer l'insécurité provoquée par l'attrait de son père pour le jeu.

« Comme j'étais le plus vieux [des enfants], j'avais le plus de responsabilité : il fallait que je travaille pour prendre soin de mes frères (...) Ça a été mauvais pour ma formation scolaire. Mais, d'un autre côté, ça m'a amené à rencontrer des personnes différentes. »

« Mon père avait encore cette mentalité de fils de *fazendeiro* très riche (...) mais qui était de ce genre de riche traditionnel, hein ? qui dit que le fils doit travailler. »

Au contact quotidien avec le risque d'insécurité, était lié l'exemple répété de la possibilité de remonter la famille, à quoi s'ajoutait l'expérience personnelle de la participation, dans ces laps de temps instables, à la reproduction du groupe domestique. Faire face au risque était devenu une donnée de « la vie normale », minimisant son caractère dramatique.

Cette quotidienneté est aujourd'hui ré-interprétée par Julio comme étant au principe de sa trajectoire, rythmée par les défis : le défi de sa mobilité spatiale et de ses projets culturels et professionnels qui devaient le mener toujours un peu plus loin (Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul.) ; le défi des nouvelles situations de vie imposées par cette mobilité, d'autant plus quand ces nouvelles situations impliquaient une articulation de rôles différents (animation culturelle, études, travail en usine). Donnant un sens à tous ces défis, il y avait le militantisme politique : dans le monde de la culture, dans l'univers étudiant ou dans l'usine.

Le contexte familial a fourni les bases sur lesquelles s'est édifiée la trajectoire future de Julio. Premièrement, en lui donnant le substrat matériel de l'accès régulier à l'école. Mais aussi en le prédisposant au goût du risque, grâce à l'expérience d'une socialisation instable dont il fait maintenant une ré-interprétation positive, la présentant comme une capacité personnelle à faire face à l'insécurité.

Travailleurs et leaders : les mécanismes du passage et de la différence

Les situations vécues par Maria, Francisco et Julio, tout comme les trajectoires d'Edilson, Paulo et Carlos, montrent comment la famille d'origine peut médiatiser la construction des destins personnels. Cette base des parcours individuels suppose bien plus que la simple stabilité financière du groupe domestique. Elle inclut le monde culturel dans lequel se meuvent ces personnages, c'est-à-dire les croyan-

ces et valeurs partagées et transmises aux nouvelles générations, et aussi les formes particulières sous lesquelles ces valeurs sont vécues dans le quotidien de chaque famille.

Vie scolaire et culture du militantisme

Dans le cas des leaders, ces trajectoires mettent encore en relief le rôle important joué par le milieu scolaire. Pour Maria et Julio, l'école n'est pas seulement importante pour ses effets sur la transmissions des connaissances techniques et des comportement requis par la discipline du travail. Elle est encore particulièrement importante pour la familiarisation qui s'y développe entre les individus et les engagements politiques ; pour son rôle de caisse de résonance des conflits et insatisfactions sociales, en particulier dans une conjoncture de forte répression comme celle qui a marqué la période de formation scolaire des personnes enquêtées.

De fait, entre 1964 et 1975, le mouvement étudiant (6) a représenté dans la société brésilienne une voie d'expression des insatisfactions, pas seulement des étudiants ni des seules revendications scolaires. Le discours étudiant semblait alors parler pour et par toute la société. Le militantisme étudiant direct, ou la familiarisation avec un climat où la figure du militant était fortement valorisée (par l'aura de représentativité et d'héroïsme qui l'entourait), plaçaient les individus dans un autre ordre de valeurs, généralement éloigné de ceux qui motivèrent leurs familles d'origine pour les mettre et les maintenir à l'école. Chez certains travailleurs, ces nouvelles attitudes formèrent leurs dispositions pour l'action collective.

Cette expérience est particulièrement importante pour ceux qui, comme Maria ou Julio, purent avoir accès à des établissements où la force du mouvement étudiant mettait à l'ordre du jour la contestation de l'autoritarisme du régime militaire.

La médiation de l'école apparaît de la manière la plus claire dans le parcours de ceux qui allaient devenir des leaders syndicaux de plus grand engagement, professionnalisés dans l'appareil. Pour Julio, par exemple, le choix de vivre pour un projet ouvrier a ses racines non seulement dans le contexte familial, mais aussi dans le militantisme étudiant et dans ses expériences extérieures au travail.

Au contraire, dans les trois cas d'ouvriers non-militants, l'expérience de l'enseignement secondaire technique est nulle (cas d'Edilson), vécue en marge de la carrière professionnelle et inachevée (cas

(6) Le mouvement étudiant au Brésil comprend aussi bien les étudiants de l'université proprement dits, que ceux que l'on appelle en France les lycéens et les collégiens. Il inclut en particulier les élèves des écoles techniques secondaires, par où sont passés de nombreux travailleurs du pôle pétrochimique.

de Paulo), ou conçue d'emblée avec la finalité d'une professionnalisation ciblée (Carlos). Peu d'espace est laissé au bain culturel de l'école.

Nouvelles familles, nouveaux univers

Un trait inhérent au monde des leaders est l'effet surdéterminant de la logique de l'action politique, organisatrice des parcours. Elle conditionne autant la vie de travail que la vie hors-travail et extra-syndicale, en particulier la vie familiale et les contextes *présents* de relations.

Les cas étudiés suggèrent que les militants et dirigeants syndicaux redéfinissent leur marché matrimonial par le fait que leur rayon de sociabilité est amplifié par rapport au travailleur commun. Alors que Carlos, Edilson et Paulo ont connu leurs épouses dans leur quartier de résidence, Maria et Francisco, militants, mariés, se sont connus au syndicat. Ce deuxième mariage indique un premier agrandissement du rayon de recrutement des conjoints. Ce n'est déjà plus le quartier, ni même l'usine ; c'est dans le militantisme syndical que se constitue le nouveau marché matrimonial, ouvrant d'autres espaces.

« On vient d'une famille de peu de moyens. Alors pour connaître quelqu'un qui ait le même niveau, il n'y a qu'au syndicat, ou une activité comme ça (...) Quand j'habitais à Fazenda Grande [quartier populaire], là où j'habitais, il y avait une rue goudronnée et tout ça ; mais la majorité des gens autour avait tous un revenu que j'évalue à peu près à moins de trois « salaires minimum ». Alors, dans mon cas, j'étais un privilégié : j'avais une voiture, je travaillais au Pôle. Alors, normalement, si tu commences à sortir avec une fille dans un quartier de ce genre (...) tu cours le risque de te marier non seulement avec elle, mais aussi avec toute sa famille. J'ai l'exemple comme ça d'une petite amie avec qui je suis sorti pendant très longtemps » (Francisco).

Dans le cas de Julio, dirigeant syndical dont l'action politique est menée dans un espace relationnel encore plus ample (étant donné son engagement plus grand dans le syndicat, qui l'a amené parfois à se professionnaliser comme permanent), le marché matrimonial est encore plus élargi que celui des militants d'entreprise, comme Francisco et Maria. Il arrive dans de nouveaux cercles de relations : dirigeants d'autres syndicats, camarades d'université, représentants de partis politiques, groupes culturels militants, etc. Dans ce cas, s'élargit aussi son espace matrimonial. Sa première épouse n'était ni ouvrière ni syndicaliste. Étudiante en second cycle, elle fréquentait la même université et circulait dans les mêmes milieux de la gauche intellectuelle. Sa seconde compagne est professeur d'université.

Cela renvoie à une autre caractéristique de l'univers domestique des leaders. Leurs conjointes sont, à des degrés divers (selon qu'elles sont ouvrières et militantes de base, ou syndicalistes accédant à des réseaux plus amples), toujours des femmes ayant une formation scolaire élevée, et parfois des intellectuelles. Les rôles féminins, dans ces cas-là, sont alors perçus, autant par la femme que par le mari, sous une forme assez différente de ce que les uns et les autres ont déjà connu. Cela se traduit, en particulier, dans l'idéalisation du quotidien familial : celui-ci doit être fondé sur l'égalité division des tâches domestiques entre les sexes.

L'écart avec le style des relations domestiques des salariés sans accès aux discours militants est important. Ceux-ci se débattent et se répartissent également entre deux attitudes. D'une part, une logique de l'honneur (l'épouse ne doit plus travailler « dans la rue » lorsque ce n'est plus nécessaire), qui reproduit la crainte populaire du stigmate de la pauvreté associé aux échecs masculins. D'autre part, un discours de la solidarité intra-familiale (la femme peut fournir un complément dans la formation du revenu familial), qui est associé à l'élaboration de projets familiaux centrés sur la réussite de l'insertion professionnelle de l'homme (Agier, 1992).

Pour toutes ces raisons, il semble clair que parmi les militants syndicaux, qu'ils soient syndicalistes d'entreprise ou dirigeants, les modèles de famille sont redéfinis. Cela apparaît d'abord si on les compare à leur famille de socialisation : descendance moins nombreuse, gains de scolarité (particulièrement nets dans le cas des femmes, mais aussi parmi les enfants, soit en termes d'années d'études, soit en termes de qualité de l'enseignement qu'ils reçoivent), insertion féminine sur le marché du travail. Mais ces types de familles paraissent également différents si on les compare aux familles de travailleurs non-engagés : la qualité de la formation scolaire offerte aux enfants et la nature du travail des femmes sont des indicateurs d'un nouvel univers culturel dans lequel se développe le quotidien familial parmi les leaders syndicaux.

À partir de là naissent des projets de vie qui les différencient sensiblement des styles de consommation et goûts des autres travailleurs industriels, tendant à les rapprocher des modèles de la classe moyenne urbaine.

Dans ce contexte de modification de leur identité sociale, les leaders syndicaux vivent diverses tensions familiales et personnelles. Celles-ci se présentent sous la forme d'une compétition entre plusieurs rôles à remplir (rôle de dirigeant syndical, d'étudiant, de père, de mari...). Elles apparaissent dans les propos suivants, comme y transparait aussi une verbalisation de ce quotidien qui révèle, par le fond et par la forme, une problématique existentielle qui n'est déjà plus celle d'un ouvrier du Pôle :

« Quand tu travailles en posté, milites au syndicat, et en plus, comme dans mon cas, suis des cours à la faculté, même si tu fais des efforts, la partie la plus sacrifiée est la partie de la famille nucléaire. Des fois tu vas pas renoncer à passer un examen pour amener ton enfant qui est malade chez le médecin ; alors à la fin, ça surcharge la femme (...) Et ça a provoqué de sérieux mécontentements à la maison. J'avais conscience que ça la fatiguait (...) Mais, d'un autre côté, ça devenait difficile d'abdiquer d'une partie du processus syndical. Y compris la rationalisation de tout ça était très difficile ; parce que pour rationaliser ça, il fallait que j'abandonne quelque chose : ou abandonner le travail syndical, hein ? Parce que le travail posté, la question de la survie, c'était impossible. »

« Quand je me suis mis à réfléchir à tout ce projet que j'avais tant idéalisé et que ça foirait, simplement encore une fois, j'ai rationalisé (...) J'ai simplement somatisé et j'ai eu la fièvre pendant quatorze jours, entre 39° et 40,5°. Fièvre et maux de tête intermittents » (Julio).

Soumises à la logique et aux nécessités d'une trajectoire politiquement orientée, l'organisation familiale, la division sexuelle des tâches et les rôles féminins établissent des points de tensions et conflits qui finissent par opposer la vie domestique, avec ses habitudes et ses exigences particulières, à la vie militante. L'ordre familial semble osciller entre la déstabilisation et la reproduction du modèle traditionnel de division sexuelle des tâches et de subordination de la femme.

Rêves, projets et pratiques

Noyés dans ces mutations et ces conflits de rôles, les dirigeants syndicaux, paradoxalement, semblent réaliser, sur le plan individuel et d'un mode particulier, le rêve de sortie de la condition ouvrière qui traverse toutes les trajectoires que l'on vient de présenter.

Dans le cas des travailleurs en général, ce rêve se présente sous deux aspects. D'un côté, la progression dans la carrière, le succès professionnel, sont les biais par lesquels est repensée la possibilité de l'autonomie. Il s'agit alors d'approfondir l'identification professionnelle pour pouvoir se libérer de la sujétion typique de la condition ouvrière, pris au jeu de l'opposition entre l'image du technicien et celle du *peão*, le travailleur manuel et dominé.

D'autre part, c'est le rêve construit autour du travail autonome, qui s'appuie sur une possible accumulation salariale. Après quelques années de plus, « crier : liberté ! », rêve d'autant plus présent dans les discours qu'il a peu de chance de se réaliser. Les travailleurs salariés des nouvelles industries de process ont atteint un style de vie qu'ils réussiraient difficilement à reproduire comme travailleurs indé-

pendants (que ce soit en *free-lance* de l'industrie ou comme autonomes dans les métiers urbains), plongés dans les difficultés et les incertitudes du non-salariat et des marchés locaux.

Dans le cas des leaders syndicaux, qui produisent le discours ouvrier et de la libération sociale, la ré-organisation politique de leur trajectoire rend paradoxalement cette utopie de sortie de la condition ouvrière un peu plus vraie. Leurs nouveaux milieux de vie sociale, familiale et culturelle, tout comme leur système de travail, de consommation, de loisir, et de références intellectuelles, les éloignent progressivement de la vie ouvrière. Le militantisme professionnel a réorganisé leur espace social.

Ce faisant, les leaders du syndicalisme ouvrier se trouvent dans une position ambiguë : sont-ils eux-mêmes, dans le moment présent de leur trajectoire, ces ouvriers qu'ils représentent ? Qu'est-ce qui prévaut chez eux : une identité sociale ou une identité politique ?

Pour certains de ces leaders, l'identité politique avec un projet socialiste semble être la donnée première. Le militantisme étant le principe de leur identité, elle peut se matérialiser dans les plus diverses positions de classe et situations d'emploi : comme ouvriers, étudiants, etc. La condition ouvrière et l'identification à cette condition n'est que le moyen présent par lequel est mise en pratique une identité plus forte, projetée vers le futur — l'identité politique (7).

Si tous les travailleurs entretiennent l'utopie du dépassement de la condition ouvrière — comme travailleur indépendant, professionnel accompli ou dirigeant de la transformation des structures sociales, cette utopie est ainsi rendue réelle, chez les militants, par l'élargissement de leur univers socio-culturel et par la référence à un discours politique explicatif et prometteur.

La différence et le pouvoir des leaders, pour l'ensemble des travailleurs, ne viendraient-ils pas d'abord de leur exemple plutôt que de leur discours ? Leur modèle de trajectoire, reconstruit pour l'analyse, est celui de la formation, par les médiations familiales, scolaires et politiques, de sujets intervenant sur leur destin en même temps que sur celui des autres. Ce modèle de l'analyse est aussi celui de la réalité. C'est à partir de trajectoires valorisées dans la nouvelle collectivité industrielle que sont nés ces leaders. Pour comprendre la capacité de cet ensemble de travailleurs à exister comme nouvelle classe

(7) Dans une autre trajectoire non analysée ici, un dirigeant révèle que ce sont ses responsabilités politiques et ses engagements vis-à-vis de l'organisation syndicale qui l'orientèrent vers le travail industriel. Dans une étude sur les travailleurs de la métallurgie, nous avons rencontré l'expression « *esquentar a carteira* » (« chauffer » la carte de travail) pour désigner la situation de militants étudiants qui étaient établis dans les usines aux seules fins d'y développer la mobilisation des travailleurs. Il leur fallait pour cela une position d'emploi dans l'entreprise, même fictivement créée.

sociale au rôle politique et idéologique localement reconnu, il faut alors revenir aux savoirs, histoires et mutations personnelles de ceux qui parlent en son nom et l'orientent.

Références bibliographiques

- AGIER M., *Lógica da diferenciação social. Nota sobre as trajetórias profissionais no novo operariado baiano*, Caderno CRH, n° 12, 1990, pp. 97-109.
- AGIER M., *L'emprise urbaine — Famille, familialisme et modernité à Bahia (Brésil)*, Cahiers des Sciences Humaines, XXVIII, n° 3, 1992, pp. 413-437.
- AGIER M., GUIMARÃES A.S., *Alchimie ouvrière — Techniciens et "peões" dans l'industrie de process à Salvador de Bahia*, Sociologie du Travail, XXXIII, n° 3, 1991, pp. 351-374.
- ALMEIDA J. *Industrialização e educação — o caso de Camaçari*, Dissertation du Mestrado d'Éducation de l'UFBA, Salvador, UFBA, 1988.
- BARROS M.L., *Escolaridade e emprego na Bahia*, Dissertation du Mestrado d'Éducation de l'UFBA, Salvador, UFBA, 1984.
- CASTRO N.A., *Operários em construção : a formação da classe operária na fronteira do moderno capitalismo industrial brasileiro*, in : Laranjeira, Sonia (org.) : *Classes e Movimentos Sociais*, São Paulo, HUCITEC, 1990.
- FONSECA C., *Valeur marchande, amour maternel et survie : aspects de la circulation des enfants dans un bidonville brésilien*, Annales ESC, 1985, pp. 991-1022.
- GUIMARÃES A.S., CASTRO N.A., *Espaços Regionais de Construção da Identidade : A Classe Trabalhadora no Brasil Pós-77*, in : *Ciências Sociais Hoje* : 1988, São Paulo, ANPOCS/Vértice, 1988, pp. 13-49.
- GUIMARÃES A.S., CASTRO N.A., *Classes, Regimes Fabris e Mudança Social no Nordeste*, in : VALADARES, Lícia, PRETECEILLE, Edmond (org.) : *Reestruturação Urbana : Tendências e Desafios*, Rio de Janeiro, IUPERJ/Ed. Nobel, 1990.
- JELIN E., *Secuencias ocupacionales y cambio estructural : historias de trabajadores por cuenta propia* in : BALAN, Jorge (org.) : *Las Historias de Vida en Ciencias Sociales*, Buenos-Aires, Nueva Vision, 1974.
- JELIN E., *El tiempo biográfico y el cambio histórico : reflexiones sobre el uso de historias de vida a partir de la experiencia de Monterrey*, Estudios Sociales, n° 1, Buenos-Aires, CEDES, 1976.
- OLIVEIRA F. de, *O Elo Perdido — Classe e Identidade de Classe*, São Paulo, Brasiliense, 1987.

TROISIÈME PARTIE

**REPRÉSENTATIONS
ET MOBILISATIONS**

8

Syndicalisme, vie associative et identités ouvrières

Exemple de Dakar-Marine (réparation navale)

Babacar Diouf

Dakar-Marine, située dans l'enceinte du port de Dakar, est lancée en 1971. Fruit de la fusion des deux plus importantes entreprises de réparation navale du Sénégal, elle démarre neuf ans plus tard, en 1980. Si elle est relativement récente, les deux entités industrielles fusionnées — la DCAN (Direction des constructions et armes navales) et les ACRN (Ateliers et chantiers de réparation navale) — sont, en revanche, très anciennes. La première (DCAN), créée vers la fin du XIX^e siècle par les autorités coloniales françaises, s'occupe de la réparation des bateaux du Ministère français de la Défense dont elle dépend. Les ACRN sont le département en charge de la réparation navale des ACD (Ateliers et chantiers maritimes de Dakar) qui est, elle-même, une vieille filiale de la Société des transports Delmas-Vieljeux créée en 1938.

La fusion s'inscrivait dans ce que le Premier ministre de l'époque, A. Diouf, définissait comme la seconde génération industrielle. Dakar-Marine y figure avec les ICS (Industries chimiques du Sénégal), fruit symbolique de la coopération Sud-Sud entre le Sénégal et l'Inde, et Kër Fara Pahlavi, un grand complexe pétrochimique en coopération avec l'Iran du temps de la grandeur du Shah. Complexe du nom de l'épouse de ce dernier, Fara Diba, qui ne verra finalement pas le jour à cause de la Révolution iranienne.

Dakar-Marine fut lancée dans des conditions totalement à contre-courant de la crise qui sévissait déjà dans l'industrie navale depuis le début des années soixante-dix. Aussi s'installera-t-elle dans une instabilité chronique. En neuf ans d'existence, trois directions se sont succédé à sa tête. Les mille employés à son démarrage ne sont plus que six cents dix ans plus tard. Diverses compressions du personnel

ont été décidées afin de faire face aux déficits quasi-permanents de l'entreprise.

A. Syndicat et vie associative

Au moment de la fusion, les responsables et les délégués syndicaux des deux entreprises décident de regrouper leurs deux organisations. C'est la naissance du Secam/D (Syndicat des employés civils de l'Arsenal et de la Marine/Dakar). Il est autonome, mais proche de la CNTS (1). Il négocie un nouvel accord d'établissement avec la direction. Quelques techniciens et ingénieurs choisissent plutôt une section du SDTS (Syndicat des techniciens du Sénégal).

Mais quelques mois après la signature de l'accord d'établissement par le syndicat, des ouvriers insatisfaits contestent la direction syndicale. Ils lui reprochent d'avoir paraphé un document qui les prive pour l'essentiel des avantages acquis dans leurs anciennes entreprises. Suscitée par les jeunes, la contestation aboutit au départ de la direction syndicale et à l'organisation de nouvelles élections de délégués du personnel, qui voit l'entrée en masse des jeunes. Sur la même lancée, ces militants convoquent un congrès du syndicat au cours duquel ils décident l'indépendance totale par rapport à la CNTS qu'ils qualifient de « vendue au pouvoir ». Ils rebaptisent le syndicat « Syndicat national des travailleurs de Dakar-Marine ».

Après quoi, les nouveaux responsables syndicaux enclenchent une véritable guérilla syndicale. S'imposant désormais comme seuls interlocuteurs de la direction de l'entreprise, ils exigent et obtiennent que les associations (religieuses, de confréries surtout) ne s'occupent plus de revendications syndicales. Les ateliers où se recrute la jeune direction syndicale deviennent les principaux foyers des revendications ouvrières. Les grèves se succèdent sans cependant jamais parvenir à faire plier la direction de l'entreprise sur la principale revendication : la révision de l'accord d'établissement. Les années 1983 et 1984 sont ponctuées de débrayages quasi-quotidiens.

(1) Centrale nationale des travailleurs du Sénégal. Est restée, jusqu'à l'apparition récente des autres centrales — UDTS (Union démocratique des travailleurs du Sénégal), UNSAS (Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal), CSA (Coordination des syndicats autonomes) —, la plus importante centrale syndicale du pays. Elle a été créée sous l'impulsion de Senghor au lendemain de la grande grève de mai 68 menée contre le régime par l'UNTS (Union nationale des travailleurs du Sénégal) la principale centrale de l'époque qui fut d'ailleurs dissoute à cette occasion. La CNTS inaugure la fameuse théorie senghorienne de la « participation responsable », qui lui garantit depuis son quota de ministres dans le gouvernement et de députés à l'Assemblée nationale.

Afin de venir à bout de cette contestation syndicale, le nouveau et second PDG de l'entreprise exploite la division traditionnelle entre jeunes et vieux dans les ateliers. Il encourage la renaissance des dahiras de confréries sous la direction des vieux dont il fait ses interlocuteurs privilégiés. Parallèlement, il travaille à se rallier certains responsables syndicaux plus âgés maintenus à la tête du syndicat à la suite d'un compromis entre jeunes et vieux lors du congrès.

Fort de ses succès, il met en avant une stratégie pour se débarrasser du secrétaire général du syndicat. D'ouvrier de la 7^e catégorie, il le fait passer dans le corps des agents de maîtrise. Une promotion empoisonnée qui lui fait automatiquement perdre son mandat de délégué du corps des ouvriers dans lequel il était élu. Du coup, c'est également son immunité garantie par son statut de délégué du personnel qu'il lui fait perdre. La législation du travail sénégalaise soumet le licenciement du délégué du personnel à l'autorisation préalable de l'inspection du travail. A quoi il convient d'ajouter les multiples recours hiérarchiques au ministère du Travail en cas d'accord de l'inspection.

Galvanisé par l'ambiance de lutte, le secrétaire général ne perçoit pas le piège ainsi tendu par la direction qui n'eut aucune peine à le licencier dans les jours qui suivirent cet avancement catégoriel. Son adjoint, l'un des rares adultes restés proches des jeunes, reçoit des menaces à peine voilées non sans sermons appuyés par les anciens convoqués par le PDG à cet effet. On lui signifie son âge, son statut matrimonial (père d'une grande famille) qui devraient l'inciter à plus de responsabilité.

Pour contrer le licenciement du dirigeant syndical, un mouvement de grève générale est lancée. La direction ne s'en inquiète pas, misant sur la proximité de la fin du mois qui ne manquera pas de démobiliser les ouvriers touchés par les besoins d'argent. En effet, quelques jours plus tard, les ouvriers, sentant l'enlisement du mouvement et les fins de mois difficiles, exigent des dirigeants un repli sur la centrale nationale dont ils dénonçaient la politique de « participation responsable ». Les dirigeants acceptent et le rôle de négociateurs fut dévolu, à partir de ce moment, aux responsables nationaux de la centrale.

S'ensuit une longue bataille procédurière qui ne donne aucun résultat. La centrale ne parvient pas à faire réintégrer le secrétaire général licencié. Les ouvriers finissent par regagner les ateliers. Et en guise d'« apaisement social », la direction décide de payer intégralement les jours de grève. En revanche, un mouvement de compression du personnel intervient accompagné de retraites anticipées, mais surtout de nombreux départs volontaires négociés. Les jeunes qui étaient le « fer de lance » du mouvement syndical sont les principales victimes de cette compression. Les rescapés profitent des départs volontaires pour aller négocier leurs compétences ailleurs.

Quant au secrétaire général-adjoint, sous l'œil vigilant de la centrale-mère, il doit accepter un compromis : le rétablissement de la paix sociale dans l'entreprise contre la satisfaction de certaines revendications. Il s'y attèle tant et si bien que son propre crédit auprès des ouvriers en souffre énormément dans les ateliers. Finalement, il est le « dindon de la farce », puisque le PDG s'en va, deux ans plus tard, sans avoir jamais satisfait les revendications incluses dans le compromis. Les ouvriers le destituent de son poste de délégué lors des élections qui suivent le départ du PDG.

Le syndicat tombe alors en désuétude, miné par sa défaite et le licenciement de son principal dirigeant. Les anciens retrouvent le pouvoir dans les ateliers grâce aux dahiras de confréries qui se développent de plus belle. L'actuel et nouveau PDG amplifie leur regain avec son discours islamiste de rigueur. La tutelle de la centrale-mère est désormais rétablie et acceptée par les ouvriers.

1) *Le délégué, un « agent d'affaires »*

En dehors des très épisodiques moments de lutte comme ceux que nous venons d'évoquer, lorsqu'on observe la pratique « syndicale » des délégués du personnel au jour le jour, on ne peut que convenir qu'il faille aller au-delà de la confrontation classique, capital-travail, pour cerner les logiques profondes qui président à l'activité syndicale dans l'entreprise. En effet, le travail au quotidien du délégué de personnel (statutairement seul interlocuteur légal du patronat) dénote tout le décalage entre le discours institutionnel du syndicat dans sa définition classique et la pratique concrète qui ressemble plus à celle d'un « agent d'affaires » que d'un responsable d'actions ouvrières.

Dans l'espace usinier, le délégué apparaît plus comme l' élu à qui est soumise une somme de cas personnels à « régler en haut ». Les revendications qui passent entre ses mains, par leur nature personnalisée et individualisée, peuvent rarement faire l'objet d'une revendication d'ensemble. Au contraire, il s'agit plutôt de problèmes divers, confiés par les ouvriers pour solliciter la faveur de la direction. Ainsi, les délégués vont négocier des prêts, des avances (leur augmentation et/ou leur versement anticipé), des permissions, des embauches (du fils de tel ouvrier décidé récemment), la vente de voitures, de meubles ou matériels réformés de l'entreprise au personnel, des billets pour les pèlerinages à la Mecque ou à Rome, etc.

La nature des « cas » soumis à la direction interdisent le plus souvent au délégué tout recours à la réglementation ou aux lois sociales. Aussi, en est-il réduit « à négocier et à dialoguer » avec celle-ci pour obtenir telle ou telle faveur. Le nombre des faveurs ainsi obtenues valide seul aux yeux des ouvriers son efficacité. Son argumen-

tation fait plutôt appel à des considérations sociales, à des éléments de sociabilité sénégalaise. La combinaison de ces deux éléments (nature des « cas » et manière de procéder) l'insère également dans un réseau clientéliste aux multiples dimensions.

Par ailleurs, il faut noter la grande ignorance des délégués en matière de législation du travail et des règlements les plus élémentaires de celle-ci. D'où également leur plus grande vulnérabilité face au patron qui, en général, est plus informé. Dans le vocabulaire des délégués, on relève souvent des propos assez révélateurs, tels que « patrons de combat », empruntés aux responsables syndicaux de la centrale. Les délégués du personnel opèrent, à l'instar des responsables syndicaux nationaux, un net *distinguo* avec les patrons raisonnables, c'est-à-dire ceux avec qui le dialogue est plus facile.

Dans l'exercice quotidien des activités syndicales au sein de l'entreprise, on assiste à une récupération et à une réinterprétation constantes de celles-ci par le délégué. Il dépouille le syndicat de ce qui en fait par définition cet instrument d'organisation du mouvement ouvrier face aux effets du rapport strictement capitaliste et salarial.

2) Les « fonctionnaires » des centrales syndicales

En amont, c'est-à-dire au niveau des directions nationales des syndicats et de la centrale, on note un scénario presque analogue. Les responsables syndicaux sont de véritables fonctionnaires syndicaux greffés sur un tissu de clientélisme syndical et politique, surtout dans le cas de la CNTS. Les responsables de cette centrale sont les principaux vecteurs des politiques de l'État dans les syndicats et dans le monde du travail en général. Leur privilège conféré par une bonne connaissance de la législation mais surtout par une parfaite maîtrise des lieux de dénouement des conflits de travail, à savoir les inspections, tribunaux et ministère du Travail, leur offre des possibilités immenses et incontrôlables de marchandage avec le patronat comme avec l'État.

Après avoir parcouru l'univers des conseils de prud'hommes si bien décrit par E. Terray (2), on peut se demander s'il ne s'agit pas la même chose dans le contexte particulier des arcanes juridiques des inspections du travail à Dakar. Métier de « fonctionnaires » en amont et « agents d'affaires » en aval.

L'histoire des responsables syndicaux nationaux est assez éclairante à ce sujet. Ils sont généralement d'anciens délégués du personnel licenciés qui sont recyclés par la centrale dans ses syndicats de base où on les initie aux différentes ficelles du métier de « syndicaliste ». C'est

(2) E. Terray, *Lettres à la fugitive*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1988.

l'occasion pour eux de découvrir et d'apprendre la maîtrise des lieux et des espaces de relation entre l'État et le monde du travail, mais aussi et surtout de ses lois et de ses logiques profondes. Ensuite, ils deviennent des cadres dans l'organisation syndicale. Ce sont les mêmes qui, dans le cadre de la « participation responsable », sont promus députés et ministres.

L'exemple de l'actuel secrétaire général de la CNTS est assez éloquent à cet égard. Ancien responsable syndical dans une entreprise des industries alimentaires, il est licencié et se retrouve permanent du syndicat. Il en gravit les échelons et devient le secrétaire général. Exploitant les luttes intestines sur fond de clientélisme politico-syndical, il est élu secrétaire général de la centrale en 1982.

Depuis, il accumule les postes de responsabilité, dont les plus importants sont la présidence du conseil d'administration de l'IPRES (la caisse de retraite) et la vice-présidence de l'Assemblée nationale. Ce dernier poste lui confère plus d'avantages qu'à un ministre.

Une étude anthropologique plus fouillée permettrait d'y voir plus clair dans cette curiosité syndicale où les intellectuels sont toujours issus du sérail ouvrier, peu instruits, parfois à la limite de l'analphabétisme. On y saisirait mieux également les stratégies de l'État à l'égard des syndicats. Car l'État a toujours défini des stratégies de contrôle et d'association du mouvement syndical à l'exercice du pouvoir. Celles-ci s'inscrivaient dans la stratégie plus globale d'intégration nationale. Les thèmes chers à Senghor de « reconversion syndicale » avec l'UNTS (Union nationale des travailleurs du Sénégal) en 1962, et de « participation responsable » encore en vigueur avec la CNTS, constituent autant d'éléments participant de cette stratégie.

Ainsi, l'espace syndical est devenu un lieu de définition et de matérialisation de stratégies de promotions et de statuts socio-politiques. Le précédent secrétaire général de la CNTS en est le prototype, qui d'ancien ouvrier tourneur à Lesieur (Huileries) passe secrétaire général de son syndicat de base, ensuite de la centrale, avant de se voir nommer ministre de Senghor. Au vu de tout cela, comment ne pas être d'accord avec C. Coquery-Vidrovitch lorsqu'elle dit que le « syndicalisme demeure largement un mouvement de fonctionnaires davantage qu'une action ouvrière » (3).

3) *Le syndicat : un réseau de promotion catégorielle*

Dans l'entreprise, le syndicat apparaît comme un réseau de promotion. Notamment pour les délégués du personnel qui acquièrent des catégories plus liées à ce statut qu'à leurs réelles aptitudes pro-

(3) C. Coquery-Vidrovitch, *Afrique noire, permanences et ruptures*, Paris, Éd. Payot, 1985.

fessionnelles dans la production. En effet, le fait de détenir l'exclusivité de la gestion de revendications ouvrières offre des possibilités multiples de reclassement catégoriel aux délégués du personnel.

Dans le cas de Dakar-Marine, nous avons pu relever plusieurs cas où les moments de lutte et de revendications collectives ont correspondu à des marchandages catégoriels. Les délégués passent avec le patronat des compromis aboutissant dans la plupart des cas à des avancements catégoriels ou à d'autres avantages. Ainsi, les rares cas d'ouvriers analphabètes promus dans les catégories supérieures du corps des maîtrises sont des délégués du personnel, alors que leurs collègues ouvriers dans la même situation sont cantonnés dans la catégorie maîtrise O.

Plusieurs exemples témoignent du fait que le syndicat est un lieu de définition de stratégies promotionnelles comme celui de ce soudeur de la chaudronnerie. Au moment de la fusion, il est ouvrier exécutant de 6^e catégorie. Entretemps, il milite dans le syndicat et est élu délégué du personnel. Lors de la grève des ouvriers décrite plus haut, il passe un compromis avec le directeur du personnel de l'époque. Il se désolidarise du mouvement et reprend le travail. En contrepartie, il est nommé à la Maîtrise 2 et devient chef d'équipe. Mieux, on lui affecte, à la reprise du travail, les ouvriers considérés par la direction comme des « têtes brûlées », avec pour mission de les « dompter ». Comme délégué du personnel, il n'a pas été le seul dans ce cas.

Trois autres délégués acceptent également de reprendre le travail au plus fort de la grève. Depuis, l'un d'entre eux a pris sa retraite et ouvert un atelier personnel chez lui grâce au matériel cédé par la direction. Le second, qui est ouvrier analphabète, a atterri dans le corps des maîtrises à la troisième catégorie. Manifestement, il ne peut pas être chef d'équipe pour cause d'analphabétisme. En revanche, il est plus gradé que son chef d'équipe. Le cas du troisième est tout aussi intéressant. Ancien gérant de l'IPM (Institut de prévoyance maladie) de l'entreprise où il avait été nommé grâce à ses responsabilités syndicales, il en est relevé « pour incompétence ». Ce qui lui a valu une perte salariale de l'ordre de 100 000 francs CFA. Après la grève, il retrouve une situation aux Recouvrements, ce qui lui a permis de recouvrer tous ses avantages salariaux perdus lors de son départ de l'IPM.

De manière générale, le réseau syndical ainsi détenu par les délégués et les responsables syndicaux peut s'intéresser à toute la vie de l'entreprise. Les responsables syndicaux engagent constamment le syndicat à titre personnel dans des actions qui dépassent même leurs seules prérogatives syndicales. Et, il est fréquent de voir un responsable syndical influent prendre sur lui de passer des compromis à l'insu des bases ouvrières.

Après la décision de remplacement du deuxième PDG et avant

la nomination de son successeur, le principal responsable syndical, de concert avec les cadres de l'entreprise, entreprend d'écrire directement au président de la République au nom du syndicat. Dans une lettre plus qu'élogieuse, il lui demande de nommer l'un des plus anciens cadres de l'entreprise au poste de PDG à pourvoir. L'éventuelle nomination de son candidat aurait scellé un autre marché qui marquerait par-là même la nature de la démarche syndicale dans l'entreprise. Inutile de préciser que ces pratiques syndicales qui ne font jamais l'objet de discussion avec la base ouvrière sont fréquemment dénoncées par les ouvriers qui les caractérisent d'opportunistes.

Cependant, il ne faut pas s'y méprendre. Cette pratique syndicale, largement dominante dans les entreprises, doit plutôt conduire à s'interroger sur la pertinence d'un syndicalisme militant porteur d'une conscience ouvrière que les études (d'ailleurs historiques pour l'essentiel) sur le mouvement syndical sénégalais ont cherché à mettre en lumière. Je pense que le mouvement syndical a connu des évolutions profondes entre les périodes coloniale et post-coloniale. Évolutions qui ont touché aussi bien à son contenu qu'à ses logiques.

En effet, s'il a souvent mordu sur le terrain politique, au point de parfois voler la vedette aux dirigeants politiques dans la lutte anti-coloniale, c'est plutôt l'inverse qui se produit aujourd'hui. C'est le pouvoir politique qui mord sur le terrain syndical. La « reconversion syndicale » de Senghor l'annonçait, sa « participation responsable » l'a traduit dans la réalité.

Aussi, la question devient-elle la suivante : le syndicat est-il un lieu d'identités ouvrières (voire de conscience ouvrière) en tant que forme de représentation ouvrière ou est-il un lieu de réaménagement et de domestication de l'action collective revendicative ? Ou s'agit-il des deux faces d'une même réalité ?

4) *Une floraison d'associations et autant de réseaux socio-professionnels*

L'ambiance sociale de l'entreprise est renforcée par un autre phénomène. Les ouvriers ont occupé l'entreprise de toutes sortes d'associations. Des dahiras, associations religieuses de confréries, aux amicales socio-culturelles, en passant par les associations villageoises ou les tontines d'entraide, tout devient prétexte à association.

Celles-ci contribuent à créer dans l'entreprise un univers à la limite de la convivialité sénégalaise dans laquelle l'ouvrier est loin de se sentir étranger, isolé et, *a fortiori*, livré à la logique implacable de la salarisation formelle et à son corollaire l'individualisme. Ces associations (religieuses, culturelles, ethniques...) sont redoublées de réseaux où se tissent des stratégies à des fins catégorielles et salariales.

a) Les dahiras musulmans de confréries

A Dakar-Marine, toutes les confréries musulmanes les plus représentatives au plan national sont organisées. On compte trois dahiras : mouride, tidiane et khadrya. Selon les anciens ouvriers, ces dahiras existaient déjà à l'époque des « toubabs » de la DCAN et des ACD. Ils ont connu le recul évoqué plus haut. Recul que le PDG antécédent, au plus fort de ses démêlés avec le syndicat dominé par les jeunes, va contribuer à résoudre en encourageant les anciens à en relancer les activités.

Selon les responsables rencontrés, les dahiras organisent la solidarité religieuse entre des membres de même confrérie, mais aussi et surtout la participation de ceux-ci aux pèlerinages annuels, *gamou* pour les tidianes et les khadrya, *magal* pour les mourides. Lors de ces différents pèlerinages, les responsables font côter les membres pour payer le prix du carburant nécessaire pour le voyage organisé avec les cars de ramassage prêtés, à cette occasion, par la direction de l'entreprise. Ils prélèvent également la somme à verser en guise de *adiya* (somme d'argent symbolique) au marabout.

Les dahiras gèrent également le tirage au sort des billets offerts annuellement par la direction pour le pèlerinage à la Mecque. Mais, selon les ouvriers, si les tâches essentielles des dahiras se limitaient jusqu'à tout récemment à l'organisation des pèlerinages, leur espace d'expression a, aujourd'hui, largement débordé pour toucher à toute la vie de l'entreprise. Au point parfois de concurrencer le syndicat. Et pour cause ! La gestion de l'actuel PDG repose sur une exploitation plus que démesurée de l'islam dans l'entreprise.

Lui-même est un grand talibé des *Niassènes*, une sous-branche des tidianes fondée et implantée à Kaolack par le marabout El Hadj Ibrahima Niass que les talibés appelaient affectueusement *Baay* (le père). D'ailleurs une anecdote circule parmi les ouvriers à propos de son appartenance à une confrérie. Quelques jours après sa nomination, quelques ouvriers eurent l'idée de rencontrer l'actuel tenant du khalifa à Kaolack pour solliciter son intervention auprès de son talibé, le nouveau PDG, pour la solution de certains problèmes non réglés par son prédécesseur. Mais, à leur grande surprise, le khalife, après avoir attentivement écouté leurs doléances, leur désigna une chambre close dans le grand bâtiment qui constitue sa demeure et leur dit : « Vous voyez cette chambre là-bas, c'est celle de G. (le nom du PDG). C'est lui qui en possède la clé. » Pour ceux des ouvriers qui surent décrire les propos du khalife, cela signifiait que le PDG était un membre important de sa confrérie.

Les dahiras sont devenus, progressivement, au sein de l'entreprise de véritables réseaux au service de la nouvelle gestion paternaliste inspirée de l'islam de l'actuel PDG. Ce dernier convoque régulièrement les responsables des dahiras pour les entretenir des problèmes de

l'entreprise. Les dahiras participent à ces côtés à toutes les assemblées ou autres manifestations de l'entreprise. Au dehors, ils l'accompagnent lorsqu'il va présenter des condoléances à l'occasion du décès d'un ouvrier ou de parents proches d'un ouvrier. Une bonne majorité des ouvriers garde au moins un pied dans les dahiras.

Au cours des entretiens sur les dahiras, l'un d'entre eux situe très nettement la signification de la naissance des dahiras dans l'entreprise : « Ce sont des organisations créées par les ouvriers pour conserver les mœurs et les coutumes. Dans une entreprise, nous sommes tous régis par le même règlement intérieur ; aussi, il faut créer les dahiras pour nous protéger de ces nouveautés introduites par le règlement intérieur. » A l'exception de quelques jeunes ouvriers, tout le monde semble s'accorder sur l'importance des dahiras dans l'entreprise.

D'après les différents discours, les dahiras apparaissent comme des espaces qui préservent de la sécheresse de l'espace usinier dessiné par le capital et ses différents règlements. Mais, plus généralement, l'émergence des dahiras d'usine ne peut pas être détachée du phénomène plus important de la flambée religieuse dans le pays au cours de la dernière décennie.

Chez les mourides, elle intègre cette tentative superbement réussie de la confrérie de s'organiser en ville. Jusqu'alors confinés dans les campagnes où le mouridisme était essentiellement organisé autour des *daara*, structures à dominante agricole, leur exode en ville a nécessité, selon un informateur de M.C. Diop, de « trouver un instrument par lequel ils puissent se regrouper, se connaître, s'unifier ». « Dans les villes, poursuit M.C. Diop, la confrérie a adapté une nouvelle structure : le dahira. » A l'origine, il s'agissait d'une structure tidiane (4).

L'actuel PDG a fait construire une mosquée dans l'enceinte même de l'entreprise. A cet effet, un comité de suivi, composé de lui-même, des responsables des dahiras et de quelques ouvriers, est mis sur pied. La mosquée, située à l'entrée de l'usine, est entièrement réalisée par les ouvriers. Ces derniers y trouvent l'occasion, selon l'enseignement du Coran, de bénéficier du *tiyaaba* (bons points accordés par Allah aux croyants lorsqu'ils commettent de bonnes actions comme offrir ou construire une mosquée considérée comme la maison de Dieu).

Au moment de lancer la construction de la mosquée, le PDG fait comprendre aux travailleurs qu'il peut la financer tout seul, mais qu'en bon croyant, il ne veut pas s'attribuer tout seul tout le *tiyaaba* ainsi accordé par Allah. Aussi propose-t-il aux travailleurs de participer afin que tous ensemble bénéficient de la bénédiction de Dieu.

(4) M.C. Diop, « Fonctions et activités des dahiras mourides urbains (Sénégal) », *Cahiers d'études africaines*, 81-83, XXI (1-3), 1981, pp. 79-91.

Au moment de la présente enquête, certains ouvriers remboursaient encore les emprunts contractés auprès de l'entreprise à cet effet et versés au comité de suivi. Pour le PDG, la construction de la mosquée symbolise l'entrée de Allah dans l'entreprise et de sa bénédiction. Mais cette construction illustre surtout la variété des moyens que le patronat n'hésite pas à mobiliser dans ses stratégies de gestion de la force de travail.

Les dahiras sont aussi le lieu de jonction entre l'usine et les résidences. Ainsi, à l'occasion des décès, ils prolongent leurs activités dans les résidences. Ce sont aussi des moments d'alliance avec le syndicat. Après l'incendie qui a coûté la vie à six de leurs camarades dans un bateau grec en réparation dans le bassin, les ouvriers ont demandé au syndicat et aux dahiras d'organiser une soirée religieuse à la mémoire des disparus.

Les dahiras jouent un rôle de véritable passerelle non seulement entre les ouvriers, le patron et le syndicat, mais également entre l'entreprise et la résidence. La nouvelle situation syndicale au sein de l'entreprise (délégués inexpérimentés, démobilisation syndicale) les place en intercesseurs privilégiés entre les ouvriers et un patron avec qui ils sont en parfaite harmonie.

b) L'amicale des catholiques

L'amicale des catholiques, beaucoup moins dynamique que les dahiras, compte une cinquantaine de membres répartis entre les Sérère, les Diola et les Manjaak. L'amicale organise les pèlerinages annuels du 15 août à Popenguine (Assomption, fête de la Vierge) et gère les cotisations mensuelles. C'est elle qui organise aussi le tirage des billets offerts par la direction pour le pèlerinage à Rome. Billets qui ont constitué pendant longtemps une pomme de discorde entre eux et la direction qui n'accordait cette faveur qu'aux seuls musulmans.

Selon ses membres, l'amicale « est un lieu d'entraide et d'assistance psychologique et morale ». Elle est confessionnelle et sociale. Des divergences avaient éclaté entre les Sérère et les Diola d'une part et les Manjaak d'autre part. Les premiers reprochaient aux seconds d'être « plus animistes et fétichistes que confessionnels », alors qu'ils possèdent une plus grande influence sur l'association grâce à leur nombre.

c) L'association des jeunes

C'est une vieille association qui date de la DCAN. Elle s'appelait l'AJAM (Association des jeunes de l'arsenal marine). Lors de la fusion, les jeunes y adhèrent en masse, la réorganisent et la rebaptisent ASC Dakar-Marine (Association sportive et culturelle). Ils mettent en place des cotisations mensuelles retirées sur les bulletins de

saire. L'association anime une revue « Kaddu Dakar-Marine » (« La voix de Dakar-Marine »). C'est l'association la plus dynamique au plan culturel, avec notamment des journées-débats mensuelles organisées chez ses membres à tour de rôle.

Les réflexions portent aussi bien sur des questions de société, de politique que du travail ouvrier ou de la vie de l'entreprise. L'association organise aussi des débats à la Chambre de commerce dans lesquels elle fait intervenir des intellectuels et des universitaires sur des sujets économiques. Au plan sportif, elle organise des matchs de football entre ateliers de Dakar-Marine et inter-entreprises.

Son point d'orgue c'est l'organisation de la « Grande nuit » du bal annuel. A l'occasion de cette fête animée par un orchestre, tous les travailleurs peuvent bénéficier de prêts de l'entreprise pour y participer. Mais l'ASC rencontre des difficultés depuis plus d'un an. Difficultés d'animation et de fonctionnement liées au départ massif des jeunes de l'entreprise. L'association ne s'est pas remise de la défaite syndicale des jeunes. Lors des entretiens, les jeunes qui sont restés l'évoquent avec beaucoup de nostalgie. Aujourd'hui, ses activités se limitent à l'organisation de l'arbre de Noël de fin d'année pour les enfants des travailleurs. Dans leur évocation, les jeunes assimilent l'association à un moment fort de leur pouvoir perdu dans les ateliers. Ils l'opposent à celui que les vieux ont retrouvé grâce à la renaissance des dahiras musulmans.

d) L'amicale des femmes

Les femmes de l'entreprise sont organisées au sein d'une amicale qui regroupe plutôt les secrétaires des bureaux qui constituent l'essentiel des emplois féminins de Dakar-Marine. Leurs activités se limitent presque uniquement aux fêtes organisées par l'entreprise, fêtes au cours desquelles elles sont confinées dans des tâches d'organisation et de réception. Pour les ouvriers, l'amicale des femmes sert tout juste de vitrine extérieure à Dakar-Marine. Quant à ses responsables, elles arguent plutôt de la jeunesse de l'amicale. Ce qui ne les empêche pas de résoudre des questions de classification pour leurs collègues féminines de l'entreprise.

5) La coopérative, la thérapie des bulletins blancs

La coopérative est une structure gérée par les travailleurs mais coordonnée par la DRH. Elle sert au ravitaillement mensuel des ouvriers en denrées alimentaires et domestiques de première nécessité : riz, huile, sucre, savon...

Au début de chaque mois, l'ouvrier prend à crédit, auprès de la coopérative, toutes les denrées dont il a besoin pour sa famille

qu'il rembourse à la fin du mois. Les crédits sont transmis au service des salaires qui les retire pour les reverser à la coopérative. Et comme le dit si bien un soudeur, « si tu dois devoir de l'argent, ce sera à la maison (entreprise), mais pas à la coopérative ». L'adhésion, simple, se fait par un dépôt de 5 000 F CFA chez le trésorier de la coopérative. Cette somme sert de garantie et est remboursée en cas de départ.

Les coopératives, dans l'idée du législateur, devaient jouer un rôle éducatif, en déshabituant notamment les travailleurs du recours au crédit grâce à la vente de denrées à des prix de gros ou de demi-gros. Mais, les coopératives sont devenues tout le contraire. Elles sont le principal lieu d'endettement des ouvriers, mais aussi de recours pour la résolution des dettes ouvrières.

Dans le cas de Dakar-Marine, les premiers à trouver leur compte dans la coopérative sont les « abonnés des bulletins blancs » (5). C'est le lieu où, sans déboursier un franc immédiatement, on peut se procurer non seulement les denrées nécessaires à la famille, mais également l'argent frais que le bulletin de salaire ne garantit plus. L'ouvrier prend à crédit à la coopérative plus que le nécessaire familial, dont il vend le surplus aux commerçants qui envahissent, à ce seul effet, les alentours de l'entreprise à chaque fin de mois. Ainsi, il encaisse de l'argent frais pour pouvoir faire face aux dépenses quotidiennes de la maison. Le commerçant achète ces denrées à un prix moindre pour les remettre sur le marché au prix officiel majoré. Ce sont surtout les gargottières chez qui mangent à midi les ouvriers qui viennent s'approvisionner en riz et en huile auprès de ces mêmes ouvriers de la coopérative. Les ouvriers appellent leurs collègues coutumiers de ces pratiques les « boukimans » (6).

Par ailleurs, la coopérative permet aux ouvriers de faire face aux sollicitations incessantes des parents qui viennent demander de l'aide. Le principal grief des ouvriers à l'encontre de la coopérative porte sur les retards de ravitaillement à la fin du mois : « S'il faut rester une semaine à attendre le ravitaillement de la coopérative, alors que tu n'as rien perçu de ton salaire, c'est intenable. » Autrement, les ouvriers ont globalement un jugement positif sur la coopérative et les propos de ce soudeur le résumant bien : « Quel que soit le salaire que tu perçois, la coopérative est toujours là pour te dépanner. »

(5) Appellation couramment employée par les ouvriers à propos de ceux d'entre eux qui, à la fin du mois, se retrouvent avec une fiche de paie blanche. Parfois, ils doivent même de l'argent à l'entreprise.

(6) Terme généralement dévolu aux fonctionnaires de l'administration qui ont initié cette pratique auprès des maisons de crédit spécialisées en équipement ménager et d'intérieur. On peut les qualifier de spéculateurs.

B. Quels ouvriers ? Quelle(s) identité(s) ?

Au plan associatif, les ouvriers s'organisent de la même manière à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Tous les ouvriers sont membres d'une ou de plusieurs associations : familiale, religieuse, ethnique, d'« immigrés » (ressortissants de tel ou tel village), etc. Les seuls ouvriers à n'être organisés dans aucune association sont les militants musulmans de la tendance « Ibadu Rahman ». Ils sont anticonfréries et ne conçoivent d'autre lieu de regroupement que la mosquée. Ils acceptent cependant la participation de leur(s) femme(s) à des associations familiales.

Les associations internes à l'entreprise constituent de véritables cordons sociaux doublés de réseaux aux multiples interférences salariales et catégorielles. Tout comme les associations résidentielles sont autant de sociabilités et de solidarités constitutives de la reproduction ouvrière. L'ouvrier y noue les relations constitutives de sa socialisation. Une socialisation qui définit les espaces d'entraide. Ainsi, un événement familial (mariage, baptême, décès...) n'est jamais ressenti comme un événement personnel, mais comme celui de la communauté qui mobilise ses différentes associations à cet effet.

Quant aux épouses des ouvriers, elles apparaissent, par la place qu'elles tiennent dans la gestion résidentielle, comme le principal lien entre le salariat du mari et le hors-salariat. En effet, dans la plupart des cas, elles s'adonnent à des activités lucratives (surtout le petit commerce).

A la lumière de tous ces liens et multiples appartenances extra-professionnelles, peut-on parler de classe et d'identités ouvrières ? Ces liens et appartenances installent l'ouvrier dans des groupes sociaux qui lui définissent et lui confèrent une identité qui est loin de s'inscrire dans une perspective de prolétarianisation. Certes, l'ouvrier, par sa position dans les rapports de production capitalistes, peut être défini économiquement comme tel ; mais, cette position ouvrière ne participe pas automatiquement d'une prolétarianisation.

1) *Le salariat et la socialisation*

La pénétration coloniale, en s'imposant comme modèle politique et économique au Sénégal, a démontré les capacités de résistance de la société ; non seulement au sens qu'on prête généralement à ce terme dans ce contexte, mais aussi à celui de « récupération », de « réappropriation » et de « réinterprétation ». La défaite des monarchies traditionnelles par le colonialisme a certes profité à l'islam des confréries qui, avec la bénédiction coloniale, s'est chargé de la restructuration de la société. Mieux, les confréries, et notamment la

confrérie mouride, vont s'avérer être les grands instruments de l'administration coloniale pour impulser ce qui allait devenir la principale richesse de la colonie : la culture de l'arachide.

Les usines naissantes symbolisant les nouveaux lieux de création de richesses n'arriveront pas à restructurer la société à l'image de leurs logiques capitalistes classiques. Le salariat, comme tous les éléments de « modernité » avérés par la pénétration coloniale, est réapproprié et réinterprété par l'idéologie socio-culturelle. Dans le cas d'une entreprise, même aussi ancienne que Dakar-Marine (en tant que prolongement de la DCAN et des ACD), il est difficile de soutenir l'existence d'un prolétariat classique en partant de la triple condition définie par J. Copans et B. Bernier d'apparition, de production et de reproduction (7).

Dans l'exemple de Dakar-Marine, les associations contribuent à la socialisation du rapport salarial à l'intérieur de l'usine. Elles jouent un rôle d'intercesseur entre le patron et les ouvriers. Si elles génèrent des identités de groupes, celles-ci ne sont pas forcément ouvrières. Si par leurs normes relationnelles, des identités ouvrières sont difficilement observables et saisissables, les résultats obtenus à partir d'elles sont par contre visibles. Et, dans bien des cas, ces derniers s'identifient à des revendications ouvrières. On peut dire qu'il existe une forte corrélation entre ces associations, plutôt lieux de définition d'identités de groupe que de condition ouvrière, et les résultats à connotation ouvrière obtenus par elles.

En revanche, les stratégies ouvrières éclairent bien la nature de la salarisation ouvrière. Elles confirment que la salarisation ne débouche pas forcément sur la prolétarianisation. Elle répond plus à des fins de socialisation que de prolétarianisation. Ce sont la société et ses valeurs socio-résidentielles qui donnent une signification au salaire ouvrier. Autrement dit, le salaire n'a de signification qu'associé à sa finalité sociale, à savoir la satisfaction des besoins socio-culturels et l'intégration dans le système économique « moderne ».

G. Friedman recommande de « se méfier des définitions métaphysiques ou seulement générales du travail, détachées de l'histoire, de la sociologie et de l'ethnographie, sans référence à la variété de ses formes concrètes selon les sociétés, les cultures, les civilisations, sans considération suffisante de la manière dont le travail est vécu et senti par ceux qui l'effectuent » (8).

L'ouvrier vit dans une société traversée de sociabilités et de solidarités dont les ressorts continuent d'être, malgré les vernis modernisants des États actuels, la famille, l'ethnie, la religion. L'ouvrier est un individu qui, dans sa dimension indépendante, autonome et

(7) J. Copans et B. Bernier, Présentation dans *Anthropologie et sociétés*, 1986, vol. 10, n° 1.

(8) Cité in Mwabila Malela, *Travailleurs et travailleurs au Zaïre. Essai sur la conscience de classe du prolétariat urbain de Lubumbashi*, PUZ, 1979.

personnelle, ne constitue pas une référence dans la détermination de sa vie sociale. Il est, avant d'être l'individu, un membre d'une communauté familiale, ethnique ou d'une confrérie religieuse, ou alors les trois à la fois. Ses comportements et, plus globalement, sa conscience sociale sont moins déterminés par le procès de travail et les relations de production capitalistes que par les logiques résidentielles extra-professionnelles.

L'entreprise et le salaire qu'elle procure aux ouvriers n'intéressent ces derniers que sous l'angle des multiples possibilités de mobilité qu'ils leur offrent, qu'elles soient professionnelles, sociales ou résidentielles. D'ailleurs, les discours et réflexions des ouvriers sur leur salaire et leur situation sociale laissent transparaître une profonde intuition ouvrière quant à la faiblesse structurelle du salaire. Dans le cas de Dakar-Marine, le salariat industriel est un moyen de stabilisation sociale qui, en garantissant une reconstitution même partielle, mais sûre de la force de travail, pas seulement immédiate, permet la définition de stratégies de sortie ou de maintien dans ce salariat.

Schématiquement, l'essentiel pour les ouvriers est d'avoir un premier salaire garanti qui sera la base d'un redéploiement possible dans les multiples réseaux internes et externes du salariat. Que dans ces conditions, on note autant d'attachement à l'entreprise et à ses réseaux qu'au métier, tout au moins au niveau des vieux ouvriers, n'a rien d'étrange. Même les jeunes qui semblent plus concernés par le métier et la formation, ne sont pas à l'abri, par exemple, du « travail noir ». Bien des mécaniciens de bord hautement qualifiés parmi les jeunes trouvent dans le port des clients qui leur confient la réparation de leur moteur de bateau contre des sommes équivalentes ou largement supérieures à leur salaire mensuel. C'est un travail d'un ou deux jours. Aussi, peut-on se demander si le capital, dans son incapacité de reproduction salariale complète des ouvriers, ne les maintient pas dans leur situation d'origine. C'est encore plus visible dans le cas de Dakar-Marine qui n'a pas de prétentions « fordienne » et les moyens d'un contrôle systématique de la force de travail, d'un système de hauts salaires ou de logements.

Le salaire, dans ces conditions, loin de constituer le noyau structurant de la vie socio-économique de l'ouvrier, devient seulement un élément contributif à la réalisation de celle-ci. Le salaire est un aspect du double dispositif reproductif et stratégique de l'ouvrier. Voilà qui explique cette constellation combinée de moyens de reproduction extra-professionnels, indépendants de la dynamique salariale.

Quand l'ouvrier perçoit son premier salaire, les parents et les aînés s'en saisissent pour organiser tout un rituel. Le salaire est ainsi partagé entre, d'une part, offrandes et autres aumônes aux mendiants, et de l'autre, distribution d'argent aux autres parents (oncles, tantes, grands-parents...), sans oublier les voisins immédiats de la

concession parentale. On sollicite ainsi les prières nécessaires de ces derniers à la bénédiction du salaire, et, au-delà, du nouveau travail.

Mais, cette première bénédiction, gage de fructification ultérieure du salaire, n'est garantie que par l'utilisation que l'ouvrier fera des salaires à venir. On note une grande coïncidence entre les stratégies ouvrières et ces principales déterminations socio-culturelles, sources de la bénédiction professionnelle et salariale.

Selon ce rite initial, le travail n'existe et n'a de signification que par rapport à sa finalité pré-définie justement par les logiques résidentielles. D'ailleurs, les ouvriers réalisent plus facilement une communauté de vue sur ces stratégies extra-professionnelles que sur celles qui sont strictement contractuelles en général et syndicales en particulier.

2) *L'identité du travail ouvrier*

Il faut également noter que la définition de ces stratégies ouvrières est très liée à l'urbanisation ouvrière. En effet, que l'ouvrier soit déjà urbanisé (d'une ancienneté d'une ou deux générations, comme c'est généralement le cas) ou qu'il soit l'initiateur de cette installation urbaine, la priorité apportée à la définition des différentes stratégies varie grandement selon le mariage (première, deuxième ou troisième épouse), la construction d'une maison, la scolarisation des enfants...

Pour ce qui concerne les rapports des ouvriers aux autres catégories professionnelles, notamment les « bureaucrates » (terme systématiquement utilisé par les ouvriers pour désigner les employés de bureau), on note dans leur discours de très fortes identités ouvrières. Celles-ci se construisent à partir de la réalité interne de l'entreprise et de leur position dans leur totalité productive. Les ouvriers sont unanimes à évoquer leur place primordiale occupée dans la production. Ils soulignent leurs mauvais salaires par rapport à ceux des « bureaucrates », alors que ce sont eux qui font l'essentiel du travail.

Les jeunes ouvriers n'hésitent pas à avancer des propos plus optimistes : « On a un plus sur les bureaucrates parce que non seulement nous avons le niveau intellectuel, mais également le vrai métier. » A les entendre parler, seul leur métier est rémunéré par le capital, contrairement aux « bureaucrates » dont le même capital rémunère et l'instruction et le métier. Un ouvrier avancera que dans sa longue trajectoire professionnelle (trente-cinq ans partagée entre quatre entreprises), les diplômes ne lui ont servi à rien, « sinon à ne pas chômer ». Selon lui, « les ouvriers produisent beaucoup. Il y a de l'argent, mais qui en profite ? Ce sont les bureaucrates ». La solution, d'après lui, c'est de « se passer des bureaucrates pour mieux rémunérer les ouvriers ». Éléments d'identités ouvrières fortes impliquées par une claire conscience de leur position dans la production.

Quant à la perception de la société à leur égard, les ouvriers reconnaissent que les discours ont évolué. En effet, pendant longtemps, les ouvriers ont traîné le célèbre et dévalorisant sobriquet de « wacc raxasu » (9). Selon eux, « avant l'ouvrier était identifié à celui qui avait échoué à l'école et était envoyé soit dans l'armée, soit en apprentissage pour devenir ouvrier ». « Au temps des vieux, les ouvriers étaient tous analphabètes. Les parents envoyaient l'enfant à l'école coranique, et, passé un certain âge, il prenait le chemin de l'atelier pour apprendre un métier. »

Dans ce contexte, travail ouvrier rimait avec travail manuel salissant et physique opposé, dans l'imagerie populaire, au « bureaucrate » instruit et pratiquant un travail intellectuel. D'où une certaine dévalorisation sociale de l'ouvrier. Selon certains anciens ouvriers, cette situation avait provoqué des complexes chez leurs collègues qui avaient honte de se montrer en bleu de travail. Les patrons étaient aussi influencés par cette situation : pour eux « l'ouvrier c'était celui qui avait échoué à l'école et ne méritait rien ». Mais, aujourd'hui « avec les nouvelles générations, l'ouvrier est revalorisé parce qu'il est plus instruit. Il a des diplômes. Il est différent de l'ancienne génération qui faisait tout juste de l'exécution comme un robot ».

Apparemment, l'ouvrier qui connaissait une marginalisation sociale et une dévalorisation professionnelle, a acquis une double notoriété sociale et professionnelle. « Au contraire, il y a une grande fierté à bien connaître son métier. » Faut-il peut-être ajouter à cela la crise socio-économique qui contribue à gommer progressivement ces clivages professionnels et les discours construits à son propos. Maintenant, la division réside plutôt entre ceux qui travaillent et ceux qui sont au chômage. Ces derniers sont devenus les souffre-douleur de la maison. Même s'il faut nuancer par ces propos tout aussi instructifs de cet ancien ouvrier qui explique que le fait de demander après quelqu'un le matin et de s'entendre répondre qu'il est parti au travail suscite effectivement de l'espoir, mais qu'il ne fallait pas s'y méprendre, « le travail ouvrier continue de n'avoir qu'une seule et même signification : le titre ; sinon nous n'avons rien ».

Dans leur grande majorité, les ouvriers, les vieux comme les jeunes, reconnaissent la persistance du décalage entre la valorisation technico-professionnelle et les salaires. Selon eux, cette valorisation technique (formation de plus en plus poussée doublée d'un savoir-faire plus important) n'est pas accompagnée d'une valorisation salariale conséquente. Cependant, les attitudes divergent face à une telle constatation. Les vieux tiennent un discours fataliste sur le « sort

(9) Littéralement, signifie « celui qui fait sa toilette après son travail ». Désigne généralement ceux qui exercent un métier manuel, salissant, qui oblige à se laver avant de rentrer chez eux. Utilisé sous forme de quolibet dévalorisant à l'encontre des ouvriers.

ouvrier ». D'après eux, « l'ouvrier ne vit que d'espoir et de désillusion ». Mais pourquoi ? « Parce que ce sont des "new doole" (littéralement des "sans-force", mais se traduirait plutôt par des "sans-pouvoir"). Quant tu es quelqu'un à qui on demande de faire telle ou telle chose, à qui on demande d'aller là ou là ; parfois, tu es motivé, parfois tu es paresseux ; celui-là ne peut vivre que d'espoir, espoir qu'il attend de celui qui le commande. Celui qui est ainsi fait, qui est guidé, ne peut rien ; c'est pourquoi seul l'espoir est son droit. »

Pourtant, un autre ancien ouvrier tient à préciser l'importance de la nature de cet espoir (selon qu'il est positif ou négatif) dans les comportements ouvriers au niveau de la productivité. Il cite en exemple la comparaison entre la direction actuelle et la précédente : « Les ouvriers attendent beaucoup de l'actuelle direction et travaillent plus et mieux, alors qu'avec la direction précédente dont ils n'attendaient que compressions et stagnation salariale, ils ne voulaient rien faire. » Le métier d'ouvrier est une fonction d'exécution et de dépendance, mais qui n'en offre pas moins des espaces de pression grâce à sa place dans le procès de travail.

Les jeunes, armés d'un discours plutôt volontariste, dénoncent ce qu'ils appellent « la situation contradictoire de grande qualification contre de petits salaires ». Mais, malgré la différence de tonalité dans les discours interprétatifs entre anciens et jeunes, on relève un net sentiment d'appartenance commune au même sort, celui d'ouvrier. Les identités professionnelles sont très fortes et bien marquées chez les ouvriers. Et l'on peut dire que c'est dans le sillage de celles-ci qu'on peut relever des identités ouvrières quand les deux ne se confondent pas et s'individualisent.

Dans le cas des ouvriers de Dakar-Marine, le lieu fondamental de définition et de construction de ces identités professionnelles est l'appartenance à la branche de la réparation et de la construction navales. Une fierté réelle se dégage de cette appartenance, parce qu'elle comporte quelque chose de valorisant au plan professionnel. Les ouvriers partagent le sentiment de pratiquer une profession plus qualifiée que la mécanique générale. Les mécaniciens, les soudeurs et même les chalumistes et meuleurs pensent qu'ils ont acquis une autre profession en intégrant la réparation navale. Ce sentiment, qui procède de la comparaison avec la réparation automobile, est renforcée par la formation assurée en sus par le CFP (Centre de fédération professionnelle) de l'entreprise qui a une notoriété africaine (elle accueille des stagiaires de divers pays : Congo, Niger, Zaïre...).

3) *Les segmentations ouvrières*

Mais, si l'appartenance à une branche à haute qualification entraîne de fortes identités professionnelles, il n'en subsiste pas moins divers niveaux de segmentations ouvrières.

Le premier niveau désigne les oppositions suscitées par le type d'acquisition de la qualification. On note une opposition constante au sein des ouvriers portant sur le processus différencié d'acquisition de la profession. On peut rencontrer cette segmentation à l'intérieur d'un même atelier, comme elle peut aussi opposer ceux-ci entre eux. Elle oppose les ouvriers ayant suivi une formation professionnelle scolaire et ceux qui sont passés par l'apprentissage externe ou interne à l'entreprise.

L'analyse des discours des premiers permet de relever une certaine supériorité professionnelle considérée comme « qualificationnelle » conférée par une formation scolaire qui est, de surcroît, dans la plupart des cas, suivie d'un perfectionnement au CFP. Ce sont eux les « intellectuels » qui se confondent souvent avec la couche des jeunes ouvriers, mais aussi avec les éléments ouvriers adultes (35-40 ans) parmi lesquels les chefs d'équipe sont souvent choisis. Ceux-ci sont en général caractérisés par un âge moyen, une acquisition de la qualification professionnelle à cheval sur l'apprentissage et les cours du soir suivis parallèlement pour préparer le CAP ou le BEP au CQID (Centre de qualification industrielle de Dakar) ou dans les lycées techniques, et enfin par leur relative ancienneté dans l'entreprise. Grâce à ces caractéristiques, ils jouent un véritable rôle de tampon au niveau des différents clivages ouvriers (jeunes/vieux, formation/apprentissage).

Globalement, ce premier niveau de segmentation oppose d'une part les mécaniciens de bord (diésélistes et motoristes) les tourneurs, fraiseurs, ajusteurs, aléseurs et les traceurs d'une part, et d'autre part les chalumistes, les meuleurs et les tôliers assimilés aux professions analphabètes.

Entre les deux groupes, on trouve les soudeurs, pour l'essentiel analphabètes au départ. Cependant, les normes de sécurité et de garantie internationales qui s'attachent à leur profession les obligent à passer annuellement les tests d'agrément validés par des bureaux internationaux. D'où leurs stages répétés au CFP assortis d'alphabétisation pour les y aider. Ainsi, la pratique d'une profession intimement liée à la sécurité des bateaux et ses répercussions sur la formation comme sur la scolarisation parallèle (alphabétisation) ont revalorisé un métier généralement assimilé à l'analphabétisme et à l'apprentissage.

Un second niveau de segmentation porte sur l'opposition entre les mécaniciens (diésélistes et motoristes) d'une part et les tourneurs, fraiseurs, aléseurs et ajusteurs d'autre part. Ils sont tous, au départ, des mécaniciens ayant suivi une formation commune (moteurs et

machines). Mais les exigences organisationnelles de la production ont débouché sur une spécialisation : les premiers sur les moteurs comme réparateurs, les seconds sur les machines comme fabricants de pièces détachées.

Les uns et les autres continuent de suivre des stages de perfectionnement au CFP avec, cependant, une plus grande fréquence pour les diésélistes et motoristes, afin de suivre les évolutions techniques. Progressivement, les premiers pensent avoir acquis un plus sur les seconds et affirment même pouvoir « faire le travail des seconds alors que l'inverse n'est pas possible ». Ainsi, un perfectionnement professionnel soutenu et une intervention sur des « choses plus complexes » (moteurs et autres éléments mécaniques des bateaux) permettent de construire tout un discours valorisant sur soi et sa profession.

Enfin, le troisième niveau de segmentation, et le plus saillant, est celui qui porte sur l'opposition entre les ateliers machines et ceux de chaudronnerie. Quand on scrute la vie des ateliers, la différence d'ambiance et de discours est manifeste en passant de l'un à l'autre. Le discours ouvrier perçoit le premier atelier (machines) comme celui des « ouvriers intellectuels » opposé au second atelier perçu comme celui des analphabètes malgré la présence de professions comme les traceurs et les soudeurs alphabétisés.

Cette opposition trouve sa légitimation à partir de la construction de toute une série de discours sur le « métier du feu et du fer », auquel sont assimilées les professions de la chaudronnerie, que viennent corroborer leurs discours sur eux-mêmes. En effet, eux-mêmes se décrivent comme les « guerriers » (« les vrais », « les fonceurs »). Pour nombre d'entre eux, le fer et le feu, qui constituent les principaux éléments de leur travail, transmettent des « vertus » comme « endurance et abnégation ». Le travail du fer et du feu leur forge des caractères solides. En revanche, ils pensent, négativement, que le bruit du fer et la chaleur des chalumeaux leur inculquent plutôt « la nervosité ». Il faut noter au passage que c'est dans cet atelier qu'on repère le plus d'ouvriers qui usent de la drogue (chanvre indien).

Au plan syndical, ces constructions ouvrières sont utilisées dans les stratégies de lutte collective, et déterminent même des tactiques qui exploitent les « comportements et caractéristiques des ateliers ». Pour les « intellectuels » de l'atelier machines, « les gars de la chaudronnerie sont la locomotive qu'il faut chauffer au moment d'engager une lutte syndicale. S'ils sont déterminés, c'est un bon signe pour la lutte. » D'autant que la chaudronnerie est l'atelier qui compte le plus grand nombre d'ouvriers. En somme, l'atelier machine regroupe les « ouvriers intellectuels qui réfléchissent sur les questions et les luttes syndicales alors que l'atelier chaudronnerie regroupe les farouches qui vont au charbon ».

Quant au syndicat généralement assimilé au lieu privilégié de définition des identités ouvrières, on ne peut être que très prudent face à cette interprétation. On l'est encore davantage après avoir examiné le cas de Dakar-Marine. C'est vrai que les actions revendicatives collectives, dans la mesure où elles signifient l'intégration à une communauté partageant des convictions et des valeurs communes fondées sur le travail pour agir ensemble, traduisent certainement une identité. Mais les luttes syndicales collectives sont en général très rares.

Mieux, au regard de l'histoire générale, les luttes revendicatives collectives s'inscrivent plus dans une dynamique de reproduction sociale (meilleur pouvoir d'achat jamais résolu du reste) à des fins stratégiques extra-salariales que dans une perspective prolétarienne. C'est patent dans l'exemple de Dakar-Marine : la convention de la réparation navale, pourtant beaucoup plus valorisante alors qu'elle maintient des salaires relativement bas, et des conditions de sécurité et d'hygiène également désastreuses, sont loin de constituer le lieu de focalisation syndicale.

Au contraire, les ouvriers, tout comme les syndicats, bataillent plus autour d'une socialisation que d'une prolétarianisation. Le salariat est non seulement « base de la production sociale », mais également « pôle organisateur des rapports sociaux ». Ce qui prédomine dans les relations professionnelles, c'est plus l'idéologie consensuelle que conflictuelle. Les conflits de travail naissent le plus souvent ou de la provocation patronale ou des intrigues politico-clientélistes des centrales syndicales nationales à l'image de la CNTS ou de l'UTLS (Union des travailleurs libres du Sénégal).

Les épisodiques luttes syndicales culminent rarement en des formes spécifiques de conscience ouvrière, même économiste au sens léniniste du terme. Les journées de travail perdues pour fait de grève sont peu nombreuses. L'absentéisme ouvrier est beaucoup plus important pour des raisons individuelles, liées en général à des motifs sociaux : famille, religion... L'ouvrier perd beaucoup plus de journées de travail pour ces motifs que pour ceux de grève.

Les stratégies des ouvriers comme celles du capital laissent peu de place à la prolétarianisation qui, dans les conditions d'un pays sous-développé comme le Sénégal, peut seule générer des identités spécifiquement ouvrières. La réalité syndicale d'une part, et l'appartenance de l'ouvrier à un nombre important de groupes comme d'associations (socio-culturelles, religieuses) de l'autre, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, ne facilitent pas, loin de là, l'émergence d'identités ouvrières totalement construites.

Enfin, pour conclure, il faut peut-être rappeler que le Sénégal n'a pas connu de loi Le Chapelier qui, en limitant les droits d'association, constituait l'une des bases fondamentales du capitalisme libéral. Le Sénégal n'a pas non plus connu de Révolution de 1789 qui

a ouvert la voie à « un mouvement d'émancipation de toutes les règles et valeurs antérieures » (10).

Bref, le Sénégal n'a pas connu de mouvement radical de destruction/restructuration socio-économique où la bourgeoisie « impietoyable », comme l'avancait Marx pour la société occidentale, « a déchiré les liens multicolores de la fédoalité qui attachaient l'homme à son supérieur naturel pour ne laisser subsister d'autre lien entre l'homme et l'homme que l'intérêt tout nu, le froid « paiement comptant ». La bourgeoisie n'a pas pu arracher « leur voile de touchante sentimentalité aux relations familiales » (11). Au contraire, les relations familiales et sociales, au Sénégal, constituent la « panse de chanoine » aux étonnantes capacités digestives. Les ouvriers, pas plus qu'aucun groupe ou couche sociale, ne se trouvent placés à l'extérieur de la société.

Le mariage que le capital a contracté ici avec le travail nous offre un spectacle assez fascinant, où ses règles, sans forcément être celles de l'économie capitaliste classique, n'en possèdent pas moins toute sa logique qui trouve sa pertinence dans la problématique du rapport travail/hors-travail. Les ouvriers, et/ou leurs identités plus précisément, sont à l'exacte mesure de ce système « capitaliste ». Il n'existe pas de culture ouvrière au sens d'une catégorie référentielle construite à partir du lieu de travail et de la position dans ce lieu. Peut-être, faut-il situer là, pour paraphraser Marcuse, le paradoxe de la prolétarianisation impossible.

(10) Philippe Bernoux, *La sociologie des organisations*, Paris, Le Seuil, 1985.

(11) K. Marx, *Manifeste du Parti communiste*, Paris, Gallimard, La Pléiade, 1963, pp. 163-164.

A quoi sert le syndicalisme péroniste ?

Jean Bunel (1)

En Argentine, après sept années de dictature militaire au cours de laquelle l'exercice de la grève fut interdit, la négociation collective suspendue, la répression des militants syndicaux de grande ampleur, le syndicalisme est vite redevenu, dès le retour de la légalité constitutionnelle en 1983, un acteur incontournable dans l'entreprise et dans la société.

Le taux de syndicalisation est très élevé (environ 40 % des salariés) et l'adhésion au syndicat est presque unanime parmi les ouvriers des grandes et moyennes entreprises de l'industrie. Il n'y a guère de lieu de travail où les salariés n'élisent leurs délégués et n'aient pas de commission interne pour les représenter et les défendre. Ce n'est pourtant pas la concentration géographique des salariés qui est l'explication décisive de la syndicalisation puisque le syndicat qui a les effectifs les plus importants, est celui des employés de commerce (408 000 adhérents) dont la caractéristique dominante n'est pas le rattachement à de grands établissements.

La capacité de mobilisation du syndicalisme argentin est aussi remarquable puisque le gouvernement du président R. Alfonsín dut affronter pendant son mandat, c'est-à-dire entre 1983 et 1989, treize grèves générales largement suivies, accompagnées parfois de manifestations de rue imposantes. Il y eut aussi bien des grèves sectorielles, et surtout une effervescence permanente dans le secteur public de telle sorte qu'en 1987, le ministère du Travail argentin a recensé un peu plus de dix millions de journées perdues pour cause de grèves. La même année, le chiffre fut de 969 100 en France pour une population active salariée qui représente le double de celle de l'Argentine.

Alors même que le syndicalisme argentin s'identifie presque entièrement à la tradition et aux valeurs du péronisme, quand bien même le candidat péroniste aux élections présidentielles eût été défait pour la première fois, au cours d'élections libres, par le candidat du radi-

(1) Professeur à l'Université de Lyon III.

calisme, R. Alfonsín, c'est le syndicalisme péroniste qui infligera au nouveau président son premier échec politique, moins de six mois après son investiture. Pendant sa campagne électorale, le président Alfonsín avait dénoncé l'existence d'un pacte militaro-syndical. Une fois élu, il présente devant le Congrès un projet de loi qui avait pour objectif la démocratisation interne des syndicats. Mais la pression exercée par les syndicats sur les parlementaires fait échouer le projet présidentiel.

Cette reconstitution du pouvoir syndical est d'autant plus surprenante que le retour de la démocratie ne s'accompagne pas vraiment d'une amélioration de la situation économique. Le legs de la dictature militaire, c'est la chute drastique du niveau de vie, le chômage, la désindustrialisation, le recul de l'investissement et une dette qui représente les trois quarts du produit intérieur brut. Les politiques économiques mises en œuvre par le gouvernement radical échouent. Lorsque R. Alfonsín abandonne le pouvoir en 1989 et le cède au candidat péroniste, C. Menem, qui a été alors élu, l'inflation a débouché sur l'hyperinflation qui atteint presque 200 % pour le seul mois de juillet 1989. Les salaires réels des travailleurs sont alors inférieurs à ce qu'ils étaient à la fin des années quarante. Il a été bien souvent admis que le niveau d'affiliation syndicale va de pair avec le développement économique. Or, en Argentine, la forte syndicalisation et le pouvoir politique du syndicalisme vont de pair avec son impuissance économique qui n'est que la conséquence du sous-développement du pays. Comment expliquer cette antinomie ?

1. La rationalité économique du travailleur argentin

De manière très générale, les syndicats se constituent parce que la concurrence des travailleurs entre eux et les contrats individuels qui lient chaque salarié à son employeur ne peuvent donner les avantages qui sont obtenus par l'action collective et organisée.

Cette définition minimale et utilitaire de l'action syndicale ne permet pas de comprendre la syndicalisation en Argentine, pas plus qu'elle ne permet d'expliquer les différences considérables qui existent entre les taux de syndicalisation d'un pays, d'une profession, d'une branche à l'autre. On ne voit pas pourquoi un groupement qui se propose l'obtention d'un bien collectif pour améliorer la situation de chacun de ses membres ne recueillerait pas l'adhésion de toute la population concernée par son action, à l'exception de la concurrence qu'elle peut rencontrer d'organisations similaires qui visent les mêmes fins.

Dans tous les pays où le syndicalisme a pu se constituer libre-

ment, il n'est pas non plus évident que l'action syndicale ait été la source de l'amélioration du niveau de vie et des conditions de travail des salariés. Qu'est-ce qui relève sur le moyen et long terme de la croissance du revenu national, des changements technologiques et de l'action syndicale dans l'augmentation des salaires ? Il n'y a pas de réponse évidente à cette question. On sait que K. Marx était, par exemple, convaincu des limites de l'action syndicale qui serait impuissante à augmenter le salaire au-delà de sa valeur, c'est-à-dire qu'elle ne pourrait viser au mieux qu'à une coïncidence entre le prix de la force de travail déterminé par le marché et sa valeur qui dépend de sa productivité et des exigences de la reproduction du capital.

En Argentine, il faut admettre que le syndicalisme a été une déception renouvelée pour les salariés. Tout d'abord, à l'origine du syndicalisme péroniste, il y eut la volonté du général Peron de faire dépendre les avantages obtenus des décisions de l'État. Lorsque des militants syndicaux s'appuyaient sur une protestation collective ou bien suscitaient un mouvement de grève en vue d'obtenir un avantage matériel ou moral pour les salariés, la plupart du temps les leaders syndicaux étaient destitués et la satisfaction de la revendication devait apparaître comme l'expression d'une décision étatique (2). Après la chute de Peron, en 1955, sévit l'alternance de politiques de répression syndicale et de surgissement d'un formidable pouvoir syndical qui put encadrer grèves massives et mobilisations populaires. Mais les organisations syndicales, au faite de leur pouvoir, ont été impuissantes à élever les rémunérations au-dessus du niveau qu'elles auraient atteint sur un marché du travail où les syndicats seraient absents (3). Les dictatures militaires (celles de 1966 à 1973, puis surtout de 1976 à 1983) expliquent ensuite la faible influence de l'action syndicale sur l'évolution des salaires. Mais les treize grèves générales de la CGT contre le gouvernement régulièrement élu de R. Alfonsín n'ont pas eu davantage d'effets (4).

Cette déception des travailleurs à l'égard des résultats économiques de l'action syndicale, notre enquête dans les entreprises l'a très massivement enregistrée. A la question suivante : Qu'est-ce qui peut améliorer votre niveau de vie ? 2,5 % ont répondu « l'action syndicale » contre 54 % « mes efforts personnels », 13 % « le développement de l'entreprise », 28,5 % « la croissance du pays ». Presque tous

(2) W. Little, *Las organizaciones obreras y el estado peronista, 1943-1955*, Desarrollo economico, v. 19, n° 75, oct.-déc. 1979.

(3) L. Montuschi, *El poder economico de los sindicatos*, Buenos Aires, Temas, 1979.

(4) L'évolution du salaire réel dans l'industrie fut la suivante : 1983 : 100 ; 1984 : 135,80 ; 1985 : 104,17 ; 1986 : 100,57 ; 1987 : 92,45 ; juin 1988 : 87,66. Il faut tenir compte de très fortes inégalités de salaires d'une branche à l'autre. Les différences peuvent aller de 1 à 14.

nos interviewés étaient syndiqués et nous n'avons eu que 2 % de non réponses.

Alors même que l'action collective n'apporte guère de résultats, la syndicalisation reste massive. Cependant, quand bien même il y aurait un intérêt commun à être syndiqué, on n'aurait pas davantage expliqué la formation de l'action collective. C'est le mérite de M. Olson (5) d'avoir montré que l'intérêt individuel est justement ce qui s'oppose à la formation de l'action collective. Quand un syndicat se propose d'obtenir un bien collectif qui améliore la situation de chacun — une augmentation des salaires, la protection de l'emploi, une amélioration de ses conditions de travail — il se heurte toujours à la logique utilitariste des individus qui préfèrent ne pas payer le coût de l'action collective : la cotisation syndicale ou les pertes de salaires entraînées par la grève. Évidemment, l'individu calculateur compte bien bénéficier de l'action des autres (6). La rationalité économique individuelle, l'utilitarisme sont formellement des obstacles incontournables lorsqu'il s'agit de former une action collective qui se propose d'obtenir un bien collectif de nature économique. C'est la contrainte et l'initiation sélective qui permettront de surmonter cet obstacle. La violence exercée sur les non-grévistes ou l'attribution des résultats de l'action collective à ceux-là seuls qui en ont payé le coût expliqueraient alors la grève ou la syndicalisation.

On ne peut pas rejeter cette explication pour comprendre la syndicalisation en Argentine. L'adhésion est à l'origine d'avantages sociaux individuels : vacances bon marché dans les hôtels du syndicat, réservation des clubs de loisirs ou de sports aux seuls syndiqués, distribution de vêtements ou de matériel scolaire aux enfants des adhérents. Mais il y a plus encore : c'est le contrôle syndical sur les œuvres sociales. Même s'il n'y a aucune obligation de s'affilier au syndicat pour bénéficier des œuvres sociales, les travailleurs sont persuadés qu'ils seront moins bien secourus, aidés ou soignés, eux-mêmes ou un membre de leur famille, s'ils ne sont pas affiliés. Cette crainte est d'autant plus fondée que la situation économique des œuvres sociales est critique, que leurs ressources et leurs moyens se sont beaucoup dégradés et que la file d'attente pénalisera d'abord les non-syndiqués.

Ces incitations sélectives n'expliquent pas seulement la syndicalisation, elles rendent compte aussi de la forte participation aux mouvements de grève. En Argentine, le droit de grève n'est pas un droit individuel qui s'exerce collectivement (comme dans le droit français),

(5) M. Olson, *Logique de l'action collective*, Paris, PUF, 1978.

(6) M. Olson souligne que le calcul individuel risque d'avoir la plus grande importance lorsque le groupe latent mobilisable est de plus grande taille. Par contre, quand la distribution du bien collectif est très inégalitaire, les individus qui bénéficient de cette inégalité peuvent avoir intérêt à assumer eux seuls les coûts de l'action collective.

c'est un droit exercé par le syndicat qui jouit du monopole de la représentation d'un groupe de travailleurs. On dit que ce syndicat a la *personeria gremial*. Et de nombreux statuts de syndicats prévoient des sanctions, pouvant aller jusqu'à l'exclusion, quand un syndiqué ne respecte pas les mots d'ordre de son syndicat.

Toutefois, même si la contrainte et l'incitation sélective peuvent expliquer la syndicalisation, elles supposent aussi la formation d'une capacité du syndicat à obtenir des moyens, soit sous une forme légale et institutionnelle, soit par la construction de règles internes au syndicat qu'il est en mesure de faire appliquer.

L'analyse de M. Olson nous aide à comprendre comment l'action collective peut se constituer à partir d'une logique utilitariste qui en était l'obstacle. Mais elle ne nous donne pas les clefs de la construction du pouvoir syndical qui a pu imposer ces règles.

2. L'intérêt commun et la situation commune

Si l'on accepte l'analyse de M. Olson, la perspective d'obtenir un bien collectif n'est une incitation à l'action que dans la mesure où le bien collectif fera l'objet d'une appropriation individuelle réservée à ceux qui ont payé le coût de cette action. M. Olson a tenté de donner une réponse à la question suivante : comment un intérêt commun défini comme l'agrégation d'intérêts individuels peut produire une action collective plus ou moins organisée ?

Peut-on cependant identifier les intérêts individuels en les séparant de leurs déterminants économiques et sociaux ? L'intérêt commun ne surgit-il pas toujours d'une situation commune ? Le syndicat se propose toujours d'améliorer les rémunérations des fonctionnaires, la formation professionnelle des tourneurs, les indemnisations de chômage des salariés, voire la situation générale de la classe ouvrière. L'intérêt commun est toujours lié à une catégorie sociale ou à un groupement, à un ensemble humain défini par des conditions objectives d'attribution du bien collectif.

Cette observation peut conduire à deux conclusions distinctes. Pas plus que l'intérêt commun, la situation commune ne peut pas rendre compte directement de la formation de l'action collective. Ou bien la question de la détermination des intérêts individuels n'est pas pertinente : il faut partir du postulat de la dépendance sociale, objective ou structurelle des intérêts individuels.

La tradition théorique de la sociologie fonctionnaliste et/ou structuraliste est appuyée sur le second volet de cette alternative. Le syndicalisme, en particulier, y est analysé comme l'expression directe des situations professionnelles, des rapports de production, des relations

de travail. Ce qui commande à la nature et à la formation de l'action syndicale, ce sont les transformations de la structure sociale, les modes d'industrialisation, les évolutions des techniques et des métiers. C'est dans l'infrastructure du marché du travail, de la concentration du capital, de l'assignation des travailleurs au procès de production et de reproduction de la force de travail que l'on trouverait l'explication des formes, des forces ou des faiblesses du mouvement syndical.

Le débat sociologique, voire idéologique et politique, sur la formation et la nature du syndicalisme péroniste s'est appuyé sur cette hypothèse générale d'un déterminisme social, économique et culturel.

En particulier, se serait le mouvement d'industrialisation par substitution des importations, largement circonscrit autour de Buenos Aires, et la formation concomitante d'une nouvelle classe ouvrière constituée de migrants internes qui expliqueraient le surgissement du syndicalisme péroniste. A partir de ce constat d'un changement économique et social, s'est organisé le débat sur les origines du péronisme qui n'est pas distinct du débat sur sa définition et ses orientations. La célèbre interprétation de G. Germani a été contestée par Murmis et Portantiero (7). Pour le premier, c'est l'hétéronomie de la nouvelle classe ouvrière qui était encore marquée par ses origines rurales et qui n'avait aucune tradition d'organisation et de luttes sociales qui fut le facteur décisif du succès de Peron et de sa politique. Pour les seconds, la dynamique sociale fut davantage la conséquence de la fusion entre les revendications de la nouvelle classe ouvrière et la tradition de lutte des ouvriers enracinés depuis longtemps dans leur condition de classe. Le syndicalisme péroniste serait ainsi l'expression d'une conscience de classe fortement enracinée. Il y aurait bien une autonomie de l'action ouvrière qui n'est pas et qui ne fut jamais complètement subordonnée à l'État et à un parti politique. Plus récemment, J.C. Torre reprend plutôt cette dernière analyse, en soulignant aussi l'absence relative de chômage jusqu'au milieu des années soixante-dix comme un des fondements de la syndicalisation (8). Cette thèse est à nouveau reprise par R. Gaudio et A. Thompson lorsqu'ils veulent rendre compte du pouvoir syndical pendant le gouvernement de R. Alfonsín (9).

Mes recherches me conduisent plutôt à remettre en cause ces déterminants sociaux dans la formation, le développement et la permanence du pouvoir syndical.

En premier lieu, il faut insister sur les faits de mobilité, que ce

(7) G. Germani : El surgimiento del peronismo. El rol de los obreros y de los migrantes internos, *Desarrollo economico*, n° 51, oct.-déc. 1973. Murmis et Portantiero, *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Buenos Aires, Siglo XXI, 1971.

(8) J.-C. Torre, *Los Sindicatos en el gobierno*, Buenos Aires, CEAL, 1983.

(9) R. Gaudio et A. Thompson, *Sindicalismo peronista y gobierno radical. Los años de Alfonsín*, Buenos Aires, Folios Ediciones, 1990.

soit de la mobilité géographique, la mobilité professionnelle ou la mobilité sociale. Les mouvements migratoires des provinces vers la capitale et les grandes villes comme des pays limitrophes vers l'Argentine se sont maintenus jusqu'à la fin des années soixante-dix de telle sorte qu'il n'y a pas de stabilité des statuts professionnels et sociaux comme si la classe ouvrière avait été en permanence renouvelée. Il y a toujours eu de grandes opportunités pour les individus et plus encore pour leurs enfants de changer de situation professionnelle et sociale. En conséquence, les sentiments d'appartenance ont été affaiblis par cette conscience de mobilité, cette possibilité de changer de statut et la persistance des voies de la mobilité ascendante. Les destins individuels ne furent pas dépendants du destin collectif ; l'amélioration des situations individuelles n'était pas étroitement liée à des avancées collectives de la classe ou de la profession.

Notre enquête illustre la persistance de cette conscience de mobilité. Les ouvriers croient aux solutions individuelles plutôt qu'en l'action collective. Et, pour eux, améliorer sa situation individuelle, c'est sortir de la condition ouvrière. En 1988, on n'y croit pas toujours pour soi-même, mais on a conservé cette espérance pour ses enfants. L'attrait de l'indépendance professionnelle, du « *cuentata-propismo* » reste fort. Ce refus massif du salariat ne s'appuie pas, cependant, sur une dénonciation des chefs. C'est une revendication puissante d'autonomie individuelle.

En second lieu, l'identité ouvrière fut affaiblie par cette mobilité permanente. Le groupe ouvrier en est lesté de ses membres les plus dynamiques et se reproduit avec des individus sans expérience et sans tradition de travail dans l'industrie. L'expression la plus manifeste de cette faible identité, c'est l'absence de formation professionnelle des ouvriers, un niveau d'éducation qui ne dépasse qu'exceptionnellement le cycle primaire, ou qui lui est inférieur. Dans notre échantillon de 1.118 ouvriers de la chimie, de la métallurgie, du textile et du verre, 59,7 % ont achevé le cycle primaire, 16,6 % ont commencé une formation dans le cycle secondaire et 23,7 % ont eu une scolarisation interrompue au cours du cycle primaire. On ne s'étonnera donc pas que le travail ouvrier soit conçu sous la forme presque exclusive du travail manuel, de la mise en œuvre d'efforts et de capacités physiques. C'est peut-être aussi pourquoi prédomine une conscience ouvriériste : ce n'est pas le savoir-faire, l'expérience ou la qualification qui définissent la nature de la contribution ouvrière à la production ou au développement. C'est l'effort, la peine, les longues journées de travail. Leur situation sociale que les ouvriers opposent fortement aux travailleurs en col blanc et aux improductifs se définit « comme un effort épuisant et déçu pour conquérir par un rendement élevé au meilleur niveau de vie » (10).

(10) A. Touraine, *La conscience ouvrière*, Paris, Le Seuil, 1966, p. 70.

En troisième lieu, la faible qualification des emplois salariés est aussi la conséquence des politiques patronales et de la nature du développement du pays. Sur le long terme, la croissance générale a été faible (1 % par an de 1930 à 1983) ; l'industrie n'avait pas à être compétitive et dynamique : elle était protégée de la concurrence extérieure et à l'intérieur les structures du marché étaient oligopolistiques ou monopolistiques. Le développement économique fut aussi très irrégulier et les fluctuations de grande ampleur. On sait qu'elles ont leur origine dans l'opposition entre le secteur agro-exportateur et l'industrie tournée vers le marché intérieur. Toute croissance interne avait pour effet de détruire les équilibres macro-économiques (valeur de la monnaie, stabilité des prix, budget de l'État et balance du commerce extérieur). Toute restauration de ces équilibres passait par la récession. Cette faiblesse du développement a eu des conséquences directes sur l'évolution des salariés. Si les interprétations les plus courantes mettent l'accent sur la corrélation positive entre la syndicalisation et l'expansion, le cas argentin est plutôt un démenti de cette interprétation.

En fait, on doit accorder une valeur toute relative à ce type de relations d'autant plus qu'on peut toujours donner une explication causale à la relation quel qu'en soit le sens. Si la syndicalisation progresse et si les grèves deviennent plus nombreuses avec la croissance du produit intérieur brut, on expliquera que les travailleurs sont dans une position stratégique favorable pour agir collectivement en vue d'une augmentation de leurs salaires et d'une amélioration de leurs conditions de travail. Si c'est la relation inverse qui est observée, on expliquera le recours à la grève et à la syndicalisation par l'exploitation, la frustration et l'indignation.

On peut généraliser cette critique à toutes les tentatives de rendre compte de l'action syndicale ou collective par des déterminants économiques et sociaux. A. Pizzorno (11) souligne, par exemple, que la faible qualification ouvrière, l'insécurité et l'instabilité de la condition salariale, l'absence d'un pouvoir ouvrier dans l'atelier, loin d'affaiblir l'action syndicale, étaient au contraire une incitation à la formation d'un syndicalisme structuré, au sein duquel les dirigeants ont un grand ascendant sur les bases, en même temps qu'ils ont une forte tendance à politiser leur action. La proposition du sociologue italien semble bien s'appliquer au cas argentin. On voit bien en quoi un mode d'action peut être une réponse à une situation. Ce n'est pourtant pas la situation qui détermine directement la réponse.

(11) A. Pizzorno, *Los sindicatos y la acción política*, Cuadernos del pasado y des presente, n° 44, 1978.

3. La construction historique et politique du syndicalisme péroniste

Il n'y a pas de compréhension satisfaisante de la formation du syndicalisme et de l'action collective si on ne s'attache pas à reconstituer les processus historiques qui ont formé les orientations, produit les règles et les institutions, généré les modes d'action.

Un événement fondateur est parfois à l'origine du processus. C'est le plus souvent une crise ou conflit majeur. La logique utilitariste qui faisait obstacle à la formation de l'action collective s'efface. Comme l'écrit J.D.Reynaud : « C'est dans ce cas, en effet, que les passions et les solidarités peuvent l'emporter sur le calcul des intérêts... Une communauté stable peut ainsi naître d'une solidarité occasionnelle, un acteur collectif devoir beaucoup de par sa nature et sa structure, à la conjoncture qui lui a permis d'apparaître » (12).

Évidemment les historiens rechercheront les antécédents, mettront en évidence les continuités, identifieront tous les facteurs qui ont rendu possible cet événement. L'histoire ne s'écrit jamais sur une page blanche. L'événement n'en demeure pas moins contingent et la mémoire collective se le représente ensuite comme une rupture. C'est l'avènement d'une autre représentation du monde, d'une nouvelle conscience de soi et de sa relation aux autres.

La journée du 17 octobre 1945, en Argentine, a incontestablement cette signification. Une manifestation populaire et spontanée, devançant les mots d'ordre des organisations syndicales, obtient la libération du général Péron qui avait été mis sous surveillance après avoir été démis de ses fonctions gouvernementales comme ministre de la Guerre et secrétaire d'État au Travail. L'identité péroniste des travailleurs argentins s'est constituée ce jour-là. C'est la référence à cet événement qui continue aujourd'hui à définir majoritairement leur conscience, leur raison d'agir et le sens de leur place dans l'entreprise, la ville ou la société. Nous en soulignerons maintenant quelques aspects majeurs.

En premier lieu, la manifestation du 17 octobre 1945 crée un lieu symbolique où fut instaurée une relation directe, privilégiée entre les travailleurs mobilisés spontanément et le général Péron qui s'identifiait alors aux intérêts confondus de l'État, de la nation et des classes populaires. Péron, et il en est de même de tout leader péroniste, invoque et rétablit ce lien direct pour mettre en échec les tentatives d'autonomie syndicale ou politique, pour supprimer les intermédiaires qui feraient obstacle à l'unité du peuple. Le syndicalisme ne peut plus être alors l'expression directe des salariés ; il ne peut pas être davantage un médiateur entre les intérêts de l'État et ceux des tra-

(12) J.-D. Reynaud, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, A. Colin, 1989, p. 78.

vailleurs à l'État et au général Péron. Le syndicalisme ne peut que viser à la participation dans l'État. C'est cette participation qui lui aura donné toute son influence pendant la décennie péroniste, de 1945 à 1955. Après la chute de Péron, le syndicalisme œuvrera pour recomposer sa relation à l'État et pour participer à la décision politique. Un dirigeant syndical, en 1985, pouvait ainsi déclarer devant une foule de manifestants : « Nous disons que le mouvement ouvrier a embrassé le drapeau de la justice sociale parce qu'il y a longtemps, une année de la décennie des années 40, avant le 17 octobre, un Argentin, un patriote, a couché avec la République argentine et l'a laissée grosse de justice sociale » (13).

C'est pourquoi le syndicalisme péroniste élimine toute référence aux orientations marxistes, socialistes, anarchistes qui eurent une grande influence dans le mouvement ouvrier pré-péroniste. Le syndicalisme devient agent de la politique national-populaire. A l'opposition entre le capital et le travail qui structurait l'action ouvrière se substitue l'opposition entre le national, l'argentin et l'étranger qui vise à la dépendance du pays. On comprend pourquoi l'interdépendance de l'État et des syndicats est tant recherchée. C'est l'État qui peut vraiment assurer l'indépendance de la nation, garantie de son développement et de la juste redistribution du revenu national. C'est lui qui crée le rapport harmonieux entre le capital et le travail parce qu'il peut soumettre les intérêts du capital aux intérêts de la nation. C'est la politique national-populaire qui permet la satisfaction des revendications économiques et sociales des travailleurs. La lutte contre le patronat national est subordonnée à la résistance contre la dépendance étrangère. La participation directe des représentants des travailleurs à l'État est la condition d'une authentique émancipation des travailleurs qui va de pair avec la conquête de l'indépendance nationale. Ces orientations sont restées au cœur de l'action syndicale. « Nous luttons, proclamait la CGT lors de ses manifestations contre la politique de R. Alfonsín, pour un mode de vie qui privilégie l'argentin sur l'international et celui du peuple sur les spéculateurs... Pour nous, travailleurs argentins, notre unique drapeau, c'est le drapeau bleu et blanc ».

Le syndicalisme mobilise les passions nationales parce que la ferveur patriotique est, depuis 1945, un des fondements de l'adhésion individuelle à l'action collective des salariés. Pour les travailleurs, le péronisme est identifié à la défense de la cause nationale.

En second lieu, les règles et les institutions mises en place au cours de la décennie péroniste vont être conçues pour structurer cette interdépendance entre l'État et le syndicalisme. D'une part, ces règles apparaissent comme une mise en forme du contrôle étatique sur

(13) Il s'agit d'un extrait d'un discours prononcé par un dirigeant du syndicat du caoutchouc. Cité par R. Gaudio et A. Thompson, *op. cit.*, p. 117.

l'action des travailleurs. d'autre part, ces règles ont non seulement permis le développement de la syndicalisation, elles ont aussi garanti la permanence du syndicalisme en dépit de l'instabilité politique, de la répression et des régimes militaires. C'est pourquoi elles ont été contraignantes et habilitantes. C'est l'État qui confère à un syndicat le monopole de la représentation d'un groupe de salariés ; la convention collective fait l'objet d'une homologation administrative ; le droit de grève est soumis à la conciliation obligatoire. Mais cette législation embarrasse les gouvernements anti-péronistes et/ou anti-populaires. Ou bien ils en appellent à l'autonomie syndicale, au pluralisme et à la démocratie que leur pratique politique contredit ; ou bien les institutions léguées par le péronisme sont utilisées pour contrôler l'action des salariés, mais ils en assurent du même coup la survie et la pérennité. Aussi, a-t-on assisté à ce paradoxe d'une mobilisation renouvelée des travailleurs et des syndicats pour la préservation d'institutions et de règles qui maintiennent le contrôle étatique sur l'action collective.

En troisième lieu, il n'est pas sûr qu'il faille interpréter cette relation étroite entre l'État et les syndicats comme l'effet d'un contexte économique et technologique. Les politiques national-populaires ne sont pas déterminées par un mode de développement. Il y a bien sûr un intérêt des salariés à cette relation étroite du syndicat à l'État parce que l'appropriation du revenu national, le partage entre la consommation, l'investissement et les revenus du capital dépendent de la décision étatique, des taux de change, des droits de douane, de la politique fiscale et de la structure du budget de l'État. Ce n'est pas dans l'entreprise, autour de la lutte pour l'appropriation des gains de productivité que les revenus du capital et du travail sont déterminés. Il y aurait, au contraire, un intérêt commun des patrons et des salariés à s'unir dans le but d'arracher une part de la rente agraire qui transite par l'État.

S'il faut souligner que la politique national-populaire et les orientations de l'action syndicale qui en découlent ne sont pas l'effet d'un mode de développement, c'est bien parce que ces politiques définissent les enjeux économiques des luttes sociales et politiques, et tout particulièrement les modalités de l'accumulation du capital et de la consommation. Ces politiques sont, bien sûr combattues ; elles rencontrent des résistances intérieures et extérieures. Mais elles ne sont pas déterminées par un contexte économique qui existerait indépendamment d'elles.

En quatrième lieu, l'emprise de l'État sur l'action syndicale n'a jamais été de nature totalitaire. L'autonomie des relations de travail dans l'entreprise a toujours été maintenue, au moins partiellement. Des luttes et des grèves surgissent qui échappent au contrôle syndical, des employeurs arrivent aussi à se soustraire à toute présence du syndicat dans l'entreprise. Cependant, les efforts qui sont entrepris

par des militants pour créer une alternative politique au péronisme ont jusqu'ici échoué. Des salariés d'une entreprise pouvaient élire des délégués communistes, trotskystes ou radicaux, ils n'en conservaient pas moins leur allégeance politique au péronisme. C'est seulement à l'intérieur du mouvement péroniste, que pouvait surgir une autre pratique syndicale ou politique. Toutefois les mouvements révolutionnaires ou rénovateurs, malgré leur influence considérable à certaines périodes, n'ont jamais été hégémoniques à l'intérieur même du péronisme.

Dans l'effort permanent des syndicats pour recomposer leur relation à l'État, et c'est ce qu'ils appellent la participation, les préoccupations démocratiques ne sont pas centrales. C'est vrai de la démocratie interne des syndicats dont on a souvent dit qu'ils étaient dirigés par une bureaucratie, soucieuse de la préservation de ses espaces de pouvoir, mais aussi de ses privilèges. Les décisions, les tactiques et les stratégies des dirigeants syndicaux ne sont ni débattus, ni contrôlés par la base. Mais il en est de même de leur préoccupation pour la démocratie dans la société. Le syndicalisme péroniste a pu contribuer à l'instauration d'un régime militaire et préférer ainsi un gouvernement autoritaire plutôt que de renforcer la démocratie. En 1966, le président radical Illia fut renversé par le général Onganía qui eut alors le soutien des syndicats. Entre 1976 et 1983, afin de préserver les structures du syndicat et aussi leur propre survie comme dirigeants, une partie des secrétaires et des militants cherche à négocier avec le pouvoir militaire et à se présenter en interlocuteurs indispensables des salariés. La légitimité du gouvernement de R. Alfonsín fut aussi mise en cause parce qu'il ne satisfaisait pas les revendications salariales des syndicats et parce que sa politique économique était considérée comme anti-nationale.

Ce qui fait la spécificité du syndicalisme péroniste, c'est bien son impossibilité de penser la construction d'un espace démocratique défini comme une séparation entre l'État et la société civile. Certes, dans les traditions marxistes et anarcho-syndicalistes, cette séparation est aussi dénoncée en tant qu'elle sert à la perpétuation de la domination de la classe bourgeoise et du capitalisme. L'anarcho-syndicalisme croyait pouvoir dissoudre l'État et le politique dans l'action économique, pensait que le syndicalisme pouvait suffire à tout et rêvait d'une société définie comme une fédération d'ateliers ou de groupements de producteurs. Dans la tradition marxiste, la stratégie était différente : l'action économique devait être subordonnée à l'action politique qui était seule, en mesure « d'arracher peu à peu toute espèce de capital à la bourgeoisie » (14) afin de faire disparaître les antagonismes de classe, rendant ainsi inutiles l'État et le politique.

(14) K. Marx, *Le Manifeste communiste*, in La Pléiade, Gallimard, pp. 181-182.

Mais en dépit de leurs différences stratégiques et idéologiques, la primauté du social et de l'économique était affirmée dans ces deux traditions et l'État y était dénoncé comme une des causes de l'aliénation et du maintien des inégalités de pouvoir et de richesses. C'est la conscience sociale qui était la base des engagements et du militantisme. C'est à partir de la conscience ouvrière telle qu'elle se constituait dans le travail qu'était définie l'action collective.

Dans la tradition péroniste, il n'y a pas de place pour une autonomie de la société civile, du social et de l'économique. C'est l'intégration dans l'État de l'action économique et des groupes sociaux qui est visée. La fonctionnalité du capital et du travail est affirmée de telle sorte qu'il n'y a pas de place, dans les orientations péronistes pour un projet de transformation des rapports de production, mais c'est à l'État que reviennent le droit et le devoir de définir le rôle du capital et du travail dans la société. La reconnaissance politique et étatique est nécessaire à tout groupe social. C'est en ce sens qu'on peut parler d'une définition corporatiste des groupes sociaux. Ce qui signifie ainsi qu'on ne peut pas penser son appartenance sociale hors d'une appartenance politique. L'autonomie du syndicalisme est ainsi inacceptable en tant qu'il est réduit à être seulement l'expression des identités de travail, des professions et des métiers.

Il n'y a donc rien de plus contraire au projet péroniste que le libéralisme, si on le définit comme une auto-limitation de l'intervention de l'État et comme l'extension de la sphère de la société civile dans l'action économique, sociale, culturelle. Dans la mesure où il n'y a pas de formation d'une société démocratique sans auto-limitation de l'intervention de l'État, puisque la démocratie ne peut être que libérale comme l'expérience historique en est l'illustration (15), on comprend pourquoi la force du syndicalisme péroniste en Argentine nous semble un indicateur de la difficulté de la société à instaurer durablement la démocratie. Le syndicalisme argentin résiste, en effet, de toutes ses forces à cette transition vers une démocratie libérale qui se présente comme l'horizon indépassable des sociétés d'aujourd'hui. On peut, bien sûr, se poser la question de savoir si la démocratie libérale est un horizon aussi indépassable que l'était le marxisme dans la philosophie de J.-P. Sartre.

Toutefois, la démocratie libérale n'est viable que dans la mesure où l'égalité qui prévaut dans la sphère politique est compatible avec les inégalités qui s'expriment dans la sphère économique et sociale de la société civile. La légitimité de la démocratie est à ce prix s'il y a une gestion socio-politique des inégalités et si l'État ne fait pas seulement que gérer sa frontière avec la société civile. Dans les sociétés industrialisées, le syndicalisme a contribué historiquement à cette ges-

(15) Le libéralisme est aussi compatible avec l'autoritarisme.

tion, et c'est en ce sens qu'il a contribué à la légitimité et à la perpétuation de la démocratie.

Conclusion

Le paradoxe de la politique argentine aujourd'hui c'est que ce soit un président péroniste qui engage son pays dans la voie libérale. Cette politique vise d'abord à permettre un nouveau processus d'accumulation du capital et à résoudre la crise de l'État. Ses résultats ne sont pas encore très probants et elle a des effets négatifs sur l'emploi, les salaires, la distribution des revenus.

Pour le syndicalisme, cette politique est un défi. Les dirigeants syndicaux n'osent pas affronter brutalement, comme ils le firent avec R. Alfonsín, un gouvernement qu'ils ont contribué à mettre en place. On constate l'importance de leurs efforts pour maintenir leur relation privilégiée avec l'État et le parti justicialiste. Cependant la politique de leur président les a divisés et affaiblis.

Les dirigeants syndicaux n'osent pas non plus s'appuyer sur les luttes sociales et les mouvements de grève qui demeurent considérables et qui sont l'expression de la frustration des travailleurs, mais aussi des exclus du travail. Ce serait prendre le risque d'une action autonome qui leur fait davantage craindre pour la préservation de leur influence, et plus encore pour celle de leurs fonctions dirigeantes qui seraient alors menacées par leurs bases.

La séparation entre l'action au sommet et les luttes sociales s'est probablement accentuée. Les révoltes corporatistes ou celles du désespoir demeurent ainsi sans signification et n'ont pas de capacités transformatrices. Les luttes politiques des dirigeants les conduisent à des stratégies tournantes qui ne font qu'affaiblir et épuiser l'action syndicale.

Le syndicalisme péroniste est au rouet. Nous pensons qu'il n'échappera pas à une crise profonde et à un changement de son rôle dans la société. Il est difficile d'imaginer aujourd'hui que les politiques national-populaires aient un grand avenir en Argentine.

Juillet 1991

Le monde du travail indien et les organisations de salariés

Les grandes transformations des années 1980

Gérard Heuzé

1. L'évolution du « marché du travail » conditionne de plus en plus les stratégies de tous les acteurs

L'ampleur du chômage et du sous-emploi

Ce qu'on appelle le « marché du travail » est rarement un marché. Dans le cas de l'Inde, les tendances consistant à vendre et acheter la force de travail comme s'il s'agissait d'une marchandise sont concrètes, dans certains secteurs et à certains moments, mais elles sont suffisamment limitées et ambiguës pour que le terme général de marché ne puisse être utilisé sans précautions. La population active de l'Inde peut être estimée à 350 millions de personnes entre 15 et 59 ans en 1992, auxquelles il conviendrait d'ajouter vingt-cinq à trente cinq millions d'enfants et au moins vingt millions de personnes âgées au travail, ce qui nous donne presque 400 millions de personnes actives. L'engagement dans l'activité est bien moindre, puisqu'une grande partie des femmes ne travaille pas (la participation des femmes à la population active serait de l'ordre de 15 %), ou tout au moins n'est pas déclarée comme exerçant une activité (1), l'économie domestique étant d'une singulière intensité en Inde (2). Les pourcentages de

(1) Les statistiques indiennes sont à situer parmi les meilleures du tiers-monde mais leur emploi se heurte quand même à beaucoup de difficultés quand il s'agit de la main-d'œuvre : handicaps techniques, problèmes de fond aussi. Lire à ce sujet, du même auteur : *Problèmes de méthodologie statistique et de catégorisation dans l'Inde contemporaine*, Paris, AMIRA, 1986.

(2) Nous employons le terme au sens que lui donne C. Meillassoux dans *Femmes, greniers, capitaux*, Paris, François Maspero, 1982.

population engagés dans les secteurs primaires et secondaires sont restés d'une rare stabilité depuis 1881 (80 % et 10 %). L'évolution est enfin venue au recensement décennal de 1981, avec un tassement de la population agricole et une progression de 2 % (11 % à 13 %) des actifs du secteur secondaire. Ce n'est pas tellement la progression du nombre des ouvriers et des artisans, restée tout de même assez limitée, qui est remarquable, que la transformation de la composition des actifs de ce « secteur secondaire » un peu « fourre-tout ». Les travailleurs des grandes et des moyennes industries restaient stables, à 3 %, alors que les artisans et travailleurs non salariés à domicile voyaient leur nombre et surtout leur pourcentage chuter, les salariés de la petite industrie connaissant une très forte progression (plus que doublement) qui leur permettait d'assurer seuls la croissance des effectifs du secondaire. En ce qui concerne l'univers des salariés, plus large que le secteur secondaire, il y a une très forte progression du nombre des travailleurs des transports et des services, et croissance du nombre des ouvriers du bâtiment et des mines (classés secteur primaire), les premiers étant fortement sous-estimés dans les chiffres officiels, très inadaptés à la mise en valeur du travail saisonnier ou partiellement saisonnier. L'importance numérique des travailleurs agricoles, qui ont vu leur pourcentage doubler au cours des années 1960 (17 à 31 %) continue à croître, mais lentement. Les cas de pluri-activité sont très nombreux, la très petite ferme associée au travail agricole, au travail précaire dans l'industrie ou au travail dans le bâtiment constituant les cas de figure les plus courants.

On dispose donc d'une photographie, vieillissante mais encore pertinente (3), de l'évolution de la population active et employée, mais il n'en va pas de même en ce qui concerne l'évaluation du nombre des chômeurs à plein temps et du sous-emploi de divers types. Les autorités ne sont pas très enclines à publier les résultats d'enquêtes qui ne semblent guère encourageantes pour l'avenir proche du pays et paraissent condamner leur politique de développement. On a cherché à évaluer le sous-emploi rural au cours des années 1970 et l'on a obtenu des chiffres de l'ordre de 5 % de sévèrement sous-employés et de 5 % de « sous employés ». Aujourd'hui, il est probable que les chiffres du chômage rural sont supérieurs (probablement doublés) sur les trois-quarts du territoire où l'irrigation n'existe pas, et qu'ils ont été contenus ou réduits dans le restant des régions agricoles (Punjab, ouest de la plaine du Gange). La plupart des exploitations non modernisées, dont la production s'élève au mieux légèrement, ont depuis deux décennies, fait le plein de main-d'œuvre et c'est seulement la faiblesse des opportunités en ville et dans les zones indus-

(3) Les enquêtes nationales par sondages (*National Sample Surveys*) réalisées tous les deux ans permettent de suivre l'évolution entre deux recensements mais les publications sont là aussi très lentes (on attend les résultats d'enquêtes antérieures à 1985).

trielles qui empêchent le développement de forts courants d'émigration (4). La migration de main-d'œuvre est libre en Inde, malgré l'existence de quelques lois destinées à réguler les transits de main-d'œuvre d'une province (5) à l'autre. La dégradation de l'environnement et la mise en œuvre de grands travaux d'irrigation privent chaque année des centaines de milliers d'agriculteurs ou de pasteurs de leur gagne-pain (6). La réhabilitation des personnes déplacées par les barrages, les mines et les usines est d'une efficacité très médiocre. Douze millions d'entrants s'ajoutent chaque année à la population active de la République fédérale. Le « secteur organisé », 26 millions de salariés en 1989 (7), ensemble de grandes, moyennes et petites entreprises de tous types associées aux administrations, aux grands commerces et aux banques, en recrute actuellement moins d'un million, l'accroissement net étant d'à peine 300 000 emplois depuis quelques années (il faut aussi compenser les départs à la retraite). Dans le « secteur inorganisé », défini par la petite taille des établissements (moins de 10 ou 20) et le caractère plutôt indicatif qu'impératif des dispositions légales qui concernent la main-d'œuvre, les petites entreprises et le travail à domicile assurent au moins deux millions d'emplois annuels depuis dix ans (mais les suppressions d'emplois sont aussi très nombreuses à cause de l'instabilité des entreprises). Un nombre de personnes ou de familles sans doute aussi important lance de petites affaires plus ou moins indépendantes : colportage, vélo taxi, vente de trottoir essentiellement, petite entreprise également, mais ces activités sont souvent très instables. Le travail précaire dans la grande industrie assure au moins cinq cent mille emplois supplémentaires par an et c'est l'un des grands postes d'accroissement de la main-d'œuvre salariée. On compte donc un maximum de cinq millions

(4) Lire à ce sujet l'article de S. Mundle « Labour Absorption in Agriculture and Restricted Market for Manufacturing Industry in Asia », *Economic and Political Weekly*, vol. 17, n° 19-20-21, 1981. En ce qui concerne les migrations, les textes sont nombreux mais rarement généraux. Lire par exemple, de S. Mukherji *Mechanism of Underdevelopment, Labour Migration and Planning Strategies in India*, Calcutta : Prajna., 1981.

(5) L'Inde est un Etat fédéral, organisé en 26 Etats (provinces à part entière) et 5 territoires à statut spécial. Les provinces, généralement délimitées à partir d'une base linguistique, bénéficient d'assemblées régionales qui ont le droit de légiférer, notamment dans le champ du droit du travail, en conformité avec les principes constitutionnels et les principes des grandes lois fondamentales comme la Loi sur les usines (*Factory Act*) de 1948.

(6) De grands travaux comme les barrages de la Narmada ou la concentration d'industries énergétiques de Singrauli doivent encore déplacer un million de personnes dans les années à venir.

(7) Le « secteur organisé » est une notion juridique et statistique. Il est constitué par l'ensemble des établissements régis par la Loi sur les usines de 1948, et qui emploient donc plus de dix personnes de manière permanente, s'il existe une source d'utilisation d'énergie pour produire, et plus de vingt dans le cas contraire. Le « secteur inorganisé » est ce qui est exclu de cette définition.

de créations d'emplois par an pour treize millions de candidats potentiels : un peu plus de un sur trois. Il faut certes compter avec la mise à l'écart des femmes (trois millions qui ne chercheront pas à travailler) mais la mise au travail accrue des enfants (un million par an) constitue en revanche un caractère aggravant. On peut estimer que le nombre des chômeurs totaux et des personnes très sévèrement sous-employées (vivant de combines de temps à autre) a augmenté de trois à quatre millions par an au cours de la décennie passée.

Ils ne sont pas tous inscrits sur les registres des 755 agences de la Direction générale de la formation et de l'emploi (1988), qui s'occupent d'abord de la jeunesse scolarisée (55 % des inscrits possèdent au moins le diplôme le plus bas et 90 % sont alphabétisés). Il y avait trente et un millions de personnes sur ces registres en 1988, date à laquelle les autorités ont décidé de rendre difficiles les nouvelles inscriptions et d'éliminer tous ceux qui pouvaient l'être. Ils sont tout de même 35 millions en 1992. La pratique qui se répand, consistant à payer de faibles allocations de chômage aux diplômés sans emploi a sans doute poussé les gestionnaires et les administrateurs à rechercher l'économie. Le gouvernement affirme que la stagnation du nombre de chômeurs inscrits provient du résultat de ses programmes de lutte contre le chômage mais dans la province du Bengale occidental, où la coalition de « Front de la gauche » a refusé de mettre en œuvre les mesures de sélection, le nombre des chômeurs recensés est passé de 4,5 à 5,7 millions (pour 55 millions d'habitants) depuis trois ans (il est vrai que les créations d'entreprises y sont moins nombreuses que dans les zones les plus dynamiques). De nombreux jeunes disposant de revenus irréguliers ou vivant de combines aléatoires se sont certes inscrits sur les registres pour toucher les allocations (50 à 100 roupies par mois), qui ne sont toutefois pas suffisantes pour attirer des gens disposant d'emplois véritables. L'approche des guichets des agences est un sport très prenant. Les inscrits des agences pour l'emploi de l'État sont sélectionnés par le système bureaucratique, qui ne souffre pas de traiter avec des analphabètes. Ce sont avant tout des gens qui cherchent, ou qui espèrent, des emplois dans le « secteur organisé ». Encore faut-il habiter assez près des bureaux : les inscriptions dans les agences sont rares dans les zones rurales. Le pourcentage de placements réalisés chaque année par les agences (un pour cent des inscrits) ne porte pas à l'optimisme les candidats éventuels. Selon les observations de terrain que nous avons pu faire, il existe partout des jeunes et des moins jeunes sans travail mais la pression demeure encore supportable dans l'ouest et dans le sud de la péninsule (Kérala excepté), alors qu'elle devient vraiment infernale dans le centre, l'est et le nord, la région de Delhi, Haryana et Punjab exceptés.

Qui sont ces chômeurs ? Le chômage concerne presque tous les groupes sociaux et toutes les régions, mais il ne prend pas dans tous

les cas la même forme. Les autorités restent obsédées par le chômage des diplômés, ce qui explique peut-être en partie pourquoi les efforts pour développer le système éducatif sont si médiocres. Elles craindraient que la scolarisation n'aggrave les problèmes sociaux. Les anciens élèves de l'enseignement secondaire constituent le groupe de sans-emploi le plus voyant et souvent aussi le plus revendicatif. Il est sur-représenté parmi les chômeurs déclarés mais il ne constitue pourtant pas une majorité absolue. Sa part relative décroît encore beaucoup si on prend en compte le sous-emploi et le chômage non déclaré qui pourraient toucher 80 millions de personnes. La présence d'une couche de chômeurs qui attendent dans l'oisiveté un « travail de bureau propre » parce qu'ils estiment avoir droit aux opportunités offertes par le « secteur organisé », qui correspondent en gros à leur vision du travail et à l'idée qu'ils se font de leur statut, est assez particulière, et liée au contexte politique. Éléments défavorisés (cadets ou autres) de grandes familles terriennes déjà fréquemment engagées dans la fonction publique ou l'industrie, ils appartiennent très souvent aux castes supérieures ou tout au moins aux castes dominantes (8), et leur attente exhibée correspond autant à la frustration d'esprits rentiers qu'à l'expression de besoins économiques pressants. On s'inscrit au chômage en attendant le départ de son père commerçant ou exploitant agricole. A côté de ces groupes de privilégiés, nombre de chômeurs inscrits cherchent vraiment à obtenir des emplois dans les grandes usines ou les bureaux. Leur vision est généralement plus démocratique et ils appartiennent d'ailleurs à tous les groupes de statuts anciens, les hautes et moyennes castes (ou communautés) étant tout de même très fortement sur-représentés dans leurs rangs. Leur frustration est au moins aussi grande que celle du groupe précédent mais elle s'exprime de manière moins élitiste. Un troisième groupe de chômeurs est constitué de jeunes gens qui vivent sous le toit familial, et moins souvent de manière indépendante, mais qui sont forcés de travailler (travail temporaire, vente de trottoir) pour vivre et faire vivre leurs dépendants. Leur insertion professionnelle les éloigne des agences pour l'emploi et de leurs files d'attente, mais ils se considèrent comme des chômeurs. Les statuts et les communautés d'appartenance sont très divers. Ces « chômeurs occupés » sont très nombreux, sans doute une majorité, mais moins visibles que les membres des catégories précédentes. L'enseignement général n'est plus seul aujourd'hui à produire des chômeurs. 80 000 possesseurs de certificats d'aptitude pro-

(8) Le concept de castes dominantes a été défini par Srinivas et d'autres anthropologues à propos de castes éminentes par le nombre et le contrôle du patrimoine foncier, ces positions leur permettant fréquemment d'acquérir une place importante dans le champ politique. Il nous semble que ce concept peut trouver sa place dans le cadre de certaines situations industrielles, notamment lorsque l'emploi permanent apparaît géré comme un genre nouveau de patrimoine.

fessionnelle (9) étaient en recherche d'emploi en 1987. Un autre groupe est celui des travailleurs licenciés par les grandes usines du secteur privé (et parfois du secteur public). Il y en a eu plus de cent mille à Bombay entre 1983 et 1986. Le « secteur organisé » a perdu plus de dix mille entreprises entre 1981 et 1989.

Dans les petites entreprises et dans le cas du travail précaire, les périodes de débauche font quasiment partie du statut et personne n'en parle. Le phénomène de l'emploi instable n'a jamais concerné autant de personnes dans l'industrie. Les membres des groupes de bas ou très bas statuts de caste constituent presque partout une majorité, qui peut être absolument écrasante (travail de terrassement). L'arrêt de l'activité ne donne presque jamais droit à des secours en Inde, et c'est pourquoi la pluri-activité et la solidarité familiale sont si importantes, mais il est question de payer des allocations aux employés licenciés (pour raisons économiques) par les grandes usines, et particulièrement dans le textile. L'univers des chômeurs est donc loin d'être homogène. Les chômeurs ont beaucoup de peine à développer une idée de leur importance numérique et de leurs caractéristiques sociales. Les attentes auprès des agences pour l'emploi et les ambiances spécifiques de certains quartiers péri-urbains (Calcutta surtout) où la majorité de la jeunesse est au chômage aident à faire de la nébuleuse des sans-emplois un véritable groupe social porteur d'aspirations, d'attitudes et de consciences particulières. Auparavant le chômage était considéré comme une partie de la malédiction qui frappait les pauvres, quelque chose comme la sécheresse ou les ouragans, et ces derniers ne constituaient pas un problème social particulier. Les riches ne faisaient rien de productif et s'en vantaient. Cela faisait partie de leur statut. On a commencé à créer des chômeurs quand on a compté les sans-emplois et que l'école a été présentée comme le moyen d'en finir avec la pauvreté, avant que cette dernière ne devienne une honte nationale. Les autorités se sont mises à montrer du doigt les sans-travail et la majorité a commencé à évaluer les familles et les individus en fonction de leurs revenus. Les anciens *békar* (inoccupés) sont devenus des *bérozgar* (sans emploi quotidien). La conscience du chômage s'est hissée à la hauteur de la gravité du manque réel d'emplois salariés ou d'activités rémunératrices, un manque qui ne paraît pas près de pouvoir être sérieusement mis en cause.

(9) La formation professionnelle est assurée par l'État dans le cadre des Instituts de formation professionnelle (ITI), qui préparent en deux ans à des équivalents locaux du CAP, et des Instituts polytechniques qui forment des techniciens et des ingénieurs. Il y a plus de 150 000 promus par an (156 000 en 1988), essentiellement dans les métiers de la mécanique. Il existe des quotas pour les membres de basses castes dans les ITI.

Le traitement du chômage

Les gouvernements de l'Inde (au niveau national et au niveau des provinces) prennent la menace au sérieux depuis le milieu des années 1970. Le problème du chômage rural a déjà fortement préoccupé MK Gandhi, qui a fondé une grande part de sa réflexion économique sur l'analyse de sa menace. L'Inde a donc innové de manière hâtive en inaugurant (dans les années 1950) des politiques d'aide aux petites entreprises qui sont supposées faire appel au travail manuel, immobiliser moins de ressources et procurer des emplois. On a aidé activement les petites entreprises (10) en leur procurant une assistance financière, en leur réservant des marchés. Il est toujours difficile de dire aujourd'hui si le très fort développement des petites et « minuscules » entreprises des années 1970-1980, qui semble stoppé aujourd'hui, est lié à ce type de mesures. Il semble que les mesures passives (laxisme fiscal) aient eu beaucoup plus d'impact que les incitations et les aides. Le système étatique d'aide aux entreprises est d'une complexité et d'une rigidité qui lui enlèvent apparemment toute efficacité (11). La plus puissante incitation à la création de petites entreprises réside dans la présence d'écartés salariaux très importants. On trouve dans ces cadres des emplois manuels peu productifs et des emplois sur machines dont l'essor correspond à une délocalisation d'emplois de grande unités (sous-traitance à domicile et autres) sans créations d'emplois. Pour lutter contre le chômage, on a aussi mis en place des « programmes d'emploi garanti » réservés aux ruraux (une pratique de la Banque mondiale) qui occupent à des corvées mal payées (parfois en nature) de trois à six millions de personnes par an. Il faut placer à part, mais lier aux autres formes de lutte contre le chômage et la pauvreté, les réseaux de boutiques gouvernementales à prix réduits et l'action des organisations charitables qui luttent contre divers aspects de la dégradation des milieux de vie populaires. Les autorités ont comencé à mettre en place durant les années 1970 des « Programmes intégrés de développement rural », consistant à four-

(10) Les Petites entreprises (*Small Scale Industries, Chhote Udyog*) sont définies en Inde par une limite de capital à ne pas dépasser qui est assez élevée (actuellement trois millions de roupies, trois millions cinq cent mille dans le cas de sous-traitants). Il existe également des dispositions spécifiques vis-à-vis des Très petites entreprises (Tiny). La très grande majorité des établissements du « secteur organisé » sont de ce type mais la majorité des Petites entreprises est légalement (ou illégalement) située dans le « secteur inorganisé ».

(11) Lire à ce sujet ce qu'écrivent D.L. et R.P. Taub dans *Entrepreneurship in India's Small Scale Industries : an exploration of social contexts*, New Delhi : Manohar Publications, 1989. Selon ces auteurs, les entrepreneurs qui réussissent dans le champ de la petite entreprise le font malgré les régulations gouvernementales et non pas grâce à ces dernières.

nir aux plus pauvres (choisis selon ces critères et selon des critères « communautaires ») des instruments de travail et du bétail. Ces tentatives ont touché de 5 à 10 % de la population au cours de la décennie. Des programmes en direction des diplômés visent à créer des entreprises ou des commerces. Ces tentatives semblent mieux réussir que les autres.

L'action de l'État n'a pas suffi à empêcher l'intensification des tensions sociales liées au chômage et au sous-emploi. Les mouvements « nativistes » et d'autres populismes localistes visent à réserver l'emploi aux habitants d'une région donnée, en excluant les migrants mieux placés et plus agressifs dans le champ de la concurrence pour l'emploi. Ils ont bouleversé plusieurs scènes régionales. Après le mouvement du Telengana (1969, Andhra Pradesh), également lié à l'évolution du système de tenures foncières, et l'apparition bruyante du Shiv Sena de Bombay (1966), on a vu se manifester de très importants mouvements au sud du Bihar (*Jharkhand*, 1974-1978), au Gujarat (1973, 1981, 1986), au Karnataka (1979), en Assam (1983-1987) et au Bengale occidental, surtout dans des régions pauvres et peuplées. Il ne s'agit pas toujours d'expulser les migrants, les problèmes liés à l'existence de systèmes de quotas d'embauche pour les membres de certaines communautés ayant été aussi souvent au centre de la problématique, mais c'est partout le manque d'emplois qui est en cause. Les dynamiques des mouvements sont très variables. Les anciennes revendications touchant à la terre et à l'emploi saisonnier agricole se prolongent facilement en exigence d'emplois permanents et/ou précaires. *La majorité établit une continuité évidente entre les deux genres de patrimoines et de dépossessions, qui est liée à la nature de l'État providence.* Les chômeurs privilégiés membres des hautes castes et des anciennes couches rentières ont souvent mené ces mouvements, mais ils ont été suivis ou accompagnés par nombre d'autres, en particulier par des intellectuels et des étudiants provenant de tous les milieux sociaux. Plusieurs mouvements ont cherché à transformer la carte politique de l'Inde en créant de nouvelles provinces (Telengana, *Jharkhand*). L'interférence des mouvements de chômeurs avec la religion, et en particulier avec l'extrême-droite hindoue, est enfin une tendance décennale, que l'on peut relever dans tout le nord ainsi qu'au Bihar, au Maharashtra, à Delhi et dans le Sud du pays. Les mouvements de chômeurs ne sont pas tous à droite sur l'échiquier politique. C'est plutôt l'image d'une grande instabilité et d'une disponibilité de plus en plus grande, à la fois contrée et accentuée par un désir aigu de sécurité, de stabilisation, qu'il faudrait retenir des mouvements de chômeurs contemporains. La masse des quarante millions de chômeurs totaux (10 % de la population active *mais une fois et demi le total des emplois disponibles dans le « secteur organisé »*) paraît de plus en plus hors de contrôle. Les émeutes aux portes des agences pour l'emploi, ainsi que la montée de la petite criminalité

dans certaines zones, sont les seuls indices dont on dispose pour se rendre compte de la gravité de la situation entre deux mouvements aux allures d'insurrection. Le dernier mouvement de ce genre, le soulèvement des étudiants de haute caste, dans le Nord du pays, contre les quotas d'embauche, date de septembre 1990.

L'influence du chômage sur les pratiques et les opinions des salariés

Cette masse de plus en plus voyante de chômeurs influence les pratiques et les idées des salariés. Ils sont plus impliqués que les autres dans la solidarité envers les chômeurs. Les tensions au sein des familles sont de plus en plus importantes sur ces sujets. Les anciens paysans qui ont obtenu du travail dans les grandes entreprises voient affluer chez eux des jeunes venus de l'exploitation familiale dont ils sont issus. A Sindri, 70 000 habitants, une ville industrielle en rase campagne située dans le district de Dhanbad, il y avait 20 000 jeunes sans emploi en 1986, au moins deux par foyer. Personne n'ignore la menace de chômage. Dans la majorité des milieux de travailleurs, elle provoquerait plutôt la « populisation » de l'ensemble salarié (et ouvrier) : une sorte de retour à des pratiques de « pauvres », ou de « petites gens », basé sur l'intensification de l'économie domestique et l'activation des solidarités familiales et de quartier au sein d'ensembles sociaux « pluriclassistes ». Cela provoque une mise au second plan de cette part de l'identité sociale associée au travail. Pour d'autres, la menace de chômage intensifie les processus enclenchés depuis plusieurs décennies que sont l'accent porté sur l'éducation des enfants et les tentatives pour adopter un style de vie de « classe moyenne ». Il faut disposer d'une sécurité d'emploi conséquente. Dans les usines et les bureaux, les revendications portant sur ces thèmes ont connu une actualité accrue, après s'être trouvées placées au second plan à la fin des années 1970. Dans les grandes entreprises, on a exigé des garanties légales et les réactions de la main-d'œuvre face aux licenciements sont plus passionnelles que jamais. On exige aussi l'emploi héréditaire. Il est interdit par la Constitution, mais c'est la seule exigence qui recueille l'unanimité des salariés et de (presque toutes) leurs organisations. Certaines grandes entreprises du secteur privé ont cédé en ce qui concerne la main-d'œuvre permanente. Dans le secteur public, l'affrontement est en cours. Le passage du gouvernement « Janata », qui avait inscrit la reconnaissance du « droit au travail » dans son programme, n'a pas accéléré le processus et la question reste en suspens. Dans les petites entreprises, la seule solution pour le salarié qui veut acquérir un minimum de stabilité est de se rendre indispensable, ou de se lier à l'entrepreneur, en étant son dépendant ou son domestique. Ce sont encore des cas fréquents. Les situations de semi-servage ne sont donc

pas seulement le résultat de la volonté des employeurs, mais aussi l'aboutissement de « stratégies » des employés. Dans tous les secteurs, la montée du chômage et des préoccupations liées à l'emploi a favorisé les pratiques politiques clientélistes.

Les emplois salariés de l'industrie et des services ne constituent un ensemble homogène à aucun niveau. Les différenciations de traitement légal et de rémunération entre les échelons les mieux traités et protégés et ceux qui sont les plus bas placés n'ont fait que s'accroître entre 1950 (un ouvrier qualifié de grande usine gagnait deux fois et demi le revenu minimal agricole) et 1985 (le même gagnait dix fois ce revenu). Cette évolution s'est stabilisée depuis cette dernière date, malgré la plongée dramatique vers la paupérisation absolue de certains groupes. La tendance à la fragmentation de l'ensemble des salariés, avec l'apparition de véritables segments de main-d'œuvre et des statuts légaux de plus en plus nombreux et contrastés, est, en revanche, toujours à l'œuvre. Il est impossible et sans intérêt d'opposer, comme on le fait habituellement, les travailleurs du « secteur organisé » et les autres. La vision juridique et statistique de l'univers salarié qui prévaut dans la mise en scène en terme de secteur organisé/inorganisé a beaucoup fait pour rendre les choses incompréhensibles, réduites qu'elles étaient à des schémas bipolaires outrageusement simplifiés. Le temps semble venu de lui donner une place secondaire. On peut gagner de 150 à 5 000 roupies par mois dans le « secteur organisé » où les firmes emploient de dix à des dizaines de milliers de salariés, et y travailler dans le cadre de toutes sortes de statuts (permanents, permanents instables, supplétifs, temporaires, précaires journaliers, précaires recrutés par le biais de marchands de main-d'œuvre). La variété est au moins aussi grande dans le cas du « secteur inorganisé », monstruosité statistique qui concerne sans doute aujourd'hui la majorité de la main-d'œuvre de l'industrie, depuis le développement des petites entreprises. On n'y trouve pas de travailleurs permanents protégés, mais toutes sortes de statuts de fait, depuis les contrats écrits garantissant la sécurité d'une manière appréciable jusqu'au servage. Des réalités bien situées comme le statut d'employé permanent de l'État cachent par ailleurs des nuances importantes. Les employés de l'État fédéral et ceux des provinces sont l'objet de traitements différents (d'où l'ampleur des revendications exigeant la parité de rémunérations). Au sein d'une même usine, on peut trouver des groupes bien différenciables selon les capacités dont ils disposent pour se défendre, l'origine des travailleurs, la manière dont ils ont obtenu leur emploi, et les chances réelles dont ils disposent de transmettre ce dernier à leurs enfants. Dans chaque concentration industrielle, ce ne sont pas deux mais huit ou dix statuts de main-d'œuvre, plus ou moins complémentaires, inter-réagissants ou placés en concurrence, qui sont en présence. Les différences de traitement légal et de salaire qui concernent chacun de ces « statuts » sont à la base des stratégies

des entrepreneurs comme des réponses des salariés. Il n'est pas rare que les intérêts des salariés (et de producteurs non salariés comme les sous-traitants à façon) de divers statuts divergent où s'opposent de manière voyante, notamment quand les statuts sont proches.

Dans ce contexte, les différents groupes de postulants mettent au point des tactiques pour arracher les emplois. En ce qui concerne les emplois permanents, et plus généralement les emplois pourvus d'une certaine stabilité, on pourrait résumer la scène en disant *que ces tactiques sont à la fois bien adaptées et d'une efficacité faible et décroissante*. La faible efficacité tient au fait que les opportunités d'emploi ne se multiplient pas aussi vite que la population alors que ces pratiques de conquête du travail, et tout ce qui va avec, ne préparent nullement à se lancer dans l'aventure, et à créer soi-même sa propre petite affaire (ce qui est impossible à la majorité pour de simples raisons matérielles). L'adaptation tient au fait que l'on a généralement compris comment fonctionnait un marché du travail « relatif ». On cherche à faire pression sur les médiateurs et les hommes politiques qui procèdent à la redistribution de nombre d'emplois, notamment publics. Plusieurs groupes importants de salariés, y compris des ouvriers de l'industrie, ont eu les moyens et la volonté de procurer des atouts à leurs enfants, des diplômes, mais le système d'éducation indien corrige rarement les inégalités de classe. Il les aggrave plutôt. Les couches aisées disposent de ces atouts mais il existe de nombreux cas où ils ne suffisent plus. On utilise donc, à ce niveau aussi, les relations, l'influence, les copinages et les liens familiaux. L'efficacité de ces pratiques varie mais elle n'est jamais assez faible pour qu'on y renonce. Les postulants à l'emploi sont de plus en plus souvent placés en position de concurrence directe alors qu'ils cherchent avec persévérance à échapper aux normes de cette compétition qui ne peut constituer, dans les circonstances concrètes de l'Inde d'aujourd'hui, qu'une expérience traumatisante. L'approche des mouvements revendicatifs de chômeurs montre l'ambiguïté qui régit les attitudes des chercheurs d'emploi. Ils mettent fréquemment en avant l'exigence de prise en compte du « mérite » personnel mais se prononcent aussi pour la mise en place de protections et d'avantages en tous genres qui évitent les rigueurs de la concurrence. Les revendications de quotas ou de protection, et celles qui s'y opposent, sont le reflet des divisions de classe de la société. La quête de l'emploi est à la fois le champ de leur expression et de leur dilution. C'est à ce niveau que les méthodes politiques de lutte pour l'emploi sont adaptées, cela ne veut pas dire qu'elles échappent à la domination. Des chercheurs d'emploi, démagogues, opportunistes et idéalistes associés, demandent aussi que l'État accorde à tous des emplois. Les paysans déplacés lors de la mise en place de grands chantiers ont de leur côté obtenu un peu partout que la saisie des terres donne lieu

à des distributions d'emplois (12). La majorité des Indiens d'aujourd'hui voit, ou voudrait voir, une continuité entre la propriété terrienne, le patrimoine d'hier et l'emploi permanent. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne le secteur public. On gère son emploi comme on gère sa terre, collectivement et sans grand souci de productivité. Cela fonde des attitudes extrêmement ancrées, ressenties comme légitimes et défendues avec aplomb, qui fondent des pratiques de résistance à l'intensification des cadences de travail parmi les plus efficaces. C'est aussi au nom de ces conceptions que l'on exige que l'emploi du père aille au fils. Les paysans et les urbains restés liés au monde paysan, qui forment la majorité des salariés, font de la prégnance des représentations rurales un atout équivoque dans l'univers du salariat. On s'appuie sur le fait que la terre n'est plus soumise (ou tout au moins pas pleinement) aux principes et aux régulations du marché (plafond de propriété...) pour demander que l'emploi salarié subisse la même régulation. L'acquisition d'un statut protecteur ne signifie souvent pas autre chose dans l'esprit des gens.

Les emplois permanents dans les grandes industries et les administrations ne constituent qu'une minorité des possibilités de travail. Pour avoir des emplois précaires ou accéder aux emplois instables de la petite industrie, les pratiques de recrutement sont aussi très diverses mais il est possible de les diviser en emplois qui s'obtiennent par le biais de pratiques concurrentielles (ce qui correspond au « mérite » des employés permanents) et en emplois dépendant de l'insertion dans des réseaux de relations. Les premiers sont fréquents dans les petites entreprises. On trouve aussi des contingents importants de travailleurs précaires recrutés de manière directe et pour lesquels des critères tels que la force, la qualification ou le savoir de métier, la disponibilité sont les critères qui comptent pour l'accès à l'emploi. Pour les salariés journaliers recrutés par le biais de marchands de main-d'œuvre, ces critères ont leur poids mais ils sont intimement associés à l'appartenance à des clientèles. L'allégeance envers les puissants ou moins puissants « donneurs de travail » permet l'accès à l'emploi et les qualités professionnelles comptent moins que l'humilité. La position des travailleurs qui n'ont pas accès directement au marché paraît dans une certaine mesure inverse (et complémentaire) de celle de ces minorités visibles de travailleurs à statut permanent, capables (dans le secteur public notamment), de jouer de leurs protections pour refu-

(12) Lire, du même auteur « Marché du travail, données communautaires et stratégies individuelles. Un exemple dans l'Inde contemporaine » *Sociologie du Travail*, n° 2, 1990, et aussi *Rural Stagnation and Marginalisation of Local Populations around Large Scale Projects : the Case of Singrauli*, participation à la 11^e conférence des Études modernes sur l'Asie du Sud, Amsterdam, 1990.

ser de travailler. Ils subissent une double incitation à se mettre à l'œuvre, celle du maître et celle du ventre. Si la dépendance et la surexploitation qui s'y rattache existent aussi dans le cas des emplois permanents, les situations de protection procurant aux travailleurs en place une force réelle, un pouvoir dans l'entreprise, sont par contre très rares dans le cas de l'emploi précaire. Beaucoup de ces travailleurs précaires à statut « médié » s'estiment heureux d'échapper à la « loi du marché » qui les condamnerait à une insécurité insupportable dans le contexte de surabondance de main-d'œuvre non qualifiée. La sécurité (d'emploi) est l'une des plus vieilles obsessions du travailleur indien (et avant lui du paysan, avec la sécurité de tenure). Elle marque encore la majorité des comportements. C'est en son nom que les emplois d'État sont préférés à tous les autres et que l'on a longtemps accepté des rémunérations très médiocres, pourvu qu'elles soient assorties d'une certaine stabilisation. L'esprit du salariat « libre » n'est pas incompris. Il est assimilé à une malédiction quand il se manifeste dans le cadre des rapports sans pitié qui ont présidé et président à l'expansion des capitalismes colonial, spéculatif, affairiste. La persistance de ces attitudes est l'indice du jugement global pessimiste que les salariés de la péninsule portent sur l'évolution économique de leur pays.

2. L'organisation du travail : modernisation et rénovation des archaïsmes

Le compromis paternaliste et l'État-providence

Les rapports sociaux dans les grandes et les moyennes entreprises indiennes ont été très longtemps marqués par l'importance des questions de pouvoir. L'existence de sections importantes de la main-d'œuvre capables d'imposer leur appréciation des rythmes de travail parce qu'elles disposaient à la fois du sentiment d'agir légitimement et des moyens pour imposer leurs vues (la main-d'œuvre qualifiée manquait et l'organisation du travail leur attribuait une place essentielle) fut à la base de tensions « historiques » qui restent très prégnantes dans nombre de lieux de production. Les grandes entreprises ont longtemps été caractérisées par la multiplicité de leurs fabrications, destinées à être produites en séries courtes pour des marchés étriqués et instables. La mise en place de mesures protectionnistes à l'Indépendance, qui a garanti des rentes de situation à une frange notable d'industriels de grande taille, a sans doute aidé à pérenniser le phénomène. L'Inde n'est entrée dans l'ère de la consommation de masse que pour quelques objets comme les bicyclettes et les ven-

tilateurs avant le début des années 1980. Les usines étaient organisées de manière lourde et complexe et l'abaissement des coûts n'était pas la priorité. Les chaînes n'existaient pas ou alors à l'état d'embryons interrompus par des cabines de contrôles et des opérations complexes effectuées par des semi-artisans. Ces derniers possédaient une appréciable pouvoir de contrôle des rythmes et en usaient souvent. Les entrepreneurs ont vite saisi la logique de ces affrontements autour des cadences de travail. Ils ont systématisé la formation interne aux entreprises (destinée à rendre le savoir peu échangeable et réduire la mobilité). Ils ont obstinément refusé d'accorder droit de cité au savoir et à l'expérience ouvrière. Ils ont été, à ce niveau, fortement appuyés par l'État et ses législateurs. Dans certaines branches comme le textile, le pouvoir des travailleurs qualifiés s'est trouvé hâtivement réduit, sans pour autant être brisé, à la suite de campagnes de réorganisation du travail apparemment basées sur des principes tayloriens. On avait surtout retenu du taylorisme le fait que la charge de travail pouvait être alourdie et que les détenteurs de savoir ouvrier devaient être marginalisés. On s'est moins intéressé à la standardisation du matériel. On a longtemps compté dans les usines textiles de Bombay, plusieurs dizaines de machines différentes affectées aux mêmes productions (1981). L'investissement était boudé, ou considéré comme secondaire, sauf dans le cadre de quelques secteurs en expansion, et le secteur public était le seul à introduire beaucoup de machines nouvelles, mais peu productives.

On ne peut comprendre l'évolution de l'industrie indienne depuis l'indépendance sans faire référence au rôle de l'État et à la constitution d'un secteur public (13) dont les grandes entreprises et les mines emploient aujourd'hui autant de monde que leurs équivalents du secteur privé. Dans le « secteur organisé », la majorité écrasante des firmes sont des petites entreprises, 90 000 sur 110 000 en 1984. Les grands gestionnaires du secteur public n'ont encore pas aujourd'hui, et avaient encore moins il y a 15 ans, les objectifs de leurs correspondants du secteur privé. Il s'agissait de « servir la Nation », de conforter une prééminence collective (la leur), parfois assez proche de celle de la nomenklatura soviétique, et enfin de juguler les tensions sociales en développant l'emploi (d'où un sur-emploi massif). Les secteurs publics et privés ne sont pas cloisonnés et il n'est pas rare d'aller

(13) Les installations de production du secteur public regroupaient 218 entreprises et 5 586 usines en 1984, employant 1,7 million de personnes dans les usines (act. 1,88 M) et 650 000 dans les mines. 29 % de l'emploi répertorié dans le cadre de la Loi sur les usines y étaient concentrés (le secteur public est entièrement dans le secteur organisé). Il produisait 33 % de la valeur ajoutée de ce même secteur. Il existe aussi un secteur mixte (centre-provinces, privé-public) qui concentre 5 % des usines et 5,7 % de l'emploi.

de l'un à l'autre au cours d'une carrière. Les cadences de travail dans le secteur public, et encore plus dans l'administration, étaient infiniment plus basses que dans le secteur privé et cela faisait partie d'un ensemble de mesures « sociales » et de l'affirmation statutaire de tout ce qui dépend de l'État. Il en est ressorti concrètement un univers productif soumis aux normes du politique, et notamment aux besoins du populisme et des pratiques de redistributions d'emplois mises en œuvre par les notables locaux. La médiocre mise au travail de certaines parties de la main-d'œuvre (les mieux protégées) s'ajoute à l'utilisation de procédés de production obsolètes, souvent mal réappropriés dans le cadre indien.

Le secteur public a longtemps été le champ d'application privilégié d'une sorte de *compromis paternaliste*, ensemble de pratiques non codifiées ni inscrites dans les institutions, ensemble disparate de pratiques, intégrant une certaine mesure de conflit et de régulations associant l'État et ses employés (mais aussi *sujets et protégés*). On échangeait des cadences de travail médiocres, voire très faibles, d'importantes possibilités de s'absenter et une certaine protection de l'emploi contre des rémunérations basses ou très basses et des conditions de travail plus ou moins déplorables. Cette tendance au compromis sert de toile de fond à toutes les attitudes des couches dirigeantes et de référence à la plupart des politiques de gestion entre l'Indépendance et le milieu des années 1975. Les entrepreneurs du secteur privé se sont en effet trouvés fortement incités par l'État à jouer le jeu de ce compromis. Ceux d'entre eux qui bénéficiaient de positions de monopole dans leur secteur n'ont pas eu tellement de mal à y souscrire (l'Inde a connu en conséquence une régression régulière de la productivité industrielle au cours des années 1960) alors que ceux qui étaient placés dans des conditions de concurrence plus ou moins aiguë essayaient de se servir des termes qui les arrangeait au sein de ce compromis (les bas salaires, les absences qui permettaient de fermer de temps à autres les entreprises) tout en oubliant commodément les autres, et surtout la modération à propos des cadences de travail. Ce compromis correspondait par ailleurs à l'esprit du temps, celui de l'idéalisme socialiste baignant encore dans les remugles du gandhisme, et il n'a pas fini d'être invoqué à ce titre. Il était enfin l'expression concrète du pouvoir des légistes dans la société (car le droit du travail tenait son rôle, si important, de la mise en œuvre concrète du compromis), et plus généralement de la prééminence des bureaucrates sur les industriels et des hommes politiques sur les ingénieurs. Il s'est certainement montré incapable d'éviter aux usines indiennes la gestion autoritaire et les conflits de pouvoir, des explosions de violence de classe se produisant régulièrement lorsque les entrepreneurs privés, et parfois publics, en prenaient trop à leur aise avec les règles du jeu, mais il est certainement l'une des clés essentielles qui permette de comprendre le type d'évolution des rap-

ports sociaux et des techniques qui ont caractérisé les usines indiennes avant 1975 (14).

Ce compromis « anti-fordien » et « anti-taylorien » s'est trouvé graduellement remis en cause. Ce sont sans doute certains entrepreneurs (firmes multinationales et indiennes) dans les branches nouvellement créées notamment, qui ont été les incitateurs du changement en introduisant de manière répétée des programmes de mécanisation et d'accroissement de la productivité. La concurrence est devenue croissante au cours des années 1970, quand la perspective de marchés de masse a commencée à être entrevue par les entrepreneurs les moins conservateurs, partiellement passés de pratiques spéculatives à des pratiques « industrielles », où la gestion directe des entreprises tient un plus grand rôle. On a cherché plus sérieusement à introduire les principes mais aussi les machines et les cadences de l'Organisation scientifique du travail. Ceux qui ont réussi (dans l'Ouest, surtout au Maharashtra) ont utilisé la force mais aussi la négociation (15). Les essais de taylorisation sont toujours restés localisés. Nombre d'entrepreneurs n'ont jamais vu l'intérêt de l'investissement lourd (ou ils n'ont pas pu). D'autres, aussi nombreux, craignent trop les réactions d'une main-d'œuvre formée dans l'esprit du compromis paternaliste pour se lancer dans des aventures de ce genre. Les travailleurs permanents sont fréquemment organisés de manière informelle en petits groupes très soudés. Ils disposent de possibilités légales, notamment au niveau des congés, capables de réduire à néant bien des efforts de « rationalisation ». Le refus des mutations de poste ou d'usines (indispensables à la mise en pratique des principes tayloriens) est tellement fort et si légitimement ancré que bien des entrepreneurs préfèrent ne pas soulever le problème. Là où l'on a réellement « modernisé », il a fallu obtenir l'assentiment ou tout au moins la passivité des employés. Cela a été fait en accordant des augmentations de salaires substantielles. Cette amorce de passage à des pratiques « fordiennes » (plutôt que « fordistes », car l'idéologie reste souvent implicite) d'abord limitée à un groupe très étroit d'entreprises, a commencé à être connu au Maharashtra à la fin des années 1970. Des secteurs importants de salariés de tous ordres, d'usines modernisées ou non, se sont lancés dans la bataille lorsque les conditions politiques nationales et locales

(14) Ces façons d'analyser l'évolution du rapport salarial se rapprochent un peu des travaux des économistes de l'École de la régulation, mais nous partons du point de vue sociologique pour prendre en compte, autant que possible, l'économie alors que les régulationnistes font l'inverse. Pour connaître le point de vue de ces chercheurs en ce qui concerne l'Inde, lire J.J. Boilot, *Régulation et développement, le modèle indien depuis 1947*, Paris : Université de Paris X Nanterre (Thèse de doctorat), 1989.

(15) Les meilleurs renseignements à ce propos sont contenus dans les Bulletins du groupe de recherche sur les syndicats (*Union Research Group*), une association « militante et scientifique » qui a existé entre 1980 et 1988.

leur étaient favorables (16) pour exiger la parité des traitements au nom de la justice sociale. Ce mouvement a provoqué une très forte contre-offensive patronale, et un mouvement d'investissement des entrepreneurs de firmes moyennes a également constitué la réponse à l'augmentation des rémunérations. Ces firmes ont pu et ont dû alors envisager elles aussi le passage à une production à plus large échelle.

La remise en cause du compromis

L'évolution qui a d'abord pris place à Bombay (première concentration nationale d'industries), n'était pas prévue par l'Etat. Il se veut le garant et l'ordonnateur des politiques salariales, et le dernier partisan du compromis paternaliste des bas salaires et de la basse productivité. La grande raison en est que le contrôle de l'inflation constitue l'un des premiers soucis des dirigeants indiens (17). Les augmentations de salaires, et surtout leur possible généralisation, ont été contrées autant que faire se peut. Il faut pourtant satisfaire les exigences de consommation d'une « classe moyenne » urbaine exigeante et turbulente. La présence de certains goulots d'étranglement du développement, particulièrement dans le secteur de l'énergie, est venu donner des arguments aux partisans de l'introduction de nouvelles technologies, et donc de nouvelles formes d'organisation du travail. L'échec financier d'une grande partie du secteur public, patent à la fin des années 1970, est venu mettre de l'eau au moulin des partisans des réformes modernisatrices. Dans ce contexte, les pouvoirs publics se sont plutôt trouvés paralysés et il semble bien qu'ils aient perdu aujourd'hui le rôle d'ordonnateur et d'inspirateur du développement économique qui était le leur au cours des années 1960. Ils ont commencé à suivre le courant. Ils ont subi l'influence des secteurs du patronat privé les plus avancés dans la mise en œuvre d'un « compromis fordien à l'indienne » (18). Ils ont tenté de dégrais-

(16) Les mouvements revendicatifs de grande ampleur sont souvent déclenchés en fonction du contexte politique, et il en va de même en ce qui concerne les offensives d'entrepreneurs. On peut, par exemple, citer la vague de séquestrations du Bengale en 1967, après la venue au pouvoir d'un gouvernement communiste provincial, les contre-offensives patronales durant l'état d'urgence et après le retour du Congrès au pouvoir 1980 et la poussée de mouvements revendicatifs de tous ordres durant le premier gouvernement *Janata*.

(17) Le contrôle de l'inflation devient vital dans un pays où la majorité des revenus n'est pas indexée alors que le recours au produits du marché est une pratique générale ou essentielle (autarcie marginale ou impossible depuis longtemps). L'importance des très bas revenus (entre 40 et 50 % de pauvres ou très pauvres) aggrave le phénomène. Lorsque le pays a connu un taux d'inflation approchant 30 % en 1974, les émeutes se sont multipliées et ont pris rapidement un tour insurrectionnel. Une situation d'hyper-inflation à la sud-américaine paraît ingérable en Inde.

(18) Cette poussée vers un compromis fordien (ou fordiste), demeurée largement

ser les effectifs des établissements publics. S'ils ont d'abord perdu le combat face aux pressions efficaces des hommes politique locaux, ils n'ont pas renoncé à précariser une grande partie de la main-d'œuvre. Ils ont tenté d'introduire des machines plus performantes. Les salaires ont commencé à grimper dans le secteur public, et à s'aligner sur les salaires plus élevés du secteur privé, sans que la rentabilité y soit du même ordre, mais les campagnes de productivité sont devenues l'ordre du jour quotidien. Les pouvoirs publics ont par ailleurs commencé à mettre en cause le système de licences et de quotas de production qui avait structuré l'économie d'après l'Indépendance. Des déclarations d'intention en matière de politique économique d'inspiration libérale ou plutôt libéralisante ont été promulguées en 1980, 1984 et 1985. On a vu s'esquisser un nouveau consensus unissant sur ces principes les grands entrepreneurs privés et l'État. Puisque les travailleurs coûtaient de plus en plus cher et que leur pouvoir, au moins dans le secteur public mais aussi souvent dans le secteur privé, restait inexpugnable, il convenait de se passer de travailleurs. Les hauts fonctionnaires du Bureau des entreprises publiques (19) et les directeurs des firmes privées se sont mis à rêver d'usines sans ouvriers, de robotisation et d'informatisation. L'industrie indienne, où la recherche-développement restait embryonnaire et financée par l'État, n'était pas capable d'assumer seule ce tournant et il a fallu songer à importer en masse des nouvelles machines. On a libéralisé les importations. A partir de 1985, les grandes entreprises privées se sont mises à nouveau à investir, rompant avec une tendance décennale de stagnation ou de régression sur ce point.

Les grandes usines indiennes n'ont jamais fonctionné seulement avec de la main-d'œuvre permanente. Il fallait des contingents de travailleurs précaires pour parer aux irrégularités de production (longtemps caractéristiques par leur importance) et pour permettre de supporter un absentéisme qui faisait partie de l'ancien compromis paternaliste et de ce qui l'avait précédé. L'industrie textile comptait déjà 20 % de supplétifs volants (*badli*) dans les années 1950. Ils sont aujourd'hui plus de 50 %. C'est que l'évolution en cours dans les entreprises durant les années 1970-1980, l'augmentation des rémunérations des travailleurs permanents, ne se sont pas seulement traduites par des accroissements de cadences. Dans nombre d'entreprises, les plus modernes, on a introduit des machines performantes et réorga-

avortée aujourd'hui, s'est aussi trouvée impulsée par la pratique des dirigeants indépendants. Lire, du même auteur, « Workers' struggles and indigenous "fordism" » dans *Work for Wages in India* (sous la direction de M. Holmström), New Delhi : Manohar, 1990.

(19) Le Bureau des entreprises publiques élabore des lois, des règlements et des politiques salariales valables pour l'ensemble des entreprises engagées dans la production de biens et des mines. Il ne les gère pas. Les Chemins de fer dépendent d'un ministère spécial et sont traités comme une administration.

nisé les tâches dans les ateliers principaux, mais aussi procédé à la mise en sous-traitance de certains secteurs choisis des usines, considérés comme peu mécanisables, à moins que l'on n'ait pensé à utiliser les divisions nouvelles de la main-d'œuvre pour faire régner l'ordre dans l'entreprise (20). Le travail est sous-traité à de très petites firmes, situées hors du champ du « secteur organisé », qui n'emploient que des salariés précaires ou des travailleurs à domicile. Ces firmes sont souvent gérées par d'anciens contremaîtres des usines, entrepreneurs d'un genre captif. Dans les unités les moins modernisées, sans doute encore aujourd'hui une majorité, on a introduit des employés à statut précaire en plus grand nombre, afin de compenser les augmentations de salaires, sans investir. L'ouvrier précaire est devenu partout une figure essentielle de l'ordre productif, avec ses différents statuts et modes d'intégration, ses intérêts et ses modes de vie particuliers. A l'autre extrémité de la hiérarchie des usines, on a vu s'accroître une couche de techniciens travaillant sur les machines à commandes numériques nouvellement importées, des spécialistes « aux mains blanches », pas peu fiers d'avoir quitté les rangs des travailleurs manuels. Le rêve patronal et étatique (de l'État patron souvent contradictoire avec les aspirations de l'État gérant des tensions sociales) d'une liquidation de la classe ouvrière par élimination des ouvriers statutaires prend les formes concrètes de la mécanisation, de la diminution des effectifs permanents et de l'accroissement considérable du nombre des ouvriers de production et d'entretien à statut précaire. A ce niveau, il existe une tendance au dualisme, mais la structure de la plupart des entreprises serait plutôt *tripolaire*, les anciens ouvriers, à statut permanent, fréquemment déstabilisés, demeurant un groupe important de la main-d'œuvre. Cette évolution permet de gouverner l'usine de manière autoritaire en jouant des contradictions d'intérêts entre les uns et les autres, une méthode ancienne qui demeure la norme dominante. Elle n'a pas toujours facilité la tâche des directeurs. Les employés modernes, les techniciens mis au travail sur les machines importées (et maintenant aussi fabriquées sur place) ne sont pas toujours commodes. Ils se jugent facilement les égaux des directeurs et des cadres. Ces derniers sont de leur côté de plus en plus travaillés par le syndicalisme et, par ailleurs, l'esprit de « clique ». Les tensions de pouvoir dans l'entreprise indienne ont de beaux jours devant eux. On a cherché, parfois assez consciemment, à dépasser le taylorisme, et même le fordisme, mais on se

(20) C'est ce qu'écrivit J. Banaji dans « L'ouvrier indien et la gestion moderne », dans un livre publié sous la direction de G. Heuzé, L. Jagga et M. Zins : *Les conflits du travail en Inde et à Sri Lanka entre 1968 et 1983*, Paris, Karthala, 1993. Lire aussi P. Lachaier. 1989. *Les réseaux sous-traitants et industriels dans l'État du Mahharashtra (Inde). Clientélisme, sous-traitance et castes*, Thèse de sociologie, EHESS, Paris. Ce texte donne un éclairage anthropologique de grande valeur de la sous-traitance, et plus largement du travail dans plusieurs types de petites entreprises.

retrouve dans un système qui ne correspond que de loin aux modèles d'organisation de l'entreprise que l'on désirait importer en même temps que les technologies.

Les conséquences sociales des nouvelles tendances

De grands débats ont eu lieu en Inde depuis une quinzaine d'années chez les commentateurs politiques et économiques sur la question de savoir si l'évolution en cours dans les franges les plus modernisées et les plus concentrées de l'appareil productif avait mené à l'émergence « d'îlots à hauts salaires », dont les bénéficiaires seraient des privilégiés dans le contexte de pauvreté ambiante. Ces débats n'offriraient guère d'intérêt s'ils ne constituaient pas des indicateurs utilisés dans l'élaboration des politiques salariales (ou ce qu'ils en reste). Ils servent aussi d'arguments que l'on se jette à la face pendant les conflits sociaux et la tendance ancienne et « nationale » du grand patronat (Tata) s'est fait depuis une dizaine d'années une spécialité de dénoncer les « privilèges insupportables » de la minorité, qui s'exerceraient aux dépens du « peuple » (les « petites gens ») et des paysans. Les privilèges en question demeurent minces. Les « hauts salaires » des usines de Bombay s'élèvent au sixième ou au septième des salaires français contemporains. Les comparaisons de niveau de vie sont difficiles à effectuer mais le logement est aussi cher à Bombay qu'à Paris. Il existe pourtant une tendance effective vers des rémunérations élevées dans certaines usines. Dans certaines multinationales et grandes firmes privées indiennes de la zone de Thane-Belapur (Bombay), le salaire d'embauche d'un chauffeur est deux fois supérieur à celui d'un maître-assistant à l'université. Ce phénomène circonscrit s'inscrit dans un processus général de prise en compte de la productivité des entreprises dans l'élaboration des niveaux salariaux. Il ressemble fort à ce qui s'est passé aux États-Unis d'Amérique. Cette évolution n'est contrôlée par personne, et surtout pas par les salariés qui réagissent au coup par coup. Il n'est sans doute pas vrai que les grands entrepreneurs soient prêts à embaucher plus de monde, comme ils le prétendent parfois, si les salaires connaissaient une baisse réelle. Ils sont trop dépendants du contexte mondial, et notamment des collaborations étrangères. C'est la prise en compte de la productivité individuelle des postes qui permet d'accorder ces rémunérations comparativement élevées. Les systèmes de salaires des grandes entreprises modernisées sont d'une grande complexité et extrêmement personnalisés.

La très grande majorité des employés, y compris dans les grandes usines, ne vit pas dans le cadre de ces situations « privilégiées ». La revendication principale est toujours la prise en compte de l'ancienneté comme agent principal de l'évolution des rémunérations.

L'emploi permanent rentabilisé, assorti de rémunérations plus élevées que le minimum vital, est lui-même accompagné d'une nouvelle insécurité. Les entrepreneurs pressurent les bureaucrates et les politiciens pour arracher le droit d'ouvrir et de fermer des usines quand bon leur semble (il existe une très forte résistance des hommes politiques à ce propos). Ils envisagent de déplacer de nombreuses unités vers les zones rurales où le syndicalisme et les négociations collectives sont inconnus. La modernisation se paye presque toujours par des licenciements collectifs ou l'arrêt des embauches. L'emploi permanent des ouvriers de grandes usines n'a jamais été stable en Inde comme il peut l'être au Japon et il ne semble pas qu'il puisse le devenir dans un avenir proche. Quelques politiques d'entreprises infirment ponctuellement ce qui vient d'être écrit.

Nous pouvons tenter d'étendre la mise en perspective de l'évolution des formes d'organisation du travail et des salaires à l'ensemble de l'appareil productif. Si l'État et les grandes entreprises oligopolistes sont certainement les plus puissants agents économiques du pays, ils ne sont plus les employeurs principaux. Dans l'ensemble de l'appareil de production, on a vu se reproduire, mais sous des formes altérées et très inégales dans leurs développements, les phénomènes qui avaient marqué les grandes unités. Alors que les salariés des grandes unités se sont fragmentés en au moins trois grands groupes de statut ou de condition contrastés, œuvrant à la réalisation du même produit, les travailleurs des différents groupes d'entreprises et des travailleurs à domicile de divers types ont tendu à se trouver associés (certains modes de mise en concurrence faisant partie de cette tendance) et intégrés dans un ensemble économique complexe marqué par l'inégalité accusée des éléments et la présence de chaînes de sous-traitance (de liens concrets et personnalisés entre les forts et les faibles). Pour les grands financiers et industriels des années 1980, comme Ambani, le fondateur du groupe Reliance, le génie des affaires a consisté à savoir faire travailler ensemble des types très divers de producteurs, mis au travail de multiples manières, en gardant une position financière dominante et en jouant sur les différences salariales et les contrastes de niveau de taxation qui caractérisent la situation des multiples éléments. Cette tendance n'est pas nouvelle pour les gestionnaires de l'État indien et les planificateurs, qui ont depuis longtemps à l'esprit le modèle japonais et son articulation de grandes firmes dominantes et de sous-traitants dominés. La sous-traitance est favorisée depuis les années 1950 par diverses mesures fiscales et financières (accès au crédit). Il existe cependant des secteurs où l'intégration de ce type est mal considérée par l'État. C'est le cas dans le textile (les politiques textiles ont une grande importance politique) où l'on voudrait que les petites firmes restent peu mécanisées afin de donner des emplois. Les soucis relatifs au chômage, et aux échéances électorales, sont contradictoires avec la volonté de favoriser l'inté-

gration de l'appareil industriel (la protection des petites entreprises et des artisanats s'est toutefois réduite dans le textile depuis 1985). Cette évolution vers la sous-traitance s'est trouvée freinée par les grands entrepreneurs eux-mêmes. Après une importante poussée dans la mécanique, la chimie, la métallurgie et l'électronique au cours des années 1980, plusieurs industriels importants ont ordonné le repli vers les unités centrales. Il semble que l'on ne soit pas toujours satisfait des résultats des contrats passés avec les petites entreprises, sauf les unités totalement captives, plus ou moins équipées et contrôlées par les grands entrepreneurs eux-mêmes. Dans les autres cas, la tendance à « sous-traiter la sous-traitance », et à donner des travaux à faire à des ateliers de plus en plus petits et de plus en plus mal équipés, a certainement nui à l'essor de cette pratique (Lachaier, 1989). La tendance vers l'intégration existe toujours. Elle a marqué les deux décennies de développement industriel que vient de vivre l'Inde, mais elle n'est ni linéaire, ni absolue. Des petites entreprises autonomes (et aussi concurrentes, parfois victorieuses des grandes depuis peu), des marchés cloisonnés et très localisés et des protections de l'État garantissant les rentes de situation de certains petits industriels, se maintiennent et se maintiendront tant que la pression du chômage, soutenue ou non par les institutions démocratiques, empêchera la mise en place de politiques économiques plus résolument libérales, ou d'un type novateur et efficace qui reste à définir.

3. Le syndicalisme comme stratégie limitée mais efficace

Les matrices du syndicalisme

Il est à la fois difficile et souhaitable de parler de manière générale du syndicalisme en Inde. C'est difficile parce que le monde du travail réel (et non l'abstraite classe ouvrière des modèles économistes) est bien un ensemble de groupes, de couches et de communautés qui communiquent mal entre elles, et qui se trouvent insérés dans des univers et des relations sociales de nature différentes ou même contradictoires. C'est nécessaire parce que les travailleurs constituent tout de même un ensemble en inter-réaction, dont la segmentation croissante s'explique justement en référence à un certain type d'intégration dans le cadre d'une société donnée alors que se développe une économie de marché dont la nature nationale ne fait pour l'instant aucun doute. L'observation de la vie quotidienne des grandes concentrations ouvrières et de la pratique ordinaire du syndicalisme tendrait d'abord à donner l'impression que le syndicalisme est d'importance secondaire pour la masse des travailleurs. Les chiffres

d'adhérents sont fréquemment impressionnants mais les registres syndicaux sont incontrôlables, les inscriptions collectives, et les doubles ou triples affiliations fréquentes. Il est rare que des élections syndicales ou d'autres procédures démocratiques permettent de vérifier la popularité des organisations (21). Des tendances comme l'appartenance à plusieurs organisations à la fois (fréquente) ou l'abandon rapide des chefs syndicaux qui ne rapportent pas de dividendes à court terme donnent à penser que la pratique syndicale est jugée avec recul, voire cynisme, tendance que la liaison fréquente des syndicalistes avec la politique professionnelle ne fait qu'accentuer. Il semble par ailleurs que la majorité des travailleurs répugne à s'engager dans l'activité syndicale, préférant avec persévérance s'investir dans des petits groupes de complices ou d'amis lorsqu'il s'agit de résister aux cadences ou d'affronter la maîtrise (22). Le monde du syndicat est encore considéré comme celui de l'Organisation, avec une majuscule, ou celui de la bureaucratie, ce qu'il est dans neuf cas sur dix, et les ouvriers s'en détournent, ou en sont éloignés par la pratique formelle et légaliste des dirigeants et des autres syndicalistes professionnels. Les raisons historiques spécifiques qui ont permis la mainmise durable de personnalités extérieures, juristes, hommes politiques ou professionnels de l'organisation, sur les syndicats indiens ne permettent plus d'expliquer entièrement aujourd'hui pourquoi ce système perdure, à moins de faire intervenir le désintéret de la masse pour un certain type de pratique syndicale.

Ce désintéret a des racines très anciennes. C'est d'abord la faible importance des travailleurs de métier dans l'élaboration et surtout dans la mise en pratique de la politique et de la pratique syndicale en Inde. L'ensemble du système syndical s'est articulé avant l'indépendance autour d'une pratique qui laisse une place écrasante aux préoccupations juridiques, un peu comme cela se passe aux États-Unis. Les rapports intenses, parfois orageux, qui ont existé très tôt entre les syndicalistes professionnels et l'État, sont à la base de cette évolution qui s'est faite en partie contre les élites ouvrières qualifiées. Le droit du travail, rédigé dans une variété absconse d'anglais du dix-neuvième siècle, est d'une extraordinaire complexité et les procédures sont extrêmement lentes (23). Il n'existe pas de systèmes simpli-

(21) Les effectifs des syndicats nationaux sont estimés de temps à autre par des commissions composées de juristes et d'administrateurs. Tous les syndicats d'opposition sont opposés à ce système et demandent la mise en place d'élections syndicales à bulletins secrets. L'INTUC s'y refuse avec l'appui des employeurs, du gouvernement et des juges.

(22) Lire, du même auteur *Ouvriers d'un autre monde*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'Homme (1989).

(23) On compte actuellement plus de 8 000 procès en attente à Bombay (20 000 en Inde). A propos du système d'arbitrage et de ses lenteurs lire, de M. Kher « The working of the industrial dispute settlement », dans *Work for Wages in India* (sous

fiées du type des Conseils de prud'hommes français. Il n'y a pas (sauf exception) de délégués d'atelier ou de comités d'entreprises capables de résoudre les cas mineurs par la concertation. Tout semble fait pour déposséder les travailleurs, et surtout ces élites alphabétisées et qualifiées qui auraient pu essayer, et qui l'ont fait (24), de fournir des représentants et des dirigeants au monde du travail. Ces élites étaient faibles aux débuts de l'industrialisation (1860), et elles le demeuraient au début du syndicalisme (1918). Il n'y a pas eu, comme en France, d'évolution progressive, souvent fort lente, de la petite vers la grande industrie. Ce type de changement graduel avait permis la création de bastions syndiqués dans les petits ateliers, parmi des travailleurs de métier qui recevaient l'héritage de pratiques d'organisation anciennes. En Inde, la rupture a été généralement totale. Une grande partie de la main-d'œuvre des grandes industries indiennes n'a aucune tradition de métier. Quand c'est le cas, elle a rarement pu s'en servir pour acquérir statut et pouvoir par le biais de la pratique syndicale. Les syndicats de métier demeurent encore l'objet d'un ostracisme de la part des pouvoirs publics, qui contrôlent ou régulent la plus grande part du champ de négociation dans les grandes et moyennes entreprises.

Le monde du travail salarié, et il s'agit surtout ici des travailleurs des grandes usines, n'a pas subi en Inde ce sentiment d'exclusion de la communauté nationale qui a profondément marqué la classe ouvrière en France, influençant dans une large mesure l'évolution des syndicats. Le mouvement syndical, né à la fin de la première guerre mondiale, a grandi avec le mouvement national, quelquefois de manière parallèle à ce dernier, souvent associé ou franchement intégré à sa problématique ou à ses luttes. L'évolution concernait les chefs, et les syndiqués n'avaient guère la parole, mais ils intervenaient cependant pour refuser ou plébisciter des tendances. Le mouvement ouvrier n'a pas eu à prouver qu'il faisait partie de la Nation en 1947. Aucun anarchisme ouvrier ne devait voir le jour en prenant racine dans le sentiment d'exclusion. Le militantisme est en revanche demeuré circonscrit à des cercles limités de travailleurs. L'Indépendance a été mar-

la direction de M. Holmström), New Delhi : Manohar (1990). Consulter aussi, de L.T. Rudolph et S.H. Rudolph, le chapitre « Involved Pluralism and State Domination of the Industrial Relations Regime », dans *In Pursuit of Lakshmi, The Political Economy of the Indian State*, Chicago : the University of Chicago Press, 1987. Consulter enfin E.A. Ramaswamy. « Trade Unions, Rule Making and Industrial Relations », *Economic and Political Weekly*, vol. XX, n° 12, 1985.

(24) Les *mukadam* (*jobbers*) de Bombay ont par exemple constitué durant un moment, vers 1920-1925, les cadres du mouvement syndical dans les grandes usines textiles. « Tâcherons » (ou apparentés) et recruteurs de main-d'œuvre, ils constituaient aussi la partie la plus instruite, et la plus influente du monde du travail mais ils se sont finalement fait intégrer en tant que contremaîtres. Lire, du même auteur *La grève du siècle*, Paris, L'Harmattan, 1989.

quée par la scission du Congrès national indien des syndicats (INTUC créé en 1947, rattachée au Parti du Congrès), qui a quitté la centrale nationale AITUC (Congrès pan-indien des syndicats), fondée en 1920 et passée sous contrôle communiste en 1945. L'INTUC a joué le plus souvent le rôle d'un syndicat du pouvoir. L'importance des syndicats d'opposition (le Congrès allait gouverner quarante ans) a permis que se maintienne l'autonomie du mouvement syndical en Inde mais la pression de l'État vers l'intégration, visant à favoriser un syndicalisme sage, est toujours restée insistante, et efficace, y compris sur les syndicats de gauche. Si les grèves sont autorisées, mais en fait très rarement légales, elles ne sont pas reconnues comme légitimes. L'Inde n'a jamais reconnu la convention du Bureau international du travail relative au droit de grève. Cette pression est relayée dans le cadre du secteur privé par l'action de grands industriels du genre des « Tata », qui visent les mêmes objectifs, en réduisant le champ syndical à l'entreprise. L'INTUC demeure aujourd'hui le premier syndicat en termes de membres et de moyens (25). La tutelle de l'État et des juges, et le poids de cette organisation, caractérisent toujours la situation du mouvement syndical en Inde. Elle est à la base d'un système global de contrôle par le haut des salariés auquel tous les grands syndicats nationaux participent, qui vise encore souvent à substituer l'arbitrage à la négociation directe, les échecs de l'arbitrage donnant régulièrement champ à des solutions autoritaires. De telles pratiques expliquent pourquoi les émeutes, cris des sans voix, sont restées encore d'actualité dans les grandes usines indiennes. La participation des travailleurs aux organisations est plus vivante que jamais dans certains secteurs mais elle demeure toujours un problème, si ce n'est le problème central des organisateurs. Ce ne sont pas les syndicats, mais les revendications concrètes qui suscitent l'intérêt durant les grands mouvements, au cours desquels les salariés se montrent certainement aussi déterminés qu'ailleurs (26). Dans ce cas, ils peuvent plus ou moins temporairement se syndiquer en masse.

L'approche de l'univers socio-culturel des Indiens, dans le cadre duquel les préoccupations familiales et les pratiques matrimoniales occupent une place centrale, fournit d'autres données permettant d'expliquer la relative désaffection des travailleurs vis-à-vis des organisations. Si la loi est terriblement complexe à propos des conflits du travail, il est facile de fonder un syndicat. Il suffit d'être sept et d'élire un bureau. Les employeurs entravent souvent la fondation

(25) Le Congrès national indien des syndicats (INTUC) est reconnu comme représentatif dans des branches aussi essentielles que les mines, le rail, le textile, là où existe une structure de branche. Quand le niveau de l'entreprise s'impose (unités plus récentes), l'organisation n'est pas non plus mal placée mais sa prééminence est beaucoup moins écrasante.

(26) Lire L. Jagga, G. Heuzé, M. Zins, *op. cit.* ou Heuzé, *La grève du siècle*, *op. cit.*

et le fonctionnement des syndicats, ce qui donne aux dirigeants d'origine extérieure un rôle irremplaçable, mais cela ne suffit pas à expliquer le désintérêt des salariés. Les familles fonctionnent comme des sociétés en miniature. Leurs exigences éloignent certainement nombre de travailleurs du champ de l'organisation. L'ensemble des pratiques relatives à la profession et au métier subit dans leur cadre une forte relativisation. Ce n'est pas la profession qui compte, mais le salaire et le statut. On a pourtant toujours vu des salariés faire des sacrifices pour la cause syndicale, y compris dans certains cas le sacrifice suprême, et les cas de travailleurs du rang si préoccupés par les affaires de l'organisation qu'ils y font participer toute leur famille ne sont pas rares. Si l'explication socio-culturelle met en scène une tendance réelle, il ne faut pas surestimer sa capacité explicative. On peut faire le même type de commentaires en ce qui concerne la place, affective mais aussi structurale, tenue par les communautés religieuses et les castes. Elles exigent du temps et polarisent les loyautés d'une manière qui rend problématique nombre d'engagements mais elles ne s'opposent pas de manière spécifique à l'organisation ouvrière. On pourrait leur reconnaître un peu le rôle qu'a eu la Nation vis-à-vis de la formation du mouvement ouvrier en France. La Nation est présente dans le champ salarié indien contemporain mais son intervention est beaucoup moins insistante qu'elle ne l'a été en France, en partie à cause de la concurrence des communautés sur le terrain identitaire qui est le sien.

Les champs du syndicalisme

A partir de ces remarques générales, nous allons tenter de mettre en valeur quelques tendances contemporaines du syndicalisme indien. L'apparition et l'évolution de ces tendances sont conditionnées par une multiplicité de facteurs. La nature de la production, la date de mise en place des industries et du cadre légal qui les organisent (il y a des couches de droit empilées qui déterminent des traitements différents dans des entreprises de taille comparables en un même lieu), les formes d'organisation du travail et de gestion, le statut de la main-d'œuvre considérée, l'histoire des luttes ouvrières et du système de négociations collectives (s'il en existe un), l'histoire politique de la région considérée et l'importance du chômage et du sous-emploi sont parmi les critères à retenir sans qu'il soit possible, et d'ailleurs nécessaire, de mettre en valeur une influence dominante. La variété des manifestations du syndicalisme montre qu'une multiplicité de possibles peut habiter le champ de l'organisation, multiplicité qu'il est possible de mettre en regard de la diversité du système productif mais qui ne s'explique aussi que par la présence d'une démocratie vivante au sein d'une société plurielle.

Le secteur public est le plus important champ de syndicalisation. Il comprend des administrations provinciales et nationales (12 millions de salariés), les chemins de fer (1,3 million), les mines (0,7 M) et les entreprises du secteur public (1,8 M), ces chiffres ne tenant pas compte d'un emploi précaire très important dans certains secteurs. La pratique syndicale est officiellement encouragée dans le secteur public mais les syndicats d'opposition et les organisations combattives sont l'objet de mesures qui visent à les marginaliser (refus de la reconnaissance de représentativité). Il existe des comités consultatifs et d'autres structures d'intégration et de concertation dans la plupart des grandes entreprises du secteur public et il arrive que les syndicats aient leur mot à dire à propos de la gestion. L'emploi d'État est d'une rare stabilité pour l'Inde et il est difficile de licencier les syndicalistes. Cela arrive quand même. Les salaires sont réglés au niveau national ou provincial et les éléments de sur-salaire (avantages annexes) sont importants dans le cas des travailleurs permanents. Ces conditions spécifiques, ont longtemps favorisé la mise en place d'un syndicalisme national, très bureaucratisé, mais assez fier des acquis substantiels dont il peut se prévaloir.

Syndicats de catégories

Cette tendance s'est trouvée remise en cause durant les années 1970 lorsque certaines grandes industries privées ont commencé à payer nettement mieux que l'État, pour des tâches semblables, alors que le secteur public dans son ensemble se voyait soumis à des tentatives, parfois violentes, de rentabilisation nécessitant l'introduction de techniques nouvelles et la réorganisation du travail (27). On a vu alors apparaître et se développer très rapidement des syndicats de catégories (130 dans le rail, 18 dans une seule usine au Bihar), soucieux de réévaluer la place des salariés d'un groupe particulier dans le nouvel ensemble productif mais aussi désireux de participer à la lutte pour la répartition de la pénurie (d'emplois, de promotions) au sein de leurs entreprises, en engageant parfois le combat contre les autres catégories. On a souvent mis en avant le thème de la « parité de traitement », un thème-clé des années 1980. C'est aussi au nom de cette exigence de parité de traitement que les travailleurs des administrations provinciales revendiquent des rémunérations semblables à celles de l'administration centrale, les travailleurs de cette dernière demandant l'alignement sur les usines du secteur public, et les salariés de ces dernières cherchant dans le secteur privé où parmi les entreprises publiques les plus profitables (comme l'ONGC-pétroles) des éléments de comparaison qui leur soient défavorables. Les syndicats

(27) Lire *La grève du siècle*, op. cit.

catégoriels ont popularisé ces revendications, qui ont été ensuite reprises par les grandes centrales. On trouve dans le secteur public des organisations de cadres. Il est commun, pour les salariés, d'adhérer à un syndicat de catégorie et à une (ou même plusieurs) grandes centrales. Ces dernières, à commencer par l'INTUC, ont éclaté en factions rivales en de nombreux endroits et on ne les différencie plus toujours des syndicats de catégories. Le syndicalisme de catégorie se distingue des centrales parce que les dirigeants sont presque toujours des salariés, la relative protection dont jouissent les employés du secteur public permettant cette évolution. Les associations catégorielles ont pourtant mené des luttes extrêmement vigoureuses dans certains cas, et elles n'ont pas ignoré la radicalisation « ouvriériste » et plutôt marquée à gauche, des années 1970. A présent, les syndicats de catégories constituent toujours une tendance importante, et leur extension n'a pas épargné le secteur privé. Ils sont à la fois le symbole d'une certaine appropriation de l'espace syndical par les salariés et le témoin des limites étroites de cette appropriation. Ces syndicats sont en effet souvent faibles, mal gérés, et incapables de mettre en œuvre leurs objectifs revendicatifs.

Une autre tendance qui caractérise plutôt le secteur public, sans épargner tout à fait le secteur privé, est constituée par des syndicats catégoriels de type spécial qui se sont mis en place en référence au système de quotas d'embauche pour les membres de communautés défavorisées. Les ex-Intouchables et les Aborigènes doivent occuper 13 et 7 % des emplois publics, selon un système qui ressemble un peu à celui qui vient d'être remis en cause aux États-Unis par la Cour Suprême. Ces syndicats ne possèdent pas une grande audience et ils sont récents, mais ils se montrent capables d'influencer le jeu, particulièrement au Gujarat et au Bihar (respectivement l'un des plus développés et l'un des plus « arriérés » des États de l'Union indienne). Les organisations d'Intouchables comme le « Parti républicain » du Maharashtra avaient depuis longtemps créé de petits syndicats mais ils n'étaient qu'une aile spécifique des partis. Les cadres syndicaux du mouvement actuel ont fait leur apparition dans le courant des années 1970, avec le relatif succès de la politique éducative communautaire, et suite à la multiplication des situations de crise aiguë qui prenaient leur source dans l'évolution du chômage. Les non-titulaires de quotas d'embauche, et particulièrement les membres des hautes castes qui occupaient autrefois quasiment totalement la fonction publique, se sont organisés aussi dans des syndicats spéciaux. Leurs manifestations sont plutôt ponctuelles mais elles se multiplient depuis quelques années, particulièrement au cours de mouvements « anti-réservationnistes » du type de ceux du Gujarat en 1981 et 1986. Les dirigeants sont des employés. Le thème principal est l'emploi et les « injustices » concernant les promotions. L'implication de ces syndicats dans des atmosphères de guerre civile est notable. Il ne s'agit

pas, en général, d'organisations à vocation gestionnaire mais de foyers de contestation. Leur influence est variable mais sans doute croissante.

Syndicats hindouistes nationalistes

On ne peut confondre la puissante « Organisation des travailleurs indiens » *Bharatya Mazdur Sangh* et les petits syndicats qui s'opposent aux quotas d'embauche mais on y trouve parfois les mêmes hommes, des conservateurs en politique doublés de bons organisateurs. Le développement d'un syndicalisme de masse hindou et conservateur a été tardif en Inde. La plupart des grandes centrales sont restées de discours progressiste. Fondée en 1955, le BMS compterait aujourd'hui 2 millions de membres (3,5 à l'INTUC, 0,8 à l'AITUC). Son association, au niveau des idées et des hommes, avec le Parti populaire indien, *Bharatya Janata Party*, *ex Jan Sangh* est notoire. Cette organisation est nationaliste, conservatrice et religieuse, l'hindouisme étant vu comme une forme de nationalisme. La méfiance vis-à-vis des musulmans n'est pas proclamée aussi fortement dans le syndicat qu'elle ne l'est (et l'a surtout été) dans les partis dont il s'inspire et dont il reçoit le soutien mais elle est prégnante. Cette vision « communautariste » du syndicalisme détermine les points forts du syndicat qui recrute d'abord chez les employés de bureau de haute caste et dans le secteur public. Le BMS est aujourd'hui la seconde organisation syndicale indienne en termes de membres, juste derrière l'INTUC. C'est celle qui recrute le plus. Elle bénéficie d'une réputation d'honnêteté et de bonne gestion et profite du développement général de la mouvance hindouiste nationaliste. Les Hindous forment 82 % de la population (1981). Sa progression traduit par ailleurs la progression de effectifs des hautes et moyennes castes dans les effectifs salariés des grandes usines. Les instances fédérales de cette fédération semblent disposer d'un peu plus de pouvoir sur leurs sections que celles des syndicats de gauche, et l'INTUC. Sans prôner la collaboration avec les directions, le BMS est partisan de la concertation et des luttes symboliques, du genre des grèves de la faim publiques. Il ne néglige pas la pression politique. Cette volonté de limiter les effets négatifs des mouvements lui rapporte des dividendes dans l'Ouest après des conflits très coûteux. Des syndicats de moindre envergure, comme le *Bharatya Kamgar Sena* (Armée des travailleurs indiens) et le *Shramik Sena* (Armée du travail) du *Shiv Sena* de Bombay se sont développés par ailleurs sur un plan local sur des bases assez proches. Ils bénéficient aussi de la vague politico-religieuse d'ampleur nationale. La majorité des salariés a toujours montré une grande indifférence à l'encontre des discours moraux progressistes et stéréotypés des syndicats, tout en condamnant les conduites de leurs « dirigeants corrompus ». Il se pourrait que la nouvelle génération de

travailleurs soit plus avide de sécurité et de stabilité que ses aînées et qu'elle trouve son compte dans les formules hyper-nationalistes et discrètement « communautaristes » du BMS et des autres organisations du même type.

Le syndicalisme congressiste

L'évolution de l'INTUC est tout aussi remarquable. La centrale du Parti du congrès contrôle des bastions dans le secteur public, et elle est aussi très bien introduite dans le secteur privé, où de nombreux entrepreneurs lui accordent une nette préférence. Sa corruption présente et la faveur dont elle jouit de la part des pouvoirs publics et des entrepreneurs privés ne doit pas faire oublier qu'elle a été créée par des syndicalistes qui rêvaient d'harmonie sociale selon les termes de MK Gandhi. La génération idéaliste de l'Indépendance a définitivement passé la main au cours des années 1980. La proximité de l'INTUC et du pouvoir, les moyens financiers extraordinaires dont dispose la centrale, le carriérisme dont elle constitue le cadre pour nombre d'hommes politiques congressistes, ont fini par transformer profondément le syndicat. Aujourd'hui, le factionnalisme y fait rage d'une manière inconnue ailleurs. Ces factions étroites, souvent mais pas toujours politisées, sont les seules parties du mouvement syndical où se pratique ouvertement une « politique de caste », calquée sur le modèle mis en œuvre lors des élections, avec ses alliances et ses défiances sur base communautaires. Le factionnalisme de l'INTUC peut par ailleurs mener loin puisqu'on a vu les deux partis issus de l'éclatement de la Fédération nationale de travailleurs de la mine RCMS (celles « de Dubey » et celle « de Mishra ») se battre plusieurs jours en 1986 à coups de barre de fer et de revolver pour le contrôle du local central de l'organisation, situé à Dhanbad (Bihar). L'INTUC continue à servir de marchepied ou de paravent pour ces syndicalistes qui veulent faire carrière ou mener une affaire personnelle. Il est plus facile d'entrer à l'INTUC que dans toute autre organisation. C'est l'INTUC enfin qui a poussé le plus loin les pratiques du syndicat de tutelle, imposé par des coalitions d'entrepreneurs appuyés par le gouvernement, et bientôt assimilé par les salariés à la maîtrise des usines, les pratiques clientélistes en plus. Elle domine toujours des secteurs importants, comme la concentration d'industries textiles de Bombay. Elle a résisté physiquement à la contestation, parfois violente, dont elle a été l'objet au début des années 1980. Ce ne sont pas les syndicats de l'INTUC, mais les vieilles industries elles-mêmes qui sont menacées de disparition dans plusieurs de ces anciens points forts, où son quasi monopole est bien protégé par une légis-

lation adéquate (28). Le maintien artificiel de ces situations de tutelle ne semble pas profiter aux syndicats de gauche, partout en stagnation ou en perte de vitesse, mais aux tendances conservatrices et communautaristes. Le syndicat INTUC joue un rôle différent au Bengale occidental, où c'est le Centre indien des syndicats (CITU, affilié au Parti communiste de l'Inde (marxiste)) qui domine la situation avec l'aide du pouvoir régional. Le CITU (un million de membres ?) est une organisation assez combative dans le reste de l'Inde mais elle favorise la paix sociale au Bengale. L'INTUC se montre alors capable de revendiquer et de se montrer populaire. La défaite du Parti du Congrès en 1989 s'est traduite par une radicalisation du discours et de la pratique de l'INTUC au plan national. Les salariés n'ont pas d'exclusive. Leur vieille pratique consistant à plébisciter les organisations qui leur garantissent le plus de latitude et d'avantages concrets dans un contexte précis, demeure toujours d'actualité. Cela permet de tracer les limites étroites de leur autonomie, le contexte politique demeurant déterminant. Si une minorité de salariés ne veut plus des anciennes tutelles, la majorité hésite toujours quand à savoir s'il faut repousser le contrôle de l'État, et donc du gouvernement en place et de son organisation préférée, ou s'il faut accepter la protection du plus fort tout en manifestant de temps à autre ses sentiments par le plébiscite d'autres chefs ou l'émeute.

L'évolution de l'INTUC n'est pas spécifique à cette organisation. Elle peut se manifester dans n'importe quel syndicat bien installé localement dans une position de domination. On parle de corruption dans les syndicats. Ces mises en cause sont souvent accusatrices et précises quand elles proviennent de la presse, largement inféodée aux grands groupes financiers indiens. Elles sont moins virulentes, mais plus générales quand elles viennent de la base, et particulièrement de cette masse qui ne milite jamais. Un discours cynique est aujourd'hui partout de mise. Si des faits prouvent sa consistance, il relève aussi d'un sentiment global de dépossession et d'échec des salariés et des « petites gens » dans une société secouée par l'affairisme. Le pourrissement des organisations s'est développé durant les années 1970, puis 80, alimenté par l'expansion de l'économie parallèle dans certains secteurs et par la clientélisation de plusieurs segments de l'appareil d'État. C'est vrai en ce qui concerne les mines de charbon (à cause de la pénurie et du monopole d'État sur le produit), les centrales thermiques et d'engrais, les cimenteries et les ports, lieux où sont produi-

(28) Comme la loi de Bombay sur les relations industrielles (BIRA, 1946) qui s'est trouvée promulguée au début de la seconde guerre mondiale pour pérenniser la prééminence d'un syndicat INTUC dans le textile de Bombay et au Maharashtra. La loi induit une stabilisation de la situation mais il y a aussi la manière de l'appliquer, qui transforme la stabilisation en manipulation concertée (lire *La grève du siècle*).

tes et échangées des denrées rares (le contingentement des ventes de ciment a été aboli en 1988) et facilement détournables. La corruption, à ce niveau la conjugaison du syndicalisme et de l'affairisme, est beaucoup plus répandue dans le secteur public. Certains entrepreneurs sous-traitants, des fonctionnaires indéclicats et les syndicalistes véreux (souvent politiciens et sous-traitants) s'entendent très bien pour le piller. Le cas de la région minière de Dhanbad, où les syndicats de l'INTUC sont concurrencés par presque toutes les formations de l'opposition au niveau des trafics de charbon, d'emplois et de promotions, est caricatural mais probablement révélateur, car des tendances de ce genre sont discernables à Bombay, Calcutta et dans l'ensemble des grandes industries du centre du pays. Un autre aspect de la corruption syndicale est constitué par la vénalité des dirigeants syndicaux qui trahissent pour de l'argent ou l'avancement (ce pourquoi on préfère souvent les dirigeants extérieurs riches), au cours des grèves ou durant les négociations, et il est surtout répandu dans le secteur privé. C'est une pratique ancienne qui ne paraît pas évoluer de manière importante. Ce qui est nouveau, mais limité à certaines situations dans le cadre des grandes usines du secteur public (et parfois privé), c'est la constitution de réseaux « verticaux » intégrant des cadres et des travailleurs de leur département ou d'autres départements, réseaux reliés à l'extérieur à des hommes politiques plus ou moins influents. Ces réseaux ont pour but de créer des groupes de pression orientés vers les embauches et les promotions. Ils peuvent être légalistes, sans être autorisés, mais aussi dériver vers l'affairisme et les trafics en tous genres. La mise en place de cette espèce de clientélisme, qui fait éclater la masse des salariés de manière plus profonde que les classements catégoriels, peut se faire de manière totalement informelle mais aussi sous l'égide de syndicats ou de factions de syndicats (INTUC surtout). C'est un phénomène récent observé dans les entreprises du secteur public du Bihar, du Madhya Pradesh et de l'Uttar Pradesh.

Le rôle des syndicalistes professionnels

La présence de dirigeants syndicaux professionnels, juristes et politiciens, volontiers charismatiques et paternalistes, constitue toujours un fait incontournable. Ils ont la capacité d'imposer leur médiation dans des endroits et à des moments où certains acteurs ne voudraient plus d'eux, mais rares sont les travailleurs et les organisations qui imaginent de s'en passer complètement. On les a trop hâtivement considérés comme dépassés à la suite de certaines grèves réussies menées par des dirigeants venus du rang. La scène syndicale présente la plus grande variété et manifeste le degré d'évolution le plus accentué à Bombay, concentration comparable à notre grande région parisienne.

L'influence des grands chefs syndicaux « extérieurs » n'y a pas reculé depuis quinze ans. Elle s'est parfois renforcée au cours des années 1980. La région est caractérisée par l'importance des dirigeants syndicaux « indépendants » comme Dastur, Samant, Khanolkar ou Mehta. C'est un phénomène déjà ancien (1950) dans le cadre duquel les dirigeants syndicaux s'autonomisent complètement des fédérations pour mener leur propre organisation, sur des bases qui peuvent être variables mais qui supposent souvent que les travailleurs rémunèrent eux-mêmes les dirigeants. Ces organisations ont peu de cadres et ne sont pas bureaucratisées. Dans certains cas, les négociations sont menées discrètement par les dirigeants syndicaux, dans la tradition du médiateur avide de calme, mais des dirigeants indépendants fondent leur action sur la combativité ouvrière et impulsent la mise en place d'organisations syndicales, marquées par un assez fort degré d'auto-organisation, dans les entreprises où ils disposent d'influence. Les dirigeants indépendants se revendiquent de presque toutes les idéologies populaires, extrême droite hindoue pour l'instant exceptée, et la tonalité ouvrière n'est pas moins accentuée chez eux qu'ailleurs. Ils ne font que radicaliser dans le sens de l'autonomie des chefs la pratique des dirigeants syndicaux intégrés dans des grandes organisations, qui n'hésitent pas à personnaliser leur pratique à un degré très élevé. Leur pratique revendicative se signale globalement par un économisme combatif. Les dirigeants syndicaux indépendants de Bombay sont devenus puissants au cours des années 1970 et 1980, l'audience des plus grands dépassant notablement celle des sections locales des fédérations nationales. C'est le cas pour D. Samant qui a compté jusqu'à un million de membres dans son Syndicat général des travailleurs du Maharashtra (son syndicat vient d'éclater en 1991). Les plus grandes grèves, et la majorité des négociations non conflictuelles se sont déroulées sous le contrôle direct, ou dans le cadre de l'intervention au moins ponctuelle de ces dirigeants extérieurs. Parmi les conflits qui échappaient aux Indépendants, ceux qui n'étaient pas menés par des dirigeants d'origine extérieure aux entreprises ne constituent qu'une petite minorité de cas. La répression menée à partir de 1980 a poussé les salariés à recourir aux services de ce type de dirigeants.

Les syndicats indépendants d'entreprises

La situation dans les grandes usines modernes de la région industrielle de Bombay et Puné permet bien d'illustrer ces tendances. Les grandes firmes indiennes et les filiales des entreprises multinationales implantées dans la région Ouest (la spécificité des entreprises multinationales n'est pas très marquante) pratiquent les négociations collectives depuis les années soixante. Elles ont été les premières à les introduire en Inde. Les conflits ne sont pas exclus mais intégrés à

une problématique d'ensemble. Les syndicats sont reconnus et pourvus d'avantages notables. Ils s'agit généralement de syndicats d'entreprises qui bénéficient d'un très fort taux de participation. L'affiliation des sections d'entreprises à des fédérations nationales ou locales est mal vue par les directions mais le besoin n'en était pas non plus souvent ressenti. Ces syndicats ont commencé à s'impliquer dans des cycles d'accords de trois à cinq ans au cours des années 1970. Cela a été considéré comme un acquis jusqu'au moment où les directions ont commencé à se servir de ces accords pour introduire des mesures productivistes. La question de l'emploi, dont le volume global a été réduit de 10 % en dix ans grâce à la mécanisation, est, là aussi, au centre des préoccupations ouvrières. Les syndicats indépendants d'entreprises, dirigés presque toujours par des travailleurs du rang, ont participé à la vague de grèves qui a suivi la levée de l'état d'urgence en 1977. Ils n'ont pas été les moins déterminés ni les moins combatifs. Face à la contre-offensive et aux pratiques répressives qui ont accompagné et suivi la grande grève du textile (1981-1983), ils ont cependant dû abandonner une part de leur indépendance. En 1986, la proportion des « lock-out » s'est élevée au double de celle des grèves (40 millions de jours chômés relevés par la statistique du ministère de la formation et de l'emploi), et la contre-offensive des entrepreneurs, favorisée par le cours libéral de la politique gouvernementale, a atteint son maximum. Certains syndicats se sont affiliés à des organisations connues pour leur solidité, leur esprit d'offensive ou leur proximité du pouvoir (*Sarwa Shramik Sangh*, Syndicat général des travailleurs du Maharashtra, *Bharatya Kamgar Sena* du Shiv Sena) (29). D'autres, plus nombreux, ne sont pas ouvertement affiliés mais ont recours aux conseils et à la protection des dirigeants indépendants ou des dirigeants charismatiques des fédérations régionales ou nationales durant les moments difficiles (affrontements, signature des accords d'entreprise). L'unique point fort d'un syndicalisme purement salarié s'est donc trouvé forcé de composer avec son environnement.

Ce repli sur des positions connues, qui symbolisent et pérennisent l'effacement des travailleurs dans la société, s'est accompagné d'un retour aux tentatives des syndicats, y compris des plus radicaux, pour améliorer le droit du travail et trouver dans les juges des protecteurs face aux entrepreneurs. Cette stratégie est la plus ancienne que le mouvement ouvrier ait suivie. Elle est indissociable de l'influence des dirigeants d'origine extérieure. Les ouvriers n'ont pas eu droit à la parole sur ces sujets avant les années 1960. Ils ont seulement plébiscité les pratiques des syndicalistes de l'ancienne génération politisée qui ont tout investi en direction de l'amélioration de la protection statutaire, en tentant de jouer l'État contre le patronat

(29) Le Shiv Sena a occupé la mairie de Bombay de 1985 à 1992. Il est devenu un pouvoir régional important depuis 1989.

privé et le bureaucrate contre le capitaliste. Le droit a subi une forte dévalorisation dans l'esprit de nombreux travailleurs à la fin des années 1970, quand il s'est avéré que les pratiques juridiques bloquaient toutes les tentatives ouvrières d'émancipation vis-à-vis du compromis paternaliste et de ses bas salaires, au moment où les entrepreneurs eux-mêmes le remettaient en cause. Les juges étaient globalement considérés comme un contre-pouvoir appréciable jusqu'à l'état d'urgence. Leur prestige a ensuite fortement chuté, surtout lorsqu'ils ont ouvertement pris le parti des employeurs et du gouvernement, comme pendant la grève du textile de Bombay, ou lorsqu'ils se sont impliqués, avec la police, dans des « assauts juridiques » (procès avec de vrais et de faux chefs d'inculpation) contre des organisations déviantes mais populaires. Les aspirations et les perceptions des salariés ont par ailleurs changé. Le développement de l'instruction et des pratiques démocratiques les ont incité à refuser les vieilles tutelles. Certains syndicalistes, indépendants ou affiliés, ont commencé à critiquer la tutelle juridique exercée sur le monde du travail au début des années 1970. Ils réagissaient à la pression des salariés. Le plus célèbre et le plus influent de ces critiques a été Datta Samant, peut-être le seul à être allé jusqu'au bout de ses remises en cause du « carcan juridique » et de ses dénonciations de « l'exclusion des ouvriers de la citoyenneté » en créant un parti à vocation travailliste (*Kamgar Agadhi*). Les succès politiques de Samant sont restés localisés, liés à ses succès revendicatifs et à son charisme. Ils n'ont pas pu résister récemment en 1989 à l'offensive de l'extrême-droite hindoue dans la ville de Bombay (Samant a perdu les élections au profit d'un candidat du Shiv Sena). Le retour mal accepté à une pratique juridique de tutelle a profité à des mouvements protestataires populistes, et non à l'INTUC et aux grands syndicats qui cautionnent ce qui reste du compromis paternaliste.

La multiplication des organisations, l'apparition de types nouveaux

Une tendance longue de l'évolution du syndicalisme est la multiplication des organisations, et des styles revendicatifs. Les ouvriers et les autres employés s'adaptent facilement à cette tendance quand ils ne la jugent pas de manière positive. Il existe depuis longtemps des différences au sein du mouvement syndical mais elles sont longtemps demeurées subordonnées aux aspects programmatiques (c'est à dire assez abstraits pour les salariés). La couleur des drapeaux résu-rait fréquemment les clivages, conduisant à des affrontements violents entre cliques syndicales, petits groupes de convaincus et nervis stipendiés. Les affrontements politiques ont fréquemment été brutaux en Inde depuis l'Indépendance (une préparation d'élections à Calcutta coute au moins dix victimes) et les choses ne se passaient pas

mieux dans le champ syndical. Un mélange d'allégeance aveugle au chef (la passion des sectes) et de manipulations conscientes (la politique d'organisation vue par des dirigeants extérieurs) conduisaient fréquemment à l'aiguïsement de ces affrontements inter-syndicaux, unanimement déplorés mais toujours tenaces, même là où existent des dispositifs de concertation et une certaine possibilité d'expression démocratique. Dans les concentrations minières et industrielles, y compris dans les grandes villes modernes comme Bombay, les rivalités ont tué des dizaines de personnes chaque année, au nom d'un attachement au chef qui cachait souvent des rivalités d'intérêts. On pourrait par ailleurs peut-être comparer certains de ces affrontements aux combats qui opposaient régulièrement les Compagnons du devoir dans la France du XIX^e siècle.

Il faut mettre à part les affrontements de tendances politiques véritablement antagoniques, comme ceux qui ont opposé les communistes et les syndicalistes partisans du Shiv Sena à Bombay (les seconds avaient décidé d'exterminer les premiers au nom des principes politiques de leur organisation). Aujourd'hui, les organisations syndicales appartiennent à toutes les tendances du spectre politique. Ou bien il n'existe pas de partis ouvriers, sociologiquement parlant, ou bien tous les partis se considèrent comme ouvriers, en donnant généralement à cette qualification un caractère secondaire. Le débat sur ces problèmes ne passionne en général que des cercles d'intellectuels, des groupes de salariés s'y adonnant pourtant à l'occasion de certains mouvements (grèves du rail en 1974 et 1981, grève générale du secteur public à Bangalore en 1981). Le champ politique ne paraît pas ouvert aux salariés en tant que tels, et encore moins aux ouvriers. Les premiers comptent pour plus de trente pour cent de la population mais les deux tiers de cette masse sont formés d'ouvriers agricoles au statuts très mouvants et de travailleurs de la petite industrie dépourvus de toute influence. La transformation qui s'est opérée au niveau des organisations s'est étalée sur plus de vingt ans. On a d'abord vu s'élargir le champ des tendances politiques, avec l'apparition de syndicats de droite et d'extrême droite, et aussi du centre (*Janata*). Des organisations régionales et régionalistes sont apparues, puis des syndicats de catégories, des radicaux extra-parlementaires, des scissions et des scissions de scissions de grandes centrales puis, dans certaines zones essentielles, car très industrialisées, les syndicalistes indépendants (il en existe aussi dans le Sud). Ces derniers ont commencé à proposer des services de plus en plus diversifiés au cours des années 1970, visant la satisfaction de publics plus ou moins ciblés. Un tel se distinguait par ses connaissances juridiques, tel autre par ses qualités de négociateur, tel autre encore parce qu'il n'hésitait pas à organiser les voyous des faubourgs pour contrer les milices patronales, présentes dans plusieurs secteurs. Le résultat n'est pas une démocratie syndicale, mais on voit cependant apparaître des choix

inconnus auparavant. Le syndicalisme demeure certes hors de portée de très nombreux salariés (bâtiment, petites industries qui mettent au travail les plus grosses masses), soit parce qu'il n'existe pas d'organisation qui s'intéresse à eux, soit parce que les pressions patronales les empêchent de s'adresser aux syndicalistes, soit encore parce que la faim et l'analphabétisme demeurent trop présents pour que l'expression ouvrière puisse s'inscrire dans ces cadres formalisés. Le choix concerne une minorité, qui peut sélectionner des dirigeants et des organisations, plébisciter des styles et des méthodes d'une manière plus systématique et à partir d'un éventail plus large de possibilités. Les chefs demeurent autoritaires, et d'ailleurs très peu de leurs fidèles s'en offusquent, mais on peut changer les chefs, et forcer l'ensemble des dirigeants à écouter les désirs de la masse. Dans certains secteurs, et particulièrement dans les usines moyennes, certaines industries du secteur public, aussi bien au Maharashtra qu'au Bihar, on a vu les employés et les ouvriers s'enticher de dirigeants syndicaux et s'en lasser avec une rapidité nouvelle. Tout se passe comme si les salariés essayaient toutes les possibilités de l'heure, montrant une assurance mais aussi un cynisme accrus. Dans ce contexte, qui est aussi celui d'un recul croissant vis-à-vis des programmes et des hommes parmi lesquels s'opèrent le choix, les rivalités inter-syndicales ont connu un recul sensible. Elles ont toujours été impopulaires et il semble qu'il devienne parfois difficile de susciter ou de laisser faire la violence. Le désir de sacrifice et le goût d'en découdre, toujours présents chez une petite partie des salariés, s'est aussi largement déplacé vers d'autres champs, et d'abord vers celui des affrontements inter-communautaires.

Un autre trait marquant est le refus des organisations syndicales authentiques ou un tant soit peu indépendantes, et même de la notion générale de syndicalisme dans le cadre du secteur privé. Ce n'est pas une particularité de l'Inde et nous avons eu en France, avec le cas de plusieurs des établissements Citroën par exemple, des entreprises qui n'admettent les syndicats que réduits au statut « d'organisations-maison ». En Inde, nombre d'entrepreneurs ont eu des problèmes (y compris des problèmes de conscience) pour repousser les syndicats se revendiquant du mouvement national. En général, ces problèmes ont été surmontés en ostracisant les syndicats communistes alors que l'INTUC se voyait favorisée. Cette tendance est toujours bien vivante, mais elle se heurte parfois à l'existence de syndicats et de chefs INTUC combatifs (D. Samant vient de l'INTUC). De nombreuses entreprises se sont opposées dès l'origine à l'implantation de toute organisation ou alors les entrepreneurs insistaient, comme Sri Ram dans les années trente, pour se faire inscrire au bureau de l'organisation. L'idée que des employés qu'ils jugeaient (ou faisaient mine de considérer) comme faisant partie de leur propre famille pouvaient adhérer à des organisations dont ils étaient exclus irritait

singulièrement les patrons de la tendance paternaliste. Cette dernière n'a cependant jamais été dominante (30). Les autoritaires et les absenteïstes, qui ont toujours formé les gros bataillons des entrepreneurs indiens sont beaucoup plus partagés quant à l'opportunité d'admettre les syndicats mais ils cherchent fréquemment à anéantir les organisations qui leur déplaisent. Pour N. Tata en 1989 (spécifique, car autoritaire et paternaliste, mais aussi assez légaliste), « les négociations contractuelles ne servent à rien puisqu'il n'y a pas de contradictions d'intérêts entre les entrepreneurs et leurs salariés, sauf dans la tête de certains politiciens ». Cela n'a pas empêché « les Tata » de reconnaître et de favoriser depuis 1928 un syndicat d'entreprise dans leur unité de sidérurgie. Pour les entrepreneurs de la grande industrie, les organisations de salariés sont encore des réalités désagréables qu'on leur impose en même temps que le droit du travail.

Dans la petite industrie, où les mêmes tendances de gestion sont présentes, l'absence de pertinence du droit du travail réduit les possibilités d'action des syndicats, et ils ne cherchent souvent même pas à s'implanter. Il est fréquent dans ces secteurs de déménager des usines lorsque les syndicats s'installent, de licencier tout le personnel ou d'entamer des épreuves de force en mettant de son côté la police et des nervis. Les incidents de Faridabad, qui ont fait plus de dix tués en 1978, sont symptomatiques à cet égard. Les grandes unités ne se déplacent pas si facilement et les inspecteurs du travail ne sont pas tous corrompus. Les entrepreneurs des tendances les plus modernes, fortement encouragés à croître et prospérer au cours des années 1980, n'ont pourtant nullement renoncé à des actions comme le licenciement et le passage à tabac de militants syndicaux. Les affrontements ouverts et les procédures juridiques ont pour motifs ces problèmes dans plus d'un tiers des cas. La doctrine officielle des grands entrepreneurs, comme ceux qui sont rassemblés dans la Fédération des employeurs indiens (dirigée par N. Tata) est qu'il faut un seul syndicat par usine. Ils sont plus ou moins soutenus sur ce point par les gouvernements. Le seul avantage « politique » dont dispose les travailleurs, celui de pouvoir choisir leurs chefs, disparaîtrait (et a déjà disparu dans certains cas) si ces dispositions étaient inscrites dans un droit dont les syndicats dépendent énormément. Les plus modernistes se satisfont de cette limitation alors que d'autres (on ne dispose d'aucune statistique ni d'étude globale sérieuse à ce sujet) exigent de contrôler les hommes et les pratiques du syndicat en question. Lorsque la section syndicale de TELCO à Puné (groupe Tata) a échappé au contrôle de l'entreprise en 1982, la direction a fait licencier le dirigeant. C'était un syndicaliste venu du rang car les entrepre-

(30) Lire, du même auteur, « "Paternalisme" ou "filialisme" ? Sur quelques aspects des relations de travail dans le monde du travail indien depuis le début du siècle », *Le Mouvement Social*, n° 144, juillet-septembre, pp. 93-109.

neurs privés détestent fréquemment les chefs syndicaux extérieurs aux entreprises, manipulables mais disposant d'une trop grande capacité d'intervention. Le licencié a réussi à remporter les élections syndicales en 1987 en recevant un soutien ouvrier massif. La direction a alors suscité et imposé un autre syndicat. Cette tentative a provoqué une longue grève durant laquelle six mille employés ont fait la grève de la faim, sur le modèle des étudiants de la place Tien An Men, dans le centre de la ville. Le syndicalisme, ou plus précisément le droit de défendre ses intérêts et de sauvegarder sa dignité en choisissant ses chefs, constitue toujours un enjeu considérable pour les travailleurs dans l'Inde contemporaine, et ce droit est le motif de luttes spectaculaires. Le très long « lock out » d'Hindustan Lever à Bombay, durant lequel les salariés ont vendu leur production pour alimenter la caisse de résistance, provient de la volonté de la direction, pourtant réputée comme moderniste et éclairée, de liquider une section syndicale « indépendante d'entreprise » considérée comme trop cohésive. Les entrepreneurs du secteur privé ont accepté dans d'assez nombreux cas que les sections syndicales d'entreprises adoptent des positions politiques radicales, ou qu'elles soient dirigées par des opposants à leur gestion, ou encore qu'elles adoptent des programmes revendicatifs maximalistes. Ils n'ont par contre jamais admis que ces organisations cherchent à se fédérer au niveau de l'entreprise, de la ville ou de la branche. Les essais en ce sens ont été nombreux dans la chimie et la pharmacie mais ils ont toujours débouché sur des affrontements, soldés en général par la défaite des organisations.

Nous avons déjà évoqué la position des syndicats dans les petites entreprises en signalant à quelle point elle était faible. Cette situation ne semble pas devoir évoluer de manière radicale mais les faiblesses constatées aujourd'hui ne sont pas définitives et générales. On a vu au cours des années 1970 et 1980 des syndicats surgir et connaître un développement important dans des concentrations de petites industries, notamment dans les ateliers textiles (Belgaum, Pilakuah, Rampur par exemple). Des organisations se sont aussi créées parmi les rouleurs de *bidî* ou les porteurs, des secteurs traditionnels qui sont à placer parmi les plus grands employeurs de main-d'œuvre, et elles ont réussi à obtenir des avantages ou à provoquer des mouvements notables. Ces syndicats sont le plus souvent le fait de militants des droits civiques ou de philanthropes, traits qui nous ramènent un peu aux débuts de l'organisation syndicale en Inde. Ils sont caractérisés par l'importance essentielle de l'impulsion venue de l'extérieur, et surtout des activités d'un chef charismatique et de sa famille. La distinction entre le syndicalisme et l'action sociale, et entre la défense des intérêts des salariés et la mission morale ne sont pas toujours faites et elles ne sont sans doute pas faisables. La répression atteint peu de dirigeants comme le professeur S. Joshi de Nipani, parce qu'ils ne travaillent pas dans les ateliers et parce qu'ils sont au courant du

droit, mais les entrepreneurs disposent de parades plus efficaces que la mise en cause des organisateurs. Ils changent la main-d'œuvre, en recrutant des travailleurs venus de loin par le biais de marchands d'hommes ou ils ferment les ateliers pour sous-traiter à domicile le travail auparavant réalisé chez eux. Cette évolution, possible dans le cadre de toutes les productions où les tâches manuelles peu qualifiées dominent, a pris un tour massif dans certaines branches et elle prouve que les entrepreneurs prennent au sérieux la menace de l'organisation et qu'ils sont prêts à tout pour y répondre. Lorsque la loi ou les impératifs de la production s'opposent à ce type de riposte, les entrepreneurs de la petite industrie répondent souvent par la mécanisation ou le transfert des installations. Des cas de réorganisation du travail, qui font passer les ateliers de production sous leur contrôle du stade de l'affaire à celui de l'entreprise (31) sont aussi signalés, et ils mettent en valeur la mutation sociologique d'une partie du patronat de ces lieux de labeur. La violence et les pratiques paternalistes sont enfin très communes (32). Il faut toutefois retenir que la syndicalisation des salariés (et même des non salariés) des petites entreprises est d'ores et déjà une réalité, même si elle demeure d'ordre mineur, et que les acquis dans ce domaine restent extrêmement fragiles. On demande essentiellement l'application des taux de salaire minimal et la reconnaissance de la nature salariale de la rémunération.

Syndicats-mouvements

Dans le bâtiment et parmi les travailleurs précaires à l'œuvre sur les routes, les voies ferrées et dans les mines, la situation diffère assez fortement selon qu'il s'agit du secteur privé ou du secteur public. Ce dernier est devenu un très grand employeur de la construction (1,2 million de salariés en 1987) et il fait vivre aussi des millions de travailleurs précaires utilisés pour l'entretien du système de transport ou à des tâches déqualifiées dans ses grandes industries et ses mines. Les travailleurs précaires de la grande industrie privée sont généralement l'objet d'une exploitation intensive mais ils ont des chances d'intégration, qui peuvent être sérieuses. Ceux du public sont mieux payés et ils bénéficient de quelques avantages sociaux (très réduits) mais leur intégration est plus rare. Ni les uns ni les autres n'ont généralement accès à la protection des grandes centrales, ces dernières délaissant les champs non couverts par le droit du travail. Les salariés ont peu conscience de la nature de ce droit du travail, et du

(31) Selon des manières d'analyser que l'on retrouve dans B. Mottez, *Systèmes de salaires et politiques patronales*, Paris, CNRS, 1966.

(32) Lire à ce propos, du même auteur, *Pour une nouvelle compréhension des faits et des hommes du secteur non structuré*, Paris, ORSTOM, 1992.

droit personnel en général, quoique la présence de plus en plus fréquente de jeunes ayant fréquenté l'école dans les rangs des travailleurs à statut précaire soit en train de changer les choses sur ce point. L'idéalisme règne mais ne gouverne pas dans le syndicalisme indien et les luttes des travailleurs précaires sont peu gratifiantes. On a pourtant vu se constituer des syndicats plus ou moins stables de travailleurs précaires dans le rail ou le bâtiment, organisations qui ont mené des mouvements revendicatifs importants (en 1989 au Gujarat). Dans les mines de fer du Chhastigarh et dans le bassin charbonnier de Dhanbad, des syndicats importants (plus de 20 000 membres), souvent issus de fédérations mais ayant pris leurs distances avec ces dernières, se sont fait une spécialité de la défense des travailleurs à statuts précaire et temporaire et des autres segments instables de la main-d'œuvre. Ils ont pu mettre en œuvre des véritables mouvements sociaux, dont l'impact et les perspectives dépassent d'ailleurs les frontières du syndicalisme. La présence de personnalités hors pair, des sortes de « renouçants du syndicalisme », à la tête de ces mouvements, en constitue une caractéristique significative. La référence au religieux ne fait pas partie du discours explicite de ces organisations souvent ancrées à l'extrême-gauche mais la morale et les tentatives de réforme des mœurs tiennent en revanche une place, qui peut être importante, dans le discours et la pratique syndicale. Ces organisations, qui ont défié les pouvoirs et les intérêts en place, ont subi plusieurs fois une violente répression de la part de l'État ou de gangsters payés par des intérêts privés. On retrouve une forme particulière de ce modèle dans le « Front de libération des travailleurs serviles » (*Bandhua Mukti Morcha*) dirigé par un responsable religieux de l'Arya Samaj, Swami Agnivesh, dans les carrières de Faridabad (près de New Delhi).

Les syndicats de ce type se trouvent très souvent confrontés au pouvoir des recruteurs de main-d'œuvre. Ces derniers sont de divers types et on ne saurait confondre les grands marchands de « bras » qui font transiter des trains entiers du Bihar vers le Punjab avec les chefs d'équipe recruteurs du bâtiment ou du boisage des mines (*mukadam, kangany, jamadar, thikedar* selon les régions), qui sont des professionnels ayant souvent derrière eux un passé de salariés. Les deux types d'intermédiaires recruteurs, et d'autres encore, sont cependant fréquemment associés pour constituer des systèmes hiérarchisés de médiation. Ils s'intéressent depuis longtemps au syndicalisme, et constituent souvent la seule référence à ce type d'organisation parmi les travailleurs précaires. Les grands marchands d'hommes sont des gens très fortunés, sans doute ceux qui s'enrichissent le plus vite dans les régions peu industrialisées d'où provient la main-d'œuvre migrante. Ils ont souvent gardé de leur culture rurale et de leurs nostalgies rentières le goût de la politique, qui coûte très cher et dans laquelle ils investissent une grande part de leurs gains. Ils sont aussi souvent transporteurs, entrepreneurs de bâtiment et commerçants, cette poly-

valence ayant longtemps marqué l'ensemble des couches capitalistes indiennes. Ils deviennent fréquemment syndicalistes pour formaliser, officialiser leurs réseaux de relations et leur sphère d'influence, et ils se hâtent alors de recruter, parfois de force, tous ceux qui sont placés sous leur domination. Certains syndicats s'apparentent à des rackets. Ces syndicats, généralement affiliés à des grandes centrales, revendiquent rarement, mais il leur est arrivé de s'opposer à l'État à propos des rémunérations quand les marchands de main-d'œuvre alimentent le secteur public. Les grands marchands de main-d'œuvre reçoivent la rémunération globale de « leurs gens » et en gardent un pourcentage. Ils ont intérêt à l'accroître. C'est ainsi que l'on voit se constituer (dans les bassins miniers du Bihar et du Bastar particulièrement) des alliances objectives plus ou moins ambiguës entre les promoteurs de l'affairisme et les masses d'hommes et de femmes de peine contre l'État, alliances qui s'incarnent dans la popularité effective de ces syndicats. Les petits chefs d'équipes recruteurs pratiquent un autre type de syndicalisme, quoique leur relation avec les travailleurs soit fondamentalement la même que celle des affairistes : un patronage matiné d'exploitation. Ces intermédiaires sont des hommes de métier qui se considèrent facilement comme responsables de leur main-d'œuvre. Ils sont par ailleurs plus ou moins contrôlés par les communautés d'origine des travailleurs, venus des mêmes zones rurales qu'eux. Ils sont donc un peu les garants et les tuteurs des travailleurs, leurs frères aînés symboliques. S'ils cherchent parfois à en devenir en outre les dirigeants syndicaux, c'est pour accroître ou sauvegarder un contrôle (en occupant l'espace des relations sociales nouvelles rendues possibles par la migration). Cela peut aussi correspondre à une attitude d'élite ouvrière soucieuse de promouvoir l'amélioration de la condition du plus grand nombre en même temps que sa propre élévation. Ces tâcherons ne sont pas à l'écart des courants d'idées et certains s'affilient à telle ou telle centrale par conviction. Beaucoup préfèrent cependant les petites organisations familiales, qui ne durent que le temps d'une campagne revendicative et ne survivent pas à la promotion ou au départ de leur fondateur. Les revendications sont dirigées vers l'État mais aussi vers les plus grands recuteurs de main-d'œuvre précaire ou vers des entreprises sous-traitantes.

Un univers de possibles

Notre évocation de l'évolution des syndicats s'est limité à la mise en valeur de points particuliers qui présentent une importance particulière pour la compréhension de l'ensemble. Une étude exhaustive et sérieuse de la nature, du fonctionnement, et des transformations récentes des syndicats indiens, avec toutes leurs variantes et leur richesse, reste toujours à faire. Ce coup d'œil permet tout de même

de prendre la mesure des évolutions qui ont affecté les organisations, en relation avec les changements structurels subis par le monde du travail. Dans certains cas, dans les grandes usines modernisées et le secteur public, les syndicats sont devenus un élément de protection, partiellement institutionnalisé, et même un élément de statut. Dans la majorité des cas, les organisations, et ceux qui les soutiennent doivent cependant encore se battre pour exister et exercer une activité. Alors qu'une minorité de travailleurs a pu se poser la question de savoir s'il fallait repousser les tutelles du droit et des dirigeants d'origine extérieure, une grande part des salariés rêve encore de protections qu'elle n'arrive pas à avoir, protections qui pourraient lui servir de rempart contre les effets désastreux de l'affairisme et des pratiques libérales dans une économie improductive. Peut-il y avoir un syndicalisme dans ces conditions ? La réponse est non. Le mouvement est divisé dans une mesure sans cesse croissante, même s'il convient de ne pas prendre toujours au sérieux la croissance exponentielle du nombre de sigles et de tendances. Il est possible que cette division profite finalement à de nombreux salariés, car les organisations plus variées et spécialisées qui sont nées depuis quinze ou vingt ans ne sont pas toutes fragiles et elles sont certainement de mieux en mieux adaptées à des contextes variables. La faiblesse ferait la force, en quelque sorte. Le champ potentiel d'intervention des différents types d'organisation s'est sans doute élargi. En revanche, l'action syndicale se fait — quelques remarquables exceptions mises à part — de plus en plus défensive, légaliste et catégorielle, quelle que soit la taille des organisations en cause. Les revendications de salaires et de primes, l'exigence de l'échelle mobile capable de réduire les méfaits de l'inflation, les préoccupations économiques élémentaires des salariés, conservent partout leur importance primordiale et seuls ceux qui bénéficient de protection solides et d'une qualification recherchée osent oublier ou simplement relativiser les problèmes d'emploi. Les syndicats n'ont pu s'opposer sérieusement aux licenciements des années 1980, et au passage, massif dans certains secteurs, de firmes de grande taille à des formes décentralisées ou au travail à domicile. L'absence de projet politique, et même de vision globale de la société, ne peut que paralyser durablement les organisations de salariés sur ce point. Le lent gonflement des effectifs ne signifie donc pas que le mouvement progresse dans son ensemble, ou en tous cas sur tous les plans. Le foisonnement d'expériences et de pratiques originales, et la diversification des formes d'organisation permettent cependant de penser que le mouvement syndical indien a un avenir devant lui.

Salariat, entreprises, pratiques et représentations de l'islam au Bangladesh

Monique Sélim

Introduction

La question de la pratique religieuse dans l'entreprise peut se poser dans de nombreux pays, y compris la France.

Lorsqu'en 1976 se fait jour aux usines Renault la demande d'ouverture d'une salle de prière sur le lieu de travail, cette revendication, soutenue par des ouvriers africains musulmans, surprend les différents partenaires sociaux de l'entreprise qui vont rapidement l'interpréter dans le cadre de leurs propres finalités idéologiques et pratiques. De part et d'autre, les lectures de ce fait social se focalisent sur le contexte particulier de l'émigration, de nature à engendrer des phénomènes propres qui seraient par définition très différents, dans ce domaine, de ceux en jeu dans les entreprises des pays d'origine des salariés. Gilles Kepel (1) cite ainsi en note un sociologue tunisien, A. Zghal, manifestant son étonnement : « *Je suis surtout frappé par la revendication de prière dans l'entreprise. Dans l'histoire du mouvement syndical au Maghreb, cette revendication n'existe pas, il y a eu des revendications de mosquées dans les universités, mais c'est encore peu fréquent dans les entreprises.* » Pour Gilles Kepel, une telle revendication suppose donc « que soient arrivées à maturation les idées comme le prosélytisme de groupes islamiques », tel les Tabligh, dont il repère la présence de certains adhérents chez les initiateurs de la pétition qui a circulé dans les usines automobiles françaises. De leur côté, la direction de la Régie et la CGT poursuivent leur affrontement à l'occasion de cet événement inédit. Dans un but de « paix sociale », en période critique d'augmentation du

(1) G. Kepel, *Les banlieues de l'islam*, Le Seuil, 1987, auquel nous empruntons le récit de ces événements.

chômage et de contrôle accru de l'immigration, la Régie déciderait de donner satisfaction aux travailleurs musulmans. A l'opposé, le soutien de la CGT, organisation syndicale farouchement laïque, s'expliquerait par l'encouragement systématique des « luttes pour la dignité ». Ces comptes rendus signalent ainsi avec pertinence l'émergence et la saisie de l'Islam dans la configuration hiérarchique du travail. Cependant, centrées exclusivement sur le monde des allogènes en terre d'accueil, dont elles retraduisent avec acuité les tensions, elles tendent dans le même moment à restreindre la portée plus générale de l'inclusion du religieux dans l'entreprise et des significations qu'il peut être amené à y revêtir pour ses salariés.

Dans cette optique, un pays à très forte majorité musulmane comme le Bangladesh fournit des matériaux intéressants sur les interrelations entre les pratiques religieuses et l'usine, qui ne sauraient être appréhendées comme obligatoirement dissociées, sous le coup de l'injonction productive. Corollairement, la volonté religieuse n'y émane pas nécessairement de mouvements islamistes radicaux, quelle que soit la récente poussée de ceux-ci, encore relativement faible.

Les facteurs qui interviennent dans l'entrée de l'Islam au sein de l'entreprise ou au contraire son refus prononcé révèlent plutôt la complexité des mécanismes de constitution de la religion partagée en enjeu singulier. Il s'agit donc d'une production symbolique dont l'analyse requiert de se pencher sur la spécificité du champ social de l'entreprise, qui concentre derrière ses murs, avec une force insigne, des interactions hiérarchiques. C'est pourquoi les logiques d'édification religieuse nous semblent, ici, devoir être référées en premier lieu aux représentations des rapports hiérarchiques, à la situation objectivée de ces derniers et, plus largement, aux modes de communication engageant les acteurs statutaires du travail.

Toutefois, l'entreprise n'est pas un isolat arbitraire plaqué sur des milieux divers dont elle serait coupée : visions et réalités internes sont intimement liées aux structures extérieures de la société globale. Se dessinant comme une sorte de fil conducteur sinueux, le religieux, et les représentations éthiques qui lui sont liées et qu'il faudra considérer, se prête ça et là à des stratégies distinctes, voire contrastées, peu complémentaires en apparence et dont le sens profond et la cohérence ne se dévoilent qu'à partir d'une investigation d'ensemble des scènes sociales dans lesquelles se meuvent les individus.

Dans cette perspective, l'étude ethnologique d'une collectivité d'employés de la filiale d'une multinationale pharmaceutique (américaine), installée à Dhaka depuis 1968, offre à la réflexion un exemple approprié et diachronique d'investissements différenciés du religieux dans et hors de l'entreprise. Ceux-ci sont, comme on le verra, immergés dans des dynamiques d'investissements de l'organisation hiérarchique endogène et exogène.

La mise à l'écart ferme de l'Islam qui peut être observée dans

une entreprise autochtone de développement éclairé par la négative l'influence des formes de pensée nationaliste face au religieux dont paradoxalement on retrouve l'empreinte dans le cas précédemment évoqué.

Insertions sociales et politiques de l'Islam au Bangladesh

Un bref regard sur l'histoire récente du Bengale de l'Est met en évidence la précarité fonctionnelle de l'islam sunnite dans les processus d'unification sociale et politique des habitants de cette région dont l'islamisation n'est pas séparable de la conquête moghole (Marc Gaborieau). Interpellée à l'époque coloniale comme un des instruments efficaces de résistance au pouvoir britannique, la religion se voit ensuite l'objet d'une restauration aussi puissante qu'à terme vaine à contenir la rébellion bengalie contre la domination pakistanaise (2). Évacué du champ politique à l'indépendance, l'islam sera peu à peu réintégré, jusqu'à être décrété officiellement, en 1988, religion d'état. La séparation nationaliste entre Islam et politique conserve néanmoins jusqu'à présent une force certaine dans les mentalités. Perçu comme une opération strictement politicienne et manipulateur, le décret de 1988 a suscité largement méfiance et ironie, discréditant encore plus un État très lointain de la société civile. Les nouveaux ornements religieux du gouvernement ont été évalués à l'aune de l'enrichissement d'une classe politique affairiste, ambitieuse et dénuée de scrupules, et des difficultés croissantes pour la très grande majorité de la population rurale et urbaine. Les accointances fréquentes de cette classe politique avec les anciens milieux de la « collaboration » (rasaka) ont entaché, en outre, son image. La démission forcée du président H. M. Ershad en décembre 1990 illustre tout à fait dans la période présente l'échec d'une stratégie politico-religieuse pour maintenir un pouvoir qui suscitait une haine de plus en plus violente en raison des injustices qu'il concentrait.

Ainsi, ce prolongement politique de l'islam se trouve-t-il, dans les représentations, associé aujourd'hui aux stratifications socio-économiques, à travers entre autres le succès de ceux qu'on appelle les « nouveaux riches ». Cette dimension est, d'une certaine manière, inéluctable et récurrente. Ce serait un truisme de suggérer que le religieux s'incarne dans des conjonctures données de rapports sociaux et que, quelle que soit l'autonomie relative de son développement, il ne peut y échapper.

(2) « Islam et politique au Bangladesh », B. Hours, B.K. Jahangir, *Revue Tiers Monde*, XXXI, n° 123, 1990.

L'autre facette de ces oscillations politico-religieuses qui s'étalent sur un peu plus d'un siècle réside notamment dans l'intense implication de l'islam au niveau de la segmentation hiérarchique du corps social. Dans le Bengale du XIX^e siècle, l'allochtonie mythique (3) des couches supérieures et des aristocrates (Ashraf) se conjoint en effet traditionnellement avec l'affirmation d'une proximité plus grande avec le prophète (4) et une orthopraxie religieuse. L'élaboration des signes de la distinction s'effectue, de cette façon, selon des axes ethniques et religieux dont la confusion a pour conséquence de reléguer les masses bengalis (Atrap) dans une infériorité stigmatisée par l'adonnement à un Islam syncrétique, impur et déviant. Les usages linguistiques opposant l'Urdu élitiste, présenté comme une « langue islamique », au Bengali vulgaire renforcent cette dichotomie classificatoire.

On peut mesurer historiquement la profondeur du divorce culturel et religieux existant entre les classes inférieures bengalis Atrap et les classes supérieures Ashraf à l'impossible réunion ponctuelle, au XIX^e siècle, des membres de ces deux groupes dans une même mosquée, pour la prière du vendredi, comme le fait remarquer Rafiuddin Ahmed. A ce propos, le même auteur cite Munshi Samiruddin qui, en 1873, dans son ouvrage *Zubdat al-Masail*, accuse les Ashraf de pratiquer une sorte de « système des castes » constituant un anathème au regard des principes de l'Islam purifié ; R. Ahmed avance en outre le concept d'ashrafisation, calqué sur celui de sanskritisation, pour désigner des logiques d'acquisition d'un statut supérieur, cristallisant une « identité musulmane » par définition non bengalie et étrangère. Rappelons que Srinivas, le célèbre anthropologue indien, définissait la « sanskritisation » comme l'adoption mimétique, par des castes inférieures, des coutumes et des usages, des rituels et des idéologies de castes supérieures, pour se hisser dans la hiérarchie des castes à une position supérieure.

Enfouies dans les consciences, ces conceptions, qui érigent les types de conduites et la connaissance religieuse en attribut consubstantiel au statut social, restent déterminantes. Pour ceux qui veulent prouver la noblesse de leur rang, la recherche d'ancêtres étrangers (Arabes, Persans, Indiens, Pakistanais) se conjugue toujours avec les pôles positifs de l'islam arabes. La religion populaire perdure dans l'imaginaire comme entachée d'hindouisme et d'animisme. Distance religieuse et distanciation sociale sont, ainsi, indéfectiblement nouées, établissant encore aujourd'hui l'islam en ancrage de visibilité de la position hiérarchique occupée.

En mettant face à face deux peuples musulmans, dont l'un était

(3) Rafiuddin Ahmed, *The Bengal Muslims*, 1871-1906, Oxford University Press, 1988.

(4) Que l'on retrouve dans l'Inde Moghole. Cf. Marc Gaborieau, *Les Oulémas soufis dans l'Inde moghole*, Annales ESC, 1989, pp. 1185-1204.

supposé un meilleur dépositaire des valeurs musulmanes, la guerre de libération s'attaquait marginalement à ce socle d'opinions enracinées et détachait, au nom de l'exploitation économique et d'un combat contre l'hégémonie politique, l'islam bengali de son garant idéal pakistanais, sans pour autant, faut-il ajouter, réussir à lui conférer une indépendance pleinement légitime.

Toutefois, elle extrayait le religieux de l'espace de construction de la Nation et donnait naissance, dans la foulée, à des organisations considérant comme un acquis cette coupure institution/religion.

GK : La mise à distance du religieux par une entreprise autochtone de développement

Héritière directe des « combattants de la liberté » (*Mukti Bahini*) par l'itinéraire de ses dirigeants, Gonoshastaya Kendra (GK) est une organisation sans but lucratif, qui mérite l'attention en ce qui concerne sa gestion originale du religieux et, plus largement, des normes quotidiennes invoquant l'Islam. Bien que GK soit atypique, son poids politique majeur (durant le gouvernement Ershad), perceptible à travers la prépondérance de son fondateur dans des législations nationales en matière de santé publique (5) et de réglementation des médicaments, conduit à rendre très instructif cet exemple.

A la tête de 1 500 salariés, disposant de deux usines pharmaceutiques, dont l'une est la première unité créée au Bangladesh de production des matières premières nécessaires à la fabrication des antibiotiques, GK est non seulement une grosse entreprise, mais aussi le fer de lance d'une idéologie de développement social et économique. Cette idéologie a cherché son inspiration dans des courants intellectuels divers, tout en forgeant son propre microsystème, à la fois bien inséré dans la société locale et en rupture avec certains de ses usages les plus enracinés.

Sur le vaste campus diligemment gardé de Savar, qui rassemble les deux usines, de multiples ateliers, des logements collectifs et individuels pour les employés, des champs de culture, des étangs de pisciculture, l'absence de mosquée est tout à fait notable, et remarquée avec surprise par des visiteurs bangladais pieux qui peuvent le déplorer. Cet état de fait résulte ici d'une claire volonté des dirigeants (issus des couches moyennes et supérieures musulmanes) qui encore récemment, refusèrent à des salariés qui en faisaient la demande, la construction d'une mosquée. Pour désamorcer cette revendication de

(5) « Drug policy », cf. Bernard Hours, Monique Sélim, *Une entreprise de développement au Bangladesh*, Paris, L'Harmattan, 1989.

subalternes, les arguments utilisés furent le respect de la pluralité des croyances des employés, parmi lesquels on compte un pourcentage supérieur à la moyenne nationale d'Hindous et, d'autre part, un nombre non négligeable de ces derniers à des postes clés. L'édification d'une mosquée aurait dû, alléguait-on alors, entraîner automatiquement celle d'un temple hindou et d'une Église. Les fidèles musulmans, déconcertés par cette mise à égalité des convictions religieuses, renoncèrent immédiatement à leur requête, préférant l'absence de mosquée à une telle cohabitation d'édifices religieux, ostensible et négatrice de la supériorité de l'islam. Soulignons que la position des dirigeants reflète ici à la fois leurs pratiques de gestion dénuées de toute discrimination religieuse, mais surtout leurs comportements personnels en la matière : plusieurs d'entre eux, musulmans, ont épousé des femmes d'origine hindoue.

Cette externalisation du religieux à travers le refus d'une mosquée d'entreprise ne signifie pourtant pas qu'aucun signe religieux ne soit accepté à l'intérieur du campus : Aïd, par exemple, est fêté et une ou deux bêtes sont alors sacrifiées. Mais GK accordant le minimum de congés légaux aux employés, ceux qui sont musulmans prennent toutes leurs vacances, en général, à cette période de l'année. Aussi le sacrifice réunit-il principalement, fort curieusement, des salariés hindous ou chrétiens qui acceptent de rester dans le campus lors de cette grande fête musulmane.

Dans ce contexte d'une entreprise dont la croissance est porteuse de contradictions plus ou moins voilées, on peut s'interroger sur le (les) sens du souhait d'une mosquée, émis par certains salariés. Le désir religieux, celui de prier dans l'enceinte du campus — alors qu'une mosquée adjacente mais extérieure répond éventuellement à ce besoin ne peut de toute évidence être conçu comme une explication satisfaisante, se suffisant à elle-même, dans une sorte de neutralité autarcique des pratiques religieuses. Ajoutons que, à l'intérieur du campus, les rythmes de prière ne sont pas suivis, que ce soit individuellement ou collectivement. Les emplois du temps des salariés sont en outre très chargés et la vie de groupe qui absorbe chacun ne pousse guère à des recueils personnels.

Pour ne donner que des éléments partiels de réponse à une telle question, il faut considérer d'une part la nature des rapports sociaux en jeu actuellement dans l'entreprise, d'autre part les domaines dans lesquels la logique de l'organisation heurte de plein fouet des comportements coutumiers recherchant si nécessaire leur légitimité dans l'islam.

Entre les idéaux d'émancipation, d'éducation offerte à tous et de promotion généralisée, qui furent et sont toujours ceux de GK, et la difficile gestion d'ascensions différentielles dans la période présente où les deux nouvelles usines impliquent le recrutement de personnels hautement spécialisés, aux compétences précises, se déploient des méandres fertiles aux mécontentements et aux frustrations.

Les plus anciens salariés, venus rejoindre bénévolement au moment de la guerre d'indépendance ce qui n'était alors qu'un hôpital de brousse monté par des médecins nationalistes et dévoués, sont ainsi ceux chez lesquels l'amertume est la plus vive, face, par exemple, à l'ascension fulgurante et tangible dans la considération, le pouvoir, le prestige et les hauts salaires de jeunes recrues extérieures, titulaires de diplômes étrangers. L'hyper-hiérarchisation des relations de travail, qui caractérise d'autre part l'entreprise, envenime le climat et les nouvelles orientations sont perçues par les uns comme des déviations et des dissidences dangereuses pour une organisation aux conceptions sociales bien établies, par les autres comme un processus de normalisation et de modernisation, la rapprochent enfin du modèle véritable d'une entreprise rentable.

Largement occultées et maîtrisées par l'autorité incontestée du fondateur de GK à l'exception d'un grave moment de crise lié à la grève d'une des usines il y a quelques années, ces tensions doivent être envisagées dans le cadre global de l'entreprise, où en particulier les relations hommes/femmes s'écartent considérablement des normes dominantes rattachées, implicitement ou explicitement, à l'islam local, à travers entre autres le purdah. Désignant au sens propre du terme le « rideau », le purdah établit la valeur de la ségrégation et de la réclusion des femmes, sans néanmoins être aucunement réductible au « voile » : les interprétations du purdah sont très larges, allant de la conscience personnelle et intérieure face à Dieu, sans restriction de sortie dans les espaces publics et sans matérialisation dans le vêtement, à l'exception de l'écharpe « dopotha », à la dissimulation complète du corps par le « burqua » (6) et à l'évitement complet de tout regard masculin, l'application maximale intégrant la parenté masculine du mari.

La mixité générale dans le travail qui règne à GK est la première entaille dans les règles de séparation sexuelle, qui restent très largement observées dans le pays, mises à part les administrations et les universités où le pourcentage des femmes est minime. Rappelons qu'au Bangladesh, si certains secteurs, comme le textile, la confection, occupent principalement une main-d'œuvre féminine précaire, surexploitée, sans défense et sans autre recours de survie, les grosses entreprises, principalement lorsqu'elles requièrent une relative spécialisation comme dans la branche pharmaceutique, recrutent prioritairement des hommes, parfois sous la pression des syndicats (comme dans le cas de la filiale de la multinationale évoquée plus loin), réservant éventuellement de petits ateliers distincts (comme l'emballage) aux femmes.

(6) Le burqua est une sorte de vaste tablier cachant le crâne et les cheveux, il peut être accompagné d'une voilette sur le bas du visage.

La mixité en jeu dans les ateliers, et, surtout dans les usines pharmaceutiques de GK, l'indistinction des tâches en fonction du sexe, est donc loin d'être neutre. Dans la conjoncture socio-culturelle et socio-religieuse, elle fait figure plutôt d'un renversement radical des habitudes. Cette mixité est accompagnée d'une priorité à l'embauche des femmes et d'un encouragement systématique à leur promotion à des grades plus élevés, à travers la formation : des jeunes femmes sont envoyées en Occident pour un ou deux ans, afin d'acquérir de nouvelles compétences ; des cours sont organisés dans le campus pour les plus démunies. La présence de femmes à des postes de direction de l'organisation témoigne aussi de la mise en pratique de ces orientations. Le port de vêtements de travail identiques (chemise et pantalon) pour les hommes et pour les femmes, le choix de femmes pour des rôles les plus connotés comme masculins (tel celui de garde de jour et de nuit à l'entrée du campus), ou encore l'apprentissage obligatoire de la bicyclette pour les personnels paramédicaux femmes, qui se déplaceront avec ce moyen de transport dans leurs tournées des villages, sous les regards stupéfaits et réprobateurs des habitants, toutes ces mesures concrètes, petites et grandes, sont porteuses d'une réforme de mœurs qui puisent souvent leur justification populaire dans l'islam.

Imposées par le haut, ces mesures ne rencontrent pas toujours l'adhésion : ainsi, il n'est pas surprenant par exemple que, lors d'assemblées collectives, les salariés réintègrent spontanément des espaces sociaux séparés, formant deux groupes sexuels bien distincts. Initiées par le fondateur de l'organisation, prônant l'égalité des sexes et la nécessaire entrée des femmes dans la production pour le développement socio-économique du pays, ces mesures ont néanmoins leurs limites visant à ne pas couper l'organisation de la société extérieure, plus exactement à ne pas en faire la cible de critiques éthico-religieuses qui l'identifieraient à un « lieu de perdition ».

C'est pourquoi le campus n'abrite aucune union illégale, qui n'aurait pas été dûment sanctionnée par un mariage approuvé par les deux lignées des partenaires. Les dirigeants durent se défendre à plusieurs reprises contre de telles situations. Le « jean » fut aussi interdit à une jeune femme qui revenait de France et avait pris goût à ce vêtement, fort peu apprécié dans les campagnes où il est perçu comme une preuve d'immoralité. Le nombre de femmes seules vivant dans le campus commande, en effet, que la « sécurité des femmes » — ce thème si cher au Bangladesh, par lequel on énonce l'ensemble des « dangers » qui risquent de porter atteinte à l'honneur des femmes, et donc des familles — ne souffre aucune défaillance. De fait, les salariées de GK ne cessent de faire l'éloge de cette « sécurité », en opposition à « l'insécurité » du monde extérieur, des villes comme des villages où viols, meurtres, attaques à main armée, etc. augmenteraient journellement.

Toujours très influencé par un nationalisme de la première heure d'inspiration laïque, refoulant le religieux dans le domaine des croyances respectées mais privées, GK (dont les dirigeants comme d'ailleurs les salariés, sauf exception individuelle, se tiennent à l'extérieur des partis politiques) apparaît donc maintenir, face à l'islam et aux axiomes partagés, qui dans les mentalités en découleraient, une distance subtile et difficile : l'introduction de la religion dominante dans l'entreprise, à travers la mosquée, est définitivement évacuée, mais le consensus éthique est d'autant plus habilement sauvegardé que des régulations internes, concernant les rôles traditionnels des sexes, pourraient le remettre en cause, aux yeux des acteurs de la société globale dans laquelle la place des femmes est facilement référée aux lois divines.

Si on peut émettre l'hypothèse que, dans l'atmosphère présente du campus, la demande de mosquée représentait l'amorce d'une contestation hiérarchique, pouvant aisément s'amplifier, on doit en corollaire reconnaître aux dirigeants une certaine adresse à la déjouer. La méfiance profonde du fondateur de l'organisation à l'égard des autorités religieuses est, d'autre part, contenue avec une grande diplomatie : ce dernier acceptera de se prêter à des cérémonies religieuses, d'inauguration par exemple, hors du campus, mais non en son sein, occultant par là même un libéralisme relatif, et inavouable.

Précisons enfin que l'importance de la pédagogie et de l'éducation, dans l'action de GK, dont le premier terrain d'exercice est la santé, conduit les dirigeants à s'ériger en particulier contre les croyances en la sorcellerie, qui trouvent dans la maladie et des thérapeutiques très diverses un vivier essentiel. Ces croyances sont très répandues dans les couches rurales du Bangladesh et touchent surtout les « maux féminins », dans la mesure où les médicaments allopathiques sont souvent considérés comme trop « durs » pour les femmes, et en outre plus coûteux (7). Ces croyances ne sont pas perçues comme antagoniques du monothéisme musulman et forment au contraire un amalgame avec l'islam, alimentant la dévotion religieuse ; elles restent très vives chez les salariées de GK, recrutées majoritairement dans la population la plus défavorisée. En s'élevant contre une implantation du religieux dans l'entreprise, les responsables de GK entendent probablement aussi tenter d'éradiquer ces représentations multiformes de l'islam qu'en matière de santé, ils jugent dangereuses et inefficaces.

Bousculant les clichés, une comparaison entre GK, organisation purement bangladeshie n'admettant aucun contrôle extérieur en échange des financements reçus, et la filiale d'une grande multinationale américaine, installée à Dhaka depuis 1968, montre que « l'ins-

(7) Thérèse Blanchet, *Meaning and ritual of birth in rural Bangladesh*, University Press limited Dhaka, 1984.

titutionnalisation » de l'islam dans l'entreprise se trouve là où on l'attend *a priori* le moins : derrière les murs d'une usine « étrangère ». L'analyse des différentes étapes qui ont précédé la construction d'une mosquée dans cette entreprise, qu'on appellera Euphard, leur mise en relation avec, d'un côté, l'histoire nationale, de l'autre, l'itinéraire et les pratiques des employés, permettra de comprendre les enjeux statutaires dont les représentations de l'islam sont, dans ce cas, l'objet.

La filiale d'une multinationale : statut social et dignité religieuse

Les salariés d'Euphard (500 environ : 350 à l'usine et 150 au siège de Dhaka et dans les différents dépôts) forment un groupe social particulièrement cohérent. En effet, une partie d'entre eux furent employés par la firme à Karachi, avant que cette dernière n'ouvre une usine à Dhaka en 1968. Par ailleurs, après l'indépendance de 1971, le syndicat nouvellement créé (dont les dirigeants étaient d'anciens migrants vers Karachi) obtint le recrutement préférentiel des « parents » des ouvriers ; ainsi, la longue durée de l'emploi se prolongea dans la concentration de réseaux de parenté au sein de l'usine, et la collectivité présente des salariés est très marquée par l'histoire de cette densité relationnelle.

C'est peu de temps après la guerre de libération que le jeune syndicat ouvrier de l'entreprise demande au directeur général — bangladais, lui-même ancien cadre de la compagnie à Karachi, nommé en 1971, et encore en poste en 1990 — la construction d'une mosquée dans l'enceinte de l'entreprise. Jusqu'alors, les employés prient au premier étage de l'usine, dans un vaste espace libre de toute fonction. C'est là aussi que les leaders syndicaux se réunissent et discutent. Cette demande prend sa place dans un cortège de revendications syndicales qui, au-delà de leurs diversités concrètes, puisent leur sens et s'unifient dans une aspiration très nette à la reconnaissance d'une égalité idéale entre salariés de catégories hiérarchiques différentes. Si cette aspiration n'apparaît pas subsumée par un idéal religieux, elle intègre en revanche le droit de prier dans une mosquée, lors de la journée de travail, à l'ensemble des marques symboliques de respectabilité de la nouvelle condition des travailleurs dans un pays libéré des « colons » pakistanais. La mosquée s'inscrit donc aux côtés d'une cantine — offrant la « même » nourriture à « tous » les salariés cadres-managers-ouvriers, rassemblés dans une commensalité bien transgressive des anciens ordonnancements — et d'un local syndical dont la salle de réunion est la reproduction miniaturisée mais fidèle de celle dévolue au personnel de la direction de l'entreprise.

La microhistoire de l'usine permet d'appréhender la force et les significations décevives de ces requêtes, apparemment disparates, mais qui émanent d'une même passion nationaliste de classe, aiguisée par l'ancienne migration vers Karachi. L'emploi dans la firme, à Karachi (installée au Pakistan en 1948), a en effet été vécu par les ouvriers bengalis comme une humiliation insupportable et une exclusion radicale du genre humain, dans laquelle la place de la nourriture est centrale. Comme dans presque toutes les entreprises du continent indien, la qualité de l'alimentation était liée au rang et les cantines hiérarchiquement séparées, l'usine de Dhaka ne dérogea pas à cet agencement, à sa création, en 1968. Le licenciement des ouvriers bengalis, dès le début des événements de 1970-1971, leur remplacement par des Biharis, les fit rejoindre massivement la résistance armée et la Ligue Awami, parti du « père de la Nation » dont certains sont encore des militants. L'occupation ultérieure de l'usine, la préservation scrupuleuse de ses biens, le rôle qu'ils ont joué en outre dans la nomination du directeur général, bangladaïsi, (auquel les ouvriers bengalis étaient liés dans la clandestinité), tous ces éléments expliquent les ruptures qu'entendent instituer, dans l'usine, les exigences syndicales, à l'avènement de l'Indépendance.

Pour les catégories « inférieures », l'imaginaire d'un égalitarisme formel se mue, et se concrétise, dans un formidable élan d'ascension sociale. Les préceptes de l'islam ne sont alors guère évoqués, disparaissant derrière la violence des idéologies socialisantes et politiques. Mais l'obtention de la mosquée rayonne comme le triomphe ostentatoire d'un accès enfin légitimé à une religion noble. D'une blancheur lumineuse, très grande et parfaitement entretenue, la mosquée d'Euphard est aujourd'hui encore un objet de fierté pour les salariés inférieurs.

Dissipons à ce propos quelques ambiguïtés qui pourraient surgir quant à la nature des sentiments religieux des acteurs.

D'une piété modérée, ceux-ci sont, de fait, peu nombreux à se rendre régulièrement aux prières pendant la journée, et la mosquée n'a pas suscité un regain de ferveur. Le jeûne du Ramadan — impliquant une modification des horaires de travail — est très généralement suivi dans l'usine, mais des repas sont néanmoins servis pour ceux qui le désirent — ; une observation quotidienne montre que ceux, rares, qui choisissent de briser publiquement le jeûne n'encourent pas de reproches de leurs collègues.

Tout se passe donc comme si la mosquée était un emblème de statut, d'intégration et de dignité sociale, se suffisant en quelque sorte dans son auto-affirmation fonctionnelle. La mosquée est, d'autre part, toujours restée sous le contrôle strict des leaders syndicaux, préoccupés d'éviter tout débordement politico-religieux et de maintenir, selon leurs propres conceptions, une place idoine et séparée au religieux, bien distinguée de la sphère de gestion de l'entreprise. Ainsi, un

premier imam fut-il renvoyé par le syndicat qui jugeait son discours religieux trop « radical » et susceptible d'influencer dans des directions non souhaitées, tel le « Jamaat I Islami », les ouvriers. Au nombre de trois, le personnel religieux de la mosquée — salarié par l'entreprise mais ne relevant pas de la catégorie des employés permanents — comprend aujourd'hui un modeste imam, embauché en 1973, bien conscient du rôle dans lequel il est enfermé, et dont l'ensemble de la collectivité s'avère satisfaite. Bénéficiant d'une paye d'environ 2 000 TK (400 F) par mois, ce dernier considère de son côté qu'il jouit d'une situation enviable, dans une mosquée prestigieuse pour laquelle, dit-il, faire plus de frais serait du « gaspillage ». Serviteur précaire de la collectivité de travail, dont il se cantonne à assurer le salut, il fait preuve d'une même déférence à l'égard de ses deux piliers historiques, le syndicat et le directeur général.

Comme ailleurs, outre la direction des prières, il se consacre d'autre part à des activités thérapeutiques non rémunérées, soignant par l'eau sacrée, le souffle, la lecture des sourates, le don de talismans (Tabiz), etc. Démasquer les voleurs est une autre de ses qualités ; le rituel, dans lequel il voit une application coranique, est le suivant : les suspects sont rassemblés et reçoivent une poignée de riz sur lequel l'imam a récité 7 fois un verset du Coran et « soufflé ». Le coupable voit alors son riz réduit en poudre, et ne peut le manger. Présidé dès l'origine par le directeur général de l'entreprise, le comité de mosquée réunit des salariés aux positions très différentes : ouvriers comme cadres et managers.

Sortons maintenant des visions du syndicat pour nous pencher sur le point de vue et la personnalité du directeur général, qui non seulement a accédé à la volonté ouvrière d'une mosquée, mais dépassa par l'ampleur du bâtiment tous les espoirs de cette dernière.

Appartenant aux couches supérieures bengalaises musulmanes, élevé à Calcutta, cet homme se distingue par un humanisme sincère, tangible à la fois dans la transformation considérable des conditions de travail des subalternes (qu'il encouragea dès 1971) et ses activités dans des organisations caritatives locales, dont l'une a pour vocation le développement de l'islam et de l'éducation religieuse.

Matérialisant ses propres convictions, la mosquée de l'usine se présente dans cette optique comme un des facteurs de production d'un mode de communication hiérarchique très spécifique, axé sur un échange et une égalité imaginaires entre acteurs inférieurs et supérieurs. De fait, perçue comme offerte par le directeur général au syndicat, et entretenue généreusement par lui, la mosquée vient renforcer le rapport personnalisés entre les différents partenaires statutaires de l'entreprise.

En effet, ce rapport initié par les plus vieux leaders syndicaux, avec celui qui n'était alors qu'un des rares cadres bengalis de la firme, nourri par un nationalisme et un engagement partagés durant la

guerre de 1971, perdue jusqu'à maintenant sous une forme mythique. Concrétisant une foi commune et uniment observée, la mosquée parfait donc une structure hiérarchique dont l'un des moteurs essentiels est, pourrait-on dire en référence à l'histoire de l'islam au Bangladesh, de combler le fossé Ashraf/Atrap par une proximité relationnelle inédite et à l'efficacité quasi magique.

L'enthousiasme qui entoure la mosquée, signe d'honneur collectif et d'élévation dans l'échelle sociale, peut être référé au peu de succès, dans l'usine, du « *pirisme* ». On sait que la vénération des Pirs (guides spirituels supposés détenteurs de pouvoirs surnaturels) et le culte des saints constituent, au Bangladesh, des pratiques religieuses très établies. Contre celles-ci sont entrés en lutte, sans efficacité, les réformistes musulmans du XIX^e siècle, qui voyaient en elles un polythéisme et une idolâtrie antithétiques de l'islam véritable (8). Tirant ses origines du wahhabisme d'Arabie (9), le wahhabisme du Bengale refuse en effet toute médiation entre le fidèle et Allah. On décèle la trace de ces débats sur l'orthodoxie religieuse dans les visions hiérarchisantes qui s'appliquent à ces pratiques : encore associées aux couches populaires et inéduquées, elles sont facilement méprisées par les élites cultivées qui, en s'en détachant fermement, mettent en scène leur prééminence sur les plans à la fois social et religieux. Retournons dans l'entreprise d'Euphard, dont on a souligné la dimension globalement ascensionnelle du groupe ouvrier en liaison avec l'histoire nationale et politique.

Au sein de ce groupe de subalternes, on remarque la présence d'un « *pir murid* », qui néanmoins n'a réussi à convaincre, depuis 1973, que trois ou quatre de ses collègues à rejoindre son petit cercle autour d'un pir d'une ville de province. L'enseignement de ce pir est centré sur un messianisme banal : les péchés multiples des hommes provoqueraient très prochainement la fin du monde ; les dernières inondations catastrophiques au Bangladesh seraient un châtiement divin du progrès du Mal dans les consciences humaines. Le pir appelle à la prière, à la méditation, à la récitation quotidienne d'une sourate spéciale (101 fois), à l'union et la fusion avec Dieu. La dot, très courante dans le pays, est interdite par ce pir, le port du burqua recommandé sans cependant être imposé : ainsi le disciple d'Euphard, représentant du pir dans son quartier, laisse-t-il sa fille se rendre à l'école sans burqua pour, dit-il, s'adapter aux changements de la société ; l'ouverture des disciples aux femmes, entraînant l'abolition du purdah entre adeptes de sexe différent, doit d'autre part être notée : ainsi, cet ouvrier souhaite-t-il prochainement voir son épouse devenir « *pirbon* » (littéralement « sœur du pir »).

(8) Rafiuddin Ahmed, *op. cit.*

(9) Marc Gaborieau, Séminaire EHESS « Le Wahhabisme en Inde : Réforme et agitation au Bengale », 1990-1991.

L'insensibilité assez générale qui accueille ce message religieux dans l'usine témoigne, à sa manière, de la cohérence des logiques dans lesquelles sont intriqués les modes d'observance de l'islam et les opérateurs sociaux qui travaillent les représentations de la position occupée. Prise dans le prisme des classements sociaux, connotée comme des formes basses et infériorisantes de la religion, en regard desquelles la mosquée se dresse comme un blason distingué, la fréquentation des pirs et des mazars (« tombeaux des saints ») est donc peu appréciée par la collectivité de travail d'Euphard : cette dernière se révèle en effet essentiellement préoccupée d'affirmer son statut et d'assurer pour elle-même et ses descendants une mobilité ascendante, que ne doit troubler aucun reliquat d'habitudes du commun.

Ouvrons une parenthèse : face à la polygamie, clairement acceptée par le Coran sous des conditions précises, mais très discréditée au Bangladesh comme une coutume infamante de la plèbe, les mêmes attitudes se font jour. Les leaders syndicaux parlent avec mépris des journaliers irresponsables qui contractent plusieurs mariages, et parmi les ouvriers permanents, la monogamie est de règle.

Tournons-nous maintenant vers l'un des quartiers où résident une trentaine de salariés de l'entreprise, majoritairement ouvriers ou cadres issus de cette catégorie, et portons l'attention sur leurs insertions religieuses.

Autrefois principalement habité par des Pakistanais, ce quartier de la périphérie de Dhaka est aujourd'hui un lieu d'élection d'une classe moyenne aisée comprenant des fonctionnaires, des ingénieurs, des médecins, des entrepreneurs. L'installation des employés d'Euphard y remonte à la guerre de libération de 1971, durant laquelle ils s'approprièrent, par une occupation illicite, des « maisons abandonnées » par les anciens maîtres pakistanais en fuite. Leur propriété de ces maisons est aujourd'hui effective ou, selon les cas, en voie d'être légalisée par l'État, détenteur juridique de ces biens à l'Indépendance.

L'implantation des travailleurs d'Euphard dans le quartier se présente comme une transgression très promotionnelle des structures de ségrégation spatiale qui régulent l'habitat dans l'agglomération de Dhaka. Cette situation caractéristique explique la très forte motivation des acteurs pour asseoir leur immersion sociale dans un quartier qui, normalement, leur serait interdit. Les stratégies utilisées à cette fin sont multiples et vont du zèle dans les deux associations de « développement » du quartier qu'ils ont en partie créées, au soutien financier des écoles, de la représentation dans les groupes de « combattants de la liberté » (résistants de 1971) à des activités au sein des partis politiques.

Cette logique de production d'un statut légitime, matérialisée dans un rapprochement systématique des notabilités, se déploie aussi dans le champ religieux. On sait qu'au Bangladesh, les comités de mosquée, en milieu urbain comme en milieu rural, sont tenus par les

membres les plus influents de la communauté résidentielle — respect et pouvoir social et économique, voire politique, étant particulièrement intriqués dans les villages.

Dans le quartier étudié, quatre mosquées existent : la plus ancienne, qui est aussi la plus grande, est de façon éclatante le siège du potentat local dont la famille possédait naguère la totalité des terres de cette petite région. Après un décret national limitant l'étendue de la propriété, une partie de ces terres fut cédée à la mosquée, selon la procédure Wakq permettant ainsi d'autant plus d'en garder le contrôle que le Motwali (chargé des biens de la mosquée) se trouve être, selon une coïncidence bénéfique, le frère de ce potentat. D'un type que d'aucuns qualifieraient de très féodal, cette famille (qui n'hésite pas à recourir à toutes les exactions possibles pour maintenir son empire sur la fraction la plus démunie de la population) s'est établie autour de la mosquée, faisant construire de nombreuses maisons et immeubles pour sa parentèle. Dans le comité de cette mosquée, on remarque deux hauts fonctionnaires de la police, un colonel, un retraité et un administrateur de la banque, deux fonctionnaires de rang moyen ou supérieur : la présence d'un ex-ouvrier, ancien leader syndical promu cadre d'Euphard, dans cette assemblée est tout à fait significative et corrobore les liens intimes à la fois personnels et politiques de ce dernier avec cette famille, liens dans lesquels se cristallise la dimension symbolique d'une ascension fulgurante. Comme les autres membres du comité, cet homme contribue par des dons conséquents à l'embellissement de la mosquée et participe régulièrement à l'entretien de son personnel, nourrissant ainsi une fois par semaine le Muezzin. Perçue par tous comme la propriété de la famille du potentat, la mosquée a à sa tête un imam qui évite toute implication dans les démêlés qui agitent parfois le quartier, soucieux avant tout de conserver son emploi et son salaire (1 000 TK, soit 200 F). Deux jeunes ouvriers de grade inférieur, parents d'employés d'Euphard, résident dans une pièce, adjacente à celle de l'imam, qu'ils louent au comité. Cette pratique de placement de jeunes « dépendants » de l'usine (que l'on retrouve dans une autre des mosquées du quartier) dénote le poids des anciens leaders élus dans les comités de mosquée, qui jouent habilement du croisement de leurs doubles rôles.

Cet exemple met en évidence l'inclusion de la sphère religieuse dans les manœuvres individuelles de mobilité sociale des salariés d'Euphard, sur le terrain résidentiel. Plage des « puissants » dans l'espace d'habitat, le comité de mosquée est ici l'objet, de la part de notre employé, d'un investissement hiérarchique global dans lequel s'articulent des statuts dans l'entreprise et dans le quartier, recherchant leur harmonisation idéelle dans un agencement politico-économique surplombé par le religieux.

Observons maintenant le sort d'un autre ouvrier d'Euphard, lui

aussi ancien leader syndical, occupant aujourd'hui le poste de manager adjoint de la production. Il a quant à lui choisi, il y a quelques années, de contribuer à l'édification d'une mosquée (face à sa maison), s'associant dans ce projet avec les commerçants d'un marché proche. Membre du comité de cette récente mosquée dont la composition est au plan sociologique sensiblement la même que celle précédemment évoquée, il est aussi un des instaurateurs dans le quartier d'un nouveau pôle d'influence sociale placé sous l'égide du religieux. S'il peut espérer détenir par là, dans le futur, un rôle actif, aujourd'hui cette participation lui confère une certaine aura, en accord avec sa position de cadre supérieur d'un côté, et occultant de l'autre efficacement son passé trouble de militant contestataire, au profit d'un groupe social inférieur.

D'anciens ouvriers d'Euphard — pour lesquels le combat politique pour l'indépendance, puis la lutte syndicale pour de meilleures conditions de travail et de vie, furent des plates-formes décisives dans une trajectoire ascendante — se tournent donc actuellement, alors qu'ils sont devenus cadres, vers des comités de mosquée : leur élection dans les structures de caractère religieux vient confirmer, par le côtoiement des notabilités locales, l'assimilation à la classe moyenne à laquelle ils aspirent. Ils rejoignent par la médiation de cette institution religieuse, qui implique des contributions financières et des dons, les membres de cette classe pour lesquels de telles charges se situent « naturellement » dans le prolongement de leur origine et de leurs fonctions présentes : ainsi le médecin de l'usine, qui habite dans le quartier, s'occupe-t-il diligemment d'une troisième mosquée et de sa *madrassah* attenante. En apparence, les employés d'Euphard deviennent de cette façon les égaux de ce dernier dont l'éducation et les compétences sont unanimement admirées et présentées comme un modèle à leurs enfants. Lors de la prière du vendredi, les uns et les autres, fréquentant leurs propres mosquées, peuvent affirmer très positivement leur pleine appartenance sociale à la communauté locale des croyants.

Mosquées d'entreprise et mosquées résidentielles constituent donc deux facettes d'une même dynamique sociale spécifique, dont les modes d'effectuation sont néanmoins différents : si la mosquée de l'usine atteste, historiquement, du statut collectif des employés, avec une dimension symbolique très forte, dans les mosquées de quartier, les acteurs ultérieurement ont trouvé en revanche, au plan personnel, les moyens objectifs de sustenter ce statut, dont les bases renvoient *in fine* à leur insertion professionnelle.

Pour clore cet aperçu sur les pratiques religieuses des salariés d'Euphard, on mentionnera maintenant le ralliement de certaines de leurs épouses à des groupes « Tabligh » de femmes. Bien que minoritaire, ce phénomène apparaît très intéressant dans la mesure où l'adhésion au Tabligh, ou son refus, sont très clairement explicités

par les individus en termes de possession de la connaissance, d'éducation et de classement social des familles. Mouvement islamiste à visée universelle, les Tabligh sont bien représentés au Bangladesh ; ils disposent d'une grande mosquée dans le centre de Dhaka et organisent régulièrement dans le pays des assemblées qui attirent des foules nombreuses et curieuses. Dans le quartier étudié, deux groupes de femmes s'affichent comme Tabligh.

— Le premier n'a eu aucun succès et est tenu à l'écart par la population, en raison de ses accointances avec le parti « Jamaat-i-Islami » ; son radicalisme, étendu au politique, a suscité la méfiance. L'épouse d'un ingénieur, la fille d'un professeur d'université et sa mère sont quasiment ses seuls adeptes réguliers, prônant la révolution par l'islam, la nécessité d'un Etat religieux, le port drastique du burqua en toutes circonstance ; la critique des deux dirigeantes des partis d'opposition (la fille de Sheikh Mujibur Rahman à la Ligue Awami et la veuve de Zia au BNP) qui ne se « couvriraient » pas, l'attaque de la femme du président qui « serre les mains des hommes », ne sont guère des thèmes réellement populaires, le débat politique étant beaucoup plus centré généralement sur le pouvoir et ses appareils de reproduction.

— Le second groupe Tabligh, qui évite toute jonction entre le politique et le religieux et se présente avant tout comme un enseignement islamiste, a, au contraire, su faire entendre son message dans le quartier : une trentaine de femmes se réunissent régulièrement depuis plusieurs années, dans la maison de l'une d'entre elles, pour écouter une lecture commentée du Coran par une « *Ostaji* » (littéralement : maîtresse), invitée qui ne s'offusque pas de ne voir qu'un tiers des femmes en burqua pour l'occasion, bien qu'elle recommande ce vêtement comme « islamique » ; prières collectives, pleurs et trances de l'« *Ostaji* » terminent des séances de trois heures très prisées.

Si les exhortations morales et religieuses sont strictes (prier cinq fois par jour, observer le purdah, se rapprocher de Dieu, s'éloigner des biens matériels, ne pas regarder la télévision et les vidéos), une certaine tolérance domine, que reflète entre autres l'accueil chaleureux fait à l'ethnologue, doublement étrangère par sa nationalité et sa religion, ou encore le fait que personne ne pense sérieusement à se priver des vidéos américaines très appréciées et regardées en groupe par certaines femmes, chez l'hôtesse même qui les reçoit pour le tabligh.

Les représentations du *tabligh* chez ses adeptes, épouses de salariés d'Euphard et résidentes du quartier dont les maris sont souvent fonctionnaires, mettent l'accent avant tout sur l'acquisition de la connaissance : connaissance « moderne » et connaissance « religieuse » ne sont pas distinguées par ces femmes, peu éduquées et qui regrettent de ne pas avoir fait d'études, en raison de l'observance du purdah. Associée à un statut social supérieur, la connaissance religieuse est

alors désirée à la fois comme savoir global et comme attribut con-substantiel d'une position hiérarchique. En se rendant au tabligh et en s'appropriant un capital d'instruction auquel elles n'ont pu avoir accès dans leur enfance, ces femmes se hissent donc symboliquement dans l'échelle des classes selon un chemin parallèle à celui des salariés d'Euphard et, dans le cas des couples de l'entreprise, tout à fait cohérent.

En corollaire, la majorité des épouses des employés qui dédaignent le tabligh invoquent leur bagage scolaire, leurs compétences en matière religieuse, le capital culturel de leur famille d'origine, leur permettant d'approfondir, seules et sans aide, le Coran. Cette capacité valorisante et métaphorique du statut qu'elles s'octroient renvoie, elle-même, aux sentiments d'infériorité des adeptes du tabligh, dont les manques généraux commanderaient le recours à un guide éclairé.

A un autre niveau, les perceptions du tabligh informent de la sociologie spontanée des acteurs. Les fidèles du tabligh s'accordent à reconnaître que ce sont les couches moyennes et les « pauvres » qui sont les plus assidus aux réunions ; la situation des couches moyennes, difficile au Bangladesh autant au plan économique que statutaire et identitaire, pousserait ses membres vers cette pratique. Les riches, qui posséderaient le « savoir » et « l'argent », n'auraient pas besoin du tabligh : loin de la société et de Dieu, leurs biens matériels et idéels leur fourniraient le « paradis sur terre ». Le tabligh, par le rapprochement de Dieu, aurait ainsi une sorte de réponse imaginaire à la distance extrême des « riches », à leur arrogance, leur suffisance et leur « liberté » face aux normes dominantes que chacune envie. En menant à Dieu et à son entendement, cette pratique assurerait la fiction d'une promotion à des femmes qui, n'ayant comme fondement social que la famille, tentent de se forger, à leur manière, une voie précaire dans la société, tandis que les hommes trouvent à leur disposition, dans l'usine et les comités de mosquée du quartier, les éléments nécessaires à la production de leur statut.

Cette investigation des diverses configurations religieuses en jeu parmi les employés de la multinationale, au sein de leur entreprise et de leur résidence, conduit à porter un autre regard sur GK et sur sa mise à distance du religieux.

Les interprétations proposées sur la collectivité d'Euphard montrent toutes, à leur façon, la permanence d'une interpénétration aiguë entre structures sociales et choix d'une expression religieuse privilégiée. On a vu qu'aucune forme religieuse n'échappe à l'emprise des imaginaires hiérarchiques ; qu'au contraire, chaque revendication et/ou manifestation religieuse est porteuse de schèmes classificatoires qui l'habitent partiellement et/ou complètement. Ces corrélations incessantes entre religion et statut (déjà en vigueur au XIX^e siècle) contribuent à édifier des visions holistes de Dieu, de la société et de la place de chacun.

Face à une telle herméneutique totalisante, on devine mieux comment la gestion de GK, établie sur la coupure entreprise/religion, constitue d'une certaine manière une rupture dans les mentalités. Plus exactement, en déliant institutionnellement les logiques de promotion de tout idéal religieux, GK prive les acteurs des ressources du capital éthique contenu dans l'islam, au profit d'une « morale d'entreprise », par ailleurs sévère et relativement rigide. La demande de mosquée entre autres témoigne que l'inculcation de cette morale est loin d'être effective. Il faut souligner d'autre part l'importance, dans les représentations hiérarchiques en vigueur au Bangladesh, de ce capital éthique, prédictat incontournable de ceux qui entendent conserver leur position dominante.

Dans cette optique, le champ éthico-religieux détient une efficacité symbolique déterminante, transparente par exemple dans les stratégies ascensionnelles dont l'islam est la matière, ainsi que nous l'avons observé chez les salariés de la multinationale. Ajoutons enfin que cette innervation socio-hiérarchique du religieux peut conduire en quelque sorte « logiquement » à une certaine pénétration religieuse dans l'entreprise. En effet, les modalités selon lesquelles le syndicat d'Euphard a conquis une mosquée sur son lieu de travail tout en confinant le religieux à une place précise sans interférence avec l'organisation interne semblent, de ce point de vue, relativement exemplaires d'une idéologie qui répond aux conceptions des acteurs et, dans le même moment, les contient fermement dans leur domaine d'application propre.

Conclusion : culturalisme et messianisme de la modernité

Des conceptions tenaces et renouvelées continuent de penser l'industrialisation, symbole même de la « modernité », dans une opposition fondatrice aux « cultures indigènes ». Trouvant de façon diffuse leurs racines dans les idéologies expansionnistes du bloc des sociétés industrielles, ces conceptions au départ se sont attachées en général à évaluer ce qui séparerait les dites « cultures originelles » de la « rationalité » *a priori* et non questionnée des organisations industrielles, émanation réussie d'une modernité postulée.

Dans le même moment, on a tenté de mesurer les « progrès » des acteurs pour rejoindre cette modernité et adhérer à ses valeurs. Les notions de « commitment », l'engagement de l'ouvrier dans les finalités de l'entreprise ont été ainsi centrales dans les théories anglo-saxonnes des années 50 pour lesquelles la dichotomie communauté/individu a constitué un schème synthétique d'interprétation.

Prenant appui sur l'idée de « tradition » appréhendée comme un

ensemble de règles immuables et sans histoire, ces conceptions ont subi une première remise en cause avec le développement de travaux sociologiques et anthropologiques faisant éclater la cohésion métaphysique des « cultures traditionnelles » (cf. les travaux de G. Balandier). Des critiques épistémologiques ont alors discerné dans la « tradition » comme pérennité, unité, fusion, etc. un mythe ontologique de l'Occident, hanté par une altérité distanciée immaîtrisable (cf. J.-L. Amselle) (10).

Corollairement, les idéologies de la modernité et de la modernisation qui, après le colonialisme se sont revivifiées depuis une vingtaine d'années dans un développementalisme triomphant, doivent être appréhendées comme le pan antithétique d'une « tradition » qui, pas plus que celle-ci, ne résistent dans leur variante messianique à un examen rigoureux. Les recherches ethnologiques concernant les terrains industriels et urbains dans les pays « développés » ont, en particulier au cours d'une décennie en France, mis en évidence le foisonnement des logiques sociales et culturelles, la multiplicité des modes d'appartenance liés à la « classe », la parenté, la localité, l'emploi, etc., qui tous ensemble travaillent les systèmes sociaux en apparence « modernes ». Les économistes eux-mêmes, au fur et à mesure qu'ils s'efforcent d'approfondir ce que seraient les principes de la « modernité » — en comparant les structures économiques et les entreprises du « tiers monde » et des nations industrialisées — voient se diluer les certitudes d'éléments de différenciation absolus. Les antinomies se révèlent des chimères intellectuelles, et la modernisation une fiction, qui en revanche sert les intérêts macropolitiques de la conservation d'un ordre mondial inégalitaire.

Pareille configuration ne débouche pourtant pas sur l'abandon d'herméneutiques culturalistes qui, au contraire, face à l'émergence actuelle d'une « sacralisation » de l'entreprise (G. Althabe) (11), voient dans ce nouveau creuset des possibilités infinies de reformulation.

En effet, l'édification de « cultures d'entreprise », comme mobilisation gestionnaire des salariés aux objectifs du profit, le classement hiérarchique des « cultures » adaptables, de par leurs traditions « innées », à l'économie de marché, s'offrent à l'observation comme des versions culturalistes du management contemporain. La période présente, marquée par une concurrence économique exacerbée et la nécessité d'investissements lointains pour les multinationales occidentales, oriente de telles réflexions : des études sont effectuées aux États-Unis pour assimiler au mieux les paramètres culturels des collectivités d'employés autochtones, dont il ne faut pas « choquer » les sus-

(10) *Logiques métisses*, Payot, 1990.

(11) « Le travail : désacraliser l'entreprise, un terrain ethnologique banal », entretien avec G. Althabe par M. Selim, *Le Journal des Anthropologues*, n° 43-44, 1991.

ceptibilités culturelles, dans une optique de rentabilité maximale des empires industriels.

Ces nouvelles visions culturalistes ont en commun avec leurs antécédents du début du siècle, liés à la « mission civilisatrice » de la colonisation et à la découverte brutale de la distance culturelle, une substantialisation de la culture qui, figée et hypostasiée, échapperait dans son essence aux conjonctures des rapports sociaux, aux transformations politiques, historiques et économiques.

Si le religieux, par excellence, est partie prenante de ce que l'anthropologie a eu coutume de désigner sous le terme de « fait culturel », les mouvements sociaux qui çà et là se placent aujourd'hui sous son égide, démontreraient, s'il le fallait, l'insuffisance d'une telle lecture.

A un niveau microsocial, les exemples évoquées dans les pages précédentes illustreraient semblablement les impasses auxquelles conduirait un regard qui voudrait ériger une antilogie entre l'islam des ouvriers bangladeshis d'un côté et les contraintes de l'entreprise de l'autre. La multinationale étudiée prouverait, à l'inverse, que la bonne marche de l'entreprise résulte, dans ce cas, d'une incorporation dynamique des représentations des acteurs dont les croyances, loin d'être un obstacle, participent pleinement à la production du champ socio-économique de l'usine et à la construction des statuts individuels et collectifs. Les dissidences « culture », « tradition », archaïsme et modernisation perdent ici toute pertinence opératoire face à une réalité dont seule la dimension holiste est susceptible de restituer la cohérence interne des parcours et des stratégies. Ou alors faudrait-il se plier à l'absurdité de questions telles que GK, entreprise bangladeshie de développement, œuvre-t-elle plus en faveur de la modernisation, par sa neutralisation des confessions, que la filiale de la multinationale ayant procédé, elle, à une entrée modérée du religieux en son sein ? Cette conjoncture pousse bien plutôt selon nous à percevoir le caractère formateur de l'entreprise, lorsque celle-ci se propose comme un espace d'intégration sociale et symbolique dans lequel toutes les convictions peuvent exister dès lors qu'elles ne prétendent pas à un rôle hégémonique.

Les interactions, la coïncidence entre d'une part un islam local, tremplin d'une promotion imaginaire, et de l'autre les aspirations ascensionnelles des employés de la multinationale, rencontrent en effet exemplairement les capacités d'éducation d'un salariat protégé, lui-même fruit d'un combat quotidien qui débute avec une guerre de libération nationale, et se concrétise dans l'univers du travail comme source asymptotique d'identité.

QUATRIÈME PARTIE

SINGULIERS ET PLURIELS

Pouvoir et/ou statut : une ascension maîtrisée

Monique Selim

Les investigations ethnologiques sur l'entreprise sont relativement peu nombreuses ; elles posent en fait des problèmes méthodologiques importants que chaque recherche tente de résoudre à sa manière. Les approches apparaissent souvent dans ce domaine, ciblées sur des aspects spécifiques à la sphère du travail, qui sont issus des questionnements propres à d'autres disciplines ou encore des contradictions affrontées par la gestion de l'entreprise elle-même. Ces orientations thématiques influent nécessairement sur le déroulement de l'enquête et ses résultats au détriment, peut-on supposer, d'une problématique et d'une démarche holistique propres à l'anthropologie. Cette dernière est néanmoins particulièrement difficile à mettre en œuvre sur le terrain de l'entreprise, en raison des caractéristiques propres au champ social de celle-ci, lieu par excellence d'une production hiérarchique. Les processus d'ontologisation hiérarchique qui sont en jeu dans l'organisation du travail laissent en effet peu de marge de manœuvre et de souplesse à l'ethnologue désireux d'appréhender sous toutes ses dimensions une micro-structure sociale dont d'une part l'autonomisation est arbitraire, dont d'autre part les partenaires sont placés en situation de distance, voire d'opposition ou de conflit.

Ainsi, les études choisissent-elles fréquemment de se centrer sur une catégorie singulière d'acteurs (ouvriers, cadres, entrepreneurs), dont la définition ressortit aux régulations de l'espace de travail. Cette option rend plus facile le rôle du chercheur en lui offrant au plan pratique les garanties d'un camp d'appartenance délimité sur un terrain sensible, et au plan scientifique des voies toutes tracées de comparaison, de généralisation, et aussi de dialogue interdisciplinaire.

La démarche que nous avons privilégiée au cours d'une enquête ethnologique d'une durée d'un an sur les salariés d'une multinationale au Bangladesh est sensiblement différente. L'usine a été prise ici comme une totalité sociale où se fabriquaient des positions hié-

rarchiques dont la scène complexe ne saurait *a priori* être interprétée comme une imposition. Les salariés quelle que soit leur place dans l'organigramme, (du directeur au journalier), ont été intégrés dans l'enquête comme membres d'un groupe social spécifique dont un des moments d'actualisation était l'entreprise, mais dont l'existence dépassait largement les cadres de l'usine et du quartier dans lequel ils résidaient. C'est en suivant les alliances internes et externes des uns et des autres, les cheminements des relations interpersonnelles qu'on s'est efforcé de déchiffrer la logique des statuts observés, conçus non comme des données mais comme des produits. Dans ce contexte programmatique, l'engagement religieux mérite la même attention que l'investissement syndical, pour ne prendre que deux exemples : l'un et l'autre se présentent comme des agencements de coalitions où les acteurs tentent à la fois de se définir individuellement et de dépasser collectivement les bornes de cette définition. Ces types d'insertion qui peuvent être minoritaires, marginalisés ou porteurs de mouvements socio-politiques, trouvent leur sens dans la nature des conjonctures historiques, économiques et culturelles où ils se meuvent. L'islamisme radical des immigrés d'origine pakistanaise en Angleterre en offre une illustration tout comme les leaders indépendantistes ayant initié un syndicat dans la multinationale étudiée au Bangladesh. C'est sur la vie d'un de ceux-ci qu'on se penchera à la lumière d'une histoire à triple dimension : celle d'une nation chaotique, celle d'une usine de vingt ans d'âge, celle enfin d'une famille où deux frères s'adaptent plus ou moins aisément à l'inversion hiérarchique parenté/statut professionnel dans la même entreprise, inversion dont on analysera les ressorts.

Auparavant, précisons rapidement le profil de cette entreprise qu'on dénommera Euphard. Il s'agit de la filiale d'une multinationale pharmaceutique américaine qui est parmi les sept plus importantes de cette branche. L'établissement de la firme dans le sous-continent indien remonte aux années 1947-1948, durant lesquelles des usines furent installées à Bombay, Srilanka et Karachi ; en 1968 enfin, une usine fut implantée à Dhaka à la faveur d'un programme d'industrialisation de cette partie du Bengale relevant alors de l'État du Pakistan. Certains salariés actuels de l'usine de Dhaka, qui avaient à cette époque émigré à Karachi où ils étaient employés de la firme, saisirent cette opportunité pour revenir dans leur contrée d'origine. Jusqu'en 1982, date de la promulgation au Bangladesh d'une nouvelle politique pharmaceutique imposant de lourdes restrictions aux multinationales, Euphard fut sans doute la plus prospère compagnie pharmaceutique dans le pays. Aujourd'hui, si elle n'occupe plus le premier rang, elle se maintient dans une situation moyenne au milieu de sept à huit autres en dure concurrence face à l'énorme marché que constitue le Bangladesh avec ses 120 millions d'habitants.

La compagnie comprend un peu plus de 500 personnes, dont envi-

ron 350 dans l'usine, sise dans un quartier périphérique de Dhaka, en voie d'industrialisation rapide. À l'exception d'une quarantaine de journaliers, les employés sont permanents et travaillent depuis de longues années dans l'usine ; si l'entreprise, à la différence d'autres multinationales pharmaceutiques au Bangladesh, n'a pas effectué de licenciements massifs en 1982, en revanche aucune embauche n'est intervenue depuis cette date. Le groupe des salariés à tous les niveaux hiérarchiques est très stable : nombreux sont ceux qui sont employés depuis 20 ans.

Âgé de plus de 50 ans, Arshad appartient à cette génération qui commença sa carrière dans la firme à Karachi où il fut recruté en 1965 au niveau le plus bas des ouvriers stagiaires. Il est aujourd'hui l'un des cinq cadres du département de la production dirigé par un manager, lui-même entouré par un adjoint et un assistant. Dans la société bangladeshie, cette position de cadre implique généralement des diplômes universitaires (licence ou maîtrise). Arshad a bénéficié d'une éducation primaire en Bangla et n'est pas anglophone. Son itinéraire apparaît tout à fait exceptionnel dans le contexte local. S'il a en commun avec quelques-uns de ses collègues de l'entreprise la visibilité de cette ascension statutaire et symbolique, il ne partage guère avec son frère aîné un tel itinéraire. Ce dernier est toujours ouvrier qualifié et n'a que très peu de chance dans le contexte actuel d'obtenir une prochaine promotion.

Au-delà des différents choix militants, politiques et religieux, mais aussi quotidiens qui séparent les deux germains, ce sont leurs visions du monde qui semblent les plus éloignées : leurs logiques d'interprétations du réel divergent à maintes reprises et les expériences alimentent progressivement et de manière cumulative cette divergence. En se focalisant sur Arshad, on percevra, au cours d'occasions cruciales, l'écart de regards que portent les deux hommes sur les mêmes événements et dans quelle mesure la nature de ces regards a influé sur la conduite de leur vie.

Rien dans le comportement et l'allure générale d'Arshad ne signale l'ouvrier qu'il fut ; il pourrait aisément passer pour un fonctionnaire de la classe moyenne. Une certaine recherche vestimentaire, une grande dignité, une intelligence manifeste dans la maîtrise de situations relationnelles et intellectuelles parfaitement inhabituelles comme celles dans lesquelles il fut placé par l'ethnologue, sont notables dans une société où les hiérarchies instituées marquent profondément les corps et les esprits. La parfaite aisance d'Arshad apparaît corollairement tout aussi remarquable en regard de la distance géographique et sociale qui caractérise son hameau d'origine toujours très isolé par l'absence de route carrossable, et quasiment inaccessible lors de la mousson. Ce hameau qui regroupe, comme il est d'usage en milieu rural au Bangladesh, l'ensemble de la parentèle patrilinéaire, affiche singulièrement peu de signes de modernité, en dépit du fait que la majo-

rité des hommes travaillent en ville, et que deux d'entre eux soient des leaders politiques et syndicaux d'une relative envergure. La propriété terrienne permet à l'un d'entre les descendants de survivre avec difficulté et fournit quelques appoints aux différents ménages. Le père d'Arshad aujourd'hui un patriarche respectable, réservé et bienveillant consacra sa vie au commerce de poisson avec la Birmanie proche ; cette activité est un titre de fierté pour tous dans la mesure où elle signifiait une ouverture vers l'extérieur très valorisée dans une société paysanne d'autant plus avide de nouveautés que géographiquement recluse. Durant l'enfance d'Arshad, la situation économique de la famille, médiocre sans être misérable, explique sans doute les départs d'Arshad et de son frère aîné, alors très jeunes, pour Karachi, à la recherche d'un emploi ; en revanche, sa condition morale fut sans doute excellente : dans l'échelle autochtone, la moralité continue à peser toujours lourdement dans la constitution hiérarchique, trouvant une légitimité diffuse dans des conceptions d'inspiration religieuse qui font de la conformité éthique l'attribut nécessaire du statut social.

Arshad se marie en 1969 avec une très jeune fille de onze ans originaire d'une famille de notables ruraux influente, prospère, et disposant de larges propriétés. L'oncle de la jeune fille qui a assuré son éducation après la mort de ses parents n'est guère favorable à ce mariage arrangé par le frère aîné d'Arshad, en raison de la différence de statut socio-économique des deux familles. Le mariage se fera néanmoins, l'emploi d'Arshad dans une multinationale étant présenté comme un atout décisif lors des négociations matrimoniales. Arshad, contrairement aux habitudes dominantes, décide d'emmener immédiatement son épouse à Dhaka où il réside. Là, il s'en occupe comme un père attentionné et patient, ainsi que le rappelle avec émotion sa femme, qui avoue ses espiègleries enfantines à son égard, ses réticences face à cette vie commune précoce, enfin ses refus de visiter ses beaux-parents dont le village est évoqué comme une « jungle » inquiétante. La jeune fille fut en effet élevée près d'une route goudronnée, à quelques kilomètres d'une ville importante.

Par ce mariage, Arshad gagne des alliances sociales utiles, une certaine forme d'assurance, une insertion dans des réseaux où échanges économiques et statuts fusionnent au mieux. Les égards infinis dont il fait preuve face à celui qu'il dénomme son beau-père, qui semblent supérieurs à ceux qu'il montre face à son propre père, témoignent de la relation toujours hiérarchique des deux familles. Ce dernier, géroncrate acariâtre qui fut employé au port de Chittagong, laisse, il est vrai peu de place à une autre attitude : il règne avec une autorité dictatoriale sur la trentaine des membres de son patrilignage qui réside encore sans son hameau, terrorisant à ce point ses fils ayant pourtant fait des études universitaires dans différents pays d'Europe, qu'ils refusent encore à leurs femmes, sauf un, l'autorisa-

tion de prendre un habitat séparé de crainte de lui déplaire. Aux yeux du folkloriste, ce groupe familial ferait aisément figure d'une tradition exceptionnellement bien conservée. Derrière l'image factice, les conflits et les contradictions minent les relations interpersonnelles et l'atmosphère est pesante.

En 1971, le Bangladesh devient indépendant après une guerre de libération violente entre deux peuples musulmans, les Bengalis se percevant dans un rapport de colonisation face aux Pakistanais. Cet événement national marque un tournant crucial dans l'histoire et la gestion de l'usine. Arshad, aux côtés de celui qui deviendra le secrétaire général du nouveau syndicat pendant la quinzaine d'années qui suivra, prend en main la direction des opérations dans l'usine. Après quelques mois durant lesquels il se réfugie dans son village comme des milliers d'autres Bengalis affrontant l'occupation de l'armée pakistanaise, il revient à Dhaka et apprend qu'il est licencié ainsi que l'ensemble de ses collègues bengalis. L'usine est alors aux mains de ceux qu'on désigne localement comme les biharis. Ce licenciement collectif brutal pousse Arshad à rejoindre la résistance qu'il organise avec ses compagnons dans l'usine en liaison directe et constante avec un des managers bengali, éduqué à Calcutta, futur directeur général toujours en poste aujourd'hui. Cet homme est lui-même l'objet de tentatives d'assassinat par certains des cadres collaborateurs et ne doit sa vie sauve qu'au petit groupe d'ouvriers dont Arshad fait partie. Ces derniers libéreront l'usine après avoir conservé intacts les biens de l'entreprise tandis que dans tout le pays, l'ensemble des établissements ont été pillés par des bandes armées incontrôlables. Après l'indépendance, six ouvriers, dont Arshad, seront promus à un poste spécialement créé pour eux et qui peut être assimilé à celui de responsable de section. Ils seront les premiers dans la nation naissante à recevoir leur arriéré de salaires. Cette reconnaissance publique de leur courage, de leur dévouement et de leur honnêteté irréprochable par le nouveau directeur avec lequel ils se sont entendus dans la clandestinité durant de longs mois plein de périls produit un véritable choc dans les consciences : elle officialise une relation qui, par maints aspects, constitue une transgression hiérarchique. Ces événements commentent une histoire au cours de laquelle l'imaginaire se re-source en permanence aux signes les plus ténus du réel ; en état de sujétion à l'égard de matrices mythiques qui s'incarnent dans la réalité des rapports sociaux parce qu'elles les façonnent de façon déterminante, les acteurs restent enchaînés à cette histoire et à ses rebondissements.

Sur le sol de l'indépendance, fleurit dans l'usine un syndicat ouvrier dont Arshad sera l'un des piliers, visible ou discret comme à présent. Ce syndicat obtiendra au cours des années plus que des millions de travailleurs bangladeshis, réduits à l'état d'esclaves familiaux dans des entreprises privées autochtones, n'osent encore rêver.

Ces entreprises sont d'ailleurs souvent peu accessibles à l'occidental qui ne vient pas ouvrir potentiellement un marché, en raison des éclairs de honte qu'elles peuvent inspirer à leurs propres propriétaires. Le syndicat d'Euphard a gommé dans sa dénomination le terme d'ouvrier pour le remplacer de manière bien significative, par une appellation générique en bangla qui désigne les employés et s'applique aussi à ceux du service public. Parallèlement, c'est un mot dont l'équivalent serait proche de regroupement, mais qui est aussi utilisé à propos du parlement national, qui indique la nature de cette association de salariés. Arshad, comme ses camarades, est intarissable sur l'énumération sans fin des différents avantages acquis ; ceux-ci, dont on ne peut faire la liste ici, révèlent, au-delà de leur caractère matériel, une dimension symbolique centrale où se construit avant tout l'essence d'une communication hiérarchique spécifique. C'est sur ce point qu'on insistera.

Deux époques sont opposées ; celle, évidemment, durant laquelle l'usine fut dirigée par des Pakistanais dont faisait partie la majorité des cadres ; les ouvriers bengalis auraient alors été traités tous simplement comme ne relevant pas du genre humain. Sur le même mode que d'autres membres de sa génération, Arshad se crispe encore lorsqu'il se rappelle, bouleversé, qu'il était alimenté à midi d'un simple *chapati*, sans viande ni riz. Dans la seconde époque plus intéressante pour notre propos, se tisse la conquête d'une absolue égalité idéale qui nourrit et dans le même moment garantit un rapport hiérarchique substantialisé et paradoxalement décontextualisé avec le directeur.

Un mot résume du point de vue d'Arshad et des siens ce rapport : c'est *l'échange*. Que cet échange implique par définition la différence hiérarchique est une évidence pour ceux qui sont en position d'infériorité. Ce rapport est inlassablement explicité sur le mode « parce qu'il y a l'échange, nous sommes faibles devant lui », « nous ne pouvons rien faire devant lui, nous le respectons tellement, il nous faut accepter ce qu'il dit tous ensemble ». L'observateur qui s'en tiendrait à quelques discours éparpillés et rapides tirerait volontiers la conclusion à partir de telles énonciations, d'une subordination élémentaire, voire « primitive » à une autorité omnipotente. Cette lecture au pied de la lettre passerait cependant à côté de la complexité d'un rapport social dont la logique des obligations brouille singulièrement la mécanique de la domination. Hiérarchique mais restituant imaginativement l'égalité après sa dénégation historique, l'échange commande une réciprocité indéfectible des acteurs. Le don/contre-don efface tout espace de négociation et de revendication au sens strict : « tout ce qu'il veut nous le faisons, tout ce que nous voulons il le fait ; tout ce que nous demandons il le donne, tout ce qu'il demande nous le donnons ». L'échange se veut direct à travers un dialogue sans intermédiaire. Arshad et d'autres représentants syndicaux refu-

seront longtemps toute expression déléguée à un tiers. Ils exigent le face à face, la proximité physique, l'immédiateté de la parole : « il vient directement à nous toujours, nous allons directement à lui, il nous comprend toujours ». Une autorité hiérarchique prisonnière de ses propres mythes se sustente puissamment à cette inversion des comportements de distanciation maximale localement en usage.

Parmi les résultats tangibles de ce mode de communication, outre une gestion sociale certaine, on distingue une absence complète de grève depuis l'origine de l'usine. C'est là une gloire pour Arshad qui met l'accent sur la rationalité des discussions en jeu entre le syndicat et le directeur : « nous n'avons jamais eu de combat, nous avons toujours pu nous expliquer ». A travers cette relation fondatrice émergeant sur le socle d'une lutte pour l'indépendance, l'appropriation imaginaire de l'usine par les leaders-médiateurs est entérinée. L'absence d'experts expatriés disposant de pouvoir de décision, peu fréquente dans les filiales périphériques des multinationales, consolide cette appropriation imaginaire dans la mesure où, à travers elle, s'ancre un processus d'autonomisation de la communication hiérarchique dans des cadres ethnicisés, et s'érige une distance insigne avec la puissance allochtone (américaine) fictivement niée. Cette conception se pérennisera : les leaders ouvriers diffusent efficacement cette vision de *notre usine*. L'emprise de cette conception est telle que dans des moments critiques comme ceux qui viennent de surprendre l'usine, des managers avouent leur impuissance à décider d'une mesure allant à l'encontre des pratiques habituelles. Leurs arguments se soumettent aux croyances partagées : « ils (les ouvriers) pensent que c'est leur usine. »

A la faveur d'une des règles de la charte qui lie le syndicat à la direction et qui stipule la priorité du recrutement des membres de la parenté des ouvriers permanents, — règle par laquelle le syndicat s'est assuré d'ailleurs la maîtrise quasi complète de l'embauche — Arshad fera intégrer son frère aîné dans l'entreprise en 1974, inévitablement au poste le plus inférieur. Ce dernier était resté durant la guerre de libération à Karachi où il avait occupé différents emplois mineurs sans aucune perspective sérieuse. Alors qu'Arshad le croyait disparu ou mort, il sera officiellement rapatrié aux côtés d'autres Bengalis égarés dans un environnement de plus en plus hostile et auxquels a échappé le sens d'une histoire qui se fabriquait au jour le jour depuis quelques années. Arshad cédera à la pression de son aîné, bien qu'il eut préféré voir son frère cadet, resté dans son hameau, venir travailler à l'usine. Arshad, par conformité éthique, s'arrangera pour que son frère ne se retrouve jamais directement dans une position de subalterne face à lui. La situation est en effet honteuse pour les deux germains en ce qu'elle vient contredire l'ordre moral et hiérarchique de la parenté ; l'un et l'autre sont profondément gênés, et évitent publiquement toute intimité, voire toute contiguïté.

En 1982, le gouvernement du Bangladesh promulgue une nouvelle loi réglementant la fabrication et la vente des médicaments. Cette loi grève lourdement les bénéficiaires des filiales des multinationales, qui répondent généralement aux difficultés économiques où elles sont plongées, par des licenciements massifs. Un des leaders syndicaux d'Euphard, compagnon de route de toujours d'Arshad, propose secrètement à la direction une liste nominale de débauche de journaliers d'un côté, d'embauche de l'autre. Il est immédiatement isolé et un deuxième syndicat est rapidement créé par Arshad et les autres membres du petit groupe qu'ils formaient tous ensemble. Arshad s'engage alors dans l'illégalité puisque la juridiction bangladaisienne ne reconnaît dans chaque établissement industriel qu'une seule instance apte à négocier. Les deux syndicats porteront leur cas devant la justice. Les alliances factionnelles et politiques des uns et des autres sont largement utilisées et manipulées en outre à travers les journaux. Le syndicat dont Arshad est l'un des principaux instigateurs perd légalement la partie, mais il ne cède pas et refuse de reconnaître la décision qui le frappe. Quant au frère aîné d'Arshad, qui est devenu disciple d'un *pir* (saint-devin-prophète musulman) et a rallié à son groupe religieux quelques ouvriers, il tente désespérément de faire comprendre à son cadet qu'il « agit mal » et qu'il doit « retourner dans le droit chemin ». Sa recherche théologique lui dicte une conduite qui suit sans compromission des préceptes de probité parmi lesquels s'inscrit l'obéissance aux supérieurs. Comme en 1971, il ne saisit pas les enjeux de la situation.

L'usine s'installe dans un état de crise profonde dont elle ne sortira que par l'intervention personnelle du directeur mettant à profit l'imaginaire communicationnel dans lequel il est immergé. L'échange est efficacement réactivé : les six leaders syndicaux, héros de la libération de l'usine en 1971, sont promus cadres contre leur gré : « il a crié, nous avons promis d'accepter ce qu'il dirait, il a dit que nous devions devenir cadres ». Prenant par surprise les leaders et les déconcertant radicalement, cette offre du directeur, à laquelle ils se plient (à l'exception d'un seul) par respect des termes de l'échange qui les lie, ne les enthousiasme guère. C'est qu'en effet l'appareil syndical qu'ils ont subtilement édifié place les cadres à l'usine dans une position qui s'apparente à celle de dominés, non seulement au plan symbolique mais aussi sous certains aspects matériels : les heures supplémentaires des cadres, qui ont constitué en période de pleine production pour les ouvriers un deuxième salaire, ne sont pas rémunérées. Les cadres, privés de la liberté de constituer un syndicat par la loi, sont d'autre part tragiquement coincés entre une direction d'autant plus hautaine à leur égard qu'elle a appris depuis 1971 à porter une grande attention à ses ouvriers, et un syndicat ouvrier qui n'hésite pas à rehausser sa dignité par des humiliations systématiques face à ses supérieurs directs. La puissance de ce syndicat se reflète

par exemple dans le langage interne de l'usine. Les ouvriers sont dénommés des *syndiqués* : la rupture entre les catégories de cadre et d'ouvrier étant identifiée unanimement, dans les appellations, au droit de disposer d'un syndicat. L'inscription syndicale chez les ouvriers est une obligation automatique. Être radié du syndicat pour faute grave est la seule raison de ne pas être syndiqué. Les journaliers sont enfin extérieurs à ce syndicat.

Arshad fût donc peu satisfait dans les premiers temps de ce nouveau statut qui signifiait avant tout l'abandon du pouvoir officiel par la rupture consécutive avec un syndicat ayant, au fil des années, développé ses capacités gestionnaires et sa double ascendance d'intermédiaire légitime et incontournable pour la direction d'un côté et les ouvriers de l'autre. Partageant les mêmes sentiments que ses collègues, il avoue encore aujourd'hui avec nostalgie avoir perdu beaucoup : parmi ces pertes, l'obligation de s'inscrire désormais dans une chaîne de délégation hiérarchique n'est pas la moindre.

Cet homme très mesuré à tous les points de vue et sans doute le plus respecté de l'usine en raison de son intégrité et de sa pondération, habite néanmoins actuellement fort bien ce statut auquel il ne s'était pas préparé. Son influence indubitable sur les nouveaux responsables syndicaux, en maintenant une continuité fondamentale avec ses activités antérieures, le remplit de joie et de fierté. Il possède dans un quartier proche de l'usine, où résident une trentaine de familles de salariés de l'entreprise, majoritairement des membres de la classe moyenne, un immeuble de cinq étages dont quatre sont loués et lui apportent des revenus confortables. Peu après l'indépendance, il « occupe » en effet, comme de multiples Bengalis, une maison abandonnée par des Pakistanais en fuite. À cette occasion encore, son frère aîné s'efforça de l'en dissuader, lui rappelant l'immoralité qu'il y avait à agir illégalement, en exploitant en plus des individus en position de faiblesse, en l'occurrence les anciens maîtres pakistanais. À la différence de certains de ses collègues qui s'installèrent dans des maisons abandonnées mais n'effectuèrent aucune démarche d'achat, Arshad légalisa très rapidement sa situation en payant directement le propriétaire pakistanais.

Détenteur de quelques postes honorifiques dans des comités d'école principalement, Arshad est néanmoins largement en retrait des nombreuses associations du quartier, politiques, caritatives, religieuses, où s'investit la majorité de ses collègues et surtout les responsables syndicaux qui sont ses voisins. Se percevant dans une position de pleine légitimité, il ne cherche pas d'autres justifications à son statut ; son aura personnelle, manifeste dans le rôle de conseiller qu'il remplit à la demande des uns et des autres, semble lui suffire amplement. Ayant été propulsé involontairement vers une ascension qui prend sa source dans un champ social de travail profondément balisé par des événements micro et macro-politiques, il en a

saisi, et d'une certaine manière, épuisé les bénéfiques. Contrairement à ses collègues, il maintient face aux notables aisés de son quartier, fonctionnaires ou hommes d'affaire, une grande distance, soupçonant dans leur regard un mépris lié avant tout à l'impossible acceptation de son exceptionnelle élévation sociale qui heurte violemment les visions hiérarchiques en vigueur dans la société. En effet, les luttes symboliques contre l'ordre hiérarchique global semblent correspondre pour lui à une période dépassée de sa vie.

Ses ambitions sont dès lors consacrées à l'éducation de ses enfants qu'il souhaite voir devenir médecin ou ingénieur ; qu'il affirme désirer que ses filles travaillent à des postes identiques à ses fils doit être, dans la conjoncture culturelle locale, souligné, dans la mesure où cette opinion est toujours extrêmement minoritaire, y compris dans les classes moyennes et supérieures éduquées et fortunées. Sur ce point encore, les deux frères dévient ; l'aîné, qui vit seul dans une petite pièce louée dans un quartier peu valorisé, renvoie au village, après la mort de leur mère, son épouse et ses enfants. Infériorisé tant dans son hameau que dans l'usine et son habitat urbain, il apparaît très assujéti aux normes des dominants : il n'envisage pas de s'opposer aux pratiques coutumières par peur de les affronter et de perdre les maigres signes d'estime dont il est entouré. Comme des millions d'autres individus enserrés dans une dépendance économique et mentale quotidienne, il argue que « la société du village ne permet pas l'éducation et le travail des filles ».

Profondément croyant tout en étant modérément pratiquant, Arshad considère, conformément aux enseignements sociaux de l'islam, être arrivé à un âge où certains devoirs religieux deviennent prééminents : le pèlerinage à La Mecque est tout naturellement de ceux qui se présentent comme le complément social premier et inéluctable de son statut. Ce n'est néanmoins pas le seul : Arshad fut longtemps très réticent à accéder à une promesse faite à son oncle de donner une éducation coranique à l'un de ses fils. Il a depuis peu réalisé le vœu de ce dernier tout en analysant très clairement qu'il sacrifiait ainsi une grande partie des chances professionnelles de son enfant. Il espère pour se rassurer que ce dernier bénéficiera à l'entrée à l'université des récentes règles d'équivalence entre la scolarité laïque et coranique. Cette solution pragmatique à un conflit intérieur qui lui laissait penser qu'un malheur frapperait sa famille ou lui-même en cas de défaillance à ses engagements, recèle une grande cohérence où gîtent les contraintes pragmatiques du statut.

La trajectoire d'Arshad pourrait passer pour une réussite linéaire, exemplaire de certains clichés sociologiques tels ceux de l'aristocratie ouvrière ou d'une sortie radicale de sa soi-disant classe d'origine. Elle semble conjuguer plutôt, dans son épaisseur irréductible, et ce qui pourrait apparaître à l'observateur comme des dissonances et des ambiguïtés, une série de paradoxes et de ruptures intrinsèquement pluri-

voques. Les logiques sociales qui informent les acteurs individuels ne se prêtent guère en effet aux schématismes conceptuels faisant du travail et de la promotion qui en découle la base de mécanismes à l'hégémonie simplifiée. Descendant de petits paysans, ancien ouvrier, Arshad est aujourd'hui un cadre urbain à part entière, qui, à la différence de son frère aîné, n'envisage quasiment plus de s'établir après sa retraite dans son village : il n'a fait construire aucune maison personnelle sur le terrain qui lui est réservé, et ses enfants comme sa femme ne cachent pas leur ennui et leur déplaisir à y séjourner plus de quelques jours. Il y a quelques années, il a obtenu de l'entreprise avec certains de ses collègues un stage de formation qui lui donne le titre de médecin de village, titre supporté par une puissante association nationale qui combattit pour la reconnaissance officielle du statut de ses membres. Il a par ailleurs acquis une pharmacie proche de son domicile, où il pense pouvoir dans l'avenir faire fructifier ce titre en s'appuyant sur le prestige de son ancien emploi et des connaissances pharmaceutiques qui en seraient la conséquence.

Qu'Arshad devienne sur le tard un commerçant honorable, florissant et estimé apparaît tout à fait plausible. Mais, pas plus que son précédent passage d'ouvrier à cadre, cette mutation statutaire ne se présente comme antinomique des analyses sociales et politiques qui toujours occupent de longs moments de sa réflexion et qui ont décidé des grandes étapes de sa vie. Les événements historiques qui ont servi de toile de fond à l'itinéraire d'Arshad ont tissé des liens organiques avec ses choix personnels et ces derniers, corollairement, se sont posés en concordance profonde avec les transformations marquantes de la société à laquelle il appartient. Cet espace de coïncidence qui établit le pont entre l'intimité d'une conscience individuelle et le macrocosme social, permettrait d'appliquer à la trajectoire d'Arshad cette notion si chère à Aristote de *juste milieu*. Sans rienement aucun, Arshad fut au cœur d'une conjoncture nationale toujours très précaire dont il épousa harmonieusement les directions principales sans être atteint par les excès et les extrémismes qu'elle engendrait périodiquement. Ainsi, les destinées individuelles ne prennent-elles sens généralement que dans leur relation précisée ou occultée avec les macro-structures politiques. La vie d'Arshad comme celle de son frère, en creux, le démontre de manière éclatante ; elle indiquerait aussi s'il le fallait, les effets quelque peu pervers ou salutaires, selon le point de vue adopté, de la catégorie de nation appliquée au terrain de l'entreprise.

On conclura brièvement sur les interrogations que peuvent soulever un tel exercice biographique. A la lecture des pages précédentes, on a compris que cet exercice ne résultait pas ici d'un ou de plusieurs entretiens dont le thème biographique aurait été le fil conducteur. Les matériaux invoqués ont été extraits d'une investigation ethnologique dans laquelle l'observation, l'immersion personnelle de

l'ethnologue dans le groupe étudié, des relations privilégiées ont constitué les conditions de possibilité de la recomposition biographique effectuée. Des questions de méthodes se posent par ailleurs en regard de l'utilisation de récits biographiques qui ne seraient pas confrontés aux configurations synchroniques et diachroniques de rapports sociaux au sein desquels ils éclosent. Dans le cas présenté, il est clair que les dires d'Arshad, recueillis dans l'usine au cours d'entretiens systématiques, mais aussi de discussions libres, et plus simplement à la faveur d'une certaine intimité dans des occasions formelles et informelles, dans sa maison de Dhaka, avec sa famille, sa belle-famille ou encore dans son village, ont été croisés avec les paroles de ses collègues, de ses pairs et de ses voisins, sujets, tout comme Arshad, de l'enquête. Isolée et coupée de ses fondements réels et imaginaires, la biographie ne semble pas pouvoir être en effet pour l'ethnologue une technique, un outil autonome.

L'apport de l'approche biographique pour l'étude d'un milieu social dominé

Ouvriers de São Paulo (Brésil)

Robert Cabanes

L'intérêt porté au début des années 80 sur le thème du rapport travail/hors-travail avait deux sources liées : l'une, scientifique, prenait acte des insuffisances du modèle d'analyse « classe ouvrière », telle que menée en Occident et répliquée à l'étranger, parce qu'elle était essentiellement centrée sur le lieu de travail et le mouvement ouvrier comme facteur et expression d'une conscience de classe impulsant une dynamique à l'ensemble social ; l'autre, politique, ne pouvait que constater le fait qu'avec « la crise » — la crise n'étant peut-être que la métaphore économique d'une recomposition sociale plus profonde — le mouvement ouvrier perdait de sa force un peu partout dans le monde là où il existait, et qu'il avait ou qu'il aurait beaucoup de difficultés à se constituer là où il n'existait pas. Sans doute, les sciences sociales ne se posent que les questions que l'actualité leur pose et ne sont guère le produit d'un développement endogène ; mais cette actualité peut permettre de poser de manière neuve une question qui préoccupe la sociologie depuis qu'elle existe : quelles sont les possibilités d'impulsion d'une dynamique sociale par les couches dominées ? Et en préalable, quels sont les mécanismes de domination/résistance à l'œuvre dans les situations concrètes ?

Ce souci, ou cette intention, n'est pas seulement « occidental » : les classes ouvrières des pays en développement ont toujours été marquées plus fortement par leur insertion hors-travail, et par une mobilité qui avait peu à voir avec la stabilité occidentale de ce premier trois-quart de siècle ; par contre, malgré les énormes difficultés de développement de ces pays, elles sont en voie de croissance plus que de décroissance, de composition plus que de décomposition, au moins dans certains continents comme l'Asie ou l'Amérique latine. Dans

les deux approches que l'on a pratiquées, l'entreprise et les récits de vie de groupes domestiques ouvriers, c'est ce mécanisme de domination/résistance et ses enjeux qui est au centre de la question. On dira comment la validité de cette deuxième approche peut être dépendante de la spécificité du lieu étudié : la ville de São Paulo et sa région métropolitaine. Expliquons rapidement auparavant quel peut être l'intérêt de la première approche pour la seconde.

L'entreprise

L'approche par l'entreprise est nécessaire pour contextualiser un milieu industriel et ouvrier donné, découvrir la « raison productive » (1) qui, en chaque lieu, régit les relations sociales concrètes de production. S'agissant d'un pays en développement où coexistent tous les stades de l'industrialisation, il est utile d'étudier plusieurs entreprises, très différentes d'un point de vue socio-technique, pour repérer les diversités sociales ouvrières, les diversités des modes de gestion de la main-d'œuvre, des carrières et des filières professionnelles qu'elles offrent (ou n'offrent pas) selon les branches industrielles et les métiers, des milieux de travail qui ont érigé une plus forte autonomie de leurs relations de travail et sont plus favorables à l'émergence d'identités sociales professionnelles, ou de ceux qui sont plus perméables aux rapports sociaux de la société environnante. Chaque entreprise est le lieu d'une telle dialectique, ou d'un tel compromis, entre des objectifs de production et des rapports sociaux de la société globale.

Par ailleurs, la base matérielle, technologie et type de production, dans le cadre du rapport social de production qu'est le salariat, supporte un large spectre de relations sociales internes, tout en définissant un horizon d'impossibilités. D'où la nécessité de connaître le sens d'une évolution globale, sans cependant retomber dans l'erreur récurrente du déterminisme technologique. Car même si ces changements internes à l'entreprise peuvent prendre aussi leur origine dans des politiques technologiques, industrielles et la concurrence mondiale, pourraient-ils rendre totalement compte des changements sociaux affectant le milieu ouvrier ? L'explication des changements relèverait alors d'interprétations « modernistes » observant une certaine unification des rapports sociaux donnée par l'uniformisation des techniques, la mondialisation des économies et des moyens de pouvoir, pour noter leur progressivité, leur précarité, ou l'association

(1) R. Cabanes, « Éthique professionnelle et raison productive », *Sociologie du travail*, 2/92, 193-207.

des deux. A l'inverse, les interprétations plus « anthropologiques » ou plus sensibles aux permanences, relèveraient les limites de l'efficacité de l'acte et des rapports de production pour la transformation des rapports sociaux issus de la société globale.

En étudiant l'entreprise comme un lieu ou un espace susceptible d'un efficace propre, on entre automatiquement dans la sociologie des organisations, qu'on la traite de manière plus sociologique ou plus anthropologique. On met en valeur un moment et un lieu contemporains qui définissent nécessairement une problématique de ce moment et de ce lieu, sans recours au passé ouvrier (excepté celui inclus dans l'organisation elle-même). Il y a sans doute une différence entre l'approche sociologique pour laquelle l'organisation constitue le périmètre de l'objet de recherche, et l'approche anthropologique qui va chercher à connaître, hors de l'organisation, les milieux sociaux ouvriers et les rapports sociaux de la société globale qui informent le fonctionnement de cette organisation ; toutes deux cependant délimitent un objet « organisation » qui ne peut prendre en compte l'histoire incorporée dans les couches sociales ouvrières (histoire individuelle et histoire sociale) et qui limite l'analyse des stratégies ou tactiques de ces dernières à l'égard du marché du travail et du travail, à la courte durée.

On peut donc prendre le parti de compléter ce type d'approche par une approche du milieu social ouvrier. Il reste nécessaire d'avoir une connaissance directe des entreprises, et de « natures » les plus diverses, pour pouvoir engager une approche par les récits de vie, ne serait-ce que pour repérer et interpréter les discours, et poser les questions pertinentes aux ouvriers qui parlent de leurs trajectoires. Ces derniers, « distribués » sur le marché du travail par les entreprises qui les emploient, prennent aussi connaissance de ce marché : la constitution de leur culture et de leur milieu social peut être aussi bien appréhendée en prenant leur parcours, et ce qu'ils en disent, comme objet d'étude. Les entreprises apparaissent alors comme une succession de lieux, dotés chacun d'un efficace propre, qui ont formé les expériences ouvrières.

Pourquoi une analyse des parcours ? Il est difficile d'appréhender le milieu ouvrier de São Paulo et de sa région métropolitaine dans son ensemble. N'apparaît pas d'emblée un espace social capable de le structurer profondément : il existe plusieurs syndicalismes, opposés, et assez sensibles aux variations de conjoncture ; la culture ouvrière de la banlieue de l'ABC, très liée à une forme de syndicalisme et au Parti des travailleurs, est très structurante mais circonscrite à certains lieux ; famille, lignage ou ethnie ne sont plus, dans cette métropole de 18 millions d'habitants qui a crû essentiellement par apport migratoire durant ces 30 dernières années, des espaces sociaux capables, chacun à leur échelle, de structurer des stratégies d'ordre assez général ; et les phénomènes religieux ne hantent pas

plus particulièrement la classe ouvrière. En revanche, l'efficacité relative de ces différents espaces pourrait mieux s'appréhender dans la durée des parcours de chaque groupe domestique. Ce dernier constitue l'unité sociale de base réelle et de poids croissant en milieu ouvrier. En même temps qu'il se trouve dégagé comme naturellement, du fait des migrations, d'obligations familiales plus larges (contraintes comme solidarités), le groupe domestique paraît s'être stabilisé, en milieu ouvrier, avec le prolongement de la croissance économique jusqu'au début des années 80 ; ce qui n'est pas le cas des couches peu stables professionnellement où l'instabilité matrimoniale paraît plus élevée, les ménages mono-parentaux nombreux, et les marginalisations en plein développement.

Ordre privé, ordre public, ordre de l'autre monde

On peut alors se situer par rapport à une tradition macro-anthropologique brésilienne (2) qui explique la division sexuelle et sociale du travail par la spécificité et la complémentarité des rapports sociaux propres aux sphères publiques et privées. Entre l'univers de la *casa* (maison, groupe familial, lieu de la « personne », où chacun selon sa position exerce un rôle déterminé et complémentaire des autres) métaphore de la *société* brésilienne, et celui de la *rua* (la rue, le domaine public, lieu de l'anonymat du citoyen quelconque relevant des rapports de force universellement pratiqués dans le monde) métaphore de la *nation* brésilienne, s'opèrerait un jeu de complémentarités et de « compensations » qui permettrait à chacun de naviguer de l'un à l'autre en respectant leurs règles spécifiques de fonctionnement. Enfin, l'existence d'un troisième univers, celui dit « de l'autre monde » en opposition aux deux précédents, ritualisé ou pas, privé ou public, mais d'ordre religieux, permet à l'auteur de penser la clôture d'un univers « national » à travers les rapports de complémentarité s'établissant entre ces trois systèmes. Si d'un point de vue théorique ces coupures sont bonnes car elles permettent de reconnaître des univers différents, l'hypothèse de leur autonomie d'abord, et surtout celle de leur complémentarité, pose problème. Chacun de ces univers est simultanément présent dans chaque individu, dans tout milieu ou mouvement social, sur le mode de la domination, du conflit ou du compromis instable autant que sur celui de la complémentarité.

(2) R. Da Matta, *A Casa e A Rua, Espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil*, Éd. Brasiliense, 1985.

rité. M. Chauí (3) remarque justement que le monde de la rue n'est souvent que le monde de la maison des classes dominantes, ce qui explique la violence et l'arbitraire.

Et si les changements sociaux urbains contemporains : croissance des ménages dont le chef de famille est une femme (4) parce que l'homme ou les hommes successifs n'ont pu assurer une relative stabilité économique, développement du travail salarié féminin hors-domicile, contribuent également à altérer ce schéma, il nous semble cependant tout à fait utile pour penser les conflits et les passages d'un ordre de réalité à l'autre (*casa* et *rua*) ainsi que le passage de ces deux ordres à celui de l'autre monde, du religieux. R. da Matta remarque que ces trois ordres, espaces de signification et registres d'interprétation, reflètent des temporalités différentes/divergentes : le temps chronologique de l'univers public et de l'actualité, le temps cyclique de la maison et de l'univers domestique (naissance, vie et mort), et le temps éternel de « l'autre monde ». C'est de leur rencontre et non de leur séparation que peut surgir l'intelligibilité des processus. Nous y reviendrons.

Cette existence d'un ordre de l'autre monde rejoint l'idée que les individus traversent leur société, et que, à un moment ou à un autre, la conscience de leur propre fin, alors que la société continuera, leur confère nécessairement du recul par rapport à cette dernière, et oblige à penser, sociologiquement ou anthropologiquement, leur insertion sociale avec ce recul-là. Or, les sciences sociales n'auraient-elles pas un peu trop tendance à passer du fait que l'individu est immédiatement social au postulat qu'il est totalement social ? Cette autonomie, le rapport de l'individu à lui-même, qui reste une face obscure de la sociologie, ne peut bien sûr se penser indépendamment du rapport de la loi sociale à l'individu (contraintes matérielles comme système des représentations), comme du rapport entre les dominants et les dominés (5). Une approche de type biographique en sociologie comme en anthropologie paraît être la seule capable de mener à son terme l'examen de la combinaison de ces trois rapports, parce qu'elle contient la certitude de ne pas exclure le premier ; de ce fait, elle peut utilement questionner les interprétations macrologiques de la société. Ce qui implique d'une part, au niveau de chaque individu du groupe domestique, d'obtenir l'expression de ce rapport à soi-même au-delà d'une présentation sociale de soi, et d'autre part de référer ce rapport aux conditions sociales de sa production. En ce sens, les variations individuelles, ou les singularités des groupes

(3) M. Chauí, *Conformismo e resistencia, aspectos da cultura popular no Brasil*. Éd. Brasiliense, 1986, p. 136.

(4) M. Agier, « Le sexe de la pauvreté », *Cahiers du Brésil contemporain*, n° 8, décembre 1989, pp. 81-112.

(5) M. Augé, *Pouvoirs de vie, pouvoirs de mort*, Paris, Flammarion, 1977.

domestiques ne sont pas les pures illustrations de logiques sociales objectives, mais elles sont incorporées à la construction même de la réalité sociale.

Les récits de pratiques socio-professionnelles des groupes domestiques

S'appliquant à des ouvriers, et donc à un milieu social dominé, cette démarche s'oriente vers l'analyse de la constitution du rapport entre ces trois ordres au long de la trajectoire du groupe domestique. C'est donc une problématisation différente du rapport travail/hors-travail, puisqu'on a toujours supposé que cette coupure était universellement valable méthodologiquement et théoriquement, que ce soit le hors-travail qui donne son sens au travail (l'ouvrier qui « travaille » aux mécanismes de reproduction de son lignage), ou l'inverse, (celui qui use de son travail pour s'échapper des formes sociales où il se trouvait inséré) et que travail et hors-travail relevant immédiatement de l'ordre social ou public, l'explication de leurs rapports ne pouvait être cherchée qu'à ce niveau.

Or, il faut faire la distinction entre la réalité empirique de l'individu et du groupe domestique (l'espace privé) et l'ordre de l'appropriation privée qui est un construit social ; et de la même manière, entre la réalité empirique du travail dans le capitalisme (l'espace public) et l'ordre du public qui est un construit social. Par exemple, les rapports de travail peuvent être totalement privatisés par un patron-despote ; ou bien un ouvrier peut faire de son travail une expérience privée totalement séparée de celle de ses collègues de travail. La coupure privé/public est donc différente de la coupure travail/hors-travail. Certes, ce qui se présente comme privé n'est pas exempt de déterminations sociales ; et il faut donc qualifier les constructions sociales de l'ordre privé. Mais c'est aussi un processus d'appropriation que la personne se représente comme sien, propre, même lorsqu'elle l'estime socialement déterminé. Cette appropriation, à travers ses déterminations, se présente comme un projet ou un processus d'action. Comment alors analyser des mécanismes qui relèveraient du repli ou de la défense, et ceux qui relèveraient de l'innovation sociale ? Successivement ou/et simultanément ?

Quelles relations entre ces trois ordres ? Partir du groupe domestique qui est le monde privé le plus facilement observable empiriquement a paru nécessaire tant pour des raisons méthodologiques que théoriques.

Le rapport des milieux ouvriers des régions les plus développées du Brésil à l'ensemble national ne peut être représenté comme faisant partie d'un ensemble holiste relevant d'une approche macro-

anthropologique qui pourrait construire d'emblée l'espace relationnel de ces trois ordres. Plusieurs types de relations entre ces trois ordres coexistent, différents selon les régions, les secteurs d'activité ou les positions sociales de la classe ouvrière dans l'ensemble de la société. Sans hypothèse précise, pour ce milieu, sur les modalités d'élaboration de ces ordres relationnels, il est de bonne méthode de prendre en compte l'unité sociale d'observation à la fois la plus élémentaire, et la plus pertinente, *a priori*, dans le contexte migratoire de la région métropolitaine de São Paulo.

D'autre part, le groupe domestique, sous quelque forme qu'il se présente, provisoire ou durable, entier ou tronqué, est la forme sociale matériellement et symboliquement nécessaire à l'activité de reproduction humaine ; quelle que soit sa composition, sa production (la reproduction) l'érige en instance sociale de décision. Autonome et isolé des lignées respectives de l'homme ou de la femme, ou au contraire relié à l'une ou (et) l'autre, il est l'opérateur, et non l'objet, de la constitution de structures familiales à géométrie variable ; en tant que tel, il est symboliquement irréductible, même lorsque son existence concrète est vacillante.

Sa position est à la fois centrale en ce qu'elle est désignée par l'idéologie dominante comme le lieu de la reproduction morale des personnes et de fondation de la nation, et précaire, parce que sa reproduction physique est aléatoire. Domaine privé structurant la société, le groupe domestique hérite de la position centrale autrefois assignée à la famille élargie dans un contexte à dominante rurale. Par ailleurs, cette précarité paraît moindre dans le milieu ouvrier que dans les milieux sous-prolétariés soumis pour des raisons économiques à une plus forte instabilité matrimoniale, ainsi que dans les milieux de classes moyennes où une problématique de l'égalité des sexes remet plus souvent en question les couples traditionnels. Le groupe domestique, dans le milieu ouvrier, semble bien constituer un lieu de stabilité suffisante qui peut s'ériger, conformément à l'idéologie dominante, en compensation d'une privation ou d'un manque de droits, et élaborer les stratégies de sortie de la pauvreté. Cette centralité détermine dès lors les modes de constitution de l'identité de ses personnages et de leurs rapports.

Si l'on pose en outre comme objet de recherche l'étude du lien social qui se constitue entre un milieu déterminé et sa propre société en faisant l'hypothèse que ce lien ne peut être que pluriel, et si l'on ne veut pas rejeter hors-champ le rapport de l'individu (et du groupe domestique) à lui-même parce qu'il est constitutif de ce lien social, il faut commencer méthodologiquement par l'étude de cette unité élémentaire de reproduction et de ses rapports internes.

Par ailleurs, le domaine privé est plutôt défini comme « ce qui reste » dans l'approche sociologique ou historique (6) et son articu-

(6) *Histoire de la vie privée*, 5 vol., Paris, Seuil, 1987.

lation avec le domaine public ou social n'est guère définie. L'ordre privé n'a pas de statut sociologique, ou alors déqualifié ; c'est un domaine (le plus souvent la famille, ou la sexualité) et non un ordre. Alors qu'un ordre du privé peut être partout et là où on s'y attend le moins : dans le travail par exemple comme on l'a vu, où malgré les problèmes sociaux que sont la nécessité de vivre, les modalités d'accès à l'emploi, les relations de travail, un individu peut vivre ces problèmes en termes d'expérience individuelle en les privatisant totalement. S'il les privatise, il faut en expliciter le processus qui peut être d'ordre individuel ou social. Enfin, l'ordre de « l'autre monde », qui peut se constituer et fonctionner, de manière privée ou publique, reste dépendant de l'un comme de l'autre.

Il faut donc dès le départ donner aux trois ordres le même statut, les mettre sur un même plan, observer leurs relations sans subordonner *a priori* l'un à l'autre. Car l'ordre privé a une relative autonomie, et il existe une sanction de l'ordre public au niveau du privé (7). De la même manière, tout « repli » sur un ordre privé peut être analysé soit comme une sanction ou un jugement de désintérêt pour la chose publique, soit comme un investissement pour un nouveau départ dans la sphère publique. Par contre, un ordre public peut modeler en entier un ordre privé (le groupe domestique peut être analysé comme le simple lieu de production et de reproduction de toutes les sortes de capitaux et de handicaps et de tous les rapports sociaux de la société dominante) alors que l'inverse est plus difficile. Mais c'est cependant dans l'ordre privé que peuvent naître les sujets (8) transposables dans l'ordre public, et plus tard les mouvements sociaux susceptibles de questionner ce dernier.

Sur les rapports construits entre ces trois ordres, se constituent des « formes de vie culturelle » (9) ou des cultures, où s'efface la coupure habituellement établie entre « la vie ouvrière ordinaire » et « le mouvement ouvrier ». C'est sur cet axe que se retrouve l'analyse du rapport de l'individu au mouvement social : il peut être entièrement modelé par le milieu ou le mouvement (rapport d'intégration) ou bien il peut y investir des modes de fonctionnement issus d'une opé-

(7) L. Sève : « La personnalité en gestation », pp. 209-250, in *Je, sur l'individualité*, Éd. Messidor, Paris, 1987. « L'immense panoplie des formes historiques d'individualité éparpillées dans l'espace social ne se recompose en système que dans les vies individuelles... où s'éprouve la cohérence ou l'incohérence, la viabilité ou l'inviabilité humaine de la formation sociale elle-même.. »

(8) C. Dejours, « Adolescence : le masculin entre sujet et société », in *Adolescence*, n° 6, 1988, pp. 89-116. En opposant d'un côté l'individu et le processus d'individualisation qui font partie d'un processus social de construction d'identités sociales, et de l'autre le sujet et le processus irréductiblement individuel bien qu'immédiatement socialisé, de la construction de son identité, toute contribution du sujet au mouvement social ne peut se penser que sous la forme de la subversion.

(9) A. Cottereau, Préface à D. Poulot, *Le sublime*, Paris, Maspero, 1980.

ration de privatisation de son expérience individuelle et sociale, et entretenir cet échange.

Espace social, lien social, classe sociale

Tout milieu social ne se définit pas seulement par ses codes et relations internes mais aussi par son rapport à la société globale. Le milieu n'est pas défini comme le plus petit noyau fondateur d'identité ; il est pris, à l'inverse, dans l'extension maxima des espaces sociaux juxtaposés des groupes domestiques. Ce type de définition a, à notre sens, l'avantage de mieux circonscrire la réalité concrète (niveau empirique), et de remodeler le terme de classe en lui associant celui d'espace et de lien social (niveau théorique). Il ne paraît plus possible de séparer le terme de classe de celui d'espace social et lien social. On peut renvoyer au livre de Balibar et Wallerstein (10) et à l'article de Touraine (11), qui, relisant l'histoire mondiale et celle de l'Amérique latine, montrent qu'il n'y a pas eu de luttes de classes « pures », mais toujours un élément dans ces luttes qui renvoie à l'idée de nation, ou à un autre contenu social ou politique. Ces deux approches remarquent en fait que tout conflit comporte un lien (on peut dire inversement que tout lien social est aussi conflictuel) et que l'appréciation de cette dialectique est délicate ; on se propose de les appliquer à l'analyse anthropologique de l'espace social ouvrier. Cet espace, que l'on se propose de décrire par les processus de constitution de plusieurs formes du rapport entre les trois ordres, est structuré par le lien (différentes manières non contradictoires d'être ouvrier, observables dans les modes de vie par exemple) autant que par le conflit (des manières opposées d'être ouvrier qui peuvent se révéler dans l'espace de travail, ou plus visiblement, lorsque se manifestent des conflits parfois violents entre les instances de représentation professionnelles). Entre alors en jeu la nature du lien socio-politique entre les milieux ouvriers et la nation (État, employeurs, autres couches sociales).

Il paraît nécessaire de construire cette anthropologie politique des trois ordres, dans un milieu social dominé, à partir d'une analyse de groupes domestiques dans un premier temps, pour permettre l'analyse des enchaînements d'apparence individuelle, dont nous faisons l'hypothèse qu'ils ne sont pas seulement des variations particu-

(10) E. Balibar, I. Wallerstein, *Race, nation, classe, les identités ambiguës*, Paris, La Découverte, 1988.

(11) A. Touraine, « Syndicalisme et société en Amérique latine », *Revue française de sociologie*, vol. XXIX-1, 1988, pp. 117-142.

lières de logiques sociales, mais que, étant à l'origine de leur constitution, ils permettront de les qualifier plus précisément. Ce que l'approche biographique apporte de plus c'est l'objectivation des changements sociaux à travers un groupe privé, et non leur subjectivation comme on pourrait le penser car la subjectivation est partie prenante de la réalité sociale objective (12). Le refus de cette prise en compte contiendrait le risque d'une analyse par trop fonctionnaliste et d'un aveuglement aux phénomènes de résistance cachée. Les modalités de l'adaptation et de la résistance individuelle et collective ont le statut d'un produit social, c'est-à-dire d'un phénomène observable et objectivable. Mais seule l'observation des processus individuels peut permettre de distinguer ce qui est relégué dans l'ordre du privé et ce qui est mis au jour d'un ordre public, afin de relier cette distinction aux événements et aux conjonctures de l'histoire collective.

Prenons cette même question par l'extrémité opposée : dans le processus actuel de mondialisation où se trouve engagée l'activité économique, les diverses nations se trouvent dans des positions assignées, que leurs dirigeants tentent de reproduire ou d'éviter ; il ne semble donc pas inutile d'examiner, à partir des politiques industrielles et sociales définies par les couches dirigeantes, comment s'instaure le lien social entre un milieu ouvrier dominé et sa nation. Dans ce lien, l'analyse du rapport à l'emploi et au travail est inéluctable, puisqu'il définit en priorité l'insertion de ce milieu social dans l'ensemble national. Mais ce rapport n'est que la base sur laquelle se constitue le rapport entre les trois ordres (privé, public, autre monde). Ce dernier oblige à penser l'intégration d'un milieu social à une société nationale, comme l'intégration du groupe domestique à son milieu social, avec une certaine souplesse, sous peine de rendre difficile la pensée du changement social. Ces processus d'intégration débouchent-ils sur des constructions identitaires ? Le terme d'identité sociale renvoie à une relation d'opposition entre groupes sociaux dans le cadre d'une société ou d'un État. S'agissant du milieu ouvrier dont la diversité est bien réelle, faut-il parler de plusieurs identités ouvrières dans la région de São Paulo, puisque leurs rapports avec le patronat et l'État sont assez opposés et que sont constitués des espaces civiques différents ? Faut-il préférer pour l'instant, au terme d'identité sociale ouvrière, qui suggère l'image d'un bloc ouvrier, celui d'identités sociales ouvrières, qui suggère l'image d'oppositions fortes entre groupes sociaux identitaires dans le milieu ouvrier, ou plus simplement celui de cultures ouvrières qui accepte la diversité sans suggérer d'opposition de fond ? Cette dernière alternative paraît la plus proche de la réalité.

(12) G. Mauger, « L'approche biographique en sociologie : une démarche contestataire », Table Ronde de l'Institut d'histoire du temps présent, 10/6/88, 21 p. + annexes.

L'expérience de travail et les échelles des temps sociaux

L'expérience de travail est centrale par hypothèse puisque l'on étudie le milieu ouvrier, donc un milieu fondé par un certain type de travail salarié. Tautologie pourrait-on dire, mais il faut bien donner une forte valeur au fait que ce travail salarié est vécu comme une condition inéluctable mais souhaitable, qu'une sortie par le haut (gagner sa vie en travaillant à son compte) est plus rêvée que possible, et qu'une sortie par le bas (salarié précaire du secteur informel) bien que non désirée, reste toujours menaçante pour les catégories les plus basses. L'expérience de cette condition comme moyen de vie et d'insertion sociale ne peut manquer d'être centrale dans les stratégies.

On se propose donc d'examiner de quelle manière elle les marque en analysant la relation aux postes de travail, les relations de travail dans les entreprises, le rapport aux syndicalismes, et, plus généralement, les représentations, actions et comportements qui, dans l'ensemble de la vie sociale, sont structurés par une certaine image du travail et de la condition de travailleur. Et si des éléments objectifs (niveau d'instruction, qualification, capital social initial) peuvent faire apparaître des régularités dans la structuration du marché du travail, ces régularités sont à interpréter dans le champ du marché du travail à travers les processus plus ou moins semblables ou différents qu'elles ont emprunté : dans leurs diversités et/ou leur homogénéité naissent les perspectives du futur.

Les termes d'expérience de travail et de condition de travailleur salarié, associés à ceux d'espace social et de lien social, sont-ils suffisants pour décrire le salariat d'un pays donné ? Si le capitalisme peut être théoriquement conceptualisé dans son mouvement et ses contradictions propres, la même chose est beaucoup plus difficile à faire avec le salariat. Et si l'un des termes de la contradiction ne pouvait être identifié, la relation entre les deux ne pourrait l'être non plus. En tenant compte des acquis et des insuffisances des concepts de procès de travail, rapports de production, mode de production, on se propose d'élargir la réflexion sur le salariat ouvrier à l'aide des notions évoquées ci-dessus d'expérience (matrice de comportements et d'actions), et de condition (qui évoque un destin mais plutôt enviable). Le problème qui se pose alors est celui de la relation, dans la durée, entre le groupe domestique et ses deux groupes de référence : le milieu social ouvrier, la nation.

Apparaît ici un nouvel argument pour penser l'analyse d'abord au niveau de la catégorie sociale de base qu'est le groupe domestique. Après l'argument de l'objectivité de la subjectivité, et celui de la nécessaire connaissance des processus dans leur durée, se pose celui d'une mise en perspective de l'origine des processus sociaux. L'entre-

tien biographique, ou tout récit fondé sur une certaine profondeur biographique, paraît seul apte, dans le mouvement même du recul par rapport à soi, à exercer une critique sociale qui ne s'exprime plus ou qui a des difficultés à s'exprimer collectivement. Combien de comportements et de représentations, parce qu'ils touchent à une idée de la dignité (humaine ou/et sociale), semblent ressortir à l'ordre du privé et sont exclus de l'existence publique ou politique. Que ce soit sur un registre de souffrance, dont l'invisibilité naturelle et sociale est grande avant de déboucher sur les mouvements de l'histoire, ou sur celui des innovations de toutes sortes qui expriment une critique en acte, et qui restent socialement inconnues puisqu'individuelles ou de peu de portée sociale. C'est pour cela que la vie des individus ou des personnes, telle qu'eux-mêmes la racontent, est au plus haut point intéressante pour le sociologue comme l'anthropologue, et qu'il n'est pas nécessaire, à ce niveau, de brandir l'épouvantail du mythe du sujet.

Le passage d'une totalité singulière (le groupe domestique) temporalisée à une totalité sociale elle aussi temporalisée peut s'effectuer en considérant que toutes deux participent du même ordre du temps puisque l'individu est immédiatement social. Mais les échelles du temps sont différentes : les temps sociaux qui structurent les parcours individuels sont différents de ceux qui structurent le mouvement social et les faits sociaux. La mise en rapport entre ces deux séries de temps sociaux est effectuée par le sujet lui-même comme par l'enquêteur qui l'interroge. Une forme d'intelligibilité nouvelle peut en surgir qui éclaire d'un même coup les parcours individuels tels qu'ils sont présentés par les sujets, et les faits sociaux tels que les représentent les analyses des sciences sociales. Ces articulations peuvent se lire comme des registres logico-temporels qui servent à analyser les récits, qui font apparaître correspondances, décalages et chevauchements entre ces deux échelles de temps et bien sûr avec le temps « hors-temps » de « l'autre monde » ; elles montrent la richesse et la diversité des relations entre l'individu et les différents niveaux de la réalité sociale qu'il rencontre.

La formalisation de ces descriptions a été effectuée par F. De Coninck et F. Godard à travers la notion de « formes temporelles de causalité » (13). Les récits des sujets peuvent être analysés comme la présentation des articulations entre différentes échelles de temps sociaux. Ces articulations peuvent être regroupées selon quelques modèles logico-temporels peu nombreux (archéologique, processuel, structurel) qui, entrant en rapport entre eux selon un nombre limité de combinaisons (enchâssement, consonance, discordance, raccorde-

(13) F. de Coninck, F. Godard, « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation ; les formes temporelles de la causalité », *Revue française de sociologie*, vol. XXXI-1, 1990, pp. 23-54.

ment tangential), définissent à chaque fois des « modèles d'action » et des « types d'agent ». Cette « formalisation » du temps permet de « comparer les rhétoriques interprétatives les unes aux autres », et donc non seulement de faire le lien (social) entre des récits au départ irréductibles dans leur singularité, mais aussi de re-questionner, par l'incorporation de ces singularités, les échelles de temps sociaux jusqu'ici reconnues et utilisées.

Post-scriptum méthodologique

On n'insistera pas beaucoup sur la contestation dont l'approche biographique a été l'objet, parmi les collègues auteurs de ce livre, et dont P. Bourdieu s'était fait le procureur dans un article intitulé « L'illusion biographique » (14). Nous avons critiqué ailleurs (15) l'argument de « l'inconstance du je », ou l'argument inverse que serait « l'artefact.. d'une présentation publique, donc l'officialisation, d'une représentation privée de sa propre vie, publique ou privée.. », ou bien celui de « l'illusion rhétorique » dont est prisonnier, « à son insu et avec sa complicité » le sociologue, en voulant « traiter la vie comme une histoire, c'est-à-dire comme le récit cohérent d'une séquence signifiante et orientée d'événements.. » Rappelons seulement quelques-uns de nos arguments : la structure d'un récit, sa « mise en intrigue » (16), fait sens ; et cette intrigue est référée en permanence au monde social (17). Nous en avons conclu que cette méfiance vis-à-vis de l'individu ou du sujet, ce souci de découper la réalité en « champs » où se fragmente la personne, relevait d'une « stratégie de monopolisation de la définition du social » par le sociologue, et qu'au contraire, il convenait de « reconstituer » le sujet par un long entretien pour lui permettre d'articuler les agents doubles ou triples qui gâtent en lui — et qui agissent, inarticulés, dans les champs des sociologues ou des sociologies — afin de lui donner sa place dans la construction sociale de la réalité.

Il se trouve que dans un article récent en ouverture à un ouvrage qui vient de paraître (18), P. Bourdieu prend la défense, sans en

(14) P. Bourdieu, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, juin 1986, pp. 69-73.

(15) R. Cabanes, « Le concept de culture ouvrière à travers l'approche biographique », *Cahiers pratiques sociales et travail en milieu urbain*, ORSTOM-Sud, n° 14, 1991, pp. 101-118.

(16) P. Ricœur, *Soi-même comme un autre*, Paris, Éd. du Seuil, 1990.

(17) P. Ricœur, *Temps et récit*, t. 1, Paris, Éd. du Seuil, 1983, ch. 2.

(18) P. Bourdieu, « Introduction à la socioanalyse », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 90-1991, pp. 3-7.

P. Bourdieu (sous la direction de), *La misère du monde*, Paris, Éd. du Seuil, 1993.

employer le mot, de l'approche biographique, en la justifiant avec les mêmes arguments que ceux que nous avons évoqués ci-dessus, en résumé la nécessité de l'incorporation du subjectif dans toute analyse objective, « condition d'une véritable compréhension ». Étourdi par la force de vérité qui se livre dans ce type « d'auto-analyse assistée », P. Bourdieu estime que les gens qui souffrent, « victimes structurales », « ne peuvent livrer ce qu'ils ont de plus personnel sans dévoiler du même coup la vérité la plus profonde d'une position sociale... » (p. 3). Ces positions s'expriment avec d'autant plus de force que cette souffrance est grande. Mais cette dernière n'est pas présente seulement parmi les classes les plus exploitées ou les plus marginalisées d'une société, mais aussi parmi toutes celles qui sont dominées. La conscience de cette domination et de cette infériorisation est le fil d'Ariane de chaque entretien ; mais elle peut très bien être interprétée au niveau privé, comme un malheur secret et personnel. Le souci de récupérer ou d'améliorer, à travers le récit, une place ou une position sociale légitime, l'autre face d'une conscience pleinement sociale, n'est donc pas une stratégie permanente. Quoi qu'il en soit, et nous ne faisons là que paraphraser un ouvrier de 60 ans qui a quitté la terre à 40 ans, aucune compréhension (pour le « savant »), aucune prise de position ou aucune action (pour le « politique ») ne peut se construire de manière véritablement collective et durable, au niveau politique comme au niveau religieux, tant qu'elle ne met pas au principe de son analyse l'incroyable variété des cheminements de la souffrance. *Cheminements facilités* cependant, ajouterions-nous, par le fait que le monde ouvrier se représente plutôt comme une classe en ascension sociale : ces cheminements, même douloureux, peuvent, et devraient, déboucher sur autre chose que de la souffrance.

Des logiques sociales à l'œuvre dans le milieu ouvrier

Les parcours singuliers des groupes domestiques ne peuvent qu'être référés à la société dominante existante. On oppose ici d'une part des parcours « réussis », c'est-à-dire des groupes domestiques qui se retrouvent aux degrés les plus élevés de la qualification ouvrière et pour lesquels le passage à un niveau supérieur se heurte à la barrière des études universitaires, donc des personnes qui, vu leur niveau de départ, se sentent intégrées socialement par leur activité dans l'industrie ; et d'autre part, des groupes domestiques « laissés pour compte » du développement industriel, qui sont restés aux échelons les plus bas de la qualification ouvrière : après avoir quitté la campagne, ils n'ont pu que survivre en ville.

Dans le premier groupe, on opposera ceux pour qui l'intégration sociale s'est effectuée selon les normes de la société dominante, et ceux pour qui cette intégration s'est effectuée avec un certain recul critique, en essayant, par cette comparaison, de découvrir les processus de cette différenciation.

On mettra ensuite en parallèle les parcours de ces ouvriers intégrés avec ceux des ouvriers laissés-pour-compte pour rechercher la manière dont s'effectuent les prises de distance ou les intégrations soit à l'ordre social dominant, soit à leur milieu ou au mouvement social, et donc la manière dont se constituent les espaces de l'action de chacun de ces groupes.

1. Des ouvriers intégrés

Des stratégies d'intégration individuelle et de réussite sociale, une aspiration au statut de « classe moyenne », peuvent être rendues possibles par la réussite professionnelle. La stabilité et l'aisance matérielle impliquées par cette réussite (ouvriers hautement qualifiés, contremaîtres, superviseurs) sont signifiées, dans le cadre de la vie quotidienne du lieu de résidence, par des activités où ce statut social est rendu visible (responsabilité au sein d'associations, de groupes, de partis). Cet investissement local peut être initié et piloté par l'épouse ; dans la plupart des cas, elle en est partie prenante. Plus rarement, ce statut s'affiche discrètement au seul niveau de la consommation. Dans tous les cas, mais à des degrés très variables, l'aide à la parentèle est réactivée par cette réussite. Par contre, le destin professionnel des enfants ne semble pas dépendre de la seule réussite socio-professionnelle des parents mais aussi de la manière dont le couple affiche son statut social : un affichage « réservé » incite à un modèle de réussite professionnelle calqué sur celui des parents, niveau scolaire en plus ; un affichage moins discret incite à rechercher aussi dans les réseaux sociaux de la vie locale constitués par leurs parents des opportunités de vie professionnelle.

Au niveau du travail, ces ouvriers sont tous « sortis du rang » à leur génération, et ont mis en œuvre dans leurs relations de travail une forte conscience professionnelle jointe à une activité syndicale exercée dans le cadre des syndicats officiels tout à fait intégrés au système brésilien des relations professionnelles. C'est d'ailleurs parce qu'ils représentaient ce modèle d'ouvriers sortis du rang qu'ils ont été encouragés par la hiérarchie de leurs entreprises à rentrer dans la compétition syndicale ; c'est en quelque sorte une poursuite de leurs obligations professionnelles. Ce sont les ouvriers qui ont le plus bénéficié de la période de croissance initiée par le régime militaire en 1964 ; ils ont quitté l'agriculture et sont arrivés à São Paulo au début de cette période ; ils ont actuellement de 45 à 50 ans. Mariés dans leur

lieu d'origine ou après leur arrivée à São Paulo, leurs épouses n'ont travaillé à l'extérieur du foyer qu'au moment le plus difficile de leur itinéraire, à son commencement.

Cette description d'un résultat, ou du point d'arrivée commun à plusieurs sujets, recouvre des processus qui ont structuré leur parcours. Quels modèles logico-temporels sont mis en œuvre, qu'ils soient explicitement exposés par les individus et éventuellement réinterprétés par nous, ou directement interprétés par nous en l'absence d'une interprétation par nos interlocuteurs ?

Aucun d'entre eux ne présente sa réussite comme le résultat d'une stratégie raisonnée ou comme le fruit de qualités personnelles innées ; au mieux signalent-ils, en passant, certain trait de leur caractère qui a pu les aider. Tous par contre signalent le véritable effort d'acquisition des connaissances formelles qu'ils ont dû effectuer. Mais leur réussite serait plutôt due, au fond, à un hasard de circonstances ou de rencontres qu'ils ont su, sans l'avoir cherché et presque sans le vouloir, utiliser à leur avantage. Derrière cette modestie tout à fait construite, gît une compréhension profonde du système industriel : savoir rester à sa place sans cependant s'y replier, tout en étant irréprochable sur le plan professionnel. Une stratégie affichée de mobilité sociale pour ces ouvriers d'origine rurale peu ou pas instruits aurait été déplacée ; c'est pourquoi la découverte d'un protecteur (parrain) dans une usine, ingénieur le plus souvent, (qui est parfois à l'origine de l'embauche), est présentée comme la chance qui a permis une socialisation rapide et sans accrocs au monde industriel. La bonne volonté (heures supplémentaires, cours du soir, et plus tardivement l'intégration au syndicalisme officiel) a fait le reste. Mais il y a toujours comme un affichage de cette réserve personnelle.

Il faut voir, dans l'apparente contradiction de ces termes, le langage des modalités d'une réussite. Afficher sa réserve signifie aussi être pénétré de sa valeur propre, et présenter de manière modérée des efforts personnels pourtant intenses et renouvelés. L'effort, comme l'intelligence individuelle de l'adaptation à un système, ne sont pas soulignés : c'est bien le système lui-même qui choisit ses hommes, et qui peut, jusqu'à la fin de la vie active, les rejeter. Le modèle logico-temporel en jeu ici est un modèle structurel : les structures industrielle, syndicale, et politique définissent le contenu et la forme de ce que doivent faire les hommes pour grimper jusqu'à leur niveau maximum. Comment se sont effectués plus concrètement les processus de cette découverte ?

Elle s'initie à l'issue de deux processus mêlés : une période de 3 à 5 ans de travaux durs et peu qualifiés dans des petites entreprises ou des entreprises d'interim (on pourrait à cet égard comparer le pôle pétrochimique de Cubatão dans les années 50-60 et celui de Camaçari dans les années 80 : les bons ouvriers repérés dans les entreprises de travail intérimaire sont embauchés par les grandes entrepri-

ses) ; un mariage qui, effectué en début de période ou avant la migration, joue un rôle stabilisateur d'organisation tactique (on ne peut rester toute une vie dans ce type de travail si l'on veut un avenir pour ses enfants) ; effectué en fin de période, il décide d'une mobilisation professionnelle intense à la suite d'années passées dans l'industrie qui ont permis de percevoir des solutions professionnelles moins précaires.

Fréquemment dans les récits, et après le début de la promotion, s'exprime le goût de diriger des subordonnés au point de se faire estimer, voire aimer, par eux. Cette recherche d'une gratification additionnelle légitime la promotion par la qualité du rapport avec le personnel dirigé, et correspond à une idéologie populaire et populiste largement répandue. A ce souci de légitimation par la base, explicitement référé au souvenir de leur origine modeste, se joint la reconnaissance jamais fondamentalement contestée de la légitimité de leurs supérieurs ; si des contestations occasionnelles sont apparues, elles n'ont jamais eu de conséquences importantes ni sur leur représentation positive de l'organisation industrielle dans son ensemble, ni sur leur carrière personnelle.

Cette attitude face au travail industriel est la clé de compréhension de leur itinéraire. Ni le niveau scolaire (très différent selon les cas : la fin des études primaires intervient entre 12 et 27 ans), ni les différences (légères) d'origine sociale, ni le fait d'avoir migré ou non pour trouver du travail, ni le fait de s'être déplacé seul ou avec l'ensemble de la famille, ni le mode d'accès à l'emploi stable et quasi-définitif, ne peuvent expliquer cette mobilité professionnelle. Cette attitude peut se forger dans la dureté d'une expérience industrielle initiale où la condition d'homme à tout faire est vivement ressentie, ou bien dans une socialisation plus douce au système industriel (connaissance préalable de ce milieu pour les non-migrants, appui d'un réseau local ou familial pour accéder plus facilement à l'embauche qui compte) ; mais ces différences sont annihilées par la *mobilité sociale forte* qui confère aux uns et aux autres le *même type de légitimité socio-professionnelle* et détermine le même comportement par rapport aux inférieurs, aux supérieurs, au syndicalisme et à la politique, et le même souci d'afficher localement le statut de cette réussite professionnelle. Cette identité professionnelle est centrale ; elle s'exprime de manière diversifiée dans l'espace social de la localité de résidence.

On entre ici dans un nouveau champ du social qui a ses propres règles et où les personnes choisissent avec une liberté plus grande que dans l'entreprise les lieux et modalités de leurs investissements. Le rôle des épouses, dans le cadre de cette forte mobilité sociale, n'est pas cependant uniforme. Il varie du schéma traditionnel où le statut de la femme est totalement défini par une position de subordination conjugale où la mobilité sociale n'a pas d'effet, à un schéma

de type classe moyenne « parvenue » où s'affiche le statut par l'ostentation de la consommation ; en passant par le schéma classe moyenne « moderne » où l'épouse organise, à ses côtés, les activités extra-professionnelles de son mari. Dans tous les cas, l'assignation au travail domestique et le rejet du travail salarié reste le modèle en vigueur.

Entre celui qui s'essaie à fréquenter les réunions catholiques qui s'adressent à la classe moyenne, plus sur la pression de son épouse et de son entourage professionnel que par conviction personnelle, celui qui investit tout son temps de loisir dans les œuvres de charité ou dans un mouvement de rénovation chrétienne au point d'en devenir l'un des responsables, celui qui endosse l'image de la ville où il réside en devenant très actif dans les milieux qui s'occupent de sport et d'environnement, il y a de nettes différences. L'espace social local, toujours présent, n'a, pour chacun d'eux, ni la même dimension ni le même sens.

En outre, l'espace familial en particulier (soutien aux frères et sœurs ayant migré plus récemment) peut paraître prioritaire par rapport à l'espace local. Ou encore le choix de construire une belle maison facilement transformable en surface commerciale est bien différent du choix du militant permanent des œuvres chrétiennes qui en oublie presque d'avoir une maison à lui. La diversité de ces investissements sociaux, dont on pourrait comprendre la généalogie en confrontant les expériences primordiales les plus prégnantes aux possibles offerts par les statuts sociaux locaux de la réussite, ne peut effacer le fait que c'est un statut professionnel identique qui s'investit dans cette diversité, et qu'il s'agit simultanément du libre rapport de l'individu à soi-même. Mais il se peut aussi que cet investissement prépare le futur, un changement de profession ou l'activité principale de la retraite : conseiller municipal, commerçant, salarié dirigeant d'associations de bienfaisance sont des activités possibles avant la retraite et probables après.

La diversité de ces espaces sociaux n'altère en rien la communauté de lien social entre ces personnes. S'estompent alors les différences de l'expérience individuelle, et s'érige, avec des nuances cependant, une attitude commune face au syndicalisme, à la politique, à la société, qui apparaît comme un prolongement de la réussite professionnelle. On pourrait la résumer de la manière suivante.

La communauté d'ouvriers constituée en syndicat, quelles que soient l'orientation et l'action de ce dernier, ne peut en aucun cas être critiquable. Parce que les entreprises ne donnent en salaires que ce qu'elles veulent bien donner, même en connaissant les situations difficiles ou dramatiques de certaines catégories de leur personnel. L'organisation syndicale est donc absolument nécessaire en soi. Mais les organisations syndicales peuvent avoir des stratégies opposées qui parfois s'affrontent ; en ce cas, il est impossible de les départager et de juger ; sauf lorsqu'un individu a subi une injustice personnelle

qui est prise en charge par un syndicat et non par l'autre. D'un côté donc une masse indissociable d'ouvriers qui partagent la même condition et le même destin de dominés dont on ne peut être que solidaire puisque l'on en fait partie, et de l'autre une juxtaposition d'individus qui prennent parti en leur âme et conscience. Entre les deux, une articulation contingente et la porte ouverte à tous les arrangements « imposés » par les circonstances. L'expérience de travail est donc socialisée en un premier temps, mais elle reste malgré cela individuelle car elle ne peut fonder un type d'organisation collective à orientation déterminée, stable et durable.

Le syndicalisme peut aussi mener au contact avec un domaine encore plus contingent et aléatoire, celui de la politique. C'est en effet un domaine où une expression personnelle paraît légitime à tous ceux qui jouissent d'un statut socialement intégré et reconnu de citoyen. (Les autres, les non-citoyens, s'expriment par le repli ou la violence). C'est donc dès le départ dans une matrice d'intégration conservatrice que s'établit ce rapport. En même temps, la politique est un domaine dangereux, car approprié par des professionnels qui en définissent les règles et les codes, et où l'on peut facilement être manipulé et trompé. Par rapport au système de relations en vigueur dans l'industrie qui a permis leur mobilité et qu'ils apprécient puisqu'il a reconnu des valeurs réelles (l'assiduité au travail, l'acquisition de nouvelles connaissances, un système de travail où sont définies et sanctionnées les fonctions interdépendantes de chacun), le système des relations du domaine politique est déroutant. Les règles, moins connues, sont de toute façon beaucoup plus flexibles, et les objectifs affichés masquent les objectifs réels. Aussi est-il préférable d'en rester au niveau politique local où la connaissance des hommes concrets peut limiter les incertitudes du système. C'est ainsi d'ailleurs qu'ils présentent leur entrée en politique : le souci de travailler avec des hommes de bonne volonté, préoccupés seulement du bien commun, de quelque bord politique qu'ils soient. Énonciation plus ambitieuse : instrumentaliser le système des relations politiques pour des objectifs qui le dépassent. Si le désir de participation à l'univers politique paraît constant dans ce milieu, les degrés de cette participation peuvent être très variables sans jamais atteindre à la régularité de leur investissement syndical, qui reste la rampe d'accès au domaine politique.

Au fond, et malgré cette attirance, leur position d'intermédiaires, de techniciens situés entre les ingénieurs et les ouvriers, pourrait bien représenter avec certitude l'image de ce qui manque à la société brésilienne pour assurer son développement économique et politique, son passage à une société du « premier monde », une population de « sergents », c'est-à-dire de gens qui connaissent les problèmes concrets (référence à leur passé) et que leur position permet de résoudre (référence à leur présent) ; toutes les professions d'un niveau plus

élevé que la leur devraient passer par ce stade intermédiaire, dans le milieu industriel comme dans la société entière, afin que l'expérience de ce contact avec les réalités de base puisse générer la qualité de leur future fonction de dirigeant. L'esprit du « self made man » s'associe ici à une identité professionnelle forte. C'est leur façon de critiquer la hiérarchie, sur le terrain, technico-social, de la mise en œuvre de la technique. Et, accessoirement, car la métaphore militaire n'est pas neutre, sur celui du commandement ; mais cette critique-là n'est jamais explicitée. Version atténuée de cette position : « bien faire et laisser faire », et se contenter d'une position où l'identité sociale et professionnelle est reconnue.

Les temps sociaux de l'histoire individuelle et de l'histoire collective progressent ici parallèlement et harmonieusement. Nul accroc dans cette progression. Parce que la mobilisation des capacités individuelles de ces agents ne s'est jamais effectuée à l'encontre des dysfonctionnements ou des injustices rencontrés. Non parce que quelque jugement de valeur s'oppose à cette fonction critique, mais au nom d'un principe de réalité mettant en relation, au niveau individuel comme au niveau collectif, les résultats possibles de l'action avec ses risques. Stratégie bien calculée selon les codes sociaux dominants. De ce fait, l'histoire sociale collective apparaît peu dans leurs récits comme un lieu en mouvement, soumis à des oppositions ou des contradictions, posant des problèmes ; elle disparaît derrière le temps immobile d'un développement sans histoire (progression continue de l'activité, de l'embauche, de la promotion) qui structure de manière permanente et progressive leurs stratégies. Leur biographie ne permet pas de questionner l'histoire officielle ; elle en est au contraire une bonne illustration.

Ce n'est pas cependant de cette seule façon que se nouent les rapports de l'histoire sociale individuelle et de l'histoire sociale collective. On va le voir en analysant d'autres itinéraires d'ouvriers qui ont réussi. Le régime militaire et la croissance économique des années 60-80 ont « produit » aussi des « catégories » ouvrières qui ont donné naissance à un type de syndicalisme qui a été à l'origine du changement de régime. C'est alors que la confrontation entre les temps sociaux des histoires individuelles et les temps sociaux de l'histoire collective va prendre encore plus d'intérêt.

2. Des ouvriers intégrés mais critiques

Des ouvriers qui ont réussi s'intègrent aussi, mais de manière critique, à leur société. Au lieu de transposer dans la vie locale, politique ou autre, leur réussite professionnelle par l'affichage d'un statut social, ils s'appuient sur cette réussite pour construire leur statut professionnel en prenant part à l'organisation des travailleurs, soit sur

le lieu de travail lui-même, soit à l'extérieur, dans les organisations syndicales et politiques qui se proposent de modifier profondément, soit le système syndical ou politique lui-même, soit la distribution des rôles et des rapports sociaux entre les différents acteurs de ces systèmes.

En ce cas, le rôle des épouses varie d'une assistance de tous les instants, mais à la place domestique qui leur revient selon les normes de la société globale, à une attitude réservée qui va de la tolérance amicale à l'extériorité. A la différence de l'autre groupe, elles ont moins de place dans l'investissement social (militant essentiellement) de leur époux ; à moins que, dans des circonstances exceptionnelles, elles y prennent place entière, et leur statut sera alors, durant cette période, d'égalité. L'insertion du groupe domestique dans la parentèle de l'homme ou de la femme est subordonnée à la pratique militante, dépendante de ses horaires et de ses « coups de feu » ; elle est donc moins intense que dans le groupe précédent. Quant à l'avenir professionnel des enfants, il doit être assuré, comme pour le premier groupe, par une formation scolaire la plus complète possible.

Sortis du rang également à leur génération grâce à leur réussite dans le travail industriel, affichant également une forte conscience professionnelle, ils ont eux aussi bénéficié de la même conjoncture de développement économique, mais parfois avec une expérience de travail antérieure à la période du régime militaire, ils n'apparaissent pas comme les simples témoins de cette réussite. Et en évitant, comme les premiers, de présenter leur réussite personnelle comme le fruit d'une stratégie privée, ils considèrent aussi que cette période de développement industriel a coûté un prix collectif (et parfois ce prix est individuel). C'est en quelque sorte pour faire payer ce prix-là qu'ils s'organisent et s'autorisent à organiser leurs camarades.

Le parcours professionnel suit un processus semblable à celui évoqué pour les ouvriers du premier groupe : origine sociale modeste ou très modeste, niveaux scolaires moyens, travail sérieux et régulier, stratégies d'enrichissement des connaissances formelles, saisie des opportunités d'amélioration des connaissances non formalisées, et mise à profit du système relationnel d'ordre privé (le parrain) existant en toute entreprise. Légère différence cependant : acquisition un peu plus rapide de la compétence professionnelle à partir d'une formation scolaire de base plus complète, défense et mise en valeur de cette compétence dès le départ et tout au long de la carrière.

Si l'on veut donc comprendre comment s'est constituée leur distance critique par rapport à l'ordre social existant, il faut nécessairement entrer dans les rapports de l'histoire individuelle et de l'histoire sociale. A la différence du premier groupe qui reste à l'écart de l'histoire sociale et qui se modèle sur la structure sociale dominante.

Pour l'un d'eux, descendant d'Italiens communistes (mais aussi

catholiques), qui se félicite de cette heureuse socialisation dès l'état fœtal (sa mère, comme son père, fut un moment en prison lorsqu'elle était enceinte de lui) et qui a vécu, avec une curiosité approuvante, l'adolescence et le début de l'âge adulte dans le contexte des mouvements sociaux de la période populiste (1958-1964), la poursuite d'un esprit de critique sociale pourrait donc apparaître comme un phénomène socialement déterminé. Que cette possibilité se soit réalisée pour lui seul, (et dans une faible mesure pour l'un de ses 4 frères et sœurs), indique bien cependant l'importance des parcours singuliers. La prison, qu'il connaîtra à son tour avec le régime militaire en 1972, ne remettra pas en cause ses choix initiaux. Mais, de la même manière que l'on ne peut que constater tout simplement qu'à l'époque de la première socialisation par le travail industriel, la vigueur et l'importance du mouvement social s'associent harmonieusement au processus de sa socialisation familiale, on ne peut que constater par la suite que ce choix se perpétue dans l'adversité (la fragilité du mouvement social et la prison) et après l'adversité, lorsque renaît le mouvement social. L'histoire individuelle apparaît alors comme structurant une fidélité à soi-même, une identité qui utilise les ressources sociales lorsqu'elles existent ou qui résiste à leur désagrégation.

Cependant, le souci d'organiser les ouvriers n'a pas le caractère d'une nécessité vitale, d'un besoin de s'affronter à l'oppression et à l'injustice, étant donné son niveau de qualification et le type d'industrie (automobile) où il travaille, mais celui d'un désir calculé d'être reconnu en tant que collectif, et par là même en tant que représentant de ce collectif afin de démocratiser les relations de travail et assurer un plus juste partage des bénéfices. Désir qui semble s'entretenir à ses qualités d'organisateur du groupe ouvrier qui lui sont rapidement reconnues lorsqu'il change d'entreprise. Mais il aurait pu aussi bien les appliquer à un autre domaine, la planification de la production par exemple, comme on le lui avait proposé, ce qui ne l'a jamais tenté. Disons que le désir d'être reconnu par ses pairs, qui s'entretient à ses succès d'organisateur, est suffisamment puissant pour perdurer à travers les conjonctures les plus défavorables et fortifie la légitimité de sa position.

Prenons une histoire tout à fait opposée. U. est noir et fils aîné de travailleurs agricoles littéralement chassés de la terre à la suite d'un conflit entre son père et le patron. De l'âge de 10 ans où il arrive à Rio (1933) jusqu'à 25 ans, c'est un parcours classique : école jusqu'à 13 ans, petits boulots, industrie textile, service militaire, métallurgie et bon début de formation professionnelle. On pourrait dire que si en 1948 il entre au Parti communiste brésilien dans son entreprise, puis accepte de 1952 à 1955 de devenir « employé » du Parti (chargé de trouver du travail et d'organiser des cellules dans les entreprises que le Parti a choisies comme stratégiques), c'est parce que dans l'après-guerre et à Rio en particulier, le PCB (qui avait été légalisé de 1945 à 1947)

représentait un mouvement social fort et capable de proposer une alternative sociale et politique pour le milieu ouvrier.

On pourrait dire aussi que si en 1955, à 32 ans, il décide de changer complètement d'orientation (il quitte Rio pour São Paulo, interrompt toutes ses relations, se marie, achète un terrain et y construit sa maison, s'engage dans un intense processus de formation professionnelle, et, avec l'aide d'un parrain, gravit les échelons de la hiérarchie jusqu'à devenir en 1969 et 8 ans avant sa retraite superviseur d'une section de 80 personnes, tout cela dans la même entreprise), c'est qu'il a perçu que le mouvement social ne pouvait lui offrir qu'une carrière précaire et aléatoire, faite d'emplois sous-qualifiés (à cause du changement permanent d'entreprises) et entrecoupée d'emprisonnements d'intimidation. Cette ligne qu'il poursuivra 22 ans durant jusqu'à la retraite ne sera déviée ni par les soubresauts violents du mouvement social des années 68, ni par la réorganisation postérieure du PCB dans les années 70. Il savait qu'il n'y avait pas de juste milieu possible et qu'il fallait dans cette période choisir l'une ou l'autre alternative. Choix difficile puisque toute cette période de réussite et d'ascension professionnelle est très peu valorisée dans son récit, au contraire, et que, quittant au plus vite la vie active (il est possible au Brésil de prolonger l'activité en entreprise au-delà de l'échéance normale de la retraite après 35 ans de service), il reprendra à plein temps une activité militante.

Le mouvement de l'histoire structure donc ici une double identité de la personne ; l'opposition radicale entre le temps social du mouvement et celui de la société dominante, la place dans une situation de schizophrénie, car sa référence permanente reste celle du mouvement social : les années les plus « riches » de sa vie sont, dit-il, ces trois années d'employé du Parti. Et ses promotions successives ultérieures pour lesquelles il se mobilise totalement, ne l'autorisent à participer, ni matériellement, ni moralement, au mouvement social.

L'observation des harmonies et des discordances entre le temps social individuel et les temps sociaux collectifs, entre d'un côté, un ordre de la conviction, devenu appropriation privée, qui structure l'investissement social et établit un « cercle vertueux » de l'échange avec l'ordre du public, et de l'autre, un ordre du privé qui est créé, cassé, récupéré par les temps sociaux collectifs opposés (celui du mouvement social, celui de la société dominante), suggère d'abord que les fragilités individuelles sont façonnées par les fragilités sociales. Le risque proposé par le mouvement social dans chaque cas était semblable (il était aussi dangereux d'être militant clandestin du PCB en 1952-1955 qu'en 1970-1972) ; et l'âge des sujets confrontés à ce choix est à peu près identique : 32 et 28 ans. Mais l'un est célibataire, noir, très récemment qualifié mais ne pouvant exercer sa qualification, et ne s'est socialisé à l'univers d'un parti clandestin qu'à titre individuel et assez tard (à 25 ans, par l'intermédiaire d'un professeur tech-

nique) ; l'autre, le plus jeune, marié, blanc, travaille depuis 7 ans dans une multinationale de l'automobile réputée pour ses exigences professionnelles où il est parvenu aux plus hauts échelons de salaire et de qualification ; et il est habitué dès l'enfance aux périodes de clandestinité. Autant d'incertitudes d'un côté, autant d'assurances de l'autre.

Dans ce premier cas, le modèle logico-temporel du cheminement est à l'œuvre : les décisions se prennent dans la succession des conjonctures. Mais elles sont dans cette histoire si opposées que l'on pourrait parler d'une succession de modèles structurels où d'abord le mouvement social, ensuite la structure sociale établie façonnent le comportement individuel. Dans le second cas, le modèle est archéologique : une socialisation initiale détermine la continuité des choix.

Mais comment analyser la constitution de la différence entre ces comportements critiques qui, chacun à leur manière, participent du mouvement social et le font évoluer, et la conformité des comportements d'intégration des ouvriers du premier groupe ?

La critique sociale exprimée par les ouvriers du deuxième groupe n'est pas exempte de retournements ou d'ambivalences, mais elle exprime de toutes façons une distance par rapport à l'ordre social dominant que l'on ne retrouve pas chez les ouvriers du premier groupe. Cette prise de distance trouve son point de départ dans le processus de socialisation de l'enfance, de l'adolescence ou du début de l'âge adulte qui a permis à ces acteurs de s'intégrer sur le deuxième versant de l'histoire sociale collective, celui du mouvement social opposé à l'ordre social dominant. Les ouvriers du premier groupe ont été également confrontés à cette alternative, mais à un âge plus avancé, et, outre le fait qu'aucun élément de leur socialisation antérieure ne les préparait à une telle éventualité, ils ont fait, lorsque l'occasion s'est présentée, un choix différent. Cette occasion s'était présentée à eux à un moment où leur statut socio-professionnel n'était pas encore acquis et socialement reconnu. Lorsque ces moments, banalisés dans les récits, ont donné lieu à des débats de conscience, c'est au nom du réalisme (éviter un saut dans l'inconnu du mouvement social) que les choix ont été effectués.

Cependant, derrière la conformité ou le conformisme dans le milieu de travail où s'exerce le rapport dominants/dominés, quels sont les faits qui, dans le rapport socialement déterminé que l'individu entretient à soi-même, dans la constitution par le groupe domestique de son ordre privé, paraissent indiquer des voies de renouvellement social, au niveau privé ? Quels sont les faits et valeurs, peu mis en scène par la société dominante, qui semblent au contraire valorisés par les individus ? Et quels ont été les processus de cette découverte et de cette valorisation ?

Parmi les ouvriers du premier groupe, s'observe un mécanisme commun dans le domaine de l'investissement hors-travail : l'affichage de

la réussite professionnelle. Mais y aurait-il une dimension plus personnelle apportée dans ces activités ? Dans l'un des cas, aucune semble-t-il : les plaisirs personnels et sociaux de l'intégration et de la reconnaissance sociale paraissent suffisants. Alors que d'autres mettent dans leur discours une note supplémentaire : l'une semble renvoyer à un rêve d'enfance d'un pouvoir de dire et d'être écouté qui trouve à se réaliser dans un mouvement religieux d'inspiration charismatique, caractérisable par son niveau social de classe moyenne, en même temps que par l'aspect chaleureux et optimiste de ses cérémonies ; opportunité sociale donnée à l'expression et peut-être à l'innovation personnelle. Processus comparable pour celui qui tend à reconstituer généreusement (il en a les moyens) et gratuitement (il n'a pas de stratégie cachée ou affichée) le modèle grande maison/grande famille qui a été un moment celui de son enfance rurale ; pour le plaisir du souvenir d'une harmonie passée, qui se veut toujours symboliquement présente.

Le champ de la critique sociale est ouvert dans le cadre du travail aux ouvriers du second groupe. Mais une distinction est à opérer entre ceux qui se privent volontairement de toute autonomie privée, le regard axé en permanence sur le changement de société, et ceux qui, tout en découvrant un plaisir majeur dans l'organisation même des processus de changement, dans les défis et les innovations que les conjonctures leur offrent dans l'espace public, ne rejettent pas pour autant l'espace privé. Et si ce dernier passe au second plan, il a tendance à se structurer à l'image de leur ordre public, dans une sorte de recherche de renouvellement ou de « modernité », plus impromptue que planifiée.

La question qui peut se poser maintenant est de savoir si ces espaces de l'expression collective peuvent également être relevés chez les ouvriers du troisième groupe, au bas de l'échelle sociale ouvrière, qui se voient ou se pensent, en situation d'échec social.

3. Les « laissés-pour-compte »

Il s'agit ici d'ouvrières et d'ouvriers qui, après 10, 20, 30 ans de travail, ou déjà retraités, sont restés aux plus bas échelons de la qualification professionnelle. Ils avaient cependant migré à São Paulo en vue d'améliorer leur situation économique, et tous ont lutté ou luttent encore dans ce but, mais ils perçoivent qu'ils n'ont que peu ou plus (selon leur âge) de possibilités.

Manœuvres ou ouvriers spécialisés, travailleurs à domicile pour l'industrie, la situation de précarité est identique. Précarité économique : les fins de mois sont toujours difficiles, la moindre interruption de revenus pose de graves problèmes : vente de mobilier, changement de logement, et recours à l'aide sociale publique (muni-

cipalité) ou privée (églises et associations diverses). Précarité sociale : les liens familiaux se sont relâchés, peut-être à cause de la distance géographique sur les lieux mêmes de la migration, mais aussi et surtout parce que chacun sait, en arrivant, qu'il s'affronte individuellement à un destin, plus particulièrement lorsqu'il se marie et a des enfants ; et si la solidarité familiale existe, elle est rarement le fruit d'une structure sociale qui organiserait sa reproduction mais l'expression de principes humanitaires plus amples qui peuvent être privilégiés par le cadre familial. Dans le cas des plus défavorisés, soit l'ensemble des frères et sœurs d'une même génération se retrouve dans la même situation et chacun ne peut véritablement aider l'autre, soit un ménage se considère trop inférieur à l'ensemble de ceux de ses frères et sœurs pour prendre l'initiative de demander une aide. Celle-ci par contre peut venir de l'initiative du plus aisé.

A ces deux formes de précarité s'ajoutent fréquemment des problèmes d'apparence plus particulière, en réalité sociaux, présentés comme des maladies chroniques (physiques ou mentales) ou un « manque de chance » : l'homme qui boit, des problèmes de couples largement liés à des difficultés matérielles. L'avenir des enfants n'est pas l'objet de grands projets : il suffirait qu'ils aient une vie plus facile que celle de leurs parents ; ceci, au moins, donnerait du sens à leur propre existence.

Ce ne sont pas, au départ, des handicaps nettement identifiés (absence totale ou quasi-totale de scolarité, souffrances dans le milieu familial d'origine) qui auraient hypothéqué la suite du parcours et qui pourraient expliquer sa relative stagnation. En outre, l'esprit, voire le goût, du travail, la perception qu'il constitue l'unique moyen de « s'en sortir » et de ne pas tomber plus bas, ne sont pas moindres que chez ceux qui ont obtenu une forte progression professionnelle. Nous ne percevons pas non plus d'effet de génération (les âges varient de 35 à 60 ans) ou de l'âge d'arrivée en ville (la plupart d'entre eux ont migré à l'âge de 20-25 ans), ni non plus d'effet des différentes modalités de migrations (migration isolée ou migration d'une famille entière) dans ce que l'on pourrait désigner comme des difficultés d'adaptation au milieu urbain.

S'il est facile de se représenter et de présenter aux autres, avec modestie, le succès (cf. les ouvriers du premier groupe), il n'est pas facile d'expliquer verbalement l'échec. D'abord parce que personne n'aime parler de ses échecs, au Brésil en particulier où le dicton : « L'espérance est la dernière à mourir » est une sorte de leitmotiv national. Il serait aussi faux de le présenter comme un choix et de tenter de faire un partage entre ceux qui ont cru à la réussite sociale et ceux qui n'ont jamais partagé ces valeurs : tout renoncement suggère la fin d'une annonce. Quel est le processus de ce renoncement ? Annonce-t-il quelque valeur nouvelle ou différente ? Est-il encore modelé par l'annonce faite par la société dominante ?

Les situations de précarité économique redoublent les difficultés d'accès aux personnes pour les entretiens ; il est très difficile, voire impossible, de parler aux personnes qui sont ou se voient « au fond du trou ». Nous n'avons eu d'entretiens qu'avec des personnes qui ont eu des situations plus difficiles que celle qu'elles connaissent au moment du premier entretien et qui sont, en quelque sorte, sur une pente ascendante.

Dans un cadre global où la pauvreté est d'abord considérée comme une malchance personnelle, il y a deux manières de parler de la pauvreté personnelle et collective.

Les unes présentent l'enchaînement des aspects concrets avec beaucoup de détails, sans verser dans le misérabilisme, mais comme pour mieux voir le peu d'amélioration intervenu jusqu'au moment actuel. En même temps la détresse, au moment où elle est vécue, comme sa face inverse, l'épreuve, après que la première ait été dépassée, ne sont représentées ni comme un destin personnel (d'autres sont dans la même situation, et certains ont montré leur solidarité à l'occasion), ni comme un problème collectif, comme une situation globalement analysable. Le sentiment d'une impossibilité ou d'une impuissance est trop fort. En revanche, ce passage très difficile reste dans la mémoire comme une possibilité de retour, et les manifestations de la solidarité passée (reçue) peuvent se relier à celles de la solidarité actuelle (donnée). Une solidarité active parvient à se manifester de manière privée dans les relations de voisinage, mais l'appui demandé aux instances spécialisées, privées ou publiques, reste une démarche individuelle de dernier recours quelque peu honteuse.

Les autres suggèrent plus qu'ils ne décrivent leur situation passée. Cette pudeur ne signifie pas cependant que la question de la pauvreté est encore plus privatisée. Elle signifierait au contraire que c'est parce que cette question est peu exprimable individuellement qu'elle doit être traitée socialement. Socialement et non politiquement : les couches dominantes ont leur part de responsabilité dans la question de la pauvreté, mais plus par omission que par volonté délibérée. La solidarité des pauvres ou la sortie de la pauvreté est leur affaire collective et non celle de la société dans son ensemble. Comportements de solidarité individuelle systématique ou comportements plus collectifs d'organisation de sortie de la pauvreté se réfèrent à un fondement plus religieux (le « royaume de Dieu » sur terre n'étant pas possible dans les conditions actuelles, les pauvres doivent s'organiser entre eux) que politique ou sociétal (par quels moyens assurer une autre distribution de la richesse ?).

Dans ce contexte, l'emploi, qui est l'unique manière de sortir d'une telle situation, est d'abord marqué par la fragilité. Le stabiliser oblige à passer, sans discussion possible, par les exigences des employeurs au niveau du travail. Ce n'est qu'après la reconnaissance d'une qualification personnelle (inscrite sur la carte personnelle de

travail) que certaines tactiques deviennent possibles : changer d'emploi pour se rapprocher du lieu de résidence, pour un salaire meilleur, pour aller dans une entreprise qui offre plus de chances de promotion, ou des horaires qui permettent un deuxième travail informel. Mais il est toujours risqué, au stade d'ouvrier spécialisé sans profession bien définie, de changer délibérément d'entreprise ; le risque est d'être réembauché comme manœuvre.

La tactique la plus sûre est encore de rester dans la même entreprise, même sans beaucoup d'espoir d'amélioration de la qualification et du salaire, afin de créer quelque rapport de fidélité avec un supérieur hiérarchique, qui puisse éventuellement éviter un licenciement en cas de conjoncture défavorable. Tactique précaire, plutôt fructueuse sur le long terme, socialement valorisée, mais dont les dégâts, au niveau psychologique, sont souvent importants.

D'autres tentent d'harmoniser l'acceptation de cette soumission avec une lutte collective prudente, mais tenace, menée avec leurs pairs sur les lieux de travail.

D'autres enfin renoncent à toute possibilité de progression et décident d'ignorer leur précarité en adoptant un comportement de liberté critique dans les situations de travail. Les changements d'emploi sont alors fréquents et la précarité redoublée. Il faut, pour user de cette tactique sans trop de dégâts personnels, être propriétaire de sa maison, sinon c'est le bidonville ; ce qui explique l'importance, matérielle et symbolique, de la mobilisation autour de l'autoconstruction, ou éventuellement de l'acquisition, d'une maison. C'est cependant au nom de valeurs personnelles, comme la liberté ou l'honneur, que cette attitude se construit. La liberté, ou l'honneur, dans la pauvreté : part de l'idéologie dominante et constante dans l'histoire sociale du pays.

Pour A., les événements s'annonçaient plutôt bien jusqu'à l'âge de 35 ans. Niveau scolaire moyen (moitié du cours primaire qu'il complètera à 26 ans), 6 ans de travaux divers dans des entreprises d'intérim industriel et dans le bâtiment, et une première embauche stable à 26 ans. Un premier licenciement à 30 ans lui fera rencontrer des militants ; il poursuit alors les cours professionnels qu'il avait commencés avant son licenciement, n'obtenant qu'à moitié (*meio-oficial*) la qualification de chaudronnier qu'il vise. Il est une deuxième fois licencié pour raisons syndicales, une troisième fois pour raisons économiques au début de la récession de 1980, à 35 ans. Il a exercé le métier de chaudronnier dans toutes les entreprises où il a travaillé, sans avoir pu obtenir l'inscription de sa qualification sur sa carte de travail, inscription à laquelle il aurait droit étant donné son temps de pratique ; mais il aurait fallu savoir mieux négocier avec les chefs, ne pas être renvoyé pour raisons syndicales. Il a cependant pu acheter un terrain et y construire le rez-de-chaussée de sa maison.

De 1980 à 1985, période où s'allongent les épisodes de maladie

mentale de son épouse, il connaîtra plusieurs périodes de chômage, entrecoupées par des emplois sous-qualifiés qui ne correspondent pas à son métier, souvent dans des entreprises d'intérim pour des durées limitées. Il s'estime en régression constante (« tout nouvel emploi que je trouve est pire que le précédent ») et lorsqu'il retrouve la stabilité de l'emploi en 1985 dans une petite entreprise de réparation de chaudières de centrales thermiques, il s'autorise à espérer à nouveau.

Le début de cette période récessive est l'effet conjugué de la crise et de l'aggravation de la maladie de son épouse. Mais il est heureusement inséré dans un groupe de militants qui l'a beaucoup aidé, moralement mais aussi matériellement ; il aurait pu, sinon, tomber plus bas : vendre sa maison ou mettre ses enfants à l'assistance. Il résume ainsi l'impuissance de son parcours fin 1987 : « Je venais pour réussir, je n'ai fait que découvrir ». Et si actuellement il s'organise pour résister collectivement aux pratiques d'une entreprise de second rang qui tente en particulier de tromper régulièrement les ouvriers sur le salaire, et s'il pense qu'il n'y a d'autre issue individuelle que collective, c'est que la dureté d'une conjoncture de l'histoire collective a défait ses rêves de réussite individuelle en même temps qu'il découvrait dans la réalité concrète du mouvement social une alternative possible à l'écrasement individuel.

Il est finalement licencié de cette entreprise à la fin de l'année 1990 à 45 ans, premier d'une longue série de licenciements qui verra les effectifs se réduire de moitié en l'espace d'un an. Il a cette fois sur sa carte de travail la qualification professionnelle qu'il poursuit depuis l'âge de 26 ans, mais il est à peu près sûr de ne plus trouver de travail dans l'industrie à cause de son âge ; on le dissuade en lui proposant des salaires très inférieurs à celui auquel il pourrait prétendre. Il « s'installe » alors à son compte comme artisan-maçon, et depuis 18 mois qu'il exerce ce métier, il n'a pas connu de période de non-travail. En outre, ses deux filles sont entrées dans la vie active, l'une comme secrétaire, l'autre comme couturière, ce qui permet, avec trois salaires, d'assurer la poursuite des études du fils de 13 ans. A.. n'aura rien renié de ses découvertes même tardives, et ses enfants connaissent toutes ses pensées et son histoire.

P., 60 ans actuellement, a connu un période initiale (1950-1968) de bonne stabilité dans l'industrie (menuiserie) qu'il n'a jamais pu concrétiser sur le plan de la qualification professionnelle, à la fois parce qu'il n'en percevait pas l'intérêt (pas de cours de formation professionnelle) et parce qu'il espérait qu'avec le temps l'industrie lui rendrait justice et que sa valeur serait reconnue. Fatigué à 35 ans de ce parcours de soumission qui ne produit aucun résultat, propriétaire lui aussi d'une vieille maison, et dans un contexte de complète oppression syndicale et politique (1968), il réagit en donnant son opinion dans toutes les occasions où un quelconque supérieur hiérarchique lui fait subir une vexation ou une injustice. C'est alors un par-

cours hâché d'emplois de courte durée et de plus en plus déqualifiés, parsemé de périodes de sous-emploi et de chômage plus ou moins volontaires, jusqu'à se stabiliser comme balayeur de rues de la municipalité. Il présente ce processus comme une prise de distance par rapport à un système de relations dans l'entreprise qui l'oblige à trop de servilité. En même temps qu'il redécouvre, à travers la religion et le souvenir de son père, une sorte de rigueur morale qui l'engage, hors-travail, dans des pratiques délibérées d'assistance et de solidarité vis-à-vis de sa famille ou de toute personne en faisant la demande. Retournement complet, au plan symbolique, de sa situation : le plus pauvre décide d'exercer la charité. Il vivra, après sa retraite qui est insuffisante à son entretien et à celui des parents qui habitent chez lui, de travaux divers dans les différentes églises du voisinage.

On voit donc comment, dans ces cas difficiles où l'individu paraît disposer de peu de ressources, se construit sa part d'autonomie ; il paraît toujours possible de préserver, par des tactiques variées et combinées, repli et résistance, qui peuvent prendre l'allure de stratégies durables, un espace d'autonomie ; ce mécanisme fonctionne-t-il dans toutes les situations, en particulier les plus précarisées ? Doit-on dire qu'un accès durable au travail industriel (ou à une activité économique régulière) permet une structuration du sujet ? Un temps social individuel est construit sur une privatisation de l'expérience de travail, elle-même déclenchée par une conjoncture sociale dure. Tactique de ruse qui préserve authentiquement le sujet.

A la forme d'intervention lente, de l'ordre de l'usure, du temps social collectif, s'oppose progressivement une logique du temps social individuel ou de l'ordre privé qui paraît dominer les aléas du premier. A l'inverse, la dureté de la conjoncture sociale fait découvrir à A. les vertus du mouvement social dont il sera de plus en plus partie prenante. Le sujet est l'unique opérateur de ses actions, même si elles sont prédéterminées et repérables socialement dans le fonds comme dans la forme. Mais c'est moins son choix qui est important que la manière dont il l'explique puisqu'elle établit les stratégies du futur.

L'expression collective publique des ouvriers de ce troisième groupe est plutôt rare et essentiellement limitée au champ du travail ; hors du travail, les espaces sociaux de l'expression sont d'abord individuels. C'est ainsi qu'ils se trouvent fréquemment contraints à innover dans leur ordre relationnel privé, puisque l'ordre social ne les reconnaît guère, pour pouvoir se représenter à eux-mêmes leur espace d'autonomie. « Innovation » qui se réfère parfois à des formes et contenus sociaux historiques, comme celui du « renoncement ». Mais est-ce que ces retours à un passé « anachronique » mais inévitablement réinterprété, peuvent être représentés seulement comme des formes sociales qui meurent ? Au contraire, un contenu nouveau s'y injecte qui les transforme et renouvelle ce que l'on pourrait appeler une culture

de la pauvreté. L'errance du paysan nordestin chassé ou privé de sa terre mais témoignant spirituellement et matériellement de ses capacités de survie est l'image d'une époque passée. A elle se substituent d'autres formes de témoignage, comme celle de ce maçon quasiment bénévole, infatigable bâtisseur d'églises, chapelles et « cathédrales » à la poursuite de tous les chantiers de banlieue.

Par ailleurs, ces formes innovantes ne se réfèrent pas nécessairement au passé. L'installation discrète dans une sorte d'invisibilité sociale est souvent riche d'une poésie populaire — « la passion pour la libre apparence » (19) — qui se manifeste par exemple, à l'image du dépouillement social dont la personne a été l'objet, par la présentation la plus dépouillée de soi. Dépouillement social signifiant souvent la richesse spirituelle (20) et renforçant la personnalité du sujet qui devient ainsi une référence sur un registre, multiforme, de sagesse, comme dans le cas exposé ci-dessus. Ou bien dépouillement diluant la personnalité dans toutes les sortes de croyances possibles et imaginables. C'est ainsi que le « troisième monde » peut être autant celui de la concentration intérieure que celui de toutes les extraversion publiques.

Conclusion

On a opposé ici les catégories les plus contrastées du « bas » et du « haut ». Les catégories intermédiaires sont peut-être les plus riches à étudier, du point de vue de l'analyse du rapport entre les trois ordres, car elles mettent en scène une plus grande variété d'entremêlements et de retournements (21).

Un inventaire de ces formes revient à faire une chronologie de la constitution de cultures ouvrières ; on peut alors tenter de donner un sens aux différentes « rhétoriques interprétatives » de la combinaison des temps sociaux individuels et collectifs qui auront été repérées par les sujets et éventuellement réinterprétées par le sociologue. Les rapports qui s'établissent entre ces modèles logico-temporels et ces trois ordres du social forment l'axe qui permet de décrire la constitution des cultures et de les nommer. Ces cultures auront alors une histoire courte, celle de chacune des générations qui auront été étu-

(19) Collectif « Révoltes logiques », *Esthétiques du peuple*, PUV-La Découverte, 1985.

(20) M. Chauvi, ouv. cité, p. 156. Existence de deux catégories de « pauvres », ceux issus de l'exploitation éhontée des hommes et qui ont « droit » à la révolte, et ceux dont la pauvreté est « aimée de Dieu » et qui font partie de « l'ordre naturel des choses ».

(21) E. Bosi note que l'essentiel des formes de culture populaire réside dans une résistance quotidienne à la massification et au nivellement, in *A cultura do povo*, Éd. Cortez, 1985, p. 33.

diées. A partir d'elles, il s'agit de réinterroger les analyses macrosociales spontanées ou savantes qui pensent les rapports de la culture et du mouvement social, comme leur articulation à la conjoncture et aux déterminations des structures économiques.

Note. Ces enquêtes biographiques n'auraient pu être menées sans la collaboration de Hélène Kume, Zulmare Salvador et Agnès Chauvel. Qu'elles en soient ici remerciées.

Cycles de vie, trajectoires professionnelles et stratégies familiales

*Quelques réflexions méthodologiques
à partir de travaux latino-américains*

Bruno Lautier

La biographie, et le récit de vie, connaissent dans la sociologie française récente un engouement certain ; en tant que méthode, ils peuvent susciter l'appel à la prudence qui conclut une longue exégèse taxinomique [de Coninck, F. et Godard, F. 1989] (1), ou le scepticisme ironique [Passeron, J.C., 1989]. Néanmoins, le succès de l'approche biographique va grandissant, comme en témoigne le nombre des papiers (une centaine) présentés au « Research Committee » « biographie et société » du congrès mondial de sociologie de Madrid (juillet 1990), ou, tout simplement, l'inflation de textes fondés sur cette « approche » dans la littérature sociologique récente.

Le scepticisme de Passeron (2) se fonde sur une critique méthodologique élémentaire : la méthode biographique mène à « l'évanouis-

(1) Cf. p. 50 : « La navigation biographique balance toujours entre deux écueils. Soit on considère que la biographie singulière n'est que le cas particulier d'un phénomène social général et on se trouve dans la situation de conférer à des cas particuliers le statut de type social. Soit on considère que chaque biographie est absolument unique et spécifique et, ne disposant plus de points de repère pour retenir les traits pertinents, on crée des montages épistémologiquement aberrants où le sens prolifère. »

(2) *Art. cit.*, p. 4 : « Il me semble que, dans la conversion au travail biographique, l'avancée interprétative s'accompagne assez fréquemment de la tentation de jeter par-dessus bord tout ce qui ressemble, de près ou de loin, à une démarche de structuration des objets de recherche et à l'élaboration de méthodes visant à construire des structures synchroniques ou diachroniques : figures, types et modèles de cohérence, de continuité, de tempo et de rupture. »

sement du problème théorique des traits pertinents de la description » (*id.*, p. 5) ; inévitablement, la méthode biographique amène à considérer que le trajet, la trajectoire ou la carrière (selon les options) parcourus sont significatifs d'autre chose que d'eux-mêmes, alors que rien ne l'assure ni ne permet de le contrôler.

Il n'y aurait là que le signe, bien banal, d'une nouvelle crise de la sociologie, crise qui glisse des paradigmes aux méthodes ; en l'occurrence, la sociologie emprunte une méthode éprouvée de l'anthropologie, en la détachant du corpus de cette science, en en faisant une recette ou un slogan, ce qui mène aux interrogations citées plus haut. Mais, à mon sens, l'usage de l'approche biographique suscite d'autres questions ; ce texte se propose d'en éclaircir deux, à partir d'un éclairage particulier, celui apporté par des recherches latino-américaines récentes sur la question des trajectoires professionnelles et des cycles de vie.

La première question est celle des raisons du caractère linéaire, sinon tracé d'avance, des trajectoires décrites ; on semble n'y découvrir que ce que l'on savait déjà. Cette question peut être repérée à partir de l'analyse de la confusion qui règne autour des termes : trajectoire, trajet, carrière, qui entretiennent des rapports confus avec la notion de stratégie. Les trois premiers termes ne sont pas exactement synonymes : « trajectoire » a sans doute une connotation balistique, et quelque peu déterministe ; « trajet » sous-entend qu'il y a eu choix entre des chemins, des bifurcations non-prédéterminées ; « carrière » limite pratiquement l'analyse à l'espace professionnel (bien qu'on parle parfois de « carrière scolaire », voire matrimoniale (3), et présuppose l'ascension. Une fois qu'on les a constatés et nommés, le problème est dans l'interprétation de ces cheminements. On balance alors entre deux options : soit l'individu n'a fait que « transporter avec lui, comme un *impedimentum*, où qu'il aille, quoi qu'il fasse » [Passeron, J.C., *id.* p. 22] un « habitus de classe » qui a fait qu'il ne pouvait devenir que ce qu'il est devenu puisque, tautologiquement, ledit habitus a été construit pour en venir là ; soit, extension du paradigme de l'individualisme méthodologique bien connu des économistes néo-utilitaristes, l'individu a bâti une stratégie, recensant ses moyens, clarifiant ses fins et adaptant les uns aux autres. Certes, le postulat d'information parfaite ne peut être retenu, ce qui fait que la notion sociologique de stratégie est plus complexe qu'en économie : la trajectoire, au fil des événements biographiques, peut subir quelques virages ; mais l'idée de stratégie garde, fondamentalement, le sens qu'elle a dans l'idéologie utilitariste. Les deux visions ne sont pas exclusives, bien au contraire : l'individu qui a bâti sa

(3) A tel point que, selon le mot de Passeron (*idem.*, p. 22), « carrière » devient un « mot-tic » « mis à la sauce de n'importe quelle succession d'actes (délinquants, scolaires, amoureux, déambulatoires) ».

stratégie n'a, en fait, que rationalisé ce que, de toutes façons, son habitus lui commandait de faire (4). D'où l'aspect tautologique de bien des études sur le mode biographique, qui fait que le reproche de déterminisme excessif fait aux approches structuralistes par les tenants de l'approche biographique apparaît comme peu lucide.

L'hypothèse que je ferai est que cet aspect déterministe dérive — par-delà la méthode — des conditions très particulières de l'insertion dans le salariat dans les sociétés européennes qui servent de cadre à la formulation de ces études biographiques. Si, rétrospectivement, tout semble joué dès le départ, c'est bien parce que la stratégie formulée dispose de degrés de liberté fort réduits, ce qui renforce l'appréhension proprement « balistique » des trajectoires. Et ce caractère réduit des degrés de liberté est oublié, naturalisé, par la sociologie qui fait de la linéarité des trajectoires plus le résultat de comportements que de déterminations externes. Les conflits de rationalités, les débats, sont limités à quelques moments nodaux (le mariage, les naissances, l'accès à la propriété du logement).

Bien au contraire, les situations latino-américaines semblent montrer des stratégies beaucoup plus « ouvertes », des trajectoires imprévisibles, des espaces de conflits entre logiques beaucoup plus nombreux et diffus. A partir de là, le récit biographique retrouve une fonction heuristique, il nous apprend autre chose que lui-même. Et, en retour, on peut faire quelques conjectures sur les conditions où il en irait de même dans les situations européennes.

L'autre question suscitée par l'approche biographique est celle du sujet de cette biographie. En général, la biographie étant celle des « carrières », le sujet est l'individu. La nature même du récit permet d'évacuer la discussion sur le concept : l'individu existe, puisque nous le voyons parcourir sa trajectoire, et il le fait tout seul (la biographie produisant l'individu, on n'a pas à discuter ses conditions théoriques d'existence). Bien sûr, il s'agit d'un individu socialisé ; la famille interviendra alors comme instance de socialisation, en même temps qu'elle produit les conditions (économiques, culturelles) du trajet biographique (5). La famille réapparaîtra à divers moments (mariages, naissances, cursus scolaire des enfants, divorces), mais sans jamais que la

(4) C'est, me semble-t-il, la position de Bourdieu [Bourdieu, P. 1980, p. 90], quand il écrit que l'habitus nous fait exclure « les pratiques les plus improbables (...) avant tout examen, au titre d'impensable, par cette sorte de soumission immédiate à l'ordre qui incline à faire de nécessité vertu, c'est-à-dire à refuser l'impossible et à vouloir l'inévitable ».

(5) Assez étonnamment, les institutions disparaissent le plus souvent du récit, au moins comme agent actif ; c'est un cadre, certes présent, une sorte de paysage du trajet biographique, mais très rarement le milieu d'un processus de socialisation. C'est même vrai, de plus en plus, de l'école, sans doute parce que les approches biographiques sont sous l'emprise d'une conception pour laquelle l'école ne fait que sanctionner, dans son propre champ, ce qui était déjà là ailleurs.

biographie soit la sienne, ni qu'elle apparaisse comme agent ou comme acteur. Les approches en termes de stratégie utilitariste tendent à faire de la famille un moyen de cette stratégie, rarement un objectif, jamais un sujet.

Il semble que ce postulat individualiste soit également (malgré l'apparente évidence du caractère individuel des biographies) très lié au caractère salarial des « carrières » le plus souvent contées : le rapport au travail, et plus globalement à l'économie, est un rapport individuel du fait même que le salariat produit un individu économique. Par récurrence, l'appréhension de la scolarité est totalement liée à sa fonction de production d'une position initiale dans le salariat. Cette vision tend même, paradoxalement, à individualiser le rapport au patrimoine ; dans sa vision étroite (possession de biens) ou large (patrimoine culturel, social, symbolique), le patrimoine est celui de l'individu (même si, bien sûr, il est transmis par la famille). D'où la question de savoir si la famille peut être un sujet social ayant une histoire propre, formulant des stratégies qui sont autre chose que celles de son « chef ». Ici encore, le détour par l'étude de situations latino-américaines me paraît riche d'enseignements, du fait même que le caractère moins linéaire des trajectoires fait émerger — certes confusément et de façon discontinue — cet autre sujet.

Le propos méthodologique du texte fera que, souvent, les exemples sur lesquels il s'appuie ne seront pas précisément décrits. Ce qui est recherché, plutôt que l'exposé de situations, plutôt que les récits, est bien la mise en lumière, grâce à l'effet de miroir de sociétés latino-américaines, des présupposés implicites qui guident la littérature sociologique française quand elle décrit des biographies et les stratégies qui les animent. De longs détours seront effectués, à commencer par celui qui constituera la première partie du texte ; leur intérêt, me semble-t-il, est de montrer que certaines études latino-américaines n'ont pas renoncé à un objectif essentiel qui, pourtant, s'estompe quelque peu dans la sociologie française : comment construire théoriquement une image des rapports sociaux qui structurent la société, tout en théorisant les destins individuels ?

1. Des cycles de vie aux trajectoires et stratégies. L'exemple de la mobilité professionnelle en Amérique latine

L'exemple dont je partirai commence à être bien connu : il s'agit de la mobilité triphasée : « secteur informel » — « secteur formel » — « secteur informel » dans les grandes villes d'Amérique latine. Certains travaux de Hugo Lopez Castaño, qui a le plus précisément mis en lumière l'importance de cette question à propos des grandes vil-

les colombiennes, étant disponibles en français (6), je serai bref, comme je le serai sur la critique (7), pour me concentrer sur les questions méthodologiques soulevées.

Grossièrement, la thèse d'Hugo Lopez repose sur une constatation. Aux âges jeunes (moins de 20 ans), une grosse majorité des actifs (environ 70 %) a un statut d'informel dépendant (aides familiaux, salariés non déclarés de micro-entreprises, employées domestiques) ; 10 % sont travailleurs autonomes ou petits patrons, et 20 % salariés du secteur formel. Les actifs âgés d'un dizaine d'années de plus (20-29 ans) ont une structure statutaire très différente, les trois catégories ci-dessus représentant respectivement 32 %, 17 % et 51 % de cette population. Et, à nouveau, à des âges plus élevés (50-59 ans), on trouve une autre structure des statuts des actifs, avec les proportions respectives de 19 %, 48 % et 33 % pour les trois types de statut. La conclusion semble s'imposer d'elle-même : « Tout se passe comme si les jeunes commençaient leur vie active par le secteur informel, travaillant principalement comme salariés et aides familiaux dans les petites entreprises ; et, après avoir acquis en leur sein la discipline de travail nécessaire (et peut-être aussi une formation préalable) se déplaçaient — entre 20 et 30 ans — vers le secteur moderne en qualité de salariés. Et tout se passe aussi comme si — à partir de 30-40 ans — ils abandonnaient, de gré ou de force, ces emplois pour s'établir de nouveau dans le commerce informel, de manière indépendante, en qualité de « travailleurs à leur compte » ou de patrons de petites affaires » [Henaio M.L., Lopez Castaño H. et Sierra O., 1987 p. 16].

Cette analyse permet de poser une multitude de problèmes méthodologiques fondamentaux, mais occultés par la précaution oratoire du « tout se passe comme si... ». En gros, cette expression tend à signifier qu'on peut décrire un « cycle de vie type » organisé par cette mobilité triphasée, et s'il est typique, c'est bien parce que chacun des états de ce cycle de vie (« informel dépendant », formel, « informel indépendant ») regroupe une majorité (ou presque) des actifs à chaque phase (respectivement : 70, 51 et 48 %).

Il y aurait donc une convergence de l'analyse « macro » (le cycle de vie type existe massivement) et de l'analyse au niveau individuel, celui des biographies et des stratégies. Le travailleur, connaissant empiri-

(6) Cf. [Lopez Castaño H. 1987] et [Lopez Castaño H. 1989]. Ces travaux sont largement inspirés de la recherche du CIE de Medellín pour la « Mision del empleo » [Henaio M.L., Lopez Castaño H. et Sierra O., 1986] résumés dans [Henaio M.L., Lopez Castaño H. et Sierra O., 1987].

(7) Que j'ai développée dans [Lautier B., 1990a)] et [Lautier B., 1990b)]. Je ne reviendrai pas sur la question de savoir s'il existe effectivement des « secteurs », formel et informel (question largement développée dans la première des références ci-dessus), et me limiterai à l'acceptation empirique retenue par les statisticiens colombiens des deux secteurs.

riquement l'existence de ce cycle de vie-type, formule des stratégies sous contrainte (ce qui est signifié par l'expression : « de gré ou de force »). Avant 20 ans (en supposant qu'il n'est pas dans le système scolaire, puisqu'on traite des actifs), il sait qu'il ne sera pas embauché dans le secteur formel ; il va donc chercher à apporter un complément de revenu à la famille, soit dans le cadre de la micro-entreprise familiale, soit du salariat non-déclaré, tout en se forgeant une expérience du travail et en acquérant une qualification sur le tas. Agé de 20 ans environ, il pourra postuler à l'emploi formel. Mais, sachant que dans 15 ou 20 ans il en sera éjecté, il pré-conforme sa stratégie à ce devenir objectivement probable : il va donc chercher à constituer une épargne, à développer un réseau de relations, ou certaines compétences particulières, qui lui permettront de s'établir dans de bonnes conditions comme indépendant ou petit patron. Comme une stratégie n'est pas toujours réussie, une partie se retrouvera dans le « bas de gamme » du secteur informel, vendeurs ambulants ou petits prestataires de services. La confrontation des deux modes d'analyse (cycle de vie déduit du niveau macro et approche biographique) permet de mettre en lumière le rôle de la subjectivité : même s'il sait qu'il sera licencié du secteur formel, le salarié peut en même temps désirer le fuir, fuir sa discipline et ses conditions de travail. Il sait aussi que les petits patrons et une bonne partie des indépendants ont des revenus moyens supérieurs à ceux des salariés formels, et sa sortie du salariat, même subie, peut être considérée à la fois comme économiquement et psychologiquement rationnelle. Et, comme le travailleur sujet de la stratégie connaît la faiblesse de la protection sociale (particulièrement en matière de retraites), il met en œuvre, par l'auto-emploi, une stratégie anticipatrice.

De multiples récits de vie confirment cette analyse, essentiellement recueillis auprès de petits patrons et indépendants âgés. L'approche biographique permet de donner une consistance à l'hypothèse formulée en termes de : « tout se passe comme si », puisque, effectivement, les discours recueillis montrent que la stratégie a existé, que les contraintes ont été perçues, et qu'il y a un lien entre le niveau de réussite des stratégies et la perception de ces contraintes.

a) Des hypothèses mal fondées

Le problème est que cette analyse de la mobilité, malgré l'apparente évidence, ne peut pas être déduite des statistiques montrant la structure des actifs par statut résumées plus haut. En effet — et dans le même cadre d'analyse que celui de Hugo Lopez, celui d'une coupe transversale —, on s'aperçoit que la prise en compte des variations des taux d'activité selon l'âge interdit de postuler cette mobilité. En Colombie, par exemple, le taux d'activité des 15-19 ans n'est

que de 36 %, contre 72 % pour les 20-29 ans, ce qui fait que les « informels dépendants » (qui forment, rappelons-le, 70 % des actifs de la première classe d'âge), ne forment que 25 % de cette classe d'âge, inactifs compris. Et, formant 32 % des actifs de la seconde classe d'âge, ils forment 23 % de celle-ci, soit à peu près la même proportion. On est alors tout autant en droit de supposer que les travailleurs du secteur formel âgés de 20 à 29 ans viennent directement de l'inactivité, que de supposer qu'ils viennent du secteur informel ; quant aux « informels dépendants » de 20 à 29 ans, le plus probable est que ce soient les mêmes que ceux de l'âge précédent (8). A l'autre bout de la chaîne, le raisonnement peut être reproduit, puisque les 50-59 ans ont des taux d'activité de seulement 57 % (du fait, essentiellement, de la forte chute de l'activité féminine). On peut aussi bien affirmer que les travailleurs formels passent directement à la retraite qu'affirmer qu'ils deviennent informels indépendants. Un calcul du même type que celui cité en note (8) montre, que dans les hypothèses les plus favorables, 13 % d'une classe d'âge suit la mobilité : formel — « informel indépendant » ; dans les hypothèses les plus défavorables, 0 %.

On est donc confronté au problème suivant : le cycle de vie-type est déduit d'une première analyse statistique. Il est confirmé par les récits biographiques, et par l'analyse sociologique qui reconstitue les stratégies qui ont présidé aux choix de mobilité, et montre leur cohérence tant interne qu'externe (avec la logique des firmes, qui se débarassent des travailleurs âgés, et « usent » les jeunes à travers les conditions très dures de travail ; et avec la logique de l'État qui fait ainsi, si on peut dire, l'économie de l'État-providence). Mais ce cycle de vie-type se révèle, dans le même champ méthodologique qui a présidé à sa construction, fort peu typique, voire inexistant. Que « confirme » alors l'analyse sociologique fondée sur les récits de vie ? Plus précisément, n'a-t-on utilisé que des récits de vie exceptionnels, en les faisant prendre pour la norme au nom de résultats macrostatistiques vraisemblables, mais erronés ? Ou, dit autrement, l'analyse biographique permet-elle de prouver n'importe quoi, dès lors qu'on a fait admettre d'une façon ou d'une autre la vérité de ce qui est « prouvé », de façon redondante, mais dans un autre champ ? La question, au moins pour les sociologues latino-américains, a quelque importance : c'est toute l'interprétation des stratégies individuelles et familiales, liées à cette mobilité inter-statutaire (alors que celles qu'on rencontrerait en Europe seraient fondamentalement dif-

(8) Une discussion précise nécessite la mise en jeu d'hypothèses complémentaires sur les formes de mobilité entre tous les statuts. C'est ce que j'ai fait dans [Lautier B., 1990a] p. 99sq.]. Selon les hypothèses retenues, ce ne sont que 2 à 8 % d'une classe d'âge qui se révèlent suivre la mobilité : « informel dépendant » — formel ; le « tout se passe comme si » est donc bien abusif.

férentes, puisque se déployant quasi-exclusivement dans l'espace salarial), qui en dépend.

En fait, situation paradoxale, l'image du cycle de vie type peut être partiellement sauvée parce qu'un certain nombre d'hypothèses qui ont (de façon abusive, on vient de le voir) présidé à son élaboration, sont fausses ou trop simplificatrices. L'hypothèse centrale, dont découlent les autres, très classiquement discutée, avance qu'on peut faire des déductions longitudinales d'une analyse transversale, ce qui revient à gommer l'effet de génération : rechercher dans la structure actuelle des actifs un « cycle de vie » qui aurait été celui parcouru par les actifs âgés dont on fait la biographie pour « confirmer » ce cycle de vie revient à supposer que rien n'a changé, pendant trente années ou plus, tant dans la structure des emplois que dans la conjoncture économique et démographique, ou dans les comportements et les formulations de stratégies. Or, si l'on tente d'éclaircir cet effet de génération, on s'aperçoit qu'il joue un rôle majeur, d'autant plus important que l'Amérique latine a connu en une quarantaine d'années un important mouvement de migration et de salarisation. Ainsi, si l'on se réfère aux travailleurs de 50 à 60 ans interrogés au milieu des années 80 (donc nés vers 1930), on voit qu'ils ont pu effectivement intégrer le secteur formel aux débuts du grand mouvement d'industrialisation des années 50, puis le quitter dans les années 70, dans une période où un second mouvement d'industrialisation, par l'augmentation de l'emploi urbain et des revenus qu'il engendrait, permettait de faire croître la demande solvable, dont une partie importante s'adressait au secteur informel. La législation du travail (formel) résistant encore à cette époque, ces transfuges du secteur formel pouvaient souvent obtenir des indemnités de départ et les cumuler à une épargne préalable. Les éléments de base de la formulation et de la mise en œuvre de cette stratégie de mobilité étaient réunis (bonnes perspectives de marché, possibilité de mobiliser un petit capital...), et ce d'autant plus si on considère l'augmentation de l'activité féminine.

Rien ne permet de postuler que ces circonstances historiques vont se reproduire pour les jeunes qui sont au début du supposé « cycle de vie » ; à cela il y a tout d'abord des raisons macro-économiques : le mouvement de salarisation est bloqué ; le taux de salarisation étant pratiquement stable, l'entrée dans le salariat formel pour les jeunes est limitée par cette stagnation de l'emploi ; elle est d'autant plus difficile que les sorties « volontaires » vers 40 ans se réduisent, du fait même de la réduction des possibilités d'accès au « haut de gamme » du secteur informel (en particulier parce que la croissance de la demande solvable adressée au secteur informel est elle aussi stoppée, du fait même de la stagnation de la masse salariale distribuée par le secteur formel).

Ensuite, il y a des raisons démographiques. La théorie des « cycles

de vie triphasés » reposait sur l'hypothèse implicite que les générations étaient de même volume. Or, les générations âgées, de 50 à 60 ans, sont (dans les villes colombiennes) exactement trois fois moins nombreuses que celles de 20 à 29 ans : il est évident que les places de micro-entrepreneur étaient plus faciles à prendre il y a dix ou quinze ans qu'elles ne le seront dans quinze ans.

Enfin (sans être exhaustif), les pratiques des firmes ont changé ; d'une part, elles privilégient de plus en plus, dans certaines branches, les jeunes directement issus du système scolaire, l'aspect « formation sur le tas » dans le salariat des micro-entreprises jouant un rôle de plus en plus faible dans les critères d'embauche ; même si les firmes formelles continuent à embaucher des jeunes non formés, elle le font dans des positions précaires, avec une forte rotation qui exclut la stabilisation pendant 15 à 20 ans dans le secteur formel (9).

La thèse sur les « cycles de vie triphasés » est donc à la fois vraie et fautive : vraie, car elle représente bien les carrières passées d'un grand nombre de personnes, mais ce à cause des conditions très particulières qui ont régné dans les trente ou quarante années passées, et dont on peut affirmer qu'elles ne se reproduiront pas. Fausse, parce qu'elle repose à la fois sur une erreur et une série de simplifications méthodologiques. Que les deux, en quelque sorte, s'annulent, n'empêche pas que cette thèse doive être rejetée.

Cet exemple, brièvement rappelé (et qui vaut, malgré son origine colombienne, pour toute l'Amérique latine) mène à une série de considérations méthodologiques concernant le sens de l'accumulation des récits. La littérature latino-américaniste est pleine d'interviews de travailleurs âgés faisant ces récits de mobilité « triphasée ». Une première chose que l'on peut noter est le biais important apporté par le fait que l'on interroge essentiellement des actifs (informels), et presque jamais des inactifs. Une seconde est que, à supposer qu'ils soient représentatifs de situations passées, ces récits n'ont aucune vertu prédictive ; ce n'est pas parce que x centaines ou milliers de travailleurs interviewés ont suivi ce type de trajectoire qu'il a une quelconque chance de devenir dominant. A quoi servent alors ces récits, et la question est-elle de même nature que celle que pose, par exemple, Passeron à propos de la sociologie française ?

(9) D'ailleurs, on peut émettre des doutes, même pour la période passée, sur l'idée de stabilisation pendant 15 à 20 ans dans le secteur formel. Qu'il y ait, par exemple, 51 % des actifs de 20 à 29 ans salariés du secteur formel ne signifie pas que la moitié des gens restent dix ans dans ce secteur ; cela peut aussi signifier que la totalité « tourne » entre les deux secteurs, en restant la moitié du temps dans chacun. Les récits de vie de travailleurs d'une trentaine d'années présentent les deux situations, sans qu'il soit possible de déterminer la probabilité de chacune. En tous cas, le « cycle de vie type » est à nouveau mis en question.

b) De l'usage des récits biographiques

Dans la littérature latino-américaine (et surtout brésilienne), ce qui frappe dans les récits de vie de travailleurs « adultes » est l'instabilité, voire l'errance : la mobilité géographique se double d'une mobilité inter-statutaire, le sujet apparaît comme balloté ; ses points de repère sont flous (souvent, seules les dates des contrats de travail formalisés sont rappelées avec précision). La forte mobilité (au moins d'un emploi à l'autre) est même le fait des travailleurs qui occupent des emplois très « formalisés », qualifiés et relativement bien rémunérés (10). A s'en tenir à ce type de récit, le chercheur ne pourra aboutir qu'à un constat plat : instabilité, rotativité etc.

En revanche, quand il s'agit de travailleurs âgés, presque tous situés dans le secteur informel (et ceux qu'on interviewe le plus souvent sont les micro-entrepreneurs, parfois les indépendants, mais à revenus relativement élevés), l'image qui est proposée (à la fois par l'interviewé et l'interviewer qui reconstruit l'entrevue) est celle d'une carrière aboutissant à la situation actuelle, qui aurait été à la fois voulue et intériorisée comme probable. La biographie semble donc jouer une double fonction : pour celui qui se raconte, elle est l'occasion de se reconstruire un destin, de réinterpréter les événements et aléas en les replaçant sur une ligne qui, quoique n'étant pas droite et ascendante, est au moins continue et a un sens. Cette réinterprétation « colle » plus ou moins bien avec le schéma préconstruit du chercheur, pour qui elle joue une fonction de conciliation du micro-social et du macro (économique et social). Par une sorte de miracle scientifique, la visée « structurale » sur la société (une articulation complexe de formes d'emplois et de statuts, un ensemble de circuits économiques et de relations monétaires entre les formes de production, l'intégration par les firmes et l'Etat dans leurs politiques de comportements *a priori* très différents de ceux qui caractérisent les sociétés pleinement salariales) est rendue adéquate avec l'approche individuelle, puisque c'est la vie même de l'individu, tel qu'il se raconte, qui est l'image de ces articulations.

Et (ce qui émergeait de la critique faite plus haut du schéma de mobilité triphasée), on en oublie le problème de méthode majeur : une succession d'états chez un même individu — quelle que soit la rationalisation qu'on en fait — n'a jamais permis de dire qu'ils étaient articulés, à un moment donné, entre plusieurs individus. Si articulation il y a, son analyse ne peut être produite qu'à un niveau direc-

(10) Les travailleurs du pôle de Camaçari, dont Michel Agier et Nadya Castro [Agier M. et Castro N., 1989] retracent les itinéraires de vie sont, statutairement, « stables » ; pourtant ils ont eu des changements d'emploi très fréquents, et souvent plus fréquents que les travailleurs « informels » de Salvador (mais, bien sûr, cette considération est biaisée par un effet d'âge).

tement « macro » ; et l'approche biographique n'est pas pertinente à ce niveau.

Cette réflexion mène, en retour, à s'interroger sur le sens de l'usage des récits biographiques dans la sociologie française (ou, du moins, dans sa partie qui se consacre à l'étude des carrières professionnelles), en comparaison avec le même usage dans la sociologie latino-américaine. Si l'on rationalise les trajectoires des travailleurs latino-américains en termes « balistiques », c'est-à-dire en en faisant une interprétation déterministe, les déterminations apparaissent largement extérieures à l'individu et à sa famille : la migration, l'accès à tel ou tel emploi, le passage par l'école sont affaires de circonstances avant tout sociales (boom ou récession économique, politiques publiques, crise agricole) (11). Dans une situation où la mobilité professionnelle a été intense pendant plusieurs décennies (non seulement au long du cycle de vie, mais même le plus souvent en très courte période), les interprétations en termes d'*habitus* paraissent largement inopérantes ; autant d'ailleurs qu'un structuralisme qui verrait dans les rapports sociaux un mode de positionnement dans un système de places, alors qu'il s'agit plutôt ici de projection dans un échec de parcours possibles, avec des bifurcations plus ou moins aléatoires, plutôt que de « positionnement ».

Si l'on sort du déterminisme « balistique » pour s'intéresser aux projets que formulent les travailleurs en cours de carrière, on verra dans la seconde partie que ces projets eux-mêmes ne procèdent que rarement d'une rationalisation des contraintes figurant la rigidité d'un ordre social que l'individu poserait comme intangible. Ce qui fait, sans doute, que les projets sont formulés beaucoup plus en termes de position dans la société — mais une société mouvante — que de carrière professionnelle *stricto sensu*, se déroulant dans une société que l'on imagine *a priori* inchangée.

Si l'on revient à la France, la question se pose alors du crédit que l'on doit accorder d'une part à l'élimination grandissante des déterminations proprement sociales dans les biographies, d'autre part à la (sur)valorisation des interprétations des trajectoires en termes de réalisation d'une stratégie formulée en termes économiques (même s'il s'agit de rendement de capitaux symboliques). La biographie est fondée sur une position préalable, le statut de la famille, qui permet de dessiner une trajectoire probable (que l'on interprète cela en termes d'*habitus* de classe ou non). Ensuite, l'individu, dans un espace

(11) C'est seulement chez les travailleurs jeunes, et dans des situations particulières — comme, justement, celle de Camaçari, où la plupart des entreprises industrielles exigent un *cursum* secondaire (le plus souvent complet) de leurs ouvriers — qu'on voit mettre au premier plan une utilisation rationalisée de l'institution scolaire. Ce qui n'empêche pas que l'école joue en d'autres situations un rôle important, mais plutôt en tant qu'élément de constructions fantasmatiques.

de liberté très restreint, opérera des choix ; par exemple, il se mariera, mais pas avec n'importe qui ; il fera tel ou tel CAP, ou telle ou telle grande école, mais de toutes façons l'un et non l'autre ; il aura deux ou trois enfants, mais pas 0 ou 6. Ce qui, dans une étude latino-américaniste, apparaîtrait comme une détermination externe, certes, mais banale dans son occurrence (licenciement, changement complet d'activité — un ouvrier qui devient vendeur ambulancier —, perte des droits sociaux, séparation du couple) est alors décrit comme « crise » dans une biographie européenne. On arrive à ce paradoxe qu'une approche sociologique fort en vogue ne fait plus intervenir le social qu'à deux titres : soit il est donné, supposé connu, et n'est plus qu'un « background » ; soit il intervient comme accident, anomalie génératrice de crise.

A mon sens, cette dérive de la sociologie affecte également d'autres sciences sociales, particulièrement en France. Un exemple typique en est la « théorie de la régulation » en économie, ou du moins certains usages qui en ont été faits. Le concept central dans cette théorie qu'était celui de « rapport salarial » n'apparaissait, à la fin des années 70, que périodisé. Et, petit à petit, le « rapport salarial fordiste (ou monopoliste) » a perdu son dernier adjectif. Alors que ce rapport salarial fordiste désignait une forme très particulière de rapport salarial (tellement particulière qu'elle contredisait la plupart des caractéristiques du rapport salarial tel que le présentaient toutes les théories économiques, en particulier son caractère marchand), on s'est mis à appeler « rapport salarial » tout court le rapport salarial fordiste. « On », c'est-à-dire les économistes de la régulation, mais aussi leurs adversaires, et les sociologues. C'est une forme totalement atypique de relation salariale qui est devenue celle-ci même, et d'autres situations (par exemple latino-américaines) sont décrites comme atypiques au nom de ce seul argument. Et, alors que la nature du rapport salarial (et, en particulier la question de savoir entre quels agents, et par quelles médiations, est établi ce rapport) était, primitivement, au cœur de l'analyse de l'école de la régulation, elle a fini par en disparaître au profit d'une vision où la société (définie comme « salariale » et non plus capitaliste) n'apparaît plus comme structurée que par des classements et les comportements de mobilité à l'intérieur de ces classements (12).

L'approche biographique, appliquée à la France, voit de plus en plus, avec le temps, se limiter son apport ; quand, à l'heure actuelle, on interroge des gens âgés, on trouve encore trace de bouleversements sociaux qui intervenaient directement sur les destins individuels, tout

(12) Le livre d'Aglietta et Brender [Aglietta M. et Brender A., 1984] paraît tout à fait significatif de cette dérive ; un point remarquable est que, malgré son titre, il ne donne jamais une définition théorique du rapport salarial, dont on dit par ailleurs qu'il définit la société « salariale » par opposition à la société « bourgeoise ».

en laissant un caractère « ouvert » aux trajectoires : l'exode rural et l'industrialisation d'après-guerre, l'émergence et le gonflement de la catégorie des « cadres », la baisse de la fécondité. Ce que certains ont appelé la « fixation viagère dans le salariat », la généralisation de l'État-providence (et de la scolarisation), la diffusion d'une forme de salariat issue du modèle de la fonction publique (stabilisation, progression à l'ancienneté, modèle de stratification hiérarchique), tout cela tend — du point de vue du sociologue — à réduire le champ des incertitudes ; tout n'est plus affaire que de plus ou moins bonne gestion d'un capital de départ (l'individu a-t-il choisi la bonne filière scolaire ; pourquoi a-t-il accédé à la propriété du logement ?) ; mais l'idée selon laquelle les trajets individuels sont en eux-mêmes constitutifs des rapports sociaux (et ne sont pas seulement un moyen de leur répétition) disparaît, alors que cette idée reste très présente en Amérique latine. Heureusement qu'il reste de vraies crises (la crise sociale se doublant d'une crise individuelle) à se mettre sous la dent : restructurations industrielles, chômage de longue durée. Dans ces cas, la biographie peut retrouver un statut d'instrument scientifique, mais en prenant acte qu'il n'y a de sociologie que des marges.

En fin de compte, le statut de « preuve » de l'approche biographique se trouve bien précaire ; en Amérique latine, ce qui est prouvé, ou tout au moins confirmé, est une typologie de trajectoires dont il est impossible d'estimer précisément le degré de probabilité, sauf à faire une confusion méthodologique entre « cycle de vie », vu en statique, et « trajectoire », vue en dynamique. Et les vertus prédictives de cette approche sont quasi-inexistantes. Par contre, l'extraordinaire richesse du matériau biographique, due, justement, au caractère relativement ouvert des trajectoires, en fait un instrument indispensable de la recherche. Mais l'intégration des niveaux « micro » et « macro » de l'analyse pose des problèmes énormes, problèmes précisément le plus souvent escamotés par l'usage en tant que « preuve » de récits biographiques présentés à l'appui d'une thèse macro-sociale. Dans les situations européennes, la biographie tend de plus en plus à avoir une fonction d'illustration d'une vision non-dite de la société et, par conséquent, à jouer un rôle d'appui à une théorie des comportements sociaux, sans que ces derniers viennent en retour enrichir une thèse sur les rapports sociaux. Cet ensemble d'obstacles méthodologiques n'est pas, selon moi, sans bloquer l'analyse des stratégies (particulièrement les stratégies d'insertion sur le marché du travail).

2. Projets professionnels et stratégies : peut-on parler de stratégies familiales ?

L'idée commune de stratégie est née de la guerre ; en ce sens, la stratégie est beaucoup plus qu'un comportement utilitariste rationnel (adapter des moyens à ses fins, celles-ci étant formulées en termes de maximisation d'une variable, et utiliser au mieux ses moyens). Bien sûr, la stratégie comporte cela, mais elle est beaucoup plus : il n'y a de stratégie que vis-à-vis d'un adversaire, non seulement incomplètement connu, mais qui a lui-même une stratégie. Il ne s'agit donc pas seulement « d'information imparfaite », mais d'imprévisibilité totale, qui suppose que l'agent construise non seulement plusieurs scénarios, mais aussi la procédure de modification de ces scénarios en fonction du déroulement de la stratégie de l'adversaire.

On retrouve cette conception de la stratégie, dans certains jeux justement appelés « stratégiques », dans certains textes de sciences politiques, et dans certains ouvrages sur la « gestion stratégique des entreprises ». Par contre, cette conception complexe tend à disparaître de la sociologie, au profit d'une notion édulcorée à connotation utilitariste : on parlera de stratégie dès lors qu'il y aura un projet à long terme et portant sur un point important (13). Bien sûr, dans une sociologie où les sujets sont des classes sociales, le modèle « militaire » peut prévaloir. Mais, dans une sociologie centrée sur l'étude de l'individu dans la société (et où les classes sont donc réduites à un ensemble d'individus de mêmes caractéristiques), la « stratégie » désigne en fait le mode de conduite d'un projet.

On ne s'étonne plus, alors, dans la sociologie française, du gigantesque poids de l'institution scolaire dans la formulation de ces stratégies, ce qui les fait nécessairement apparaître comme familiales (la formation continue ne jouant, malgré tout, que marginalement son rôle supposé de « deuxième chance »). Du côté des parents (âgés, mettons, de plus de trente ans), les choses semblent jouées, et ceci s'appuie sur des données incontestables (le débat peut porter sur la date — l'université, le secondaire, le cours préparatoire, l'apprentissage du langage — où les choses se sont jouées, pas sur le fait qu'elles le soient) : le parcours scolaire détermine très étroitement la carrière

(13) Ce qui est « long » et ce qui est « important » sont, bien sûr, laissés à la discrétion du sociologue. En général, en France, la liste est standardisée (mais pas pour autant justifiée) : choix de filières scolaires, premier emploi, mariage, choix de fécondité, accès à la propriété du logement et, éventuellement, réorientation professionnelle et mobilité géographique. L'adoption implicite de cette liste limitative d'éléments stratégiques fait que, nécessairement, l'apparition d'un autre élément dans un groupe social (l'habillement, comme chez les « sapeurs », la performance sportive) fera soit qualifier ce groupe de marginal, soit interpréter l'intervention de cet élément comme palliatif à l'échec d'une stratégie conforme.

professionnelle (niveau hiérarchique de départ, branche et type d'activité, niveau d'aspiration) (14). Les choix stratégiques de premier rang des parents portent donc sur l'école des enfants, ceux de second rang étant moins importants, sinon carrément subordonnés (déménager pour que l'enfant soit dans un meilleur collège, limiter les naissances pour assurer de bonnes conditions à chaque enfant). Ce qui est parfois nommé stratégie et échappe à ce domaine relèverait plutôt de la tactique. Ainsi en est-il, par exemple, des stratégies de formation d'un « capital social » parfois décrites : tel énarque sera plus habile que tel autre dans l'utilisation d'un réseau de relations. Mais de toutes façons, le « capital social » de l'OS du textile sera bien loin du leur ; il ne s'agit là que de réaménagement tactique, comme un général qui utilise plus ou moins bien une position conquise.

Mais — en admettant pour l'instant cette simplification un peu caricaturale de la polarisation des stratégies des familles sur la question scolaire — le problème est alors de savoir s'il s'agit réellement d'une stratégie « familiale ». Pour ce faire, il faudrait qu'on puisse identifier la famille comme objet de cette stratégie, sur le même mode que l'individu pour les stratégies individuelles. En effet, du côté du sujet de la stratégie, on peut effectivement admettre qu'il puisse y avoir une décision « familiale » sans qu'il y ait accord unanime des membres de la famille (tous les cas de figure pouvant se rencontrer, de la procédure démocratique à l'autocratie patriarcal) ; et c'est bien le côté « objet » de la stratégie qui prime. Du côté de l'objet de la stratégie, qualifier de « stratégie familiale » les choix portant sur la scolarité des enfants revient à identifier la famille à une lignée ; en effet, en admettant que (dans le cas de la France contemporaine) la position économique et, pour une bonne part, la position symbolique des parents restera peu dépendante de la « réussite » des enfants, c'est un ensemble : parents-enfants saisi diachroniquement (une lignée) et non un groupe social à un moment donné, ayant des ressources communes, une division du travail, des relations affectives et sexuelles... bref, l'acception commune du mot : « famille », qui sera l'objet de la stratégie.

On en arrive à l'idée que, pour parler de « stratégie familiale », un certain nombre de conditions sont requises. Tout d'abord qu'il existe un projet sinon formulé par toute la famille (« démocratiquement »), au moins formulé par un ou plusieurs de ses membres se définissant à ce moment comme tel(s) (le « chef de famille », « les parents »). Ensuite que ce projet porte sur le groupe familial, et que les changements éventuels de position de chacun dépendent du chan-

(14) Ce qui fait qu'on peut faire toute une sociologie des groupes sociaux (les énarques, les BTS d'électronique...) en les définissant par la filière scolaire suivie — fût-ce trente ans auparavant — sans grandes chances que cette procédure d'identification soit contestée.

gement de position du groupe ; et que les moyens mis en œuvre pour y parvenir affectent non seulement tous les membres de la famille (et pas un seul), mais aussi les relations qu'ils entretiennent. Enfin, pour différencier la stratégie de la tactique, il faut que le projet non seulement affecte profondément et durablement la famille, mais qu'il mette également en jeu d'autres acteurs sociaux ayant un comportement dynamique et relativement imprévisible, auquel il faudra s'adapter.

3. Le sens des stratégies familiales en Amérique latine

Il semble que, en Amérique latine, un cas particulier soit assez typique de telles « stratégies familiales » vues restrictivement : la formation d'une micro-entreprise familiale, généralement à un moment particulier du cycle de vie du « chef de famille », autour de 40 ans (15). De multiples études statistiques aussi bien que monographiques montrent que la majorité, voire la totalité, des micro-entrepreneurs dans une ville donnée sont passés par le salariat « formel », pour une durée de quinze à vingt ans (interrompue, cependant, plus souvent par des passages par l'informalité — commerce ambulante en particulier — tant au Brésil qu'en Colombie ou au Mexique). Les enquêtes détaillées sur les modalités de constitution de la micro-entreprise montrent, malgré la diversité des cas, quelques constantes. Tout d'abord, une relative indépendance entre la profession et la qualification de départ et l'activité de la micro-entreprise ; ainsi voit-on les anciens employés de bureau être plus nombreux que les anciens ouvriers de la métallurgie dans les micro-entreprises de la métallurgie de Bogota [Zorro Sanchez *et alii*, 1984], ou les anciens ouvriers de la pétrochimie de Bahia se diriger vers le petit commerce. On peut l'expliquer par le fait que l'apprentissage de l'écrit, de codes et de techniques de gestion, et la capacité à former une épargne sont plus importants que la connaissance des techniques de production proprement dites (dans le premier cas), ou que cette mobilité est avant tout l'occasion d'échapper à de dures conditions de travail (dans le second). Ceci montre en tous cas que cette mobilité est bien une rupture : le travailleur passe de la dépendance salariale à l'autonomie (au moins apparente) du micro-entrepreneur. Dans la quasi-totalité des cas un au moins des membres de la famille se met à

(15) Répétons que, si le sens du début de la première partie était de relativiser l'importance présente et à venir de cette mobilité vers le non-salariat dans la structuration du marché de l'emploi, il n'était pas de nier que cette trajectoire ait été très fréquente au cours des vingt années passées.

travailler avec le père, et, dans de nombreux cas, deux (l'épouse et un enfant) (16) : la division familiale du travail change donc complètement de nature (alors que tel n'est pas le cas quand un des membres de la famille passe, isolément, du salariat au non-salariat, ou inversement), y compris en ce qui concerne l'articulation travail domestique/travail marchand (ce qui ne signifie pourtant pas une diminution de la part des femmes dans le premier). Cet établissement de la micro-entreprise mobilise les ressources — en travail, en épargne, en temps — de toute la famille restreinte, s'appuie souvent sur la famille élargie (crédit familial informel), et produira un revenu familial et non une série de revenus individuels. Enfin, à l'occasion du débat sur la « formalisation du secteur informel », plusieurs auteurs ont montré (17) qu'on pouvait identifier une « logique familiale de reproduction », qu'on pouvait opposer à une « logique capitaliste » ; très sommairement, on s'est aperçu que, contrairement aux espoirs de certaines organisations internationales ou gouvernements, les micro-entreprises familiales voyaient leur taille « plafonner » quand on les aidait (entre deux et trois actifs), et que le supplément de ressources (revenu direct ou crédit) était employé à améliorer les conditions de vie de la famille (logement, éducation principalement), plutôt qu'à investir et employer des salariés pour se transformer en petite firme capitaliste ; ce qui montrerait que la reproduction du groupe familial est bien le déterminant majeur de la constitution comme du fonctionnement de la micro-entreprise.

Nous serions donc en présence de toutes les composantes d'une « stratégie familiale », si une ambiguïté ne demeurait. En effet, l'interprétation de la série d'actes qui a mené à la constitution de la micro-entreprise familiale en termes de stratégie est facilitée par le fait que cette micro-entreprise apparaît en rupture avec les rapports sociaux dominants (en gros : elle n'est ni capitaliste ni salariale). Le projet familial se polarise donc autour de cette visée d'indépendance, et c'est ce qui lui donne son image de cohérence.

Si l'on s'intéresse à ce projet en termes de représentations (et pas seulement en termes de ressources à mobiliser), les choses sont cependant plus complexes. Dans un premier temps, les interviews font ressortir effectivement une volonté d'échapper à la sujétion salariale. Ce peut être par le retour à la terre, surtout pour les déracinés récents, ou par la création d'une micro-entreprise urbaine, ou encore par le passage au travail indépendant. Ainsi, au pôle industriel de Cama-

(16) On peut situer, du nord au sud du continent, la taille moyenne de ces micro-entreprises autour de 2,3 personnes ; et les « dépendants » du micro-entrepreneur (aides familiaux ou salariés) sont en moyenne environ trois fois sur quatre membres de sa famille restreinte.

(17) J'ai déjà développé cette question dans [Lautier B., 1987] ; aussi ne redonnerai-je pas les détails de l'argumentation ni les références précises.

cari, quand les travailleurs ne peuvent espérer sortir de la sujétion salariale par l'accès à des postes de commandement, le modèle dominant est celui de la fuite hors du salariat en quittant la grande entreprise pour s'établir dans le secteur informel : « Et, d'ici cinq ans, au plus dix ans, crier : liberté ! Vivre indépendant, peut-être même ne plus travailler pour personne » [Agier M. et Castro N., 1989, p. 12].

Mais, dans un cas comme dans l'autre, il ne faut pas prendre ces discours pour argent comptant : « le rêve construit autour du travail autonome, qui s'appuie sur une possible accumulation salariale. Après quelques années de plus, crier : liberté !, (est) d'autant plus présent dans les discours qu'il a peu de chances de se réaliser. Les travailleurs salariés des nouvelles industries de process ont atteint un style de vie qu'ils réussiraient difficilement à reproduire comme travailleurs indépendants plongés dans les difficultés et les incertitudes du non-salariat et des marchés locaux » [Agier M. et Castro N., 1989, p. 28]. En ce qui concerne l'aspiration du retour à la terre, elle a également peu de chances de se réaliser ; mais, si l'on suit Paola Cappelin-Giuliani, on ne peut pas pour autant en faire une « aspiration régressive et nostalgique, fruit du manque de conscience collective de la classe prolétarienne » [Cappelin-Giuliani P., 1986, p. 87], puisque cette aspiration est doublée de conditions (propriété du sol, modification des relations de production et de commercialisation) qui en font une remise en cause des rapports de pouvoir. L'expression du désir de retour à la terre, comme de l'établissement dans le travail indépendant, exprime avant tout une position par rapport aux conditions actuelles ; bien sûr, si la terre était à soi, si le travail du commerçant rapportait plus que celui d'ouvrier au pôle pétrochimique, ce projet deviendrait « stratégique » ; mais, dans ces deux cas, il est avant tout une façon de supporter sa situation présente.

Ce décalage entre « projets » ou « aspirations » et conduites postérieures effectives se retrouve de façon assez générale, sauf, sans doute, dans le cas des micro-entrepreneurs « haut de gamme », qui ont réussi leur mobilité, et dont on a noté plus haut la surreprésentation dans les enquêtes. L'interrogation des micro-entrepreneurs et des indépendants, *a posteriori*, sur leur projet avant la mobilité devrait permettre de préciser ce qu'il est advenu de ce décalage, une fois la mobilité effectuée. Mais, au lieu de mener à la conclusion que ce sont ceux chez qui ce décalage n'a pas existé qui se sont effectivement établis dans le secteur informel, c'est un autre type de décalage qui apparaît. Je m'appuierai ici sur les enquêtes menées par Manoel Malaguti auprès de vendeurs (ambulants ou à postes fixes) et « frêteurs » (petits transporteurs en camionnette) de Campina Grande, Paraíba, Brésil (18). La majorité sont des travailleurs indé-

(18) Cf. [Malaguti M.L., 1990] ; l'enquête a été menée fin 1989, sur la base

pendants, quelques-uns micro-entrepreneurs (employant un ou deux fils, parfois un ou deux salariés). Ce qui frappe, tout d'abord, c'est le caractère heurté de la trajectoire passée, où n'apparaissait aucun projet stratégique. Ainsi, un frêteur a été successivement : agriculteur, cordonnier, musicien indépendant, commerçant détaillant, vendeur de charbon, photographe indépendant, et les qualifications de cordonnier, photographe et musicien (!) ont été acquises sur le tas ; un autre a été agriculteur, commerçant en pneumatiques usés (propriétaire de sa boutique), propriétaire d'un bar, salarié d'une imprimerie, mécanicien (salarié), cordonnier.

La seconde chose qui frappe, c'est l'énorme différence entre la taille de la famille d'origine (en moyenne une dizaine de frères et sœurs, parfois plus de quinze) et le nombre d'enfants des enquêtés (trois en moyenne). Cela donne un élément pour confirmer ce qui a été dit dans la première partie sur l'importance de « l'effet de génération », mais surtout cela concourt à préciser le sens des projets exprimés. En effet, la grosse majorité de ce type de travailleurs « informels » est analphabète ; certes, on note souvent un passage à l'école de plusieurs années, mais il se combine en général avec le travail de l'enfant, et on connaît la très mauvaise qualité de l'enseignement primaire rural dans le Nordeste. La migration arrive en général dans l'adolescence ; seuls sont accessibles des emplois de salarié très dévalorisés (ouvrier de la construction, salarié non qualifié de micro-entreprises) et payés très près du salaire minimum. Avec les années, l'accoutumance à la ville, l'établissement de réseaux de relations, sont tentées des expériences dans le travail indépendant non déclaré, contemporaines, d'ailleurs, du mariage (un manœuvre célibataire de la construction se marie rarement, à la fois à cause des bas revenus, souvent de l'absence de domicile fixe, et de l'image du métier ; sortir de ce métier, c'est aussi une « stratégie matrimoniale »). Même quand cet emploi indépendant aboutit à un échec, il apporte des revenus supérieurs à ceux de l'activité antérieure. Quand, enfin, l'individu devient commerçant de rue (« *fiteiro* ») ou « frêteur », il a réussi à accumuler un petit capital (la camionnette, la petite boutique), aidé souvent par des membres de sa famille (père ou frère).

Dans ces deux métiers, les revenus moyens sont autour de 3 salaires minimums, parfois plus (jusqu'à 5), quand il y a un salarié, ou un fils qui « aide ». Tous les enquêtés, quand on leur demande quels étaient les projets que leurs parents avaient pour eux, ont des réponses du type : « docteur » (19), « ingénieur », « dentiste », bref, un ensei-

d'entretiens approfondis (une quarantaine), centrés sur la question des représentations des trajectoires et de la perception par les non-salariés de leur position par rapport au salariat. Je suis évidemment seul responsable de l'interprétation que je fais de ce travail.

(19) Non au sens français, mais au sens brésilien : celui qui est allé à l'université.

ble de carrières de « professionnels » — salariées et non salariées — toutes étroitement liées aux études ; inévitablement, ils interprètent leur trajectoire comme étant due à l'échec scolaire, qu'ils réfèrent plus aux conditions familiales (nombre d'enfants, revenus des parents qui les ont poussés au travail) qu'au système scolaire lui-même.

Quand l'interview passe aux raisons qui les ont poussés au travail indépendant, tous les interviewés parlent d'abord de l'indépendance : pas de chef sur le dos, on choisit ses horaires. Mais, très vite, on voit qu'il s'agit d'un faux-semblant : tous sont présents tous les jours à la même heure (et ont d'ailleurs des horaires de travail très longs, autour de 13 heures quotidiennes) ; tous parlent de la dépendance vis-à-vis du marché, de l'humiliation que leur font subir les clients. La raison du choix de la profession n'affleure que quand on passe aux projets pour les enfants : docteur, ingénieur, dentiste, bref, « professionnel », au travers des études. On veut pour l'enfant un emploi sûr, considéré, avec une retraite, et pas un emploi de micro-entrepreneur (même avec des revenus supérieurs). Mais, pour cela, il faut pouvoir payer des études aux enfants.

On peut penser, à la suite de Mançel Malaguti, qu'il n'y a pas là de désir de fuite hors du salariat en soi, de goût pour l'indépendance, qui aurait mené à ce type de travail (20). En fait, l'image de référence est bien le salariat, dans sa partie qualifiée (auquel on adjoint les « professions libérales »). La première expérience salariale aboutit à la prise de conscience que, sans avoir fait d'études, ce « haut de gamme » du salariat ne peut être atteint. L'emploi indépendant ou de micro-entrepreneur, parce qu'il génère des revenus moins éloignés de ceux des « professionnels » (et joint à la diminution du nombre des enfants) permet de donner une consistance au fantasme qu'on a reconstruit *a posteriori* comme étant celui de son enfance. Il s'agit, si l'on peut dire, d'une stratégie de contournement du barrage scolaire, pour retrouver l'emploi formel à un haut niveau. Cette stratégie vaut pour les fils ; mais il y a aussi une polarisation du projet pour les filles sur l'école, avec un autre objectif (sans doute aussi irréaliste) : faire un bon mariage.

Il est difficile de démêler ce qui, dans ces projets, relève de la stratégie et ce qui relève du fantasme (21). Cependant, ce type

(20) Mançel Malaguti écrit à ce propos, commentant l'interview d'un frèreur : « les restrictions face au salariat ne sont que financières. Un salaire plus élevé effacerait un quelconque désir "d'indépendance" : l'indépendance affirmée n'est pas la négation du salariat en général, mais bien d'un de ses niveaux spécifiques. Autrement dit : l'indépendance affirmée reflète le désir de la dépendance dorée des couches élevées du salariat. Elle est le cri de douleur de l'amant refoulé » (« Résumé commenté des interviews de détaillants et de frèreurs », juillet 1990 p. 21 — non publié).

(21) Par exemple, un interviewé déclare avec force qu'il ne veut pas que ses fils fassent le même métier que lui (« je ne veux pas. On souffre trop. Regarde mes

d'enquêtes permet de mettre en évidence la complexité des stratégies familiales. Si l'on s'en tient à l'historique de l'activité, ou de la micro-entreprise, on en déduira qu'il y a bien une stratégie « d'indépendantisation », de création d'un emploi un peu meilleur que l'emploi salarié précédent, et que toute la famille se mobilise autour de ce projet. Or, il apparaît que l'objectif est ailleurs, et plus éloigné dans le temps. Le « désir d'indépendance » n'est que le masque de l'aveu d'un échec — en termes d'accès à une profession valorisée —, échec partiellement compensé parce qu'il donne (espère-t-on, ou rêve-t-on) les moyens matériels de le surmonter à la génération suivante. S'il y a une stratégie, elle apparaît comme très disséminée dans le temps, se constituant plus ou moins confusément au cours d'une succession d'emplois, mêlant projets réels et réalisables, projets irréalisables, et pseudo-projets construits fantasmatiquement qui permettent de reconstruire son passé pour en donner une image supportable.

Il apparaît alors que l'élément fondamental de la constitution des stratégies, ce n'est ni un calcul rationnel fondé sur une probabilisation des avenir possibles, ni un simple « rêve » ; ce serait plutôt la représentation du décalage entre le désiré et le probable. Ce décalage n'est pas le signe d'un « mauvais stratège » ; il est l'expression que les stratégies se bâtissent à la fois aux deux niveaux, le rêve et les conduites concrètes, et que les deux s'entraînent mutuellement, tout en produisant un discours en apparence très contradictoire.

Il ne semble pas, alors, qu'on puisse opposer les situations des travailleurs « fixés », « avec carrière » d'un côté (proches des exemples français) aux situations des autres travailleurs, au nom de ce que les seconds auraient seulement des « stratégies de survie », et les premiers des stratégies portant sur le capital scolaire. D'un côté, il semble évident que, au Brésil comme dans le reste de l'Amérique latine, l'école joue un rôle de plus en plus important dans la constitution des stratégies familiales de toute la population, et ce bien que — en Amérique latine — l'idéologie de l'égalité des chances soit fort peu prégnante. La structure du système scolaire fait que, plus encore qu'en France, la question des ressources économiques de la famille est déterminante dans l'accès aux niveaux scolaires élevés, et que les aspects économiques et scolaires des stratégies familiales sont étroitement mêlés. Et ceci vaut également dans le secteur informel, même s'il peut y avoir un décalage important entre projets exprimés et conduites réelles. D'un autre côté, l'idée de « stratégie de survie » est

mains ») ; il veut pour eux un « emploi comme docteur ». Mais, s'ils n'arrivent pas à faire de bonnes études ? demande M. Malaguti : « En ce cas, ils seront obligés de faire ce que je fais » ; et, plus loin : « je leur apprends déjà à conduire, parce que s'ils ne trouvent pas autre chose, ils viendront travailler avec moi ». En fait, ses fils l'aident déjà. [Malaguti M., 1990, *op. cit.*, p. 34].

soit triviale (le salariat formalisé est aussi une stratégie de survie), soit auto-contradictoire (elle signifierait en fait qu'on n'a pas de projet, même de mobilisation de ressources à long terme, et seulement des tactiques, dans le secteur informel). En fait, ceux qui n'ont apparemment que des stratégies « de survie » ont des stratégies très complexes, portant sur un ensemble de rapports sociaux, parce que justement leurs représentations et aspirations sont déterminées par une imbrication de ces rapports, et pas simplement par une « place ».

Pour terminer cette partie, force est d'admettre que l'évaluation d'une hypothèse initiale, selon laquelle il est plus facile de repérer les « stratégies familiales » au sens restreint (« militaire ») en Amérique latine, n'aboutit à aucune conclusion catégorique. Un point qui vient à l'appui de sa pertinence est le fait que les trajectoires paraissent moins rigoureusement prédéterminées (par le parcours scolaire) et présentent plus de bifurcations possibles, où sont prises autant de décisions « stratégiques ». Un autre élément allant dans le même sens est l'importance quantitative des situations où la famille est également l'unité de production, et où les conduites de ses membres — antérieures même à la formation de l'unité familiale de travail — peuvent être interprétées comme orientées par un projet familial. Mais, inversement, il semble aussi que ces stratégies soient de plus en plus (étant donné le poids grandissant de l'institution scolaire) des stratégies « de lignée », plus que « familiales » (si l'on admet la pertinence de la distinction), se rapprochant en cela des situations décrites par la sociologie française.

Pour conclure, et proposer des pistes pour sortir de cette indétermination, il semble qu'il faille revaloriser le niveau des représentations. On a vu, sur quelques exemples latino-américains, à quel point le décalage entre le souhaité, l'exprimé et le possible pouvait être important dans l'interprétation des projets et des conduites. C'est ce décalage qui est en lui-même significatif, pour peu qu'on n'en prenne pas prétexte pour conclure à l'irrationalité du sujet chez qui il apparaîtrait. En particulier, c'est l'existence de ce décalage qui permettra des réajustements stratégiques si les déterminants sociaux des trajectoires changent rapidement et profondément.

Si l'on fait un retour sur la sociologie française, il est possible qu'il y ait là une voie pour insérer l'étude des stratégies dans l'approche biographique. Si la vision en termes « balistiques » est si prédominante dans les récits biographiques, c'est, semble-t-il, d'abord parce que ce décalage est passé sous silence. Du fait que le sujet a réalisé ce qui était objectivement possible — et probable — on conclut généralement un peu vite que c'est ce qu'il a subjectivement souhaité ; et, quand tel n'est pas le cas, il est tentant de se débarrasser du problème en parlant de rêve ou d'irrationnel. Or, peuvent très bien coexister un système de déterminations objectives, des visées à long terme « objectivement irréalistes » (pour le sociologue), des pratiques

à court terme réalistes, la perception des décalages entre ces éléments et, en même temps, la négation de ces décalages. C'est, finalement, cette combinaison complexe qui fait que la situation sociale, dans certains moments, reste « ouverte », comme elle l'est en ce moment en Amérique latine et comme elle l'a été dans la France de l'après-guerre. Et, à l'heure actuelle en France, si elle paraît « fermée », ce peut aussi bien être l'effet de la méthode de ceux qui aboutissent à cette conclusion que l'effet de la disparition des stratégies familiales au profit de conduites sur un itinéraire balisé.

Références bibliographiques

- AGIER M. et CASTRO N., « "Et d'ici cinq ans, crier : liberté !" Projet ouvrier et destins personnels parmi les travailleurs et les leaders syndicaux de la nouvelle industrie de process à Bahia (Brésil) », *Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, n° 11, ORSTOM-SUD, 1989, pp. 3-32. Voir le chapitre 7.
- AGLIETTA M. et BRENDER A., *Les métamorphoses de la société salariale. La France en projet*. Calmann-Levy, Paris, 1984.
- BOURDIEU P., *Le sens pratique*, Éd. de Minuit, Paris, 1980.
- CAPPELIN-GIULIANI P., « Réflexions à propos du projet de reproduction des salariés. Une étude de cas : l'État de la Paraíba, Brésil », *Carnets des Ateliers de recherche* : « Les salarisation ambigües », n° 7, mars, Université d'Amiens, 1986.
- DE CONINCK F. et GODARD F., « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité », *Revue française de sociologie*, vol. XXXI, 1989, pp. 23-53.
- HENAO M.L., LOPEZ CASTAÑO H. et SIERRA O., *El sector informal urbano. estructura, dinamica y politicas*, CIE, Universidad de Antioquia, Medellin, 1986.
- HENAO M.L., LOPEZ CASTAÑO H. et SIERRA O., « Sector informal : entronque economico y desconexion juridico-politica con la sociedad moderna », in : *El problema laboral colombiano (informes de la mision Chenery)* Controlaria general de la Republica, Bogota, t. 2, 1987.
- LAUTIER B., « Fixation restreinte dans le salariat, secteur informel et politique d'emploi en Amérique latine », *Revue Tiers Monde*, n° 110, avril-juin 1987, pp. 347-367.
- LAUTIER B., 1990 : « La girafe et la licorne ; secteur informel et système d'emploi en Amérique latine », in : *Informalité, formation et emploi : une comparaison entre la Colombie et le nord-est brésilien*, rapport de recherche GREITD-CREPPRA, Université de Picardie-ministère de l'Éducation nationale, pp. 47-206.
- LAUTIER B., 1991 : « Formes d'emploi et exclusion sociale en Amérique latine » in Collect./GEMDEV : *L'avenir des Tiers-Mondes*, PUF-IEDES.
- LOPEZ CASTAÑO H., « Secteur informel et société moderne : l'expérience colombienne », *Revue Tiers Monde*, n° 110, avril-juin 1987, pp. 369-394.

- LOPEZ CASTAÑO H., « Le secteur informel, substitut d'un système d'assurances sociales en Colombie ? », *Problèmes d'Amérique latine*, n° 92, octobre 1989.
- MALAGUTI M.L., « Transcriptions littérales et résumés commentés d'interviews de commerçants ambulants, détaillants, frêteurs et chauffeurs d'autobus à Campina Grande, Paraíba, Brésil », 6 vol., non publié, 1990.
- PASSERON J.C., « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, vol. XXXI, 1989, pp. 3-22.
- ZORRO SANCHEZ C. *et alii*, *Las unidades de pequeña escala en Bogota* (« sector informal ») ; Informe final, SENA-CIID, Bogota, 4 vol., 1984.

Les biographies professionnelles à l'épreuve des destins sociaux

*Les formes précaires
de salarisation au Chili*

Cecilia Montero Casassus

I. Le structurel et l'individuel, ou comment lire les biographies professionnelles

L'étude des marchés du travail ne peut éviter de se poser la question de la mobilité et des différents niveaux d'analyse qui permettent de la saisir (analyse des flux d'entrée et de sortie, comportements d'emploi, stratégies et carrières, processus de professionnalisation). Un niveau d'analyse pertinent pour étudier la mobilité dans les pays en voie de développement où la salarisation n'est pas généralisée mais restreinte et réversible (Lautier, 1987), est celui des formes d'insertion dans le marché du travail. Ceci est d'autant plus nécessaire qu'il existe dans ces pays une imbrication entre le secteur formel et le secteur informel de l'économie et que les règles et codes des systèmes d'emploi sont peu respectés. D'où l'intérêt d'une méthode qualitative, plus à même de révéler les réseaux et les formes de la mobilité professionnelle.

En Amérique latine, à la forte mobilité des travailleurs s'ajoutent les crises et ruptures survenues dans les systèmes politiques et économiques au cours des vingt dernières années. Chutes brutales des niveaux d'activité, recomposition des appareils productifs, redéploiement territorial de l'activité économique, croissance du secteur informel, sont des événements courants qui modifient les données structurelles. Dans ce contexte, l'intégration et l'exclusion sociales ne dépendent pas toujours de l'accès à un emploi salarié mais d'une expérience de mobilité plus ou moins qualifiante qu'elle soit faite dans le secteur formel ou informel, à l'intérieur ou en dehors du

salariat. Les enquêtes-emploi et le suivi statistique de ces mouvements s'avèrent toujours insuffisants et en retard par rapport à la réalité.

La méthode des récits de vie représente un instrument indispensable pour donner forme à des processus de mobilité multiples et complexes. Quelque peu abandonnée après les premiers travaux d'Oscar Lewis sur la pauvreté au Mexique, elle connaît un regain d'intérêt parmi les chercheurs latino-américains (1). De même qu'en France, le statut scientifique des interprétations basées sur un matériel biographique est encore un sujet de discussion dans les milieux académiques (2).

Les difficultés de l'interprétation des données biographiques deviennent plus explicites pour le chercheur quand il l'applique à des recherches ayant pour objet des populations différentes. Une partie de ces difficultés tient à l'insuffisance de la construction théorique qui a précédé la phase empirique. Le reste relève du fait que la méthode biographique n'est pas assez codifiée en sociologie, et que l'on croit d'abord s'en servir comme une simple technique de recueil d'informations alors que par la suite, on intègre souvent la dimension longitudinale dans l'analyse. C'est à ce moment là que se pose le problème de la lecture, ou plutôt, des lectures possibles des données biographiques.

Afin d'illustrer ce qui précède, faisons un détour par quelques études récentes, que l'auteur a réalisées au Chili et en Argentine entre 1986 et 1989, qui montrent que l'intelligibilité des biographies professionnelles ne va pas de soi. Nous avons pratiqué l'entretien biographique dans une recherche comparative sur les formes de gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie du bâtiment à Santiago et à Buenos-Aires. Les biographies professionnelles n'étaient qu'un complément à l'étude des entreprises et avaient pour but de connaître les origines des travailleurs de la branche et les formes de recrutement. L'analyse d'une trentaine de biographies d'ouvriers, complétée par une étude de trois chantiers dans chaque ville, nous a conduit tout droit à un constat plat et presque banal : une forte instabilité professionnelle interdit tout projet, toute carrière. Les individus paraissent ballotés par des processus dont le contrôle leur échappe totalement.

Une première tentative d'analyse quantitative est faite dans l'espoir de trouver des corrélations entre variables dites socio-économiques (origine géographique et sociale, éducation) et performances sur le marché du travail (salaire, qualification). Selon la sociologie de la strati-

(1) Voir les actes du colloque international sur l'usage des récits de vie dans les sciences sociales organisé par la Universidad Externado de Colombia à Villa de Leyva, Colombie, du 17 au 21 mars 92.

(2) La publication d'un numéro spécial de la *Revue française de sociologie* en 1989 n'a fait que relancer cette vieille discussion.

fication sociale, et aussi la théorie économique du capital humain, il existe des variables explicatives aux différences de performance dans le marché du travail. Or, ce type de raisonnement n'est guère adéquat pour comprendre les situations de salariat précaire. Les travailleurs les mieux payés ne sont pas ceux ayant plus d'années de scolarité. Et ainsi de suite, aucune variable socio-économique semble prédire ce qui va se passer sur le marché du travail.

L'impression qui domine cette première lecture des biographies des travailleurs du bâtiment est celle de l'errance, comme si les travailleurs étaient toujours menacés par l'exclusion, constat qui est récurrent dans la littérature latino-américaine comme l'a bien relevé B. Lautier (1991). Alors survient le doute méthodologique. Quelles conclusions tirer face à l'évidence d'une forte rotativité, d'un mouvement permanent entre le salariat et le chômage, entre le formel et l'informel ? A la limite le chercheur peut se passer de faire des entretiens, tant la réalité semble surdéterminée par les facteurs structureaux : niveau du chômage, « normalisation » de la force de travail par un régime militaire, dérégulation du marché du travail.

Mobilité et instabilité ne veulent pas dire que le fonctionnement du marché du travail est chaotique, qu'il n'y a aucune régularité. En fait tout se passe comme si le marché du travail dans cette branche ouvrait quelques chemins de réussite et d'échec, à la manière du plan de métro décrit par P. Bourdieu. Certes les contraintes pèsent lourd et il ne reste que peu de place aux stratégies individuelles mais il y a un nombre limité, et non pas infini, des parcours qui se répètent. Le terme trajectoire semble excessif pour désigner ces cheminements, comme si on ne pouvait que se borner à montrer le chemin suivi par ces ouvriers, victimes du système. Ce constat restrictif nous a conduit à proposer une typologie des itinéraires-types (Casassus-Montero, 1987). Au moment de la présentation des résultats, certains cas furent pris comme « exemplaires sociographiques » (Passeron, 1989) pour illustrer chacun des itinéraires sélectionnés comme les plus typiques.

L'absence de corrélations entre les variables classiques ne doit pas cacher les mécanismes sociaux concrets qui sont à l'œuvre. En effet, une lecture plus attentive des biographies conduit à tirer une conclusion paradoxale : les travailleurs qui réussissent sont ceux qui ont su valoriser leur savoir-faire dans l'informel. Ce qui veut dire, entre autres choses, que la notion de projet était quand même présente implicitement dans la démarche.

Deuxième tentative avec la méthode biographique, utilisée cette fois explicitement pour mettre à l'épreuve la thèse de la reproduction sociale ou tout au moins une interprétation de la mobilité en termes de l'héritage du capital social de P. Bourdieu. La population est toute autre puisqu'il s'agit des entrepreneurs.

Dans le cadre d'une recherche sur la modernisation des entrepri-

ses chiliennes (1988-1989), on s'interroge sur les nouveaux entrepreneurs et sur leurs origines. Quels sont les individus qui constituent les nouvelles élites économiques, agents de la nouvelle croissance ? S'agit-il d'héritiers ou de *self made men* ? Formulée de cette façon, l'hypothèse conduisait aussi à chercher les mêmes corrélations classiques et à négliger le subjectif. Mais cette fois, nous arrivons au constat opposé. Les créateurs d'entreprises admettent l'importance que les réformes économiques du régime militaire ont eue pour développer les affaires mais ils ne parlent que du Moi. S'ils ont réussi, c'est parce qu'ils avaient un projet et qu'ils ont su le réaliser (Casassus-Montero, 1990). Par ailleurs on constate que ces individus, bien que disposant d'un réseau de contacts, ne sont pas vraiment des héritiers.

Quant aux mécanismes sociaux de mobilité, on trouve quelques convergences au niveau des variables sociologiques : certaines formations d'ingénieur facilitent la décision de devenir entrepreneur, les réseaux sociaux et les appuis institutionnels semblent fonctionner pour tous de la même manière. Ce qui conduit à s'interroger sur le statut à donner aux déterminants structurels et aux stratégies individuelles. A la question : pourquoi seulement certains individus — en particulier issus d'une classe moyenne professionnelle — deviennent entrepreneurs, on ne peut que présenter les variables psychologiques qu'ils évoquent eux-mêmes. Une notion se dégage presque naturellement de l'analyse des biographies de ces entrepreneurs : la notion de projet.

Ces deux études montrent à quel point la méthode biographique, sans un effort de reconstruction, conduit facilement soit vers un sociologisme déterministe, soit vers une interprétation individualiste. Les groupes étudiés se placent certes aux deux extrêmes de l'échelle sociale. Pour autant, la méthode, en tant que logique d'analyse, aurait dû restituer à la fois la structure des contraintes et la mobilisation individuelle, l'agent et le sujet.

Cette recommandation d'ordre méthodologique n'est pas toujours facile à suivre. Nous avons tenté de la suivre lors d'une troisième expérience : une recherche sur l'insertion restreinte dans le salariat. L'objectif était cette fois de comparer la mobilité des ouvriers du bâtiment et des employées domestiques au Chili. Les biographies comparées de populations proches permettent de faire ressortir les formes de régulation sociale de la mobilité professionnelle : formes du salariat, logiques de mobilité et espace d'élaboration du projet individuel.

II. Des biographies aux formes du salariat

Les biographies professionnelles peuvent être utilisées pour révéler les réseaux et les voies de la mobilité professionnelle. Pour cela

nous avons entrepris d'étudier les formes d'insertion urbaine de deux populations accédant à des emplois précaires et sans qualification : les travailleurs du bâtiment (TB) et les employées domestiques (ED) en Amérique latine. L'objectif est de tester en quoi ces deux emplois facilitent une entrée stable dans le salariat et dans la ville et quels passages il peut y avoir entre le formel et l'informel. L'étude de la mobilité est au cœur de cette recherche puisque nous entendons l'insertion urbaine comme un processus dynamique d'entrée dans le marché du travail (comportements d'activité, entrée et sortie du salariat) et d'installation en ville (stratégies matrimoniales, accès au logement).

Une première lecture du matériel recueilli au Chili sur une trentaine d'employées domestiques et autant de travailleurs du bâtiment aboutit au même constat : inutile de chercher des régularités quand il s'agit des marchés de l'emploi instables et des populations vivant à la limite de l'exclusion sociale. Encore une fois, on est placés face au fait que, par exemple, le nombre d'années de scolarité ne permet pas de prédire la carrière d'un individu ou son niveau de salaire, pas plus que l'origine géographique ou sociale. En revanche, l'homogénéité de la situation à l'intérieur de chaque groupe fait apparaître des différences notables entre hommes et femmes dans leur rapport à l'emploi et au travail.

Les deux populations sont assez comparables en ceci qu'elles font partie du segment inférieur du marché de l'emploi : bas salaires, pas de barrière à l'entrée, menace permanente de licenciement, faibles possibilités de carrière. Il s'agit en fait d'une population qui vit entre l'intégration et l'exclusion sociale, aux marges du marché du travail. Leurs emplois et leurs revenus sont très vulnérables à la conjoncture, ce qui explique aussi la forte mobilité. La construction civile s'effondre dès que les taux d'intérêt augmentent ; la demande de services domestiques évolue avec les revenus des couches moyennes. Or, ce que les histoires professionnelles montrent, c'est qu'au-delà de ces similitudes apparentes, se cachent des formes de salariat spécifiques aux hommes et aux femmes des couches populaires. En effet, nous constatons de fortes différences entre les destinées (filières et conditions d'emploi) des jeunes hommes et des jeunes femmes. Dès les premiers emplois occupés, les formes de salarisation et du rapport salarial divergent.

Les travailleurs du bâtiment ne sont pas d'origine rurale, comme nous le pensions, et comme c'est encore le cas dans d'autres pays latino-américains. Ils sont originaires de même la ville même où se trouve le chantier, en l'occurrence Valparaíso. Ceci s'explique par le fait que les migrations rurales ont beaucoup diminué et par la particularité du chantier étudié (3). Elles représentaient 25 % des flux

(3) Il s'agit de la construction du siège du Parlement, décidé pendant la période de Pinochet, et faisant l'objet d'un appel d'offres national.

migratoires en 1970 alors que la mobilité entre les villes était de 40 % (Racynski, 1979). Il n'y a pas d'enquête récente sur les migrations mais l'on sait que l'arrivée des migrants d'origine rurale dans les grandes villes a beaucoup diminué et que le mouvement serait plutôt en sens contraire, à l'exception, comme on le verra, des employées domestiques.

On peut se demander pourquoi la modernisation de l'agriculture n'a pas produit un excédent migratoire. Plusieurs facteurs y contribuent : la prolétarianisation de l'agriculture n'a pas éliminé l'agriculture traditionnelle (*campesinos*) ; si excédent il y a dans certaines activités, il est absorbé par des activités nouvelles ; la fructiculture d'exportation se développe s'appuyant sur un processus de travail encore intensif en main-d'œuvre ; enfin, avec la modernisation de l'agriculture se consolide un marché du travail agricole.

Le travailleur du bâtiment (TB) est donc recruté en ville parmi les habitants des *poblaciones*. Il entre dans le bâtiment sans aucune qualification préalable, comme *jornalero* ou simple manoeuvre. On peut rentrer dans cette branche à tout âge, l'important c'est d'avoir la force physique nécessaire. Bien que le niveau scolaire des TB interviewés soit assez élevé (8 à 10 ans en moyenne), sur le chantier l'éducation formelle ne compte pas. Il n'y a que le poste de chef de chantier qui est occupé parfois par des ouvriers ayant suivi une formation et détenteurs d'un diplôme.

Tant qu'il travaille dans une entreprise moyenne ou grande, le TB bénéficie des relations contractuelles, avec un contrat de travail, des cotisations sociales et une couverture en cas d'accident. Il va sans dire que ce n'est pas le cas dans les petites entreprises où le fonctionnement est « informel » (travail non déclaré, pas de cotisations sociales). Le TB bénéficie d'une autonomie dans son travail et d'une indépendance à l'égard du patron à qui il n'a à faire que rarement. La qualité de son travail compte peu puisque la plupart du temps il est payé au rendement, c'est un travail intense et dépersonnalisé.

Dans les entreprises moyennes et grandes, les relations de travail relèvent d'un statut salarial dont les normes sont connues et acceptées. Pour autant, le TB n'est pas intégré de façon définitive, la menace de licenciement est toujours proche avec l'avancement des travaux. La fin du chantier signifie la fin de tout emploi, même si ce n'est que pour quelques jours. Le TB vit alors aux marges du salariat, dans la mesure où les conditions d'emploi propres à la branche le poussent vers l'exclusion. Sa carrière, si elle existe, dépendra alors de sa capacité à vivre dans la mobilité et à faire reconnaître sa qualification.

La salarisation prend une autre forme quand il s'agit de jeunes femmes. Les employées domestiques (ED) ne sont pas recrutées dans la ville, mais sont des migrantes. Malgré la diminution du flux migratoire rural-urbain évoqué plus haut, les nouvelles entrantes dans le

service domestique sont encore originaires des localités rurales. La vague de migration féminine ne provient pas des régions agricoles de la vallée centrale, comme ce fut le cas pendant période d'industrialisation et jusque dans les années 60.

La modernisation de l'agriculture et le développement des activités d'exportation ont créé un véritable marché du travail rural offrant des alternatives d'emploi aux femmes qui autrefois restaient dans leurs foyers. La frontière du recrutement des ED a été donc repoussée vers les villages qui, par leur éloignement ou par leur stagnation économique, continuent à expulser leurs jeunes habitants. Il faut dire aussi que l'emploi domestique en ville ne se reproduit pas, c'est-à-dire que les enfants des ED ne veulent pas faire ce travail et qu'elles-mêmes font tout pour les en éloigner. En conséquence, il faut aller puiser dans de nouveaux bassins de main-d'œuvre.

Quant au statut, contre toute attente, les ED ne relèvent pas de l'emploi informel mais jouissent d'un statut salarial. La législation oblige tout employeur à établir un contrat de travail et à en respecter les droits. Il y a certes des abus, mais pas à ce niveau dans la mesure où les inspecteurs du travail exercent un contrôle et que les patrons ont « pris l'habitude » de le faire d'autant plus que la demande est forte et que les ED, après une courte période d'apprentissage des règles du marché du travail urbain, savent fixer leurs conditions avant d'accepter un emploi. Mais au-delà d'une codification juridique de type salarial, il y a la réalité des rapports non contractuels dans le travail quotidien. L'employée est placée en situation de dépendance à l'égard d'une patronne omniprésente. Absence d'autonomie par rapport au travail mais aussi dans la vie privée.

La forme salariale de l'emploi domestique suppose une insertion professionnelle qui empêche toute insertion sociale. Certes, les rapports paternalistes font que l'employée finit par adopter le mode de vie de la famille des patrons et s'identifie avec lui mais elle reste, tant qu'elle est ED, en dehors des circuits d'insertion sociale. Le travail domestique est presque, par définition, un emploi non qualifié et de ce fait, les ED ne peuvent échapper à ce statut de dépendance que par le mariage. Encore que certaines femmes, autrefois ED, une fois mariées reprennent cette activité en tant qu'employées à la journée.

Si l'on compare les deux groupes étudiés, force est de constater qu'il s'agit de statuts salariaux différents. Pour le jeune homme, l'emploi dans le bâtiment représente un point de départ (même s'il y reste toute sa vie), du fait que l'entreprise ne lui offre qu'une fixation restreinte dans le salariat. S'il réussit à acquérir une qualification il pourra la rentabiliser lors des prochains emplois, et notamment dans le secteur informel, mais toujours ailleurs. Les entreprises elles-mêmes poussent à la mobilité dans la mesure où elles ne cherchent pas à disposer d'un noyau de travailleurs stabilisés.

A l'opposé, la jeune fille entrée « dans une maison », en tant que ED, vivra une fixation stable dans un salariat restreint. Son statut juridique relève du salariat, mais il s'agit d'une forme salariale particulière. Le travail domestique reste imprégné des relations paternalistes et de ce fait l'employée ne développe pas de rapports contractuels avec ses employeurs. Dans la définition de son travail, elle n'a aucune autonomie. Désormais, elle aura du mal à quitter cette relation de dépendance face à laquelle elle reste comme figée.

Il y a certes des cas qui échappent aux conditions décrites. Par ailleurs, ces formes de salariat évoluent avec la diminution du chômage (4) et le fait que les employeurs perçoivent une certaine pénurie de main-d'œuvre. Dans le bâtiment, les ouvriers qualifiés peuvent prétendre à un certain parcours de carrière dès lors qu'ils ont l'assurance que certains chefs de chantier connus leur donneront du travail. Parmi les ED, un sous-groupe de salariées à part entière se dégage : ce sont les employées domestiques à la journée (*empleada puertas afuera*). Cette catégorie est composée des ED traditionnelles qui ont accédé au logement soit par l'intermédiaire de l'État (logement social), soit par le mariage. Même si elles ne travaillent que pour un seul et unique employeur, la possibilité de rentrer chez elles le soir leur redonne une indépendance. Il faut dire que ce processus est récent et qu'elles n'échappent pas toujours aux rapports paternalistes. Elles ne sont pas encore des employées domestiques professionnelles comme c'est le cas dans les pays développés, avec à la fois un statut salarial et une relation d'indépendance à l'égard de l'employeur.

III. Les données longitudinales : cycle de vie et logiques de mobilité

Le matériel biographique a été « lu » dans le chapitre précédent comme une source d'information, les situations de travail vécues par les interviewés étant considérées comme indicateurs des rapports sociaux à un moment donné. La mise en forme comparative de ces rapports dans les deux populations étudiées nous a conduit à parler des formes du salariat.

Mais au-delà de la valeur heuristique de ces récits en tant que matériel de base pour illustrer les rapports sociaux dans lesquels s'inscrivent les individus ainsi que les règles tacites du marché du travail, on peut se poser la question du matériel biographique lui-même. En quoi ces données longitudinales ont-elles une spécificité, d'un individu à l'autre, d'un groupe à l'autre ? Si l'hypothèse des destinées

(4) Le taux de chômage était de 6,5 % en 1990 selon l'Institut national de statistique.

différenciées (5) selon le sexe est correcte, quel parcours de mobilité suivent les hommes et les femmes insérés dans ces filières précaires ?

Tout d'abord, on peut dire qu'une analyse en termes de cycle de vie fait apparaître déjà les premières différences. Le TB est un homme qui est arrivé dans la branche par plusieurs voies : venant de l'informel, à la suite de la vague de licenciements survenus dans l'industrie pendant la période des politiques économiques de choc, ou tout simplement à la recherche d'un premier emploi. Si l'on prend la séquence complète, c'est-à-dire le parcours d'un jeune homme entré dans le BTP pour y rester quelques années, on constate qu'il y a un cheminement qui se répète, d'où l'expression d'itinéraire-type.

Le travailleur du bâtiment est né en ville, il a suivi ses études jusqu'au niveau secondaire (8 à 10 années) (6). Il est appelé à effectuer son service militaire, ce qui marque une première rupture avec la famille d'origine. De retour en ville, il cherche un emploi qui lui donne une indépendance économique ; mais comme il n'est pas qualifié, il ne lui reste comme alternative que l'embauche aux portes des chantiers. Il travaille par intermittence dans le BTP et dans le secteur informel jusqu'au jour où il veut se marier. A ce moment-là, il cherchera à stabiliser ses revenus et de ce fait, il va se mobiliser pour faire reconnaître sa qualification. Les chantiers se succèdent mais il reste dans le secteur avec quelques passages par l'informel, les petits boulots dans les services, ou le chômage. Ce n'est qu'après avoir élevé ses enfants, au moment où sa qualification de « maestro » est davantage reconnue, qu'il peut prétendre à un travail plus indépendant hors du salariat, en tant que sous-traitant.

Dans les histoires professionnelles des TB, il y a peu de cas où l'on observe des tournants significatifs, des stratégies d'insertion stable dans d'autres activités. Ceci est dû au fait que nous sommes restés dans la branche et que nous avons recueilli les récits des travailleurs présents sur le chantier, faisant partie de l'entreprise ou de la sous-traitance. Une enquête au niveau de la ville ou bien dans d'autres branches ferait ressortir les chemins de sortie du bâtiment. Une autre méthode consisterait à comparer deux enquêtes-emploi. En regardant les différences du volume de l'emploi par branche, on peut faire des suppositions sur le flux de mobilité intersectorielle. Mais ce type d'analyse est aussi abusif dans la mesure où il suppose qu'il n'y a ni changement démographique ni effet générationnel (Lautier, 1991).

En résumé, et sur la base de l'itinéraire le plus fréquent, nous avons décrit le parcours professionnel d'un TB dont la mobilité prend la forme d'une mobilisation permanente. Le TB semble destiné à se battre pour rester sur le marché du travail et dans la même bran-

(5) Des auteurs (Ferrand 91) utilisent l'expression « itinéraires sociaux probables ».

(6) Le cycle de vie joue de manière différente selon la filière ; on a retenu ici le groupe de ceux qui ont leur premier emploi dans le bâtiment.

che, que ce soit dans le secteur formel ou informel, mais il n'est pas figé dans une condition (comme nous le verrons pour les ED), il a toujours des alternatives pour aller ailleurs. Or, les circuits de mobilité dans lesquels il se retrouve peuvent être plus ou moins ascensionnels, plus ou moins ouverts à d'autres activités.

Le cycle de vie de l'employée domestique est davantage lié aux aléas de la condition féminine dans les pays du tiers-monde. Les ED sont des filles nées à la campagne ou dans des petites agglomérations éloignées des marchés de l'emploi les plus dynamiques. Elles ont rarement terminé leurs études secondaires, ayant commencé à travailler dès l'âge de 12 ou 13 ans en tant qu'aides-ménagères, avec ou sans rémunération. Dans ces villages (7), on constate qu'une grande majorité des filles sont mères célibataires entre 13 à 18 ans. C'est alors la famille d'origine, formée autour de la mère ou de la grand-mère (célibataire ou chef de famille) qui prend en charge les enfants. La jeune fille est à ce moment-là poussée par la famille à chercher un emploi rémunéré et, un jour ou l'autre, à émigrer.

Dans le cas des ED, les processus de mobilité et les réseaux d'insertion semblent dominés par une logique familiale. La jeune fille part à la ville d'où elle va envoyer de l'argent à sa famille ; elle assure de ce fait les études de ses jeunes frères. Le réseau d'embauche est aussi un réseau familial : c'est une tante ou une grande sœur « qui l'a amenée en ville » ou qui lui a trouvé un emploi : « ma tante m'a placée chez des gens très bien ». Tout se passe comme si elle était prise en charge par la famille pour éviter de la laisser seule à son sort et de la voir sombrer dans des activités douteuses.

Par la suite, ces filles se stabilisent dans l'emploi domestique. Toute mobilisation plus « qualifiante » ou vers d'autres métiers devient difficile. Le fait de ne pas avoir de logement les empêche de sortir de la situation de dépendance. Si jamais elles ont eu un enfant en ville, elles n'ont pas les moyens d'assurer sa garde et elles doivent l'amener avec elles, ce qui renforce leur dépendance et les liens affectifs avec la famille des patrons.

IV. La possibilité de vouloir l'impossible : faire des projets

La plus grande difficulté, quand on a affaire à des populations à statut précaire, est que la notion de projet et même de stratégie

(7) Ce sont les régions de montagne, les zones côtières d'agriculture pauvre ainsi que les petites villes australes, qui fournissent encore de la main-d'œuvre pour le service domestique. Le départ n'est pas toujours en direction de grandes villes mais commence par une migration vers la capitale provinciale.

semble abusive. Les TB se présentent comme des agents d'une mobilité intense, d'une rotativité sans début et sans fin. Les ED semblent figées dans une condition qu'elles estiment confortable mais qui est considérée comme une de plus basses de l'échelle sociale. Cependant, il serait aussi erroné de conclure que ces gens n'ont pas de projet ou tout au moins de stratégie.

C'est en explorant le niveau des représentations, les images et désirs qu'ils avaient avant de venir en ville ou au moment de commencer à travailler, que l'on fait ressortir les éléments constitutifs d'un projet flou, mais qui a été source de motivation. C'est aussi en les projetant vers l'avenir que les désirs font surface. Il faut dire que cet exercice peut être parfois trop fort au niveau émotionnel. Placées en situation de mettre en perspective leur vie certaines femmes interviewées se mettent à pleurer (8). Les hommes, pour leur part, manifestent leur trouble en brouillant les cartes ou en faisant état d'une mémoire floue. Face à ce type de situation, on est obligé de reconnaître que la notion de projet ne peut pas toujours être comprise au sens sartrien (« l'homme est un projet qui décide de lui-même »).

Il faut alors abandonner l'idée d'un projet, nécessairement progressif, de mobilité sociale ascendante, et lui donner une définition plus opérationnelle en tant qu'image d'une situation que l'on pense atteindre avec les moyens dont on dispose. C'est par la reconstruction subjective des motivations passées et présentes, que les interviewés donnent un contenu à leur vie. D'où l'intérêt de faire remonter à la surface les idées qu'ils se faisaient avant d'arriver en ville ou avant de commencer à travailler en tant que ED et TB.

Le TB se représente l'emploi comme un gagne-pain et rien de plus. S'il fait des projets ce n'est pas dans la même activité mais en dehors, en tant que travailleur indépendant. Pour la jeune fille, le travail en ville est surtout la possibilité d'avoir une autonomie financière, s'acheter des choses et « être quelqu'un » (salir adelante). Mais le temps passe et elles font l'expérience de la consommation éphémère. Ce qui reste au fond, c'est le travail comme point d'arrivée. Pour ces femmes, l'emploi domestique représente la sécurité.

Le salariat, avec les limites évoquées plus haut, représente tout de même un refuge honorable. C'est infiniment mieux que le métier féminin le plus vieux du monde... et les ED en parlent. Dépourvues de toute protection, de toute qualification, elles ne pouvaient aspirer à autre chose, mais elles sont fières d'avoir une activité honnête. Elles sont conscientes que c'est un emploi qui n'a pas de légitimité sociale. Les ED ont un pouvoir d'achat supérieur à beaucoup d'autres salariées. Elles s'habillent bien, mais elles savent qu'elles restent des « bonnes » et que la société ne les valorise pas. Faire des projets pour l'avenir ne les concerne pas aussi bien elles que leurs

(8) Phénomène proche constaté dans des entretiens avec des retraités en France.

enfants. Si elles rêvent d'une retraite tranquille, elles savent qu'elles ne l'auront pas, mais au moins elles auront assuré la scolarisation de leurs enfants.

V. En guise de conclusion

La technique des biographies est une technique perméable au sujet d'étude. Cette perméabilité ne concerne pas seulement le caractère subjectif et auto-construisant du discours mais aussi la perméabilité aux déterminismes divers comme la rotativité des TB, la dépendance des ED. Dans la lecture du matériel biographique il faut se garder des tentations subjectivistes d'un côté, et structuralistes de l'autre.

Il reste que la démarche biographique représente un bon instrument pour retrouver les mécanismes sociaux et les valeurs mobilisés dans les formes de mise au travail. Autrement dit, les biographies professionnelles permettent de saisir la dimension individuelle du rapport salarial. Ce type d'instrument est aussi un moyen économique pour détecter les changements dans la composition d'un groupe et de ses cheminements possibles, bien que plusieurs biographies individuelles ne remplacent pas une biographie collective.

Ce n'est que par un questionnement systématique du matériel, à plusieurs niveaux, qu'il est possible de ne pas céder à cette perméabilité. Plus on revient sur le même corpus de données, plus on lui pose des questions à la fois pertinentes et non pertinentes, plus on les rend analytiquement intelligibles. Mais l'interpellation n'est qu'un stade primaire de ce qui devrait être un véritable travail de déconstruction.

Références bibliographiques

- CASASSUS MONTERO C., « L'espace social de la définition des identités professionnelles », in *Cahiers des sciences humaines*, ORSTOM, 1987, n° 23 (2), 1987, pp. 183-196.
- CASASSUS MONTERO C. « Les entrepreneurs chiliens comme héros d'une révolution autoritaire : approche biographique de la formation d'une identité sociale », Communication présentée au XII^e Congrès mondial de sociologie, AIS, Madrid, juillet, 1990. Parue dans *Problèmes d'Amérique latine*, La Documentation française, juin 1992.
- CONINCK DE F., GODARD F., « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité », in *Revue française de sociologie*, XXXI, 1990, pp. 23-51.

- FERRAND M. « Récits de vie et questionnaires biographiques : approche comparative » in *Les cahiers*, n° 14, ORSTOM, UR Migrations, travail, mobilités sociales, Département SUD, 1991.
- LAUTIER B. « Fixation restreinte dans le salariat, secteur informel et politique d'emploi en Amérique Latine », in *Revue Tiers Monde*, n° 110, 1987, pp. 347-367.
- « Cycles de vie, trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Quelques réflexions méthodologiques à partir de travaux latino-américains ». Voir chapitre 14.
- PASSERON J.-C. « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », in *Revue française de sociologie* XXXI, 1990, pp. 3-22.

16

L'insoutenable ambiguïté du récit biographique

Jean Copans

« ... Archambaud (...) ajouta : je ne voudrais pas être indiscret, mais je suis curieux de savoir comment vous êtes devenu fasciste.

Loin n'eut pas besoin de rassembler ses idées. Tout était prêt dans sa tête. Sa conversion au fascisme ne devait rien qu'à la réflexion, à l'examen. Les raisons qui s'étaient présentées à son esprit entre les années 36 et 39 formaient une chaîne solide. Les hasards de la vie et la variations barométriques n'entraient naturellement pas en compte. Archambaud s'était attendu à une réponse de ce genre là. On est l'homme d'un milieu, d'un métier, d'une femme, d'une ville, d'une rue, d'une lavallière, on est porté, balayé, chassé, on ne sait plus ni nord ni sud et quand la vague vous dépose, on a des raisons pour tout expliquer. Ce pauvre cornichon de journaliste tenait à ses raisons comme à ses prunelles et en vérité, ce serait son seul bien le jour où il marcherait au poteau d'exécution. Pour l'instant il s'en saoulait... »

Marcel AYMÉ, *Uranus* (1)

Malgré une très nette prise de conscience des insuffisances et des dogmatismes légués par une économie politique ou une sociologie du travail centrées sur l'apparition de travailleurs « libres » de vendre leur force de travail, les recherches portant sur les sociétés de « la périphérie » n'ont pas encore produit de paradigme alternatif, tant au plan théorique qu'au plan méthodologique. Certes une préférence pour l'approche anthropologique l'emporte sans aucun doute. Mais cette stratégie est ambivalente : elle hésite entre une déconstruction radicale et une recomposition signifiante.

Cette ambivalence se marque par le succès de la méthode biographique. Les raisons qui ont conduit à son utilisation se justifient amplement au regard de la plurifonctionnalité des registres sociaux :

(1) 1989 : 81.

seuls les itinéraires permettraient d'articuler — ou de découvrir — les totalités sociales et culturelles qui font et que font les travailleurs. Mais la tactique méthodologique est devenue une stratégie théorique : la conjoncture française des années 1980 en est probablement la raison (2). L'originalité ouvrière, la spécificité militante, le particularisme féminin sont autant de thèmes que la méthode biographique a permis de mieux cerner. Fallait-il pour autant abandonner de fait certains des autres objectifs théoriques concernant la production et la reproduction du monde du travail ?

Bref, le changement d'échelle peut conduire involontairement et subrepticement à un changement d'objet car toute méthode est aussi une théorie de la construction sociologique. Même si l'expression de vigilance épistémologique peut sembler hors de saison, voire inquiétante (3), son emploi paraît justifié *hic et nunc*, ici et maintenant. En refaisant la critique des études africaines, du champ théorique portant sur les travailleurs et enfin de la méthode biographique à la française, nous voudrions relativiser une orientation qui doit rester à nos yeux, temporaire et provisoire. Son efficacité n'en sera que plus probante.

I — Paradigmes théoriques et études africaines : du macro-abstrait au macro-empirique

Tout a commencé par un besoin certain de recherches empiriques. Il existe toujours un certain décalage entre la maturation historique effective de nouvelles réalités sociales et la mise au point des instruments méthodologiques et théoriques de leur étude. Ce phénomène a été paradoxalement assez visible dans les études africanistes francophones portant sur les villes et sur tous les changements sociaux qu'elles représentent et symbolisent (Haeringer, 1983, Copans, 1985, Venard, 1986). Cette redécouverte depuis une douzaine d'années s'est soldée à la fois par une relecture de l'histoire et une multiplication des recherches de terrain. Et pourtant il semble que l'on en soit toujours aux prolégomènes : quoi de plus décisif et fondamental en effet que « l'insertion en ville », dernier ou avant-dernier des thèmes à la mode.

J'ai cependant des doutes sur la qualité anthropologique des insertions, des itinéraires et stratégies des acteurs sociaux, des réseaux et par conséquent des méthodes individualisantes et biographiques (je

(2) Voir la troisième partie de ce chapitre.

(3) L'expression renvoie à l'usage introduit en 1968 par P. Bourdieu, J.-C. Chamboredon et J.-C. Passeron dans *Le métier de sociologue*.

discuterai de leur bien-fondé plus loin). En effet, il s'agit plus prosaïquement de techniques, d'instruments de recueil d'un certain type de données, car l'anthropologie a pour vocation la totalité et la totalisation. Il faut donc que ce passage au micro aille de pair avec un raffinement méthodologique qui rende les liens tenus et invisibles, avec ce qu'on appelait jadis les déterminations sociales, bien plus solides que les grossières cordes de la dernière instance de l'économique ou la corde tout aussi « grossière » de la représentation symbolique. C'est la question du sens à accorder à l'étude de cas, à l'individuation des phénomènes sociaux et à la nécessité d'en passer par là, pour être plus précis, moins idéologique ou abstrait (au mauvais sens du terme évidemment !). Qu'on ne me méprenne pas : je ne juge pas de recherches qui me sont encore largement inconnues. Je m'interroge sur la dialectique perverse qui pourrait s'installer entre une exploration empirique indispensable et inédite, et les finalités de nos problématiques d'ensemble (M. Agier et J. Copans, 1988). Ma question de méthode sur.. la méthode est en réalité une question qui relève en son fond de la nature de nos évolutions (ou non-évolutions) théoriques.

La relecture de l'histoire du capitalisme à laquelle nous assistons aujourd'hui doit servir de garde-fou à nos réflexions. Si nous avons tant cru à la dépendance et aux effets sociologiques des dominations extérieures c'est parce que nous vivions sur une image d'Épinal, d'origine scientifique et idéologique, de la nature du capitalisme et de ses formes de développement national et international. La « relecture » des sociétés africaines au niveau micro est certes le fruit d'un progrès scientifique mais le rejet des « grosses » déterminations (internationales) ne doit pas nous conduire à refuser les conclusions de cette histoire tout comme celles que nous propose la sociologie des relations de travail et des formes d'emploi dans la crise. En fait, je pense qu'il ne peut y avoir qu'un seul espace de réflexion théorique et que nos questions renvoient à des espaces qui sont aussi internationaux (les « insertions » ou, comme on le dit officiellement en France, les intégrations des travailleurs sénégalais, mariés, père de famille et éventuellement polygames, font aussi partie des mécanismes que nous essayons de mettre à jour et d'expliquer). Il ne s'agit pas de noyer l'objet à nouveau dans un océan de déterminations sans rivages, mais au contraire de penser que les cadres théoriques dont nous avons besoin sont également produits par des mécanismes similaires à ceux de l'histoire du capitalisme d'hier. Nous ne sommes pas des adeptes absolus du détour (Balandier, 1985), mais nous pensons qu'il est indispensable de pratiquer depuis le continent africain un détour conceptuel de ce genre.

II — Le devenir des travailleurs : des totalités signifiantes

L'éclatement des espaces sociaux qu'observe et provoque tout à la fois les recherches micro-empiriques ne doit pas aboutir à la disparition des totalités signifiantes. Le premier avantage toutefois est certainement celui du renouvellement des perspectives sectorielles et dichotomisantes de la réalité sociale et culturelle (la tradition et la modernité ; le secteur informel et le capital ; le précapitalisme et le capitalisme). Cet éclatement du dualisme est aussi une remise en cause sournoise de tout fonctionnalisme puisque la correspondance entre une réalité sociale et sa « position » dans une structure « explicative » n'est pas donnée de façon univoque une fois pour toutes. Le repérage de l'imbrication de multiples causes et de multiples effets ne peut se réduire à une reconnaissance de la richesse et de la diversité des « réalisations » empiriques. Il oblige le chercheur à réfléchir différemment, à ne pas recourir par exemple à la paresse de la généralisation et de l'exemplarité. Car tout peut être exemple, tout peut être général. L'objet ne se construit plus tout seul. De l'objet au concept le chemin est encore plus tortueux qu'auparavant à cause de la taille, du nombre des « objets » retenus et identifiés.

Pour conserver son efficacité à la théorie, il faut adapter les concepts à la méthode d'observation et raisonner en terme de logiques sociales partielles plus ou moins restreintes. Manifestement, nous changeons ici de diaphragme : les visages et individus du premier plan deviennent enfin visibles et les grandes masses des reliefs au second plan s'effacent dans une espèce de brouillard. Toutefois, ce changement d'échelle n'abolit pas pour autant l'arrière-plan dans son existence même : il la relativise et nous oblige à réfléchir sur l'ouverture optimale qui nous permettrait de saisir le rapport entre les divers plans et donc de découvrir l'existence de plans intermédiaires afin de reconstruire le paysage dans l'ensemble de ses registres et de ses profondeurs. Cette métaphore photographique ou filmique donne une idée des superpositions de plans, d'objets donc, qu'il est possible de susciter.

Je vais présenter quelques exemples que nous analyserons sous l'angle de leur méthode, que celle-ci se soit imposée d'elle-même ou par le biais d'une problématique multi-polaire. Ainsi M. Agier et T. Lulle (1987) examinent les relations entre héritage et mobilités dans le cadre d'une entreprise togolaise et les jeux stratégiques des différentes catégories d'ouvriers. Le passage du lignage au salariat dans l'ordre des déterminations leur permet de remarquer : « Au fil des histoires de ces personnes, notre objet s'est déplacé. On est passé d'un système de significations et de contraintes (l'usine) et à l'usage qu'il fait de l'autre (les cadres sociaux des sujets) à cet autre et à l'usage qu'il fait du premier » (p. 233). Dans mon article sur le passage des

modes domestiques aux modes salariés (1987), je m'étais efforcé de démontrer en quoi certaines formes d'exploitation masculine n'étaient possibles qu'à la condition d'une surexploitation ou plutôt d'une proto-prolétarianisation des femmes : « la prolétarianisation prend ainsi une dimension plus complexe puisque le rapport au marché du travail salarié ou monétaire, la séparation d'avec les modes de reproduction produisent simultanément une recomposition des rapports entre femmes, hommes et enfants. Quelque soit l'objet d'analyse choisi : les mécanismes migratoires, le secteur informel, le salariat, le travail féminin, les relations aînés-cadets, il faut chaque fois dévoiler l'ensemble des mécanismes dits domestiques. La sous-estimation théorique du travail des femmes (comme celui des enfants probablement) a interdit de mesurer le degré exact de l'exploitation masculine. Le champ de manœuvre offert par la dépendance féminine et les potentialités domestiques relativise les stratégies d'adaptation au salariat et au non-salariat » (p. 82). De son côté, M. Selim nous présente sa démarche d'enquête de la façon suivante : « les salariés, quelle que soit leur place dans l'organigramme (du directeur au journalier) ont été intégrés dans l'enquête comme membres d'un groupe social spécifique dont un des moments d'actualisation était l'entreprise, mais dont l'existence dépassait largement les cadres de l'usine et du quartier où ils résidaient. C'est en suivant les alliances internes et externes des uns et des autres, les cheminements des relations interpersonnelles qu'on s'est efforcé de déchiffrer la logique des statuts observés, conçus non comme des données mais comme des produits » (p. 292). Enfin, pour terminer citons les conclusions d'une étude de l'historienne sud-africaine, B. Bozzoli, qui porte sur les stratégies féminines, la puissance de résistance domestique et la place du secteur informel. Le recours à des activités « domestiques » (couture, cuisine) apprises dans la famille, permet de faire fructifier cette éducation et de rendre compatible l'acquisition de revenus supplémentaires avec la situation de domestique dans des familles blanches en ville et de bonne ménagère et de mère de famille chez soi. En servant d'écran protecteur à des stratégies familiales et domestiques, le secteur informel n'a pas le même rôle que pour les hommes pour lesquels il manifeste à l'évidence une volonté de sortir de la prolétarianisation ou de la transcender (1991).

Ces quatre exemples confirment la nécessité d'un regard instantanément pluriel et dynamique, d'une méthode qui sache relier des registres différents de la vie sociale, sans se perdre dans l'un d'entre eux et sans théoriser une dynamique globale qui n'a plus aucune signification. Pourtant, un point commun se retrouve dans chacune de ces analyses, le recours à la biographie individuelle (4). L'intérêt

(4) Je ne procède pas ainsi dans l'article cité précédemment, mais on en trouvera une ébauche personnelle dans « Le cercle des ouvriers disparus », chapitre 18.

de cette méthode sociologique et anthropologique vient de ce qu'on peut repérer la dynamique, contradictoire ou non, de ces multiples logiques et registres dans des vies concrètes, qui deviennent de ce fait individuelles aussi bien que « collectives ». Mais ces logiques, ces registres, même produits au sein de la fabrication humaine « inter-individuelle et intercollective », relèvent d'une histoire, d'une reconnaissance publique des pratiques et des consciences.

C'est pourquoi il faut tout de suite poser le cadre global de notre problématique pour qu'il n'y ait aucune ambiguïté quant à la pertinence réelle de cette nouvelle méthode, ou plutôt de l'usage particulier qui doit en être fait. Comme nous le dit l'historien britannique E.P. Thompson : « Si nous arrêtons l'histoire à un moment donné, il n'y a plus de classes mais seulement une multitude d'individus vivant une multitude d'expériences. Mais si nous observons ces individus sur une période appropriée de changement social, nous pouvons distinguer des constantes dans leurs relations, leurs idées et leurs instructions. La classe se définit par des hommes vivant leur propre histoire. Telle est en définitive sa seule définition » (1988, p. 15). C'est pourquoi nous pensons qu'il convient de suggérer, à la suite de toutes nos remarques sur le risque de dissolution théorique dans la nouveauté micro-empirique, quelques-uns des éléments d'une nouvelle perspective historique concernant la formation et la reproduction du mode de production capitaliste. Ce retour volontaire à une théorie d'ensemble est, dans son état actuel, à la fois approximatif et prospectif.

Il n'est plus possible de séparer les économies du Nord de celles du Sud : les formes de constitution et de fonctionnement des divers capitalismes sont de plus en plus confrontées, comparées. Le télescopage des relectures sociales de l'histoire de la formation des classes laborieuses du capitalisme aux XVIII^e et XIX^e siècles, de la recherche d'une logique aux recompositions des « marchés » du travail depuis quinze ans, et l'abandon d'une théorie spécifique pour les capitalismes des périphéries, ainsi que l'intérêt pour les formes non-salariales et domestiques du travail, ont conduit à des réflexions théoriques nouvelles sur trois points fondamentaux : la place du travail non-salarié ou non-libre ; les mobilisations migratoires et enfin les mécanismes de la reproduction sociale élargie. Comme l'expliquent N. Redclift et E. Mingione dans l'introduction à leur recueil collectif : « En replaçant le problème dans un contexte international, il devient tout à fait évident que ces processus sont pertinents, non pas parce qu'ils seraient le résultat aberrant du fonctionnement normal du système capitaliste ou de sa pénétration imparfaite dans les économies de subsistance, mais parce qu'ils constituent un aspect intrinsèque de son développement mettant en lumière des formes spécifiques selon les différentes époques historiques et les différents lieux ». Et ils notent plus loin : « Se situant dans le contexte de la récession économique

ou du sous-développement, les acteurs insistent sur les dimensions multiples des pratiques de la reproduction sociale. Les activités qui s'organisent grâce aux relations de reproduction, de parenté et de communauté ont toujours existé sous des formes cachées et invisibles, quelle qu'ait été leur variation dans le temps et l'espace. Nous ne cherchons pas seulement à les retrouver "au-delà de l'emploi", nous voulons surtout évaluer dans quelle mesure elles s'ajustent, s'opposent ou se désintègrent sous les effets du déclin ou de l'absence permanente et structurelle de rapports capitalistes. Il faut également envisager ces formes comme des options politiques, élaborées par le discours politique et non comme de simples solutions à la survie domestique ou à des problèmes de subsistance individuelle » (1985 : 5 ; 10-11).

D'autres travaux ont essayé de fournir une base théorique plus solide à ce type de perspective. Je pense notamment aux réflexions du sociologue R. Miles (1987) sur le rôle du travail non-libre dans l'histoire du développement capitaliste et la nature des dichotomies « raciales » dans ce processus. Le chercheur se demande si cette forme de travail, qu'il étudie dans l'esclavage aux Antilles, le travail des bagnards en Australie, l'apartheid sud-africain et évidemment les travailleurs immigrés en Europe, ne renvoie pas au statut politique du travailleur. La liberté de la force de travail n'est pas seulement un phénomène économique, mais aussi un phénomène politique. Évidemment, l'expression de nécessité anormale ne paraît pas très heureuse et réintroduit la fameuse articulation des modes de production. Mais en incorporant la dimension politique, le rapport à l'État, la division « ethnique » et « raciale » du travail et donc la notion de citoyenneté (5), nous pouvons déboucher sur des problématiques comme celle de M. Burawoy à propos des formes politiques de production, qui concernent il est vrai, plutôt l'entreprise (C. Casassus-Montero, 1986). Enfin, il faudrait mentionner R. Cohen qui confirme sur le plan empirique des migrations internationales contemporaines (États-Unis, Afrique du Sud et Europe), les analyses historiques de R. Miles bien que le sociologue se concentre sur une critique de la théorie (des années 1970-1980) de la nouvelle division internationale du travail. S'opposant à Marx il avance la thèse que « Le capitalisme a toujours survécu, ou bien s'est renforcé, en favorisant l'existence d'un nombre important de travailleurs non-libres ou semi-libres. Ce mélange de travailleurs aux statuts variés est parfois caché par une définition nationale des fonctions de l'économie politique (qui ignore par conséquent les rapports impérialistes) ou apparaît trop visiblement, lorsque par exemple les travailleurs quasi-libres de la campagne ou des régions périphériques de l'économie politique sont poussés vers, ou aspirés par, la machine de la production capitaliste » (1987 : 2).

(5) Voir les travaux de B. Lautier et de A. Morice.

Cette multiproduction des « classes » dans le capitalisme lui-même, au « centre » comme à la « périphérie », est donc notre nouveau fil conducteur. Toute une série de disjonctions empiriques sont en train de se produire (et de se reproduire) entre capitalisme et industrialisation, entre industrialisation et salariat, entre prolétarianisation et stabilisation des travailleurs, entre travail salarié (diverses formes) et travail non-salarié (également diverses formes). Pour en venir à la migration, qui est le processus qui nous pose la question de « l'insertion urbaine », elle ne peut plus être considérée comme une translation, un passage, une transition entre un mode de production et un autre (voir le fameux ouvrage de P.P. Rey, 1976). La migration est inscrite au sein même des processus de la reproduction. C'est pourquoi la permanence de la prolétarianisation, le caractère exceptionnel de la stabilisation (urbaine, salariale) font partie de la logique historique des rapports de production, de la mise au travail et des marchés du travail (Copans, 1990c). Les migrations internationales ne sont pas différentes des migrations nationales : simplement elles manifestent encore plus clairement le rapport au politique, à l'État et aux modalités de contrôle et de constitution des marchés du travail.

Il faut admettre que l'opposition marquée par Marx entre soumission formelle et soumission réelle n'a plus de sens : la soumission formelle est aussi réelle que l'autre (dans son processus de « soumission » au « capital »). L'assignation du travailleur à des groupes, à des représentations, la déliquescence des soi-disant vrais marchés du travail à cause des plans d'ajustement structurel, confirment le jeu dialectique entre toutes les formes de travail et d'emploi, et donc entre toutes les formes de travail et de non-travail comme de hors-travail. La circulation des biens et des personnes, la reproduction de ces circulations, de ces biens et de ces personnes, construisent des phénomènes en boucle qui s'enclenchent sur les mécanismes productifs proprement dits : l'accès au « marché » du travail, les modes de représentation des rapports de classes (6), les logiques domestiques sont partie intégrante des capitalismes et des économies-monde. Il me serait possible d'évoquer l'histoire multiséculaire des logiques de travail, de non-travail et de migrations « nationales » et « internationales » de la Sénégambie du XVII^e siècle au Sénégal des années 1990. Si cette histoire est possible, il est alors normal de se demander, à la suite de E.P. Thompson, comment « advient » alors la classe. En définissant ce phénomène comme un « processus d'autodécouverte et d'auto-définition » (1988 : 771), l'historien nous invite à lire les vies de ceux qui font l'histoire. Ainsi nous pouvons réconcilier, peut-être, dynamiques capitalistes et itinéraires individuels et collectifs.

(6) Voir les travaux de G. Heuzé sur la nature complexe du contenu de caste de ces rapports dans la société indienne (1989, 1992).

Ce sont les historiens qui me semblent avoir expliqué avec le plus de rigueur les rapports entre les divers registres de l'analyse sociale, tout en utilisant avec un succès indéniable, des approches statistiques, individuelles, de la fabrication, contradictoire, commune et collective (ou sociale, ou culturelle, c'est selon), de la dynamique historique. Une telle approche théorique qui ne se réduit pas à une évolution linéaire ou même multilinéaire a donc bien besoin d'une démarche anthropologique, soucieuse de nouer tous les fils cachés et secrets de la réalité. Il est certain que, bien comprise, la méthode biographique peut jeter, au moins provisoirement, ce rayon de lumière qui éclaire le dessous des meubles ou les coins de plafond où se nichent les toiles d'araignée.

Je me contenterai des travaux de l'historien M. Gribaudo. Il faudrait citer en entier l'introduction à *Itinéraires ouvriers — Espaces et groupes sociaux à Turin au début du XX^e siècle* (1987) : « Il semblait important de se situer au plan des mentalités et des aspects culturels parce qu'il permettait justement de saisir les articulations complexes entre faits historiques et pratiques sociales, et plus profondément d'appréhender la force d'inertie des éléments microsociaux » (p. 10). Étudiant le processus d'industrialisation qui concerne des milliers d'ouvriers dans les villes, l'auteur remet en question les interprétations qui se fondent exclusivement sur les transformations des structures de production et du marché du travail urbain ou au contraire sur la « défaite » des organisations de la classe ouvrière (7).

Mais une fois reconstituée la communauté ouvrière des quartiers, Gribaudo s'aperçoit qu'il a implicitement nié l'histoire et les perspectives de ses personnages. Car « à Turin comme dans chaque ville européenne, la deuxième industrialisation a avant tout signifié immigration et *turnover* » (p. 15). Il fallait donc répondre à toutes ces ques-

(7) M. Gribaudo, explicite ainsi sa problématique : « Le problème était plutôt de repenser ces processus en prêtant une attention accrue à leurs composantes internes, c'est-à-dire aux individus et aux familles qui avaient peuplé les usines et les quartiers de nos villes industrielles. D'étudier leurs attitudes et leurs comportements, pour comprendre comment la vie quotidienne s'était articulée avec le plan des événements politiques. Pour vérifier dans quelle mesure l'usine et les organisations politiques avaient été réellement ou non les seules références sur lesquelles s'était construite l'identité ouvrière.

A la lumière des interrogations du moment, cela revenait à s'interroger également sur la signification des comportements sociaux, sur le rapport entre les physiologies individuelles et les physiologies de groupe, sur les éléments qui déterminent les divers comportements et les évolutions sociales.

Pour essayer de répondre à ces questions, il me semblait également nécessaire d'analyser un groupe ouvrier dans sa quotidienneté. D'en épier les attitudes et les comportements à l'intérieur des espaces familiaux et des relations. Afin de reconstituer les connexions possibles d'un espace culturel autonome, ainsi qu'une façon de vivre et d'interpréter les expériences sociales, spécifiques de ce monde, et pouvant en éclaircir les comportements individuels et collectifs » (p. 11).

tions sur les processus de migration, d'insertion, de nouvelles formes de migration (y compris le retour chez soi). En effet « la prise en compte des seuls aspects internes à la condition ouvrière induit inévitablement une sous-estimation des liens qui peuvent exister entre cette classe et les autres groupes ou milieux sociaux » (p. 17). Le chercheur remonte alors aux origines et aux perceptions de ces stratégies depuis les milieux paysans. Le passage au quantitatif se fait dans une optique très particulière :

« En ce sens, les choix et les comportements reconstitués étaient plus diversifiés, plus que je ne m'y attendais. D'abord, ils ne me paraissaient pas statiques : d'une génération à l'autre, la configuration des choix possibles évolue, on repère de nouvelles ressources, on utilise différemment les ressources traditionnelles, on cesse d'en utiliser certaines autres. L'individu paraît donc être un acteur actif qui oriente son comportement et qui contribue, de lui-même, à modifier la réalité qui l'entoure. Mais en même temps — et ceci est l'aspect le plus important pour une analyse des aspirations dont la migration est porteuse — on voit qu'il dépend aussi étroitement du cadre des relations qu'il partage et qui évolue autour de lui. Dans le cadre de Valdoria, il s'agit principalement des relations familiales et de la parentèle. Les parcours de chaque famille, observés au cours du temps, paraissent comme un ensemble qui évolue le long d'une chaîne étroite de dépendances réciproques. Les choix et les comportements individuels reflètent donc avant tout les messages, les stimulations, mais aussi les interdits et les contraintes que l'univers de ces rapports concrétise chaque fois dans l'expérience individuelle » (p. 20).

Grâce à un corpus de 2 000 individus dont Gribaudo a reconstitué les carrières professionnelles, les changements de résidence, les diverses formes de parentèles et de familles : « ces dynamiques impliquent une réalité émiétée en de multiples perceptions de la même condition sociale, en divers comportements et diverses utilisations des mêmes ressources » (p. 23).

Cette longue présentation avait pour but de montrer que l'historien a su du début à la fin de son enquête, conserver une série de « grosses » questions, de critiques et d'hypothèses qui donnent tout leur sens à ce passage du quantitatif à l'individuel, de la campagne à la ville, de la recherche du travail à celui de la résidence, de celui à l'emploi et aux stratégies individuelles mais également « collectives » qui produisent, transforment mais aussi subissent les transformations de la structure productive, urbaine, culturelle et politique. Ce jeu permanent du champ/contre-champ est si subtil que l'imbrication « macro » apparaît pour bien autre chose qu'une synthèse, une tendance ou une exemplification des « micro ». Cet historien a engagé une nouvelle recherche sur les ouvriers de Renault dans l'entre-deux-guerres (1989) qui montre les changements du mode de perception

de l'espace urbain et des stratifications ouvrières : « Tandis que les générations les plus anciennes accèdent au monde ouvrier parisien à partir des concentrations ouvrières provinciales, les générations récentes viennent directement de la campagne ou de la petite-bourgeoisie parisienne. A travers ces parcours se dessine un changement majeur des rapports entre ville et campagne » (1989 : 1232).

Il n'est donc pas possible de faire l'économie d'une critique comme d'une élaboration proprement théorique qui puissent guider ou aider à orienter le travailleur des récits de vie, stratégies et autres cheminements professionnels et résidentiels.

III — Détour par la sociologie française : une biographie rétrospective

Le recours à la méthode dite biographique préoccupe ouvertement tous les courants de la sociologie française depuis au moins une bonne douzaine d'années (8). Pourtant cette approche reste quelque peu mystérieuse puisqu'il semble toujours aussi difficile de décider s'il s'agit bien d'une méthode voire d'une technique (dont on imputera l'origine à l'ethnologie de surcroît) ou au contraire d'une nouvelle manière de produire des explications théoriques. La comparaison des arguments sur dix ans laisse perplexe d'autant que l'un des protagonistes, hypercritique par définition, vient de découvrir soudainement les charmes de la « socio-analyse » (Bourdieu, 1991, 1993).

J.-C. Passeron dans son panorama analytique récent propose une espèce de synthèse de « bon sens » (l'expression est de nous) : « Le projet le plus recommandable consiste à essayer de saisir la structuration des biographies *à la fois* comme un effet des structurations longitudinales qui se résument en amont dans « l'institution biographique » *et* comme le produit agrégé que l'action sociale des individus inscrit, en aval, dans le maintien ou la transformation de ces structures longitudinales. » Il en découle « que le schéma sartrien de « l'objectivation de la subjectivité et de la subjectivation de l'objectivité » définit un cheminement de la description, praticable en sociologie » (Passeron, 1991 : 203-204).

Pourtant il n'est pas inutile de revenir sur les points de vue des partisans, sous une forme ou une autre, de la méthode biographique. A confronter D. Bertaux, P. Thompson et P. Bourdieu, on est frappé par la virulence, ouverte ou latente, de la critique théorique et idéologique : contre le théoricisme abstrait, pour la reconnaissance

(8) J. Peneff (1990) consacre tout le chapitre 4 à cette question, « L'autobiographie et la sociologie française » (pp. 71-96). Certes le sociologue n'évoque que le cas spécifique des autobiographies, mais son ton général est assez sceptique.

des praxis, des consciences populaires, de la souffrance sociale (9). Au-delà des divergences irréductibles, et des dénégations répétées, il s'agit là d'un véritable populisme sociologique. Que l'individu soit un nœud de contradictions, un acteur involontaire de sa propre histoire, le passage incontournable de toute objectivation et de toute représentation, est un fait sociologique. Que toute société ou culture produise une individuation méthodologique, c'est avouer un ethnocentrisme réducteur ou alors c'est ériger le relativisme culturel en un absolu. Le plus curieux, c'est que les objections à des remarques de ce genre ne manquent pas sous la plume des mêmes sociologues. Et pourtant la volonté de théoriser prend chaque fois le dessus sur l'opportunisme tacticien. Le projet sociologique reste donc premier. Que nous dit-il ?

Pour D. Bertaux et les historiens ou sociologues réunis par ses soins, il est temps de redonner sa place aux « savants indigènes », à « la praxis », et de critiquer une sociologie abstraite (les grandes théories, les logiques du quantitatif) sans tomber dans l'interactionisme symbolique qui exalte l'autodétermination des individus dans le cadre du groupe primaire, jusqu'à dissoudre les caractéristiques objectives du contexte social, économique et politique en une série de configurations et de motivations psychologiques (F. Ferrarroti, 1980). Mais ce projet théorique reste soumis par nécessité et choix à l'utilisation primordiale des récits biographiques ou d'origine biographique qui restent le matériau de toute analyse sociologique possible. L'anthropologisation implicite de ces démarches se retrouve même chez l'historien social puisque P. Thompson pense que les médiations des praxis populaires se trouvent dans les cercles de la famille ou des voisinages, cercles sensibles et personnels qui sont les champs premiers de toute praxis possible (1980 : 263). C'est pour oublier cette hiérarchie des niveaux ou registres sociaux que la théorie s'emballe et que les mécaniques historiques réelles sont mal perçues.

Un classement logique des postures sociologiques peut permettre de saisir plus concrètement les dérives, les impasses et les illusions de la rhétorique biographique.

La première posture pourrait être qualifiée d'opportuniste parce qu'elle se saisit des circonstances. Mais il n'y a ici aucune appréciation péjorative de ma part. C'est donc, pour commencer, un choix peut-être involontaire qui résulte du rejet de la macro-sociologie quantitative aux débats théoriques narcissiques. Qu'on le veuille ou non, c'est une manière de retour au concret (même si ces sociologues admettent la complexité de la construction de l'objet biographique).

(9) Je renvoie aux trois numéros de revue qui font date sur la question :
 — « Histoires de vie et vie sociale », *Cahiers internationaux de sociologie*, 1980.
 — « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1986.
 — « L'approche biographique », *Revue française de sociologie*, 1990.

C'est aussi, et d'un même mouvement, l'instrument de reconnaissance de réalités sociales inconnues et inédites comme nous l'explique J. Peneff : « La méthode biographique suggère ce qu'il reste à faire pour discuter et élargir la notion de source ou de donnée... En attendant mieux..., l'autobiographie est un palliatif » (Peneff, 1990 : 138).

Cette conversion est d'autant plus spectaculaire qu'elle peut se réclamer de l'anthropologie, à la fois dans son approche et dans son objet (l'inculcation culturelle). F. Morin (1980) fait justice de cette légende même si elle a la vie dure. Non pas que l'anthropologie n'ait rien à dire sur la question : au contraire depuis plus d'un demi-siècle (10) elle s'efforce à sa façon de se départir des dérives qui confondent personnalité et culture, type culturel et « phénomène social total » (11).

Enfin, c'est dans cette rubrique qu'il convient de classer « la conversion » de P. Bourdieu à la socio-analyse et à la recherche des fondements de la souffrance sociale. Mettre au premier plan de l'analyse « les victimes sociales » (Bourdieu, 1991 : 3), c'est opérer à la fois une translation de perspective, de projet, d'objet, de méthode (Bourdieu, 1992). Certes il s'agit toujours de rompre avec l'illusion spontanéiste et d'objectiver sans instaurer de distance objectivante, mais les dizaines de pages d'interviews de ce numéro d'*Actes de la recherche en sciences sociales* prennent cette fois-ci un sens nouveau qui renvoie comme à un désenchantement de la théorie, ultime ou faux paradoxe, du sociologue de l'habitus et du champ (12). L'ouvrage,

(10) L'approche biographique débiterait véritablement en 1926 avec la publication de *Crashing Thunder* par Paul Radin, biographie culturelle d'un chef indien winnebago.

(11) Voir les remarques de M. Agier que je fais totalement miennes :

« Je n'ai pas souvenir (d'enquête ou de lecture) que l'ethnologie ait jamais cherché un sujet perdu dans l'usage abondant qu'elle fait, depuis des décennies, des récits de vie et autres formes d'histoire orale (et parfois même d'une manière un peu caricaturale), des communautés et dérivés de communauté (comme les modernes et urbains sentiments communautaires), des holismes et dérivés d'holisme (comme la notion de personne). Toutes choses qui l'opposent radicalement à une conception du sujet comme valeur universelle et intemporelle, aussi bien sur ses terrains modernes et urbains que traditionnels » (1993).

(12) Le lien entre tous ces éléments fondateurs de l'analyse sociologique dans le cas de cette catégorie sociale, est clairement rapporté dans le passage suivant (p. 3) :

« Soucieux de connaître et de comprendre les véritables fondements de la souffrance sociale qui ne s'exprime qu'au travers de signes ou de symptômes opaques et obscurs, nous avons choisi d'interroger des gens qui sont "mal dans leur peau", comme dit le sens commun, parce qu'ils sont mal dans leur position ; qui, étant soumis aux tensions et aux double-binds inscrits dans des lieux sociaux habités par des contraintes ou des exigences contradictoires, ne peuvent livrer ce qu'ils ont de plus personnel sans dévoiler du même coup la vérité la plus profonde d'une position sociale, qui agit sur eux et en eux, mais aussi sur tous ceux qui la partagent avec eux (ce qui donne souvent aux propos les plus singuliers en apparence une valeur générale, en tant qu'énoncés d'invariants, vrais de toute une catégorie). C'est

La misère du monde (1993) par sa taille imposante (près de 1 000 pages) sonne presque comme une déclaration de guerre à une certaine forme de sociologie.

Toutes les méthodes de cette première catégorie se justifient au second degré. Même si les réalités saisies et décrites restent subsumées dans des rapports ou des sociabilités collectives ou représentatives, ces réalités passent d'abord par la logique des auto-représentations, des jeux symboliques qu'exprime l'idiome individuel. Bref, l'objet l'emporte sur le sujet. C'est un choix. Aux sociologues de décider s'il s'agit bien ici des lieux de formation et de reproduction (chambre à coucher, salle à manger, salon) ou plus prosaïquement de ces lieux indéfinissables et plurifonctionnels (antichambres, cuisine), qui font office de lieux de rencontres et de passages mais donnent malgré tout l'illusion d'un chez soi.

La seconde posture est plus classique et distancée. Elle s'interroge d'abord sur le sens biographique. Pour le P. Bourdieu de 1986, il s'agit encore d'une illusion. Les deux derniers paragraphes de son article sont sans ambiguïté à propos de la fonction biographique :

« Les événements biographiques se définissent comme autant de *placements* et de *déplacements* dans l'espace social, c'est-à-dire plus précisément dans les différentes espèces de capital qui sont en jeu dans le champ considéré ». Enfin, « La nécessité de ce *détour* par la construction de l'espace paraît si évidente dès qu'elle est énoncée — qui songerait à évoquer un voyage sans avoir une idée du paysage dans lequel il s'accomplit ? — que l'on aurait peine à comprendre qu'il ne se soit pas d'emblée imposé à tous les chercheurs... » (Bourdieu, 1986 : 71-72).

J.C. Passeron, comme nous l'avons vu, conclut au « bon sens » et en appelle à la « combinaison et (au) dosage d'approches fort hétérogènes entre elles : bonne occasion de diversifier le travail d'analyse ; danger aussi d'appeler « méthode » n'importe quelle rhétorique ou la rechute dans les *facilités de l'intuition* » (Passeron, 1991 : 205). Mais il nous laisse désarmé face aux problématiques de la sociologie dominante.

L'effort le plus rigoureux, et somme toute le plus intéressant comme le plus utile, vient de F. de Coninck et F. Godard (1989). Les itinéraires biographiques se doivent d'être construits théoriquement mais les objets sociologiques ainsi construits sont spécifiques et

le cas de ceux qui éprouvent la violence de l'institution à travers des réussites menant à l'échec, des conflits de devoirs ou des divisions de l'image de soi liées par exemple à des contradictions entre la définition idéale et la définition réelle de leur position ou de leur fonction : ces victimes structurales, dont on trouvera divers exemples ci-dessous, disent, avec l'aide du sociologue agissant en accoucheur, tout ce que l'institution (l'État, l'École, etc.) a déposé en elles, tel un corps étranger, c'est-à-dire ses contradictions, ses incohérences, ses conflits non résolus, ses ambiguïtés. »

Voir aussi P. Bourdieu, 1993.

non pas exhaustifs ou universels. « L'impensé de la démarche biographique réside ... dans le manque de réflexion sur la construction sociologique des temporalités biographiques et sur les formes de causalité qui en découlent (ou qui les accompagnent) » (de Conninck, Godard, 1989 : 25). Les auteurs distinguent trois modèles d'intelligibilité (archéologique, processuel, structurel) et concluent que la construction de l'objet (les formes temporelles de la causalité) ne peut se fonder que sur le croisement de deux modèles afin de produire « un espace théorique commun » (p. 50). Cela implique l'élaboration de concepts biographiques intermédiaires (entre le particulier et l'unique) et un certain volontarisme théorique !

Nous avons là enfin un objet théorique, homogène, indépendant et autonome, qui n'est pas un simple décalage paraphrasé du récit biographique. La rigueur du raisonnement tourne le dos aux bricolages et aux patchwork sociologiques. Mais cela implique une conclusion évidente pour tous les sociologues ou anthropologues qui sont tentés par ces types de méthodes. Car ces dernières ne sont pas propices à n'importe quelle démonstration. Au contraire, elles ne peuvent contribuer qu'à l'élucidation d'un certain type d'objet — les formes temporelles de la causalité — qui serait à la fois de l'ordre du micro et du macro.

C'est pourquoi il ne faut pas mélanger les genres. Méthode dépannage (Peneff), cathartique (Bourdieu 2), impossible (Bourdieu 1), ou bien spécifique et intermédiaire (Passeron, de Conninck et Godard) sont autant de solutions possibles. Mais à tout prendre, autant construire un objet signifiant au travers d'une double critique méthodologique (sur les méthodes, sur les « objets » donnés ou trouvés). A ce compte-là, la biographie n'est ni une illusion ni une méthode et se déconstruit dans une théorie sociologique qui la prend enfin au sérieux, et ce faisant, la conduit enfin à disparaître du champ des faux problèmes.

IV — Itinéraires et totalités : le chaînon manquant ?

« Que de fois ne nous a-t-on pas fait passer pour des agents de service de sécurité (AND : Agence nationale de documentation) en quête d'informations. Aussi nous entendions nous poser brutalement la question : pourquoi voulez-vous connaître l'histoire de ma vie ? A quoi cela vous avance-t-il ? » (13).

(13) Impression recueillie par deux historiens zairois dans le cadre d'une enquête de collecte de récits de vie (W. Ley et B. Nyim-a-Nkem, 1990 : 293).

La micro-sociologie serait-elle donc devenue tout d'un coup notre horizon sociologique quotidien ? Certes le coin de la rue, la cage d'escalier, la bande de copains, l'atelier, le bureau ne sont pas des nouveautés pour le sociologue ou l'anthropologue. Mais le mouvement de curiosité scientifique et méthodologique, qui place le récit biographique ou l'histoire de vie au cœur du dispositif *théorique* de la sociologie, permet de construire un objet social à hauteur de regard individuel. Même si le couple individu et société reste aux fondements de n'importe quelle discipline des sciences sociales, il y a là une illusion anthropologique qui peut devenir un abus de méthode. Aussi B. Lautier a-t-il tort de penser qu'il s'agit d'une méthode éprouvée de l'anthropologie (14) : il s'agirait plutôt d'un effet d'une conjoncture ou d'une lecture désabusée d'une crise sociale devenue, comme « naturellement », une crise sociologique.

J'ai une prévention toute personnelle, à laquelle je puis trouver des arguments théoriques, contre la métamorphose d'une réalité individuelle et sociale, *déjà donnée*, en un objet sociologique construit. Une vie n'est pas un objet sociologique au premier degré, c'est un moyen d'interprétation, c'est la résultante d'un univers de relations et de déterminations. Bref, si l'on fait de la sociologie (ou de l'anthropologie), ce n'est pas pour s'intéresser aux individus en soi.

Mes réflexions de départ sur ce point prendront appui sur la lecture critique d'un texte de R. Cabanes (15) en ce que ce dernier a choisi une méthode analytique qui passe progressivement des trajectoires et des réseaux aux nœuds et articulations individuelles de ces derniers. La construction de la nécessité biographique est exemplaire ici : il n'est pourtant pas évident, à nos yeux, qu'elle produise véritablement un sens supplémentaire. La perspective de départ est globale et dynamique : le procès de travail, le marché du travail, les trajectoires professionnelles, les trajectoires socio-professionnelles, la famille, la carrière militante définissent l'éventail des potentialités et des contraintes des mondes de l'économie entrepreneuriale urbaine voire nationale. L'insistance portée sur la dimension idéologique, culturelle du mouvement social répond à la volonté de saisir tous les facteurs qui « traversent » le travail afin de pouvoir construire des types, des identités et enfin des cultures.

Mais soudainement, une interrogation anodine va changer le cheminement de la méthode et de l'explication : « 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 ? » (Cabanes, 1987 : 180). D'ailleurs c'est la logique de la représentation plus que celle de la détermination qui doit solliciter le sociologue : « Dans l'analyse de ces récits

(14) « La sociologie emprunte une méthode éprouvée de l'anthropologie en la détachant du corpus de cette science », B. Lautier, p. 340 de ce recueil.

(15) Voir R. Cabanes dans ce recueil, p. 303.

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 » (p. 179). Dans un texte ultérieur, le renversement est bien le résultat d'un choix scientifique : « On voudrait ici engager une procédure inversée. Au lieu d'objectiver le subjectif, « subjectiver l'objectif » et incorporer la perception du réel observé dans le réel lui-même... » (Cabanes, 1989 : 70). Ainsi la méthode biographique prend le dessus, quelque soit l'objet (procès de travail, famille, action syndicale, culture ouvrière) mais surtout, elle finit par construire subrepticement sa propre théorie.

En effet, les réalités sociales collectives, tout en restant au cœur des enquêtes de terrain, ne sont plus l'objet d'une perspective explicative en soi. Comme nous l'indique R. Cabanes dans son texte : « en insistant sur les concepts d'expérience et de sujet, nous désignons l'orientation des processus plus que nous ne décrivons les processus en eux-mêmes ». Une telle proposition semble relever d'une espèce de mimétisme anthropologique que développerait par nature toute sociologie générale (et pas forcément du travail) qui aurait décidé de privilégier l'approche individuelle et la représentation.

Car il s'agit là de la thématique de l'anthropologie symbolique des années 1980. Cette anthropologie-là toutefois ne se pose jamais la question de la totalité de la vie humaine, de la biographie comme instrument tout à la fois analytique et identitaire. En conservant aux variables sociologiques une pertinence, R. Cabanes se trouve obligé d'abandonner les réflexes anthropologiques de la totalisation de champs multifonctionnels (sans toutefois tomber dans le culturalisme). Il en découle une question d'ordre quasi-épistémologique : *est-il possible de construire, avec les instruments propres à la sociologie, l'équivalent d'une démarche anthropologique ?* Je ne tiens pas à opposer les deux disciplines plus qu'il ne le faudrait, mais il y a un moment où leurs méthodes semblent pourtant incompatibles si l'on se réfère à leur logique de point de départ.

La biographie permet de récuser les approches dogmatiques d'une sociologie spécialisée et hyper-cloisonnée (la famille, le travail, la politique, etc). Mais elle n'est pas pour autant le mécanisme préféré de l'anthropologie dans sa recherche de totalités signifiantes. Ainsi le travail peut-il être à la fois le point de départ (Cabanes, 90 : 1), et le point d'arrivée (Cabanes, 90 : 13-14) de l'analyse. En réduisant mode de production, rapport de production, procès de travail à travail, tout simplement, R. Cabanes s'interdit de recourir à des concepts macrosociologiques. Ainsi ce qui apparaît comme une distinction typiquement anthropologique, ordre privé, ordre public ; cultures ouvrières, identité sociale, devient-il une préférence de fait pour l'ordre privé. Il va en effet de soi que ordre public, cultures, identités relèvent d'une dimension dont on est en droit de se demander comment elle arrive à avoir une forme et une origine (voire une cause) privée.

A vouloir situer la méthode à l'inverse des approches sociologiques classiques, il est certain que l'on introduit des causalités nouvelles. Mais quel est l'intérêt d'une telle démarche si l'on reste toujours placé au sein d'objectifs théoriques qui postulent des objets pluriels, macro-individuels dont on n'a pas produit ou rappelé les explications courantes. Bref, à vouloir problématiser la relation travail-hors-travail par une lecture biographique qui permette de donner un sens à des dynamiques diverses, partielles et contradictoires, on se heurte à deux objections :

— L'explication est-elle « meilleure » que les précédentes (d'autant qu'on n'a pas répondu à toutes les questions posées) ?

— Les objets ainsi explicités permettent-ils de saisir les milieux du travail domestique, informel et formel, dans leur imbrication structurelle, historique *et* individuelle, ou ne permettent-ils que la constitution d'un jeu de rôle (si vous faites faillite, ou votre femme meurt, passez à la case 37) ?

Pour en revenir au point de départ méthodologique, et avant de nous interroger plus avant sur la situation de l'enquête biographique, je ne puis que faire miennes les remarques de M. Selim (qui ne portent que sur sa propre enquête et non pas sur celle de Cabanes) : « ...on a compris que cet exercice biographique ne résultait pas ici d'un ou de plusieurs entretiens dont le thème biographique aurait été le fil conducteur. Les matériaux invoqués ont été extraits d'une investigation ethnologique dans laquelle l'observation, l'immersion personnelle de l'ethnologue dans le groupe étudié, des relations privilégiées, ont constitué les conditions de possibilité de la reconstitution biographique effectuée. Isolée et coupée de ses fondements réels et imaginaires, la biographie ne semble pouvoir être en effet pour l'ethnologue une technique, un outil autonome » (Selim, 1989 : 67-68).

Les objets et relations réelles ou imaginaires de l'anthropologue produisent en condensé une possibilité de biographie. A l'inverse, le sociologue ayant produit d'abord une biographie cherche à construire l'objet opposé : dissolvant son récit de vie en autant de variables, il en saisit le mélange comme une chimie unique. Autant je comprends par méthode (et expérience) la première démarche, autant je m'interroge sur le sens de la seconde : comment abstraire d'une unité unique, dynamique et subjective, des totalités, des processus, à partir d'objets par définition préalables et personnalisés ?

Objets réels, objets construits

L'objection centrale est donc là : à trop vouloir construire le récit de vie en objet à la fois singulier et pluriel, on opère un choix métho-

dologique qui devient d'emblée un choix théorique. On ne sait plus très bien si l'on peut reconstruire l'ensemble social à partir des biographies mais le chercheur fait comme si : les souris laborieuses ou chômeuses deviennent des forteresses ouvrières.

Reprenons le raisonnement et classifions les thèmes sous l'angle de leur formulation. Nous pourrions proposer le schéma suivant :

| | |
|--|-----------------------------|
| Théorique (thématique) | Méthodologique |
| Travail/hors-travail | Récit biographique |
| Totalités individualisées | Intrigue |
| Privé/public | Subjectif/objectif |
| Pertinence sociale de la sélection des échantillons | L'entretien et sa technique |
| Identités/Cultures | Le temps |

Quatre points méritent d'être approfondis avant de passer à la construction de l'objet.

a) L'entretien. Que le sujet soit « l'articulateur » des structures et voilà le texte de la représentation qui prend le dessus : textualisation, contextualisation prennent le pas sur l'objectivation des pratiques. L'ethnologie est en train de dérapier vers cette impasse épistémologique (Stoller, 1989 et de Sardan, 1988, 1989) et je crains que l'expérience de R. Cabanes ne révèle un équivalent sociologique, toutefois très éloigné de ses prémisses anthropologiques.

b) La transcription de cette expérience comme celle des temps des acteurs. L'abstraction du temps est-elle un simple problème de style littéraire ou la traduction interchangeable des subjectivités en structures sociales et réciproquement ? Les temps peuvent être individuels et sociaux, mais la construction du temps social ne peut être celui d'une objectivation, il est autre par nature.

c) Lorsqu'il aborde les « processus temporels » (1990 : 8) R. Cabanes suggère que « la catégorie d'expérience, indissociablement privée et sociale », permet « de récuser la rupture couramment établie entre la vie ouvrière ordinaire et le mouvement ouvrier » (90 : 13). Je pense que cette proposition est des plus importantes. L'idéologie ouvriériste (de la sociologie du travail française, brésilienne, et du mouvement ouvrier brésilien) qui reste, là où elle survit, notre plus grand ennemi, ne peut être battue en brèche que par ce biais.

d) Enfin il y a le problème de l'identité sociale et de la culture ouvrière. Je ne suis pas sûr que leur différenciation et même opposi-

tion soit significative. La culture, en anthropologie américaine du moins, a toujours eu ce sens « privé ». C'est peut-être le rapport aux pratiques qui doit être invoqué pour que les perspectives se complètent. En quoi culture ouvrière et mouvement ouvrier se construisent-ils réciproquement ? Il faut certainement distinguer les identités au sens sociologique, mais les cultures ouvrières sont tout autant particulières, et en un sens redondant, « culturelles ». Culture d'entreprise, culture de l'organisation, culture sociale (ethnique ou « raciale ») ne peuvent être séparées des processus plus globaux des identités sociologiques. L'atomisation du tissu social est une donnée structurelle et non conjoncturelle. La privatisation de la culture est un état de fait, non de moment historique (à moins de parler de surdétermination conjoncturelle) et encore moins de méthode (est-ce le chercheur qui construit la culture ?). Donc la culture est une médiation entre le privé et le public et pas une subjectivation de l'un ou une objectivation de l'autre.

Faut-il reprendre les cinq objets repérés dans ce texte ? Le caractère fondateur du travail (p. 13) ne me paraît pas plus assuré que celui de la famille. Il reste donc deux objets empiriques réels, et deux objets construits : la carrière et la trajectoire syndicale d'une part, le jeu de l'identité, de la culture.. (et du hasard) de l'autre.

Entre l'acteur et le lecteur, le sociologue est le seul à tout savoir et à choisir. J'ai l'impression de relire la méthode selon le C. Lévi-Strauss des *Mythologiques* qui, connaissant *tous* les éléments des mythes, se trouvait être le seul, une fois tel ou tel choix opéré, à pouvoir l'utiliser et le justifier au sein de la trame structurale. Certes, il n'y a pas ici de méta-structure, mais n'y a-t-il pas un au-delà (souhaitable) du récit biographique, qu'il se nomme culture, identité, processus, domaine privé, public, etc. ? Les hypothèses de départ sont comme frappées d'infirmité : on ne pourra jamais aller plus loin. Les logiques individuelles doivent sous une forme ou une autre retrouver les logiques « collectives ».

Références bibliographiques

- AGIER M., « Formes de travail et identités : recherche d'une perspective anthropologique », *Cahiers des sciences humaines*, vol. 23, 1, 1987, pp. 3-12.
- AGIER M., « Le sujet malgré lui — Récit de vie, généalogie et identité dans les milieux afro-bahianais (Brésil) », communication présentée au Séminaire international sur *l'Usage des histoires de vie dans les sciences sociales*, Universidad Extenado de Colombia, Villa de Leyva, 16-20 mars 1992, 23 p. multig. (inédit, publication des Actes du séminaire en cours).

- AGIER M. et COPANS J., « Programme de Recherche travail et travailleurs du tiers-monde », *Villes et citadins du tiers-monde*, Cahier 2, 1988, pp. 57-70.
- AGIER M. et LULLE T., « Héritiers et prolétaires. Travail et mobilité sociale et vies de famille à Lomé (Togo) », *Cahiers des sciences humaines*, 23, 2, 1987, pp. 215-241.
- « L'approche biographique », *Revue française de sociologie*, XXXI, 1, 1990.
- AYME M., *Uranus*, Paris, Gallimard, Collection Folio, n° 224, (1948), 1989.
- BALANDIER G., *Le Détour*. Pouvoir et modernité, Paris, Fayard, 1985.
- BAYART J.-F., MBEMBE A. et TOULABOR C., *Le politique par le bas en Afrique noire*. Contributions à une problématique de la démocratie, Paris, Karthala, 1992.
- BERTAUX D., « L'approche biographique. Sa validité méthodologique, ses potentialités », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. LXIX, 1980, pp. 197-225.
- BOURDIEU P., « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, 1986, pp. 69-72.
- BOURDIEU P., « Introduction à la socio-analyse », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 90, 1991, pp. 3-5.
- BOURDIEU P. « Entretien », *Le Monde*, 14 janvier 1992, in *Les grands entretiens du Monde*, tome 1, juin 1993, pp. 87-89.
- BOURDIEU P. (sous la direction de), *La misère du monde*, Paris, Le Seuil, 1993.
- BOURDIEU P., CHAMBREDON J.-C., PASSERON J.-C., *Le métier de sociologue*, Paris, Mouton, 1968.
- BOZZOLI B., « The meaning of informal work : some women's stories », in E. Preston-Whyte and C. Rogerson (eds), *South Africa's Informal Economy*, Cape Town, Oxford University Press, 1991, pp. 15-33.
- BURAWOY M., *The politics of production — Factory Regimes under capitalism and socialism*, Londres, Verso Press, 1985.
- CABANES R., « Filières et stratégies socio-professionnelles (l'étude de cas de douze ouvriers à Sao Paulo, Brésil) », *Cahiers des sciences humaines*, vol. 23, 2, 1987, pp. 163-181.
- CABANES R., « Cultures ouvrières militantes et récits de vie : une approche méthodologique », *Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, Cahiers n° 11 (ORSTOM), 1989, pp. 69-107.
- CABANES R., « Le concept de culture ouvrière à travers l'approche biographique ». *Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, Cahiers n° 14, 1990, pp. 101-118.
- COHEN R., *The new helots — Migrants in the international division of labour*, Aldershot, Gower, 1987.
- COPANS J., « Une relecture actuelle : A passage to Brazzaville » in G. Balandier, *Sociologie des Brazzavilles noires*, Paris, FNSP, 1985, pp. 281-295.
- COPANS J., « Des modes domestiques aux modes salariés : cycles de prolétarisation et proto-prolétarisation féminine. Réflexions à partir d'exemples africains », *Cahiers des sciences humaines*, vol. 23, 1, 1987, pp. 75-87.
- COPANS J., « Du vin de palme nouveau dans de vieilles calebasses ? A propos de l'État, des marchés, des paysans, des crises et des luttes populaires en Afrique noire », *Genève Afrique*, vol. XXVII, I, 1989, pp. 7-43.

- COPANS J., « La banalisation de l'État africain. A propos de l'État en Afrique de J.-F. Bayart », *Politique africaine*, 37, 1990 a, pp. 95-101.
- COPANS J., *La longue marche de la modernité africaine*. Savoirs, intellectuels, démocratie, Paris, Karthala, 1990 b.
- COPANS J., « La formation et la déformation des classes ouvrières africaines : sur l'orientation de quelques recherches récentes », *Le Mouvement social*, 151, avril-juin, 1990 c, pp. 39-52.
- COUSSY J., « Économie et politiques du développement », in C. Coulon et D.C. Martin (sous la direction de), *Les Afriques politiques*, Paris, La Découverte, 1991, pp. 123-139.
- DE CONINCK F. et GODARD F., « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité », *Revue française de sociologie*, XXXI, I, 1990, pp. 23-53.
- FERRAROTI F., « Les biographies comme instrument analytique et interprétatif », *Cahiers internationaux de sociologie*, LXIX, 1980, pp. 227-248.
- GIBBAL J.-M., LE BRIS E., MARIE A., OSMONT A., SALEM G., « Situations urbaines et politiques sociales en Afrique », *Cahiers d'études africaines*, 81-83, XXI, 1981, 1-3, pp. 7-10.
- GRIBAUDI M., *Itinéraires ouvriers — Espaces et groupes sociaux à Turin au début du XX^e siècle*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1987.
- GRIBAUDI M., « Itinéraires personnels et stratégies familiales : les ouvriers de Renault dans l'entre-deux-guerres », *Population*, 6, 1989, pp. 1213-1232.
- HAERINGER P., *La recherche urbaine à l'ORSTOM*. Bibliographie analytique 1950-1980, Paris, Éditions de l'ORSTOM, 1983.
- HEUZÉ G., *Ouvriers d'un autre monde*. L'exemple des travailleurs de la mine en Inde contemporaine, Paris, Éditions de la MSH, 1989.
- HEUZÉ G., (Études réunies par), « Travailler en Inde », Paris, Éditions de l'EHESS, *Purusartha*, 14, 1992.
- Histoires de vie et vie sociale », *Cahiers internationaux de sociologie*, LXIX, 1980
- JEWSIEWICKI B., « African historical studies. Academic knowledge as « usable past » and radical scholarship », *African studies review*, 32, 3, 1989, pp. 1-76.
- JEWSIEWICKI B. and NEWBURY D. (eds), *African historiography, What history for which africa*, Beverly Hills, Sage, 1986.
- LAUTIER B., « Cycles de vie, trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Quelques réflexions méthodologiques à partir de travaux latino-américains ». Voir chapitre 14.
- LÉVI-STRAUSS C., *L'Homme nu*. Mythologiques 4, Paris, Plon, 1971.
- LEY W. et NYIM A NKEM, « Quelques considérations sur la collecte des récits de vie à Kinshasa » in B. Jewsiewicki, E. M'Bokolo, N.E. Nziem, S. Kivilu, *Moi l'autre, nous autres. Vies zaïroises ordinaires, 1930-1980*. Dix récits, EHESS-CELAT-SAFI, 1990, pp. 291-296.
- LPIETZ A., *Mirages et miracles. Problèmes de l'industrialisation dans le tiers-monde*, Paris, Éditions La Découverte, 1985.
- LONSDALE J., « Le passé de l'Afrique au secours de son avenir », *Politique africaine*, 39, 1990, pp. 135-154.
- MILES R., *Capitalism and unfree labour*. Anomaly or necessity ? Londres, Tavistock, 1987.

- MONTERO C.-C., « La sociologie de Michael Burawoy : contrôle et consensus dans l'industrie », *Sociologie du travail*, XXVIII, 2, 1986, pp. 202-208.
- MORICE A., « L'empire de l'empirisme » in I. Deblé, P. Hugon (sous la direction de), *Vivre et survivre dans les villes africaines*, Paris, PUF, 1982, pp. 257-279.
- MORIN F., « Pratiques anthropologiques et histoire de vie », *Cahiers internationaux de sociologie*, LXIX, 1980, pp. 313-339.
- OLIVIER DE SARDAN J.-P., « Jeu de la croyance et « je » ethnologique : exotisme religieux et ethno-égocentrisme », *Cahiers d'études africaines*, 111-112, XXVIII, 3-4, 1988, pp. 527-540.
- OLIVIER DE SARDAN J.-P., « Le réel des autres », *Cahiers d'études africaines*, 113, XXXIX, I, 1989, pp. 127-135.
- OMINAMI C., *Le tiers-monde dans la crise. Essai sur les transformations récentes des rapports Nord-Sud*, Paris, Éditions La Découverte, 1986.
- PASSERON J.-C., « Le scénario et le corpus — Biographies, flux, itinéraires, trajectoires » in J.-Cl. Passeron, *Le raisonnement sociologique — L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan, 1991, pp. 185-206.
- PENEFF J., *La méthode biographique. De l'école de Chicago à l'histoire orale*, Paris, Armand Colin, 1990.
- REDCLIF N. and MINGIONE E. (eds), *Beyond employment. Household, gender and subsistence*, Oxford, Basil Blackwell, 1985.
- REY P.-P., (Études présentées par), *Capitalisme négrier. La marche des paysans vers le prolétariat*, Paris, F. Maspero, 1976.
- SANDBROOK R., *The politics of basic needs. Urban aspects of assaulting poverty in Africa*, Londres, Heinemann, 1982.
- SELIM M., « Pouvoir et/ou statut. Une ascension maîtrisée », *Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, Cahiers n° 11, 1989, pp. 55-68. Voir chapitre 12.
- STOLLER P., « Speaking in the name of the real », *Cahiers d'études africaines*, 113, XXIX, I, 1989, pp. 113-125.
- THOMPSON E. P., *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Gallimard, Le Seuil, 1988.
- THOMPSON P., « Des récits de vie à l'analyse du changement social », *Cahiers internationaux de sociologie*, LXIX, 1980, pp. 249-268.
- VALETTE A., « Emploi et nouvelle politique industrielle au Sénégal », *Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, Cahiers n° 12, 1990 a, pp. 83-95.
- VALETTE A., « Pour un programme pluridisciplinaire sur les politiques d'ajustement en Afrique de l'Ouest », *Chroniques du Sud*, n° 3, août, 1990 b, pp. 123-131.
- VENARD J.-L., *Intervention française dans le secteur urbain en Afrique noire francophone*, Paris, DAEI, Economica, 1986.
- « Villes africaines au microscope », *Cahiers d'études africaines*, 81-83, XXI, 1981, 1-3.

CINQUIÈME PARTIE

BILANS ET OBJECTIFS

Le salariat incomplet comme système de reproduction socio-politique

Résumé d'un parcours interprétatif

Alain Morice (1)

Faire un bilan est malaisé : on veut trouver après coup un fil directeur, quand le chemin n'était pas en ligne droite ; on en gomme plus ou moins volontairement des étapes (soit pour enjoliver, soit parce qu'on n'a pas tout compris ni retenu) ; on doit, pour être entendu, décomposer ce qui, dans le quotidien, ne fut qu'un grand fouillis de questions mal formulées, d'outils essayés au petit bonheur et de conclusions à l'emporte-pièce ; enfin, les certitudes se doublent d'interrogations, tandis que le lecteur a bien assez de ses propres états d'âme pour ne pas perdre de temps avec ceux des autres. Ce devrait pourtant être, à l'occasion, un exercice obligé : d'un avatar à l'autre, les recherches de chacun ont forcément une rationalité, dont la découverte est d'un certain secours pour avancer dans les suivantes. Je ne prendrai pas, dans cette tentative, exemple sur J.J. Rousseau qui annonce, au début de ses *Confessions*, qu'il s'est livré tout entier. Mais retournons aux débuts.

Lier le travail et le hors-travail : telle était, il y a dix ans, la préoccupation fondatrice de ce qui allait devenir, sous l'impulsion de R. Cabanes et J. Copans, l'équipe « Travail et travailleurs du tiers-monde ». Je dois bien constater aujourd'hui qu'une telle orientation est devenue dans mes terrains successifs si naturelle, si évidente qu'elle n'y existe plus comme intention consciente : elle se noie dans un projet anthropologique qui va de soi, comme le montreront plus loin les quelques indications méthodologiques qu'elle me suggère.

1. Chercheur au CNRS et chercheur associé à l'ORSTOM. Ce texte est une version remaniée d'un article paru en 1991 dans *Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, n° 15.

Cependant, il faut dire aussi que ce choix, finalement assez banal et sommaire, n'a pas pour autant fondé une problématique commune : à partir de là, on peut aller dans toutes les directions. Peut-être parce c'est une dichotomie trop forte : quand on oppose deux termes, fût-ce pour les « lier », c'est qu'on peut les définir rigoureusement l'un contre l'autre. Mais que veulent dire ces notions de « travail » et de « hors-travail » quand on s'intéresse à des commerçants, ou à des gens qui passent la moitié de leur temps au chômage, ou à des fonctionnaires qui ne prennent leur service que pour collecter les paris de leurs collègues, ou encore à des syndicalistes que leurs heures de délégation détournent de la production ? Tout et rien, et certainement pas la même chose.

Mais, par sa globalité, cette option signifiait ceci : travailleur ou non, l'homme nous intéresse comme être social, et notre attention se porte sur les groupes où il agit. Cela n'est guère moins banal mais il y a eu peu ou prou, me semble-t-il, un glissement général vers une voie plus fructueuse : la prise en compte du pouvoir comme élément-clé des relations sociales, et donc la politisation de nos recherches — dans un sens différent du messianisme des années 1970. C'est en tout cas ainsi que je l'ai compris. Je tenterai ici de restituer l'importance croissante du politique dans mes recherches.

Mon exposé sera en deux temps. D'abord, une reconstitution de ces recherches : les terrains, la problématique, les thèmes et la méthode (principes généraux et exploitation des données) — le tout accompagné, çà et là, de digressions sur d'autres démarches. Ensuite, un aperçu des résultats proprement dits, présentés sous forme de succincts modèles d'interprétation (le terme « modèle » sera défini préalablement).

RECHERCHES

Terrains

Lorsqu'il m'a été donné de me lancer dans le travail de terrain sur les « petites activités urbaines » en Afrique, je n'avais reçu pour cela aucune formation appropriée, ni pratique ni livresque. Tout au plus ce choix correspondait-il à un intérêt ancien, hérité du militantisme, pour des questions telles que la migration, le travail clandestin et les relations sociales traditionnelles. Une thèse, encore très en vogue, me servit de premier viatique : le « secteur informel », selon ma terminologie d'alors, était exploité par le « secteur moderne »,

notamment parce qu'il permettait de réduire le coût de la force de travail. Sans que cela me gêne trop, cet *a priori* se mariait avec un penchant pour le laisser-faire : les petits métiers souffraient surtout de l'intervention de l'État, soit pour les enrégimenter, soit pour les supprimer (Morice, 1979). Parti pour vérifier tout cela, j'ai découvert des réalités moins simples...

Mises à part les sources indirectes ou non systématiques, j'ai travaillé sur cinq terrains :

— en 1980, une enquête de trois mois à Kaolack (Sénégal) sur les conducteurs illégaux de taxis-mobylettes (Morice, 1981). Site d'un incessant jeu du chat et de la souris avec les pouvoirs publics et les taxis réguliers, ce métier très organisé offrait des perspectives en or quant à l'étude des rapports ambivalents entre la clandestinité et l'État d'une part, et entre la précarité et le contrôle politique interne d'autre part. À cette époque, c'est plutôt le mot « informel » qui a commencé à me poser problème. Enfin, l'enquête a été réalisée dans le plus grand désordre, ce dont j'ai fait presque un principe par la suite ;

— en 1981-1982, plusieurs séjours (sept mois en tout) à Kaolack pour étudier les travailleurs de l'artisanat du métal, et plus précisément ceux de la caste des forgerons (Morice, 1987a). Il en est résulté un intérêt croissant pour les mécanismes de domination liés à un certain type de contrôle de la répartition des richesses et de la circulation des hommes, basé sur la précarité du salaire et le déni de statut. Comme les maîtres du jeu avaient un pied dans l'informel et l'autre dans le formel, c'est plutôt la notion de « secteur » que j'ai commencé alors à récuser. Méthodologiquement, je me suis initié au travail généalogique, riche en révélations sur les relations sociales entre les univers domestique et professionnel, mais mon allergie aux investigations circonscrites et planifiées s'est confirmée, renforçant aussi une vieille aversion pour les enquêtes quantitatives ;

— en 1984, une courte mission de six semaines à Luanda (Angola). C'était en principe pour y entreprendre une étude plus longue sur le secteur du bâtiment mais la conjoncture a dressé des obstacles qui ont eu raison de ma capacité de résistance personnelle. J'ai vécu cela comme un échec, alors qu'il s'est agi d'un tournant qui a beaucoup engagé les recherches suivantes, justement à cause des perspectives théoriques ouvertes par ces difficultés : une analyse du verrouillage socialiste, de la bureaucratie et de la pénurie comme modes de reproduction politique dans une société de rente improductive (Morice, 1985) ;

— en 1985, une mission encore plus courte (trois semaines), mais sans doute la plus intense de toutes, en Guinée (Morice, 1987b). Cette fois-ci, les retombées indirectes de l'expérience précédente devenaient le but de l'enquête : voir, dans une conjoncture de crise, à travers l'examen des sources parallèles de revenu des fonctionnaires, comment une société prédatrice se structure politiquement autour de

l'État. La théorie classique du secteur informel était déjà loin et je commençais à m'intéresser au fonctionnement des mafias et à leurs rapports complexes avec la chose publique. Quant à la technique d'enquête — plus « tous azimuts » que jamais —, j'ai appris que ce qui libérait la parole des gens, c'était les frustrations, ambitions et conflits engendrés par la permanente redéfinition de leurs positions politiques respectives : dans ce pays où la mort d'un dictateur venait de sonner la curée, on ne pouvait mieux tomber ;

— de 1987 à 1989, une affectation, grâce à l'ORSTOM, à João Pessoa, dans le Nordeste brésilien (Morice, 1990). Les recherches ont porté sur les travailleurs du bâtiment puis, assez vite, sur leurs employeurs et sur les politiques publiques de logement : depuis l'expérience manquée de Luanda, je pensais que ce milieu pouvait être un bon révélateur, permettant de reconstituer les principaux mécanismes de la reproduction sociale d'une cité. Dans la foulée de l'enquête précédente, mon intérêt pour la corruption et le clientélisme s'est accru (Morice, 1991). Parallèlement, sous l'influence de certains de travaux en psychopathologie du travail, j'ai commencé une réflexion sur les ressorts mentaux de la domination, sur les discours et comportements auto-dévalorisants propres à certaines conditions ouvrières et, plus généralement, sur le symbolique (Morice, 1992). Enfin, un enseignement sur les outils de la recherche, donné à l'université, m'a permis de mettre un peu d'ordre dans le désordre méthodologique de mes propres enquêtes. J'y reviendrai plus loin.

Problématique

Tous ces terrains trahissent un attrait pour l'étude des formes non (ou incomplètement) salariales de l'activité humaine, et l'idée qu'elles constituent autre chose qu'une survivance. De fait, même sans qu'il y ait eu aucune intention organisée, une certaine unité de préoccupations relie l'ensemble. Ce qui m'a fait courir des apprentis forgerons sénégalais dont le salaire est confisqué par leurs aînés, ballottés au gré des alliances familiales et professionnelles, aux manœuvres du bâtiment brésilien, soumis à une instabilité effrénée, mal et irrégulièrement payés, en passant par ces agents publics engagés dans la ronde des trafics, le clientélisme et la corruption, c'est une seule (mais double) question : comment, dans des sociétés où le salaire ne représente au mieux qu'un appoint, les gens s'y prennent-ils pour assurer leur survie et celle de leurs proches, et comment les solutions particulières à ce problème structurent-elles individus et groupes ? Autrement dit, quels types de reproduction socio-politique correspondent aux divers types de reproduction physique qui se mettent en place

hors — ou à côté — du salaire contractuel ? Cette problématique, même si elle en est issue, n'est pas celle du « secteur informel » : elle lui est même opposée, en cela qu'elle porte à envisager les sociétés choisies comme des tous organiques où le découpage sectoriel perd son sens — et avec lui tout postulat évolutionniste.

En termes plus concrets, on peut poser ainsi cette double question : d'un côté, quels expédients s'offrent aux hommes, salariés ou non, pour se maintenir en vie ? Et, comme il s'agit d'êtres sociaux (c'est là le seul préalable qui se passe de démonstration), quels mécanismes de fonctionnement de leurs sociétés mettent-ils ainsi en branle ? Cette problématique m'a conduit, comme d'autres, à peser la validité de certaines « évidences » : la thèse de l'hégémonie croissante du rapport salarial, la théorie de la valeur-travail (à propos de laquelle, après des enquêtes dans des sociétés dénuées de projet productif, les objections de B. Lautier (1982) m'ont trouvé très réceptif), ainsi que les notions d'« articulation des modes de production » ou de « segmentation des marchés du travail ».

Il convient d'ajouter (et cela est une limite) que ce genre de problématique m'a conduit à privilégier les faits de circulation par rapport aux faits de production d'une part, et à donner le primat à l'interprétation politique sur l'économique d'autre part. Il serait d'ailleurs plus exact de dire ceci : en choisissant — qui sait pourquoi ? — de faire porter son attention sur des groupes ou des cités dont la reproduction ne passe pas (ou pas essentiellement) par des histoires de salaire, de productivité, d'accumulation capitaliste et de monnaie, on s'expose à trouver immédiatement et universellement la question politique sur son chemin. En effet, cette reproduction fait alors appel à des mécanismes où le contrôle des flux de richesses est un enjeu fondamental, en cela qu'il organise les groupes sociaux autour de ceux qui détiennent le pouvoir de la répartir : il n'est sans doute pas fortuit que les divers milieux que j'ai pratiqués m'aient conduit à m'intéresser aujourd'hui à la logique des systèmes mafieux, dont le prototype le plus caricatural serait une société entièrement organisée autour de la distribution d'une rente par une hiérarchie qui y fonderait le maintien de sa coercition. Cette approche reste cependant partielle et, si l'on n'y prend garde, peut conduire à négliger des réalités plus complexes : en particulier celle de l'origine des richesses et celle du pouvoir d'exploiter autrui que confère celui de protéger. Je mets donc ici ma problématique du moment à sa juste place : elle consiste, au moins dans l'idéal, à interpréter la reproduction dans les cas où les gens ne sauraient manifestement se maintenir avec les seuls fruits de leur travail, ainsi que le prévoit la théorie économique classique. C'est donc, à ce stade de mes recherches, essentiellement une théorie de l'usage politique de la rente que je propose.

Thématique

La thématique est un arsenal de termes — concepts ou simples notions — qui sont récurrents dans une démarche d'enquête. Elle est révélatrice, par le climat sémantique qu'elle produit, des intentions de son auteur. Mais elle appelle un contrôle critique très sévère, d'autant plus que les choix sont souvent faits par mimétisme devant les modes et leurs maîtres. Ce n'est pas facile de faire le départ entre les termes les plus généraux (comme par exemple « reproduction », « travail » ou « famille »), peu chargés de sens s'ils ne sont pas définis, et ceux qui véhiculent un début de conclusion, sinon un jugement (comme « paternalisme », « clientélisme » ou « exploitation »).

Les premiers s'imposent de manière sans doute plus pernicieuse, ne serait-ce que par leur apparente neutralité et leur capacité à se propager comme de simples reflets d'évidences : il suffit de voir la fréquence des emplois, dans nos textes, de mots nullement anodins tels que « réseaux », « trajectoires », « stratégies », « groupes », « acteurs », « État », etc. Ce serait certes lassant de vouloir conjurer cette fausse objectivité en affublant constamment chaque mot d'une définition rigoureuse, surtout si l'on songe que, quand on se donne une définition *a priori*, la tentation tautologique n'est jamais loin.

Il reste que nous ne parlons pas toujours de la même chose avec les mêmes termes. Deux exemples : un livre de C. Geffray (1990) montre que le vocabulaire de la parenté peut n'être qu'une métaphore commode, mais trompeuse, pour parler des relations électives réelles — idée déjà présente dans la thèse de M. Agier (1983) ; d'autre part, quand on parle de l'État, on pense généralement à une entité abstraite dotée de fonctions immanentes. Mais l'État, c'est en même temps un espace concret investi par une somme d'intérêts particuliers, une grande foire aux affaires en quelque sorte. Ainsi, globalement, les termes très généraux apparaissent plutôt comme un fardeau, voire un écran, que comme un auxiliaire pour la recherche : l'idéal serait de parvenir à s'en passer.

La deuxième catégorie thématique prête plus le flanc à la critique et, par là, offre curieusement un meilleur potentiel heuristique car les velléités d'interprétation contenues dans les termes ouvrent la discussion. Parler avec ces termes, c'est déjà parler des résultats et, surtout, de leur portée. Ce sont des outils qui doivent être au service d'une théorie, malgré la très présente tentation inverse. On n'est donc jamais assez méfiant à l'égard des mots approximatifs ou peu justes, prompts à paralyser l'investigation et à entretenir des malentendus. Il en va ainsi du mot « paternalisme » qui, pour certains, renvoie à des situations historiques bien précises (par exemple le système Peugeot ou la gestion à la japonaise), tandis que d'autres, comme moi, adoptent un sens plus extensif — et plus conforme à

l'étymologie —, désignant par là des rapports de servitude fondés sur une dialectique entre protection et discipline. Il en va de même pour le mot « clientélisme », qui renvoie tantôt strictement à la pratique du *bossing* (des emplois publics pour les militants du parti au pouvoir), et tantôt à une nébuleuse de relations non marchandes basées sur les faveurs. Dans ces deux cas, les termes sont les mêmes, mais non (ou en partie seulement) les thèmes. L'adéquation ne saurait évidemment être totale, et ce serait à la limite une négation de la méthode empirique. Mais il faut beaucoup de vigilance devant les concepts riches en conclusions implicites.

Voici deux autres illustrations empruntées à ma propre évolution. D'abord, en passant, à propos des apprentis forgerons sénégalais, de la notion de « travail gratuit » (notion inconsciemment héritée du mouvement féministe) à celle de « salaire confisqué », je suis passé de la thématique de l'exploitation à celle de la domination : il était chaque jour plus clair, en effet, que les patrons réinjectaient leurs gains dans leur entourage et n'obéissaient pas à une logique d'entrepreneurs capitalistes. Cela m'a permis d'interpréter l'absence de salaire comme un contrôle social fondé sur la dépendance financière des cadets (phénomène, de fait, équivalent à celui du travail domestique des épouses). Ou encore, en ce qui concerne les ouvriers du bâtiment brésilien, la remise en cause de la pertinence de l'idée de « salaire » au profit de celle de « revenu » a traduit un glissement thématique des moyens formels aux moyens réels de la survie : dès lors qu'il était clair que ces ouvriers ne pouvaient mathématiquement pas se maintenir grâce à leur fixe, c'est qu'il y avait d'autres ressources que des questions comme « combien êtes-vous payé ? » gommaient ; d'où une réflexion possible sur la manière dont le contrat salarial et l'informalité pouvaient se façonner mutuellement.

Autre précision : il n'est pas mauvais de revenir parfois aux définitions du dictionnaire, dont notre corpus conceptuel s'écarte fréquemment à la longue, avec même le risque (ou la volonté ?) de n'être pas compris, comme dans le cas étrange de cet usage du mot « procès » pour dire « processus », qui persiste depuis que Marx en a décidé ainsi (2). Par exemple, le terme « rente » (d'ailleurs confondu avec « revenu » par les langues ibériques) peut bien avoir un sens éloigné de celui consacré par Ricardo, et désigner une richesse comme donnée et enjeu politique d'un corps social — je l'emploie en fait comme synonyme de « manne » ; dans le même registre, je crois légitime de parler d'« accumulation politique », même si ce n'est pas orthodoxe, de la même façon que P. Labazée (1991) recourt aux métaphores économiques de « patrimoine relationnel » et de « capital d'autorité ».

2. Dans une note figurant au début de la troisième section du livre I du « Capital », où il prend explicitement parti contre le sens juridique du mot « procès » dans le « langage ordinaire ».

Quant à « classe », qui est un terme typologique, il n'y a aucune raison *a priori* de l'enfermer dans l'usage admis (au prix de combien de ratiocinations !) par la littérature marxiste.

Dans les trois groupes d'enquêtes cités, les ensembles respectifs de thèmes, ceux-là même qui ont servi à l'exploitation des données, peuvent, très grossièrement, être résumés comme suit (la majorité d'entre eux sont apparus en cours de recherche).

— *Taximen et apprentis sénégalais* : travail non salarié ; divisions technique et sociale du travail ; systèmes productifs intégrés et éclatés ; reproduction physique, reproduction sociale ; paternalisme ; déploiement des groupes ; circulation des travailleurs, des épouses et des richesses ; contrôle (ou pouvoir ou domination) ; politiques de l'État : laisser-faire et répression.

— *Fonctionnaires africains* : sur-emploi ; bas salaires ; intérêts particuliers des agents de l'État ; compléments de revenus ; trafics parallèles ; corruption ; surenchères ; réseaux de dépendants ; dialectique survie-accumulation-redistribution ; inflation ; double monnaie ; marché noir ; rente et transferts ; logiques de rupture ; systèmes pyramidaux et éclatés.

— *Bâtiment dans le Nordeste brésilien* : profil de l'ouvrier (migration, mobilité, qualification, statut) ; retard de la branche ; clandestinité ; corruption ; caisses noires ; productivité ; formes du salaire et revenus totaux ; conditions de travail et de vie ; rôle du « maître des chantiers » ; paternalisme ; arbitraire ; classement professionnel ; migration ; insertion en ville ; travaux au noir ; sous-traitance de main-d'œuvre ; instabilité idéologique de l'ouvrier ; mentalisation du rapport au risque et à la précarité statutaire ; humiliation ; plaisanteries et disputes ; mobilisation du capital de la branche et sources des bénéfices ; rente ; clientélisme et favoritisme (dans l'entreprise et entre celle-ci et les donneurs d'ouvrage).

Cette reconstitution n'est pas exhaustive et, encore une fois, mêle des termes neutres (s'il en existe) et des hypothèses. Mais c'est un faisceau qui a sa cohérence : en le voyant, le lecteur a déjà un peu une idée de mes interrogations et de mes arrière-pensées. C'est à l'aide de ce vocabulaire que j'ai posé des questions aux gens dans mes enquêtes et dépouillé leurs réponses.

Il me paraît utile, en revanche, de signaler certains des termes courants qui sont — ou sont devenus — étrangers à ma propre thématique (ce qui ne m'empêche pas d'y recourir parfois en passant, mais plus comme à des acceptions vulgaires qu'à des concepts). Voici les principaux : classes sociales ; identités ; sujets sociaux ; représentations ; exclusion ; pauvreté ; citoyenneté ; force de travail ; marché du travail ; et, *not least*, secteur informel. La liste d'une non-thématique ne saurait évidemment être exhaustive : les termes écartés ici témoignent seulement que j'ai, depuis quelques années, pris de plus en plus mes distances avec la sociologie d'une part et, d'autre

part, avec le développementalisme (ou, si l'on préfère, avec des penchants subjectivistes ou misérabilistes). Je ne cherche à convaincre personne, puisque ce rejet est lié à une problématique particulière. Je ne saurais non plus, dans bien des cas, le justifier autrement, puisqu'il s'agit bien souvent de mots dont je ne saisis ni le sens ni l'intérêt (c'est le cas pour « identités » : si je vois ce que veut dire « s'identifier » à quelqu'un ou quelque chose, je ne vois pas en quoi cela fonde une « identité »).

Il y a un risque dans la prolifération du vocabulaire subjectif, dont les définitions sont à géométrie variable : c'est celui de voir s'inverser la méthode empirique, selon une démarche qui consiste à partir à la recherche de faits qui confirment des « concepts » surgis Dieu sait pourquoi. Il n'est pas fortuit que ses adeptes changent volontiers de concepts comme de chemise, tout en s'accrochant opiniâtement à quelques intouchables.

En fait, il existe souvent une oscillation entre deux attitudes complémentaires : ou bien asseoir la légitimité des termes sur un héritage commun indiscutable (« classes sociales » ou « marché du travail » sont ainsi des expressions totémiques), ou au contraire — mais cela va avec — en discuter le sens, une fois posés, jusqu'à plus soif, au risque d'instrumentaliser la théorie et de verser dans une auto-épistémologie stérilisante, puisque l'objet même de nos études s'y dissout (qu'on pense par exemple aux interminables discussions sur les mérites respectifs des mots « individu », « personne », « sujet » et « acteur », ou encore « stratégie », « trajectoire » et « itinéraire »). C'est alors qu'une recherche sur la justesse des mots en général prend le pas sur celle du mot juste dans tel ou tel cas particulier. Ces débats, parce qu'ils s'auto-entretiennent à l'infini, sont stériles : la thématique et sa terminologie ne doivent être pour nous ni des objets de culte ni des objets en soi, mais simplement des moyens de découverte, puis de contrôle. On peut en dire ce que C. Meillassoux (1977) dit de la méthode en général : c'est « l'instrument et le support d'une théorie », rien d'autre.

Méthodologie : principes

Ici encore, il s'agit d'une reconstitution : ce serait abusif de dire que la méthode des recherches a été bien maîtrisée. Par inexpérience, puis par goût, ensuite par choix, j'ai toujours travaillé dans le plus grand désordre. Comme la plupart des anthropologues, j'ai été lâché sur le terrain, muni de la seule connaissance orale et fragmentaire de l'expérience des collègues : en fait, j'avais — et j'ai toujours — l'impression de faire du journalisme ; la seule idée de départ était

qu'il fallait s'intéresser absolument à tout, y compris à ce qui ne ressortissait pas au terrain proprement dit. Et j'ai, par tâtonnements, inventé pour mon compte des procédés qui figurent peut-être, beaucoup mieux systématisés, dans des manuels. Mais, pour ce que j'en devine, ces derniers n'accordent probablement pas la place qu'ils méritent à ces deux facteurs heuristiques essentiels que sont l'intuition et l'improvisation. En témoigne l'étouffante discipline universitaire de la thèse, où l'on se doit de suivre rigoureusement (en principe) un plan méthodologique préalable et fermé, déconnecté de toute relation dialectique avec la construction théorique.

Sur le terrain, ma technique consiste à ramifier en réseau : A me dirige sur B et C, qui eux-mêmes me conduisent vers D, E, F, G, etc., m'entraînant ainsi sur les chemins des relations entre individus, entreprises et institutions. Un postulat méthodologique coiffe donc l'ensemble : les réseaux d'informateurs que l'on se constitue pour les besoins de l'enquête sont pertinents pour étudier ce qui se passe dans les réseaux réels de la cité. Ces réseaux ne constituent pas ici un objet d'études en soi (comme par exemple en psycho-sociologie ou en ethnographie), mais un moyen. Partant de là, la tâche consiste à essayer de remonter tous les fils qui se présentent sur la base des recommandations données par les interlocuteurs précédents. Et aussi à faire preuve de curiosité. Ceci sans exclusive *a priori* (du type « cette personne n'a pas sa place dans mon échantillon puisqu'elle n'est pas de la ville — ou du métier, ou du sexe — que j'ai choisi d'observer »). Quand on traite de reproduction socio-politique, le déploiement dans toutes les directions et la diversification des sources sont indispensables. C'est pour cela qu'en anthropologie du travail par exemple, on est vite amené à sortir du monde du travail.

Cette méthode a évidemment ses limites. *Primo*, remonter les fils des réseaux en suivant les indications de ses informateurs, c'est s'exposer à avoir des caractéristiques biaisées : par exemple, produire des conclusions générales à partir d'observations sur des personnes toutes issues du même village. Ou, comme ce fut le cas au début à João Pessoa, d'entretiens avec des ouvriers qui avaient tous en commun d'être logés au chantier (et donc tous migrants, ce qui donnait en outre une forte proportion de manœuvres). Mais c'est la méthode de diversification elle-même, plus une discipline critique à l'égard de la pertinence des résultats, qui permet de surmonter ce risque car, dans une société totale, un ensemble de caractères communs est rarement transitif sur une séquence d'individus. Plus périlleux peut-être est le critère, implicite mais obligé, de la sympathie et de la coopération qui préside au choix des interlocuteurs : mais cela est tant bien que mal pallié par l'immersion dans le milieu, l'observation et, encore une fois, l'examen critique des conclusions. *Secundo*, la recherche sur des réseaux est exposée à une logique exponentielle et à une logique de désordre. Au suivi des personnes déjà contactées (qui est une exigence fon-

damentale de cette méthode, où l'on rejette autant que possible toute interview ponctuelle du type biographie) s'ajoutent tous les nouveaux contacts. Et, de fait, passé les premières hésitations, le chercheur se trouve vite devant une mécanique qu'il a peine à contrôler : le monde du travail mène au hors-travail, les producteurs mènent à leurs amis, parents et épouses, l'ouvrier mène à l'artisan, celui-ci à l'entrepreneur, au fonctionnaire, et ainsi de suite. Pour tenir le coup face à un nombre grandissant de pistes, on doit constamment recentrer en supputant l'intérêt respectif de chacune des ramifications du réseau, au moment où seules des conclusions sur l'ensemble de celles-ci permettraient de se donner des priorités judicieuses. C'est une contradiction dont la solution est faite d'expédients, et qui pousse à privilégier les personnages centraux, dont il apparaît qu'ils ont la plus grande densité de relations. Il faut s'en souvenir au moment d'exploiter les résultats. *Tertio*, cette méthode interdit de déléguer ses enquêtes (ou des morceaux de celles-ci) à quiconque. Ce serait d'ailleurs très bien si cela n'aggravait pas l'inconvénient précédemment évoqué : on peut seulement trouver avantage à recruter quelqu'un, lui faire adopter sa problématique et travailler avec lui en double. *Quarto*, j'ai rencontré un phénomène qui n'est pas à proprement un inconvénient, mais dont l'apparition inattendue m'a obligé à modifier mes outils : c'est la propension des interlocuteurs à collectiviser les entretiens, justement parce qu'ils sont abordés comme êtres sociaux et qu'on leur fait ainsi sentir qu'ils n'ont d'intérêt que comme tels. On en arrive alors souvent à des assemblées de douze personnes devant un magnétophone, dans un local inondé de bruit. Avec le temps, cela devient une force : on peut mieux étudier les problèmes de relations sociales et de pouvoir dans les groupes ; en outre, on apprend à remplacer le magnétophone par la mémoire, ce qui donne des participations du public beaucoup plus intéressantes aux entretiens et permet, quand on se connaît mieux, de passer du stade de l'interview, sous forme de questions-réponses, à celui de la discussion et du débat. La déperdition d'informations au moment de reprendre ses souvenirs pour les noter sur le carnet de terrain est une chose qu'on accepte mal au début, alors qu'elle est naturelle et même salutaire : un début de sélection théorique s'y fait. A João Pessoa comme à Kaolack, l'exercice des reconstitutions « à chaud » avec mon compagnon était un temps fort de la recherche.

Voici quelques principes méthodologiques qui se sont dessinés au fur et à mesure des enquêtes (ils ne valent qu'ensemble).

1. *Principe de simultanéité* : autant qu'il se peut, la recherche n'est pas divisée en phases (projet et hypothèses, collecte, exploitation, interprétation) ; au contraire, ces mouvements visent à s'effectuer de concert. Il est impossible de respecter intégralement cet impératif, mais on peut s'en approcher à travers la pratique des interprétations partielles successives, très utiles quand l'enquête

s'essoufle et que l'on a l'impression d'avoir fait le tour de la question. En particulier, je crois aux vertus de l'interaction permanente entre le travail théorique et l'expérimentation, et à celle des textes et exposés intermédiaires. C'est aussi par des raisonnements délibérément exagérés qu'on provoque la critique et les questions, et qu'on peut ainsi améliorer son modèle.

2. *Priorité au qualitatif* : il vaut mieux étudier des individus et groupes ou des situations théoriquement significatifs que statistiquement représentatifs. L'accumulation de questionnaires auprès de personnes ne se connaissant pas est une démarche qui ne colle pas avec ma problématique.

3. *Rejet des entretiens uniques*, du moins comme méthode principale, encore moins effectués hors du contexte social de l'interlocuteur ; méfiance à l'égard de la validité théorique des « biographies » et « récits de vie » réunis dans des conditions excluant le suivi et l'observation.

Il existe actuellement un regain d'intérêt, parfois teinté d'un soupçon d'esprit polémique, pour la méthode biographique. Les mêmes textes sont cités partout. On doit d'abord rappeler — ce qui n'est certes pas en soi une condamnation — que c'est une méthode commode, tant pour la mise en œuvre que pour l'exploitation : il suffit d'envoyer un étudiant en lui disant « rapporte-moi tant d'heures de tranches de vie » et, par la suite, de recopier abondamment les témoignages assortis d'une savante paraphrase. Je caricature un peu mais c'est bien là l'impression dominante. Ensuite, il est très rare que cette méthode soit organiquement associée à une problématique qui la rendrait absolument nécessaire. Enfin, si l'on se place sur le plan du rendement, les meilleurs interlocuteurs sont forcément de grands baratineurs : sans plonger simultanément dans le réel de leur existence, je vois mal ce qu'on peut tirer de leurs témoignages. Ces objections, et bien d'autres, sont parfaitement connues et néanmoins souvent mises de côté au moment d'aller au charbon.

Évidemment, la cueillette de récits de vie peut être faite avec plus ou moins de bonheur, et mon scepticisme ne porte que sur la méthode biographique comme moyen exclusif et ponctuel. Ce peut être, par exemple, un précieux auxiliaire pour créer des types idéaux de personnages contrastés, que l'on rassemblera ultérieurement sur une scène sociale unique. Dans le cas des travailleurs du bâtiment brésiliens, réputés migrants, des récits de vie m'ont aidé à comprendre ce qu'ils avaient et n'avaient pas de paysan et d'ouvrier, selon divers types d'histoire de leurs relations sociales ; mais c'est toujours resté un outil secondaire. Un seul cas me paraît légitimer le recours à cette méthode (mais est-ce encore de la « biographie » ?), c'est celui, que m'a conté J. Copans, de son collègue C. Van Onselen qui a fait l'histoire d'un métayer sud-africain (1990). A partir de ce dernier, retrouvant les protagonistes (famille, employeurs, etc.), consul-

tant les archives, c'est tout un système social, du début du siècle aux années 50, qu'il a recréé. Cette méthode de ramification à partir d'un individu que l'on se donne pour centre d'un univers me paraît très séduisante.

4. *Maintien d'un certain degré de désordre* et d'intérêt pour ce qui est périphérique au champ initial : l'ouverture, enfin, voire l'anarchie telle que la préconise P. Feyerabend (1975). Il y a certes là le risque de débordement évoqué plus haut, outre que c'est une orientation peu compatible avec les terrains de courte durée. Mais c'est une nécessité qui découle d'un principe anthropologique : il n'existe pas de corps social, si particulier et si contrasté soit-il, qui ne se reproduise pas de concert avec la cité tout entière. La collecte tous azimuts a notamment l'avantage de relativiser les résultats obtenus dans un milieu donné, et de mieux faire la part du spécifique.

5. *Travail critique constant sur les mots*, surtout s'ils sont utilisés de façon récurrente par les interlocuteurs, les médias et, encore plus, par la littérature académique. Ce qui ne veut pas dire nécessairement rejet, mais analyse idéologique.

6. *Principe de non causalité* : les faits sociaux ne forment pas un système de causes et d'effets, mais un système organique et dialectique. Les interprétations partielles successives visent à analyser des mécaniques totales (au sens maussien). Ce serait certes une gageure de vouloir rédiger un rapport de recherches sans jamais utiliser des liaisons telles que « donc » ou « parce que ». Mais la tentation causale mérite un sévère contrôle. Exemple : l'opinion la plus courante au Brésil (mais pas seulement) veut que les ouvriers du bâtiment soient mal payés parce qu'ils sont peu qualifiés, ce à quoi des esprits généreux répondent que c'est le contraire. Mon interprétation serait plutôt de dire qu'il s'agit de phénomènes qui, si du moins ils sont vrais, marchent ensemble, dans un système cohérent, quoique non exempt de contradictions. Ce qui permet de déboucher sur une interrogation quant aux différences pertinentes de salaire et de qualification au sein de la branche et dans son histoire : à l'opposé, le pire défaut du causalisme est qu'il fige les variables en les déguisant en énoncés généraux.

Méthodologie : exploitation des données

Quelques indications enfin sur l'exploitation. Le matériel est constitué de transcriptions d'entretiens, de carnets de terrain, de photographies et de documentation diverse (fichiers de personnel, textes patronaux et syndicaux, presse, etc.). L'exploitation n'est pas du type analyse de contenu, mais elle est thématique. Au départ, ce fut une

question de commodité, quand j'ai voulu rédiger au plus vite une thèse sur les forgerons de Kaolack. Face à l'avalanche et à l'hétérogénéité des données, il fallait un moyen d'en tirer quelque chose qui ne soit ni un collage ni une description monographique : j'ai recopié, par thème, tout ce qui avait attiré mon attention au cours de l'enquête et, très rapidement, il est apparu nécessaire de figurer la même observation sur plusieurs fiches thématiques. Des rapprochements se sont ainsi multipliés, jusqu'à ce qu'une construction soit possible.

Pour l'enquête à João Pessoa, le procédé a été plus systématique et moins tardif. A l'occasion d'une conférence (toujours l'urgence...), où il m'était demandé d'exposer un « profil » de l'ouvrier du bâtiment, alors que je commençais à penser sérieusement qu'il n'y avait d'autre profil qu'imaginaire, j'ai adopté un thème simpliste à partir des éléments les plus présents de l'enquête, sans me soucier à ce stade de la pertinence et de la neutralité des thèmes. Préalablement, j'avais essayé de relever tous les sous-thèmes possibles (plus d'une centaine) dans un petit nombre d'entretiens choisis pour leur densité et leur diversité apparentes. Regroupés — difficilement, justement à cause du caractère total de la réalité —, ils donnaient quelques grands thèmes : statut, salaire, mobilité, qualification, conscience (mot fourre-tout qui regroupe l'ensemble des implications mentales, morales et spirituelles des rapports que les hommes entretiennent avec leurs outils et entre eux), le tout coiffé par les formes de valorisation du capital. Pour chacun, j'ai établi des fiches, alimentées transversalement par les matériaux empiriques. C'est là encore un stade très idéologique car tous ces mots sont repris de la bouche de mes interlocuteurs, et chargés de conclusions implicites : il s'est révélé par exemple que, de même que la notion de « salaire » était inadéquate, celle de « qualification » était très ambivalente.

Mais c'est une méthode ouverte, qui permet rapidement l'apparition de nouveaux concepts, surgissant presque naturellement de la confrontation des notions. L'objectif est en effet d'établir toutes les liaisons qui paraissent théoriquement valides entre les conclusions sur chaque thème, de sorte à élaborer un modèle d'interprétation unique. La règle pour parvenir à ce stade est de rechercher simultanément les lignes de force, ou régularités, et les lignes de rupture, *i.e.* tout ce qui vient contredire les premières (et, plus généralement, tout ce qui fait mystère), jusqu'à parvenir à un modèle satisfaisant. Au stade où elle se mue en synthèse, l'analyse thématique est donc nécessairement critique : en particulier, elle accorde une importance obsessionnelle aux anomalies.

Ce type d'exploitation n'est pas sans inconvénients. D'abord, il suppose qu'on ait déjà, pour l'entreprendre, une idée de la pertinence des thèmes à choisir, ce qui peut aller à l'encontre du principe de la simultanéité posé ci-dessus, voire bloquer l'investigation.

Ce n'est ainsi qu'assez tardivement que j'ai compris le poids de l'auto-dévalorisation (thème : « conscience ») des ouvriers dans la reproduction du bâtiment (thème : « valorisation du capital »), ainsi que le caractère paradoxal de l'ensemble. Ensuite, c'est une procédure très lourde : pour bien faire, il faudrait réexaminer ses matériaux autant de fois qu'il y a de thèmes, puisque ces derniers ne sont pas exclusifs. Enfin, la vigilance conceptuelle n'est pas garantie *a priori*, et le nécessaire combat contre les mots met en cause la méthode même : par exemple, si je conclus, en partant d'elles, que les notions de « rotativité » ou de « migration » (thème : « mobilité ») sont des écrans de fumée, les fiches thématiques correspondantes perdent leur légitimité théorique. Il faut donc reconstruire l'ensemble selon un agencement différent, jusqu'à apparition de nouvelles limites. Toutes ces difficultés se résument en une nécessité absolue : une confrontation permanente et impitoyable des premiers éléments de conclusion, entre eux d'une part et avec l'ensemble des faits et opinions recensés d'autre part.

RÉFLEXIONS

Le modèle

Pour commencer, voici ce que j'entends par la construction d'un modèle :

— c'est une construction abstraite. Ce n'est donc ni une paraphrase, même ordonnée, des faits et opinions recueillis, ni un inventaire descriptif : le modèle a son existence propre, indépendante des réalités qui peuvent avoir servi de base à son élaboration (sur ce point, je diverge de la problématique bourdieusienne de la « construction de l'objet »). Et, à la limite, peu importe qu'il soit lié par une correspondance univoque à un quelconque objet, pourvu qu'il aide à en comprendre le sens ;

— c'est néanmoins une interprétation qui doit rendre compte de tous les éléments empiriques de la réalité dont elle prétend parler, et sans les déformer : si certains ne s'y intègrent pas, ou mal, le modèle doit être retravaillé dans le sens d'une plus grande complexité. Cette exigence peut paraître contradictoire avec la précédente, si l'on omet celle qui suit, et qui porte sur son caractère nécessairement exemplaire ;

— en effet, ici vient le plus important : le modèle a vocation à une portée théorique qui dépasse le milieu particulier dont l'étude lui

a servi de support. S'il n'aide pas à établir des parentés entre des conjonctures différentes, s'il ne fournit pas des clés pour aborder, puis comprendre, d'autres situations en d'autres temps et lieux, son intérêt est presque nul. En contrepartie, puisqu'aucune société n'est identique à une autre, il doit être intrinsèquement susceptible d'aménagements, de nuances, et même de révisions plus fondamentales : il faut qu'il soit construit de manière ouverte, c'est-à-dire que chacun de ses éléments y comporte des germes de sa propre négation. Par exemple, si j'énonce que le modèle mafieux (voir plus bas) me permet d'interpréter aussi bien la société cubaine que la sicilienne, que certaines formes de syndicalisme, et de nombreux autres systèmes de pouvoir fondés sur l'administration de la pénurie, c'est parce que certaines de ses caractéristiques sont potentiellement divergentes : l'organisation politique hiérarchisée pousse à l'éclatement (et réciproquement), la violence est symbolique ou militaire, la richesse se crée mais se confisque etc. Il y a évidemment dans ce principe un défi inconfortable : le modèle doit permettre de comprendre l'essentiel des mécanismes (il est par nature simplificateur), sans pour autant rien laisser dans l'ombre ;

— corollaire enfin : un modèle ne saurait être que dialectique. Il privilégie l'interprétation organique : tel et tel phénomènes marchent de concert tout en se contrariant éventuellement, et il est vain de chercher à en donner une explication finaliste.

Résultats

Voici, très brièvement résumées, les ébauches de modèles d'interprétation que j'ai proposées à partir de trois terrains successifs (ce mot de « modèle » sera parfois utilisé ici au sens de « modèle d'inspiration »).

a) *Les apprentis forgerons sénégalais*

L'apprentissage apparaît comme un dosage contradictoire de formation et d'exploitation économique. Dans la caste des forgerons, la mobilisation des innombrables apprentis est un élément central du dispositif de redéfinition permanente des positions respectives des clans professionnels et matrimoniaux et de conquête de nouveaux espaces d'intervention. La circulation de ces travailleurs entre ateliers adhère étroitement à celle des épouses (et époux) entre unités familiales. Le conservatisme des relations sociales sert de support au dynamisme économique de certaines fractions de la caste, dont l'endogamie permet la maîtrise de cette circulation.

L'absence de salaire est ponctuellement compensée par un pseudo-salaire discrétionnaire, toujours lié aux résultats instantanés de la production, dont le volume par individu reflète la division sociale dans l'atelier plus que le travail fourni, et de préférence en nature : ces caractéristiques autorisent la domination des chefs de maisonnée et d'atelier, et canalisent les velléités d'émancipation de leurs cadets vers l'objectif de leur succéder.

La reproduction physique des apprentis passe par un système généralisé de péréquations entre groupes, lequel fonde la reproduction sociale. Mis en position de dépendance, ils voient leur salaire confisqué dans le cadre d'une relation paternaliste qui, en retour, crée pour leurs aînés l'obligation de le leur reverser le jour où ils fonderont à leur tour un foyer et un commerce indépendants. Les plus-values de l'artisanat, en apparence inexistantes, sont ainsi constamment réinjectées dans la sphère de la circulation en suivant les circuits du pouvoir : la richesse est politique avant d'être économique, selon une logique qui trouve sa pleine mesure dans un régime polygamique à forte fécondité.

b) *Agents publics et trafics parallèles en Angola et en Guinée*

On part d'un constat similaire : la fonction publique, dans ce cas, est pléthorique. On y entre par relations, et c'est un statut très prisé. Elle est pourtant, dans l'ensemble, fort mal payée, le traitement suffisant à peine à quelques jours d'entretien mensuel de la famille : l'accès aux emplois publics est indissociable de la force d'attraction que représentent l'administration et ses entreprises comme lieu d'appropriation des biens en circulation. Parallèlement, la classe économique, dépourvue de tout projet productif, fonctionne plus comme classe de trafiquants et de spéculateurs que comme classe capitaliste. La source des richesses provient essentiellement de la rente minière, de l'injection de capitaux ou dons étrangers, de la ponction sur la paysannerie et d'autres formes de racket. Face à cela, le modèle suggère, d'une part, que l'État est à la fois une institution immanente destinée à capter cette rente et à régler par la violence la concurrence entre groupes prédateurs et une somme d'agents aux intérêts centrifuges et, d'autre part, que la surenchère inflationniste des activités parallèles procède d'un degré élevé de fusion entre les classes économique et politique. Avec la corruption pour pivot, s'appuyant sur une complémentarité, riche en profits subits, entre le marché subventionné et le marché noir, ces trafics structurent le corps social selon un mouvement contradictoire de la circulation et de la concentration des richesses.

La survie de la population est assurée par la mise en place de réseaux de dépendance qui, se fondant sur la faveur et le clienté-

lisme, assurent à leur tour la reproduction du système des trafics. Comme dans le cas des apprentis sénégalais, l'insertion dans ces réseaux tire sa nécessité de la menace économique que représente la sanction de l'isolement social. Il existe une dialectique entre les logiques de survie et les stratégies d'enrichissement, ces dernières s'appuyant sur la création et l'élargissement des groupes où la protection s'exerce : l'accumulation est avant tout politique.

Mais il s'agit d'une reproduction sociale nécessairement marquée par l'instabilité et la remise en cause à chaque instant, dans un contexte spéculatif, des fortunes respectives. En particulier, elle entre en crise lorsqu'il n'existe plus un contrôle sévèrement hiérarchisé de la circulation, ou encore si la rente vient à diminuer. L'orientation historique des économies vers le commerce spéculatif pousse alors, de manière paradoxale, les autorités à éviter la faillite économique et le démantèlement social en voulant recourir à l'ajustement structurel, ce qui finit par renforcer cette même mécanique.

c) *Les ouvriers du bâtiment au Brésil*

On est ici (du moins à João Pessoa) dans une branche qui, à première vue et selon l'opinion la plus courante, combinerait plusieurs caractéristiques que l'on résume avec l'épithète « retardataire » : faible mécanisation, méthodes de gestion irrationnelles, productivité très basse, planification inexistante, division du travail rudimentaire et forte dépendance à l'égard des marchés publics, d'où une structure de coûts anti-économique. Le discours dominant sur l'ouvrier vient en contrepoint à ce diagnostic : migrant, analphabète, difficile à qualifier, sans prétentions salariales ni professionnelles, instable et batailleur, il adopte un comportement sur les chantiers qui semble venir confirmer ce portrait.

La construction du modèle passe ici par un examen des fondements réels de cette analyse et par une interprétation de son succès, en partant d'un constat : il existe deux démarches intellectuelles curieusement similaires. L'une consiste, dans les milieux patronaux et dans la presse (et on la retrouve chez les ouvriers eux-mêmes) à expliquer les retards de la branche par ceux de sa main-d'œuvre ou plus généralement des mentalités. L'autre, commune dans la littérature académique, met l'accent sur la volonté des entreprises du bâtiment de maximiser leurs profits, laquelle se traduirait par l'instabilité et la faible professionnalisation des ouvriers, dans un contexte où l'exode rural fournirait une main-d'œuvre excédentaire plus intéressante que la mécanisation et la rationalisation des processus productifs.

Le modèle que je propose, quant à lui, partira toujours de la même question : dans quel système de reproduction s'inscrit le bas salaire ? En examinant la diversité des statuts du travailleur et l'omni-

présence de la clandestinité, qui semble bien se combiner avec un Code du travail contraignant (et formellement très favorable à l'ouvrier), en étudiant les divers types de mobilité volontaire ou forcée, en notant la façon contradictoire, tour à tour fataliste et révoltée, dont les travailleurs parlent de leur propre précarité, on en vient à envisager le faible niveau des salaires officiels comme un rouage de la domination politique sur la classe avant d'être un instrument de son exploitation économique (précisons que ce mécanisme n'est pas spécifique au bâtiment). Sous bénéfice d'inventaire, on peut lui attribuer deux significations, dont la parenté est frappante avec le cas des apprentis sénégalais. Premièrement, en poussant l'ouvrier à rechercher des compléments de revenu, soit dans l'entreprise sous forme de paiements à la tâche ou d'heures supplémentaires, soit dans l'univers du travail au noir, il tend à maintenir la branche hors de l'emprise absolue du salariat généralisé et, partant, à maintenir l'intéressé dans des rapports de clientèle et de subordination ; en particulier, les professionnels qualifiés, ainsi transformés en prestataires de service, mettent en place, avec leurs manœuvres, des chaînes d'exploitation et de domination qui renforcent la division sociale du chantier ; en outre, formalisé à travers des contraintes économiques, l'accès aux qualifications connaît une régulation de type malthusien qui s'appuie sur le pouvoir discrétionnaire de la maîtrise. Deuxièmement, il est le miroir idéologique des retards de la branche, qui n'ont guère à voir (bien qu'ils en alimentent l'idée) avec une quelconque irrationalité plus ou moins héréditaire : il témoigne d'une volonté de maintenir son existence et son expansion sur l'idée de sa responsabilité historique face aux problèmes de résorption d'une main-d'œuvre excédentaire et non qualifiée issue des campagnes.

Le modèle en vient alors à prendre en considération l'histoire de la ville et de la branche du bâtiment, grandie à l'ombre des commandes publiques en logements sociaux et en infrastructures, commandes porteuses de corruption, de sur-facturation des travaux, de spéculation sur les sols, et d'un développement incontrôlable de moyennes entreprises de construction et de sous-traitance de tâche-ronnage, aujourd'hui en situation d'excessive concurrence du fait de la récession. Cette histoire a produit un certain type de main-d'œuvre dont la professionnalisation n'était pas indispensable : le bas salaire présente donc un caractère symbolique qui signale aux donneurs d'ouvrage publics que les maîtres d'œuvre sont potentiellement créateurs de nombreux emplois si les marchés publics sont actifs, en contrepartie de quoi ils s'engagent à ne pas améliorer les qualifications et donc à ne pas augmenter les salaires.

Ici, comme dans le modèle guinéen, la corruption et le clientélisme sont au cœur du système : les profits sont assurés par la manne étatique avant de l'être éventuellement par le sur-travail ouvrier, extorqué dans des conditions de productivité telles que son produit ne

souffre pas toujours la comparaison avec celui des rentes de situation. Par ce mode de fonctionnement sont concernées, non seulement l'ensemble des relations de clientèle et de pouvoir qui s'établissent entre la branche et le personnel politico-administratif de la cité, mais aussi les relations sociales du chantier, où hiérarchie et domination s'appuient sur la mythologie de l'excédent de main-d'œuvre, de l'incapacité de l'ouvrier et de sa solidarité d'intérêts avec maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre et intermédiaires.

Deux questions restent en suspens : celle de la participation active ou passive du travailleur aux mécanismes de la soumission, doublée de celle du sens qu'on doit donner aux formes inachevées, individuelles ou non, de rébellion face à un système en apparence implacable ; et celle de l'ampleur prévisible des obstacles que le rétrécissement des marchés publics, l'attraction des placements financiers et de la promotion privée, le durcissement syndical et divers autres facteurs ont récemment dressés devant la reproduction d'un tel modèle, qui est par nature instable.

d) *Le modèle mafieux*

On revient ainsi au modèle mafieux, déjà esquissé précédemment, et dont la corruption n'est qu'un cas particulier. Dans ce modèle, deux tendances se disputent l'hégémonie et s'appellent mutuellement : le contrôle pyramidal du corps social (dont le parti-État est la forme achevée) et la prolifération, sous une forme éclatée, de réseaux de pouvoir concurrents ou complémentaires en marge de l'autorité publique centrale. Par-delà ce balancement, quelques traits communs se dessinent et se combinent pour former un tout cohérent.

Le modèle mafieux associe la confiscation et la répartition sélective de la richesse suivant des filières fondées sur la protection et la contrainte : c'est un enfermement socio-politique dans lequel la pénurie sert de levier à la domination. Usant volontiers du charisme et d'un imaginaire collectif construit autour d'une idée de solidarité commune dans l'adversité, les chefs dosent la distribution des biens et des faveurs à la mesure de l'allégeance dont témoignent leurs obligés.

La pénurie, réelle ou fictive, joue un rôle central dans la reproduction idéologique de cet ensemble de relations empreintes de féodalisme : cela signifie que, lorsqu'il y a abondance de biens (provenant soit d'une rente, soit de super-profits tirés d'activités illicites, soit encore de prélèvements sur les fruits du travail), une part croissante des surplus doit être neutralisée, de sorte que leur redistribution reste parcimonieuse. Le même raisonnement peut être conduit pour ce qui est des faveurs et des bénéfices symboliques : par leur rigidité même, la loi et la morale accroissent le prix de leur propre

transgression, par un enchaînement qui augmente en retour le prix apparent de ce qu'on octroie.

Un tel modèle développe une série de contradictions : entre l'austérité et l'ostentation, entre le marché et les filières de circulation contrôlée, entre les fonctions politico-administratives et commerciales, entre les clans respectifs et leurs nébuleuses de protégés pour la maîtrise du jeu socio-politique, et enfin entre la loi officielle et les codes informels. Ce n'est donc pas un modèle calme, surtout dans sa variante pyramidale, comme de nombreux exemples historiques le montrent, et il ne perdure bien souvent que grâce à un savant usage de la violence. De la purge aux règlements de comptes, cette dernière obéit à deux fonctions complémentaires : la sanction spectaculaire des refus d'allégeance ou des actes trop manifestement contraires au mythe du désintéressement des chefs, et la recomposition permanente de l'édifice face aux prétentions centrifuges des groupes de prédateurs. Dans la variante éclatée du modèle s'ajoutent, sous forme d'attentats ou de rapt, de réguliers rappels à l'ordre adressés à l'État (ou à ses défenseurs) pour contenir ses prétentions à restaurer l'hégémonie policière et judiciaire sur son territoire.

On voit que ce schéma aboutit à une interprétation commune de situations très diverses : s'il est du moins convaincu de sa pertinence, le lecteur pourra aisément puiser dans son expérience des faits qui s'analysent ainsi. De façon générale, la décentralisation, le fédéralisme, le syndicalisme, le socialisme, contiennent des germes de modèle mafieux, qui ne débouchent évidemment sur un système total que lorsque certaines conditions sont réunies : c'est ici qu'un double travail historique, portant sur sa genèse et sur son effondrement, offre une piste de recherches intéressante.

De même, et il convient de le répéter fortement pour conclure, il n'existe pas dans la réalité de modèle à l'état pur : les abstractions qui ont été avancées ici sont une construction à partir d'éléments empiriques (par exemple, la Guinée de Sekou Touré), mais qui en est distincte. Partant de là, et retournant à d'autres réalités, on peut, moyennant aménagements théoriques, leur conserver une valeur interprétative. Pour refermer la boucle sur l'unité de la problématique évoquée au début de ce texte, je me persuade par exemple qu'en dépit de différences fondamentales, le type de contrôle socio-politique observé dans la caste des forgerons sénégalais, avec le rôle central qu'y joue, dans la domination, la confiscation des produits du travail par les chefs de maisonnée présente une profonde parenté avec le modèle mafieux.

Références bibliographiques

- AGIER M., *Commerce et sociabilité. Les négociants soudanais du quartier zongo de Lomé (Togo)*, Paris, Éditions de l'ORSTOM (Collection Mémoires, n° 99), 1983.
- FEYERABAND P., *Contre la méthode. Esquisse d'une théorie anarchiste de la connaissance*, Paris, Éditions du Seuil, 1979 (éd. originale : 1975).
- GEFFRAY C., *Ni père ni mère. Critique de la parenté : le cas makhuwa*, Paris, Éditions du Seuil, 1990.
- LABAZÉE P., « Logiques économiques et sociales des réseaux de commerce : l'économie marchande vue à l'état pratique », *Pratiques sociales et travail en milieu urbain. Les cahiers (ORSTOM)*, n° 17, 1991, pp. 27-44.
- LAUTIER B., « Travail salarié et socialisation », *Non-repères pour le socialisme*, n° 11, 1982, pp. 69-87 ; n° 13, 1982, pp. 126-142.
- MEILLASSOUX C., « Élaboration d'un modèle socio-économique en ethnologie », in id. : *Terrains et théories*, Paris, Anthropos, 1977, pp. 69-100 (1^{re} éd. : 1964-1965).
- MORICE A., « La théorie de la "marginalité" : les limites d'un concept de bon sens », *Labour, Capital and Society*, n° 12, vol. 1, avril 1979, pp. 86-107.
- MORICE A., « Les vélos de Kaolack », *Cahiers d'études africaines*, n° 81-83, 1981, pp. 197-210.
- MORICE A., « Commerce parallèle et troc à Luanda », *Politique africaine*, n° 17, mars 1985, pp. 105-120.
- MORICE A., « Ceux qui travaillent gratuitement : un salaire confisqué », in Agier M., Copans J., Morice A. (études réunies et présentées par) : *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris, Karthala-ORSTOM, 1987a, pp. 45-76.
- MORICE A., « Guinée 1985 : État, corruption et trafics », *Les Temps modernes*, n° 487, février 1987b, pp. 108-136.
- MORICE A., « Les travailleurs du bâtiment à João Pessoa (Brésil) », in Lautier B. (coord.) : *Informalité, formation et emploi : une comparaison entre la Colombie et le Nordeste brésilien*, Amiens, MRT-GREITD, 1990, pp. 563-631.
- MORICE A., « Les maîtres de l'informel », in Lautier B., Miras C. de, Morice A. : *L'État et l'informel*, Paris, L'Harmattan, 1991, pp. 143-208.
- MORICE A., « Les "pions" du bâtiment au Brésil. Quand le capital se fait rebelle au salariat », *Genèses*, n° 7, mars 1992, pp. 5-32.
- VAN ONSELEN C., « Race and class in the south african countryside : cultural osmosis and social relations in the share-cropping economy of the South Western Transvaal, 1900-50 », *The American Historical Review*, XCV, I, Feb. 1990, pp. 99-123.

Le cercle des ouvriers disparus

État des lieux des années 1980

Jean Copans

En posant la question de la modernité africaine, on est conduit très naturellement à se poser la question de la modernité tout court (et donc de l'apport de l'anthropologie sociale à la compréhension du monde contemporain). Il ne s'agit pas de justifier ce regard par la seule démarche dite du détour, car il s'agit aussi d'une autre perspective épistémologique. Au comparatisme nécessaire des formations sociales avec des méthodes et des concepts, doit se superposer un projet de sociologie ou d'anthropologie générale. Sans perdre de vue la spécificité de nos terrains africains, nous pensons que le dialogue des disciplines, le dialogue de fait des sociétés et des cultures (la dépendance d'une part, le soi-disant interculturel de l'autre), doivent permettre d'élaborer les bases de sciences sociales qui ne soient plus régies par le particularisme géographique ou la prétendue contingence historique. Il n'y a qu'une sociologie, qu'une seule anthropologie sociale, qu'une seule modernité et il convient d'aménager les méthodes qui puissent enfin rendre compte de notre statut social, de notre expérience dans le temps (nos objets d'il y a vingt cinq ans sont devenus des objets historiques), et du comparatisme qui relativise le caractère absolu des concepts. C'est pour avoir oublié ces trois conditions, semble-t-il, que les grands paradigmes des années 60-70 ont perdu de leur attrait.

Une tension se développe entre les approches micro-sociologiques et les contextes macro-sociologiques. L'anthropologie sociale relève à l'évidence des deux positions, mais elle doit prendre partie. De la vie personnelle ou quotidienne aux mouvements sociaux internationaux (migrations par exemple) l'accommodement du discours de la méthode est bien connu. Ce qui nous pose toutefois beaucoup plus de problèmes est de l'ordre théorique et conceptuel. Comment peut-on élaborer une explication qui puisse satisfaire à la logique des différentes échelles du social ? Comment prendre un point de vue à

la fois de l'intérieur et de l'extérieur, dans la mesure où les enjeux culturels et sociaux semblent disqualifier la neutralité et l'objectivité scientifique ? C'est le fond même du principe sociologique et anthropologique qui se trouve mis en cause : la distanciation critique d'avec le sens commun ne peut pourtant fonctionner *sans* ce sens commun. Il faut donc savoir malgré tout le saisir là où il est, comme il est, et non pas le nier ou le dissoudre d'autorité. La pratique de l'observation participante ne va plus de soi et se trouve soumise à une réévaluation qui peut être douloureuse.

Notre « sociologie de la sociologie » pour reprendre le mot d'ordre de P. Bourdieu (1992 : 48), se construit dans une *double* dynamique, à la fois personnelle et collective. C'est ce contexte pratique qui explique les orientations de nos préoccupations sénégalaises, tant au niveau global des formes de mise au travail, qu'au sein d'une entreprise précise, l'huilerie Sonacos EID. Un tel panorama devrait permettre, à la lumière des évolutions récentes vers une anthropologie de l'entreprise en tant que telle, de nous interroger sur le secret historique de nos objets, la relation politique qui en vérité fonde l'univers des travailleurs et des formes de production.

D'une évolution personnelle...

La fin des années 1970 voit l'anthropologie marxiste de plus en plus remise en question, du moins de l'intérieur. Les crises économiques, urbaines et industrielles poussent le secteur informel sur le devant de la scène : les modes de production n'expliquent pas tout, ni au plan macro (dépendance) ni au plan micro (unité domestique). La découverte d'un silence empirique complet dans le domaine francophone, le maintien des fantasmes ouvriéristes au plan inconscient font le reste. Je ne reviendrai pas sur cette découverte et cette exploration (Copans, 1987).

Il y eut aussi la curiosité d'entrer dans le monde de l'entreprise et des ateliers : cette fascination empirique a joué son rôle dans la mise sur pied de notre équipe. Dans le cas africain notre expérience préalable (à Michel Agier, Thierry Lulle, Alain Morice et moi-même) nous permet de saisir assez rapidement l'écheveau des ramifications internes et externes de la vie sociale globale des travailleurs. Une certaine familiarité avec le « hors-travail » ou plutôt le « hors-entreprise » nous permet de relativiser à la fois le caractère soi-disant fermé, et bien entendu nouveau, de l'entreprise. Ainsi ma familiarité avec les « Dakarais » facilite mon insertion de chercheur, mais accroît ma confusion théorique : la classe ouvrière existe bel et bien, mais où sont passés les ouvriers ? Le sociologue ou l'anthropologue réagit d'instinct en

« conceptualisant » au niveau abstrait : ça produit tout de même *des* ouvriers, donc de la classe ouvrière. Pourtant l'enquête empirique rencontre des collectifs dans l'entreprise (enfin des collectifs de fait mais qui ne sont peut-être pas des collectifs en soi ou pour soi !), mais certainement pas hors de l'entreprise. Cette dissolution dans la masse urbaine n'est peut-être pas après tout une dissolution. Mais ici il faudrait comparer avec la vie en cités « ouvrières » lorsque ces dernières existent. À lire R. Jeffries (1978) ou R. Grillo (1973), on a l'impression qu'il existe des consciences « ouvrières » dans de telles cités ; à lire M. Agier (1987a) on en est moins sûr. Toujours est-il que l'anthropologue pratique ici un exercice de « grand écart », qu'il ne faut pas réduire à un tour de passe-passe théorique.

L'anthropologie manifeste d'emblée tous ses avantages. Elle permet de tout aborder grâce à ses problématiques à géométrie variable. Cette capacité adaptative est-elle un opportunisme aussi bien méthodologique que tactique et technique ? J'entends ici par technique, le face à face de l'entretien et de l'observation participante. Quant à la tactique, elle renvoie à la conception du métier d'anthropologue qui travaille autant que possible sur et dans le terrain des rapports sociaux, et qui ne se contente pas d'une saisie médiate par le biais de symboliques à plus grande distance sociologique. Je ne sais si c'est le lieu de débattre de cette grande question épistémologique. Un seul fait est certain : grâce à cette perspective, toute parcelle de la réalité, si infime soit-elle, qui concourt à la définition des identités et des cultures ouvrières, peut être repérée et analysée. Les ouvriers ont peut-être disparu, mais nous sommes prêts à parcourir tous les lieux vraisemblables et *invraisemblables* de leur production et reproduction.

La problématique qui fut, et reste provisoirement, vu les circonstances décrites précédemment, la mienne, tournait autour des « grandes mécaniques » de l'histoire sociale africaine, d'une part, et de la séduction de la sociabilité (d'une certaine sociabilité maintenant que j'ai vécu plusieurs années à Nairobi !) urbaine, d'autre part. L'ultra-théoricisme d'une part, l'empirisme le plus subjectif de l'autre. J'ai déjà souligné à de multiples reprises cet écartèlement entre le micro et le macro : de la vie ouvrière aux logiques internationales de l'économie-monde capitaliste.

Je suis parti de la prolétarianisation. À force de parler de celle-ci, j'en étais venu à m'interroger sur la pertinence d'un concept qui recouvrait une si longue période historique et une si grande variation de figures. Mais la grande question est sûrement la ville (opposée à la campagne, aussi bien de la plantation que de l'entreprise agro-industrielle, et aux diverses formes de cités ouvrières). L'économie urbaine reste la grande inconnue, d'autant plus qu'elle est en transformation rapide et que les liens entre résidence, travail et configurations culturelles, ethniques sont appréhendés de manière encore gros-

sière par l'anthropologie africaine. Malheureusement resté l'homme d'un seul terrain, le comparatisme reste encore pour moi une opération spéculative et abstraite.

L'objectif, commun à nous tous, de décrire des consciences et des cultures ouvrières discrètes, semble être devenu second dans les faits. Faute d'enquête, de traitement des matériaux mais aussi ... d'objet. A lire tous les articles sur le Brésil, je finis par me convaincre de la pertinence évidente de la *différenciation des évolutions historiques* ! Si l'originalité de l'objet disparaît : prolétarianisation totale et permanente, économie urbaine spécifique, existence d'une culture ouvrière, est-ce que l'originalité de la méthode garde sa raison d'être ? L'anthropologie doit rester l'anthropologie sociale : elle ne doit céder ni au fantasme des symboliques ni à l'illusion de l'individualité. Je crains que la recherche biographique ne retombe dans les fameux faux-dilemmes de l'anthropologie culturelle américaine de la belle époque : qui produit la culture et qui produit les individus ?

Une fois admis que mes articles problématiques-programmatiques restent encore à l'état d'hypothèse (le salariat, la proto-prolétarianisation féminine, la construction-déconstruction de la classe ouvrière), que mes synthèses en appellent d'autres, donc en un sens que rien n'a, semble-t-il, changé dans mes idées, je puis avouer que ce qui semble m'intéresser véritablement maintenant, c'est la variation des « figures ouvrières » et des multiples processus socio-productifs qui visent à les désintégrer, à les délégitimer. Ainsi, y aurait-il une victoire de « l'informel » au moment où celui-ci semble disparaître — ou devoir disparaître — de l'horizon scientifique. A l'ouvriérisme des débuts succéderait un anti-ouvriérisme de la déception, non plus idéologique cette fois-ci, mais scientifique.

L'anthropologie ou la sociologie des travailleurs africains marque le pas. Il semble d'ailleurs que les spécialistes américains aient changé, malheureusement, de spécialité. Évidemment, j'ai beaucoup lu de science et d'économie politique : mais justement, au-delà de leur évaluation parfois réaliste de la crise, ces nouveaux travaux « oublient » de se mettre à la place des acteurs africains. Si bien que consciences et cultures de classe (pour ne pas parler d'action et d'organisation), sont bien mal traitées et que l'anti-ouvriérisme (le retour de la chute des communismes) reprend le dessus. Le mouvement social, l'évolution historique deviennent des clichés idéologiques, ce qui ne facilite pas la perception du bien fondé de nos recherches thématiques.

Pourtant, il y a des acquis à ce niveau. Ainsi pour l'Europe, G. Noiriel (1984) a pu relier formation sociale, nationalités (ethnicités) et classes sociales, tandis que M. Gribaudi à Turin (1987) comme à Billancourt (1989), recrée le cheminement de la constitution de fractions ouvrières bien identifiables. Même dans le domaine africaniste certaines relectures s'avèrent très salutaires (voir Lentz et Erlman : 1989).

... À une évolution collective

La convergence de départ était probablement formelle. A voir par exemple les interprétations de cette histoire pour la réorganisation de notre équipe de recherche à la fin de l'année 1989 : chacun lisant le passé à sa manière. Malgré ma longue expérience de *Politique africaine* (Copans, 1990 : 93-100), je ne voyais pas les choses comme M. Agier et R. Cabanes (c'est-à-dire le passage nécessaire à une anthropologie politique). Il est normal que les divergences prennent le dessus surtout lorsque les discussions communes sont si peu courantes. L'ouverture de celles-ci semble alors révéler des idiosyncrasies auxquelles on n'avait pas prêté attention.

À reprendre M. Agier, nous avons conservé la préoccupation pour la « perméabilité du rapport salarial » (Agier, 1987b : 5) et, dans une moindre mesure, pour la « globalité du monde du travail ». Par contre pour les « Groupes, classes et identités sociales », le choix a été définitivement fait en faveur « de la pluralité des discours particuliers » (Agier, 11). Pourtant M. Agier parle de substances symboliques qui conservent une tonalité anthropologique et macro-sociologique, alors que le choix de la plupart des travaux va se faire en faveur d'une tonalité biographique, micro-sociologique. Mais il est vrai que les deux volumes de « Travail et identités dans les villes du tiers-Monde » (1987), comprennent autant d'articles de chercheurs extérieurs à notre UR que de chercheurs y appartenant. Si on se penche alors sur le Programme de recherche (1988), le récit biographique n'apparaît guère. Certes le thème est mis en avant : formes de travail et identités sociales mais sans plus (encore une fois il faut le concevoir sous l'angle d'une méthode *ad hoc* et spécifique, et non sous l'angle d'un objet original). Un second thème est suggéré, qui va prendre de l'importance avec les recherches de B. Lautier, C. de Miras, celui des « politiques ouvrières » de l'État et de ses fonctionnaires (voir B. Lautier et J. Marques Pereira, 1990). C'est un point par contre encore assez mal traité du côté africaniste et qui reste, en pointillé certes, l'une de mes préoccupations majeures. Le dernier thème mentionné dans ce texte est celui de l'entreprise. Je crois là encore que nous sommes en train de nous pencher sur cette réalité en tant que telle, qui fut le cadre empirique de la plupart de nos travaux de terrain (Copans, 1991, 1994).

Il reste en fait un thème tout à fait sous-estimé au départ bien qu'il fut mentionné, ne serait-ce que dans mes articles de 1987 : le syndicalisme et l'action ouvrière en tant que forme identitaire. C'est finalement devenu une des spécialités de la partie latino-américaine de notre équipe : ce qui une fois encore en dit long sur les différences d'évolutions historiques et sociales. Toutefois, je puis être satisfait par l'apparition des recherches sénégalaises, totalement autonomes dans

leur genèse par rapport à nos préoccupations, et qui renvoient plutôt aux lignes de force des débats idéologiques et politiques sénégalais.

Ces dernières remarques confirment le rôle de la conjoncture historique et de nos interlocuteurs nationaux dans la redéfinition de nos objectifs, ce qui est une saine dynamique. *Nous avons en gros répondu aux questions que nous nous posions, mais pas de la manière que nous avions envisagée.* Il s'agit là d'une évolution probablement normale. Il n'en reste pas moins, en ce qui me concerne, une certaine insatisfaction car quelques unes des questions soulevées auraient peut-être reçu un éclairage différent par rapport aux hypothèses originelles. Ainsi en est-il notamment de l'imbrication des milieux sociaux et des contraintes des « marchés du travail » dans la définition des « salariats » et des « non-salariats ». Seul A. Morice me semble avoir abordé cette fameuse question ainsi. B. Lautier également, mais par l'autre bout, celui des politiques étatiques. Il faudrait en quelque sorte classer et hiérarchiser à la fois nos problématiques, nos recherches et nos objectifs pour retrouver le fil qui mène de la biographie individuelle à l'économie capitaliste mondiale et réciproquement. Jadis, l'ethnographie de cette économie mondiale était à l'ordre du jour (J. Nash, 1981), mais aujourd'hui ce sont les processus moléculaires de fonctionnement de l'appareil d'état qui sont enfin d'actualité (scientifique).

Je n'ai pas une vision nostalgique d'un bel « objet » que nous aurions perdu en cours de route. *Mais seules des macro-perspectives peuvent continuer à donner un sens à nos recherches.*

Les terrains du Sénégal

À la lumière des travaux menés en matière d'anthropologie industrielle et d'histoire sociale ouvrière depuis plus d'une dizaine d'années, trois thèmes semblent émerger provisoirement mais de façon très significative : les conditions et identités ouvrières, l'État et enfin l'entreprise sénégalaise. L'articulation travail-(ou)/hors-travail domine toujours mais un thème nouveau, au plan empirique commence à attirer l'attention : le syndicalisme. Il y a d'abord les modalités et stratégies d'insertion urbaine. Une enquête en cours devrait faciliter un début de comparaison qui mettrait en lumière une éventuelle spécificité ouvrière (ce dont je doute) sur Dakar (Antoine et al., 1990). L'insertion conduit aux milieux sociaux, aux milieux résidentiels, aux réseaux. Elle conduit également aux stratégies de reproduction et de mobilité sociale, de relations avec l'arrière-pays. Dans le cas de la SEIB de Diourbel, l'existence d'une cité ouvrière où loge une partie des cadres et des ouvriers peut ouvrir une double comparaison au plan de l'insertion.

tion urbaine et de l'identité d'entreprise (1). Un second domaine serait celui de l'examen des catégories ouvrières et de la comparaison entre des entreprises différentes (voir par exemple les femmes des conserveries). Il s'agit d'examiner la vie productive et sociale dans l'entreprise. Si le thème précédent relève en bonne partie de l'anthropologie urbaine, ce dernier définit plutôt une anthropologie industrielle. Un sous-thème de ce volet, la vie associative au sens large et par voie de conséquence syndicale, devient un thème en soi. Il y a d'abord la vie associative laïque et religieuse. Le syndicalisme ne vient qu'ensuite. C'est pourquoi la complémentarité entre syndicats et *dahira* (2), le développement de l'autonomie syndicale sont plus que de simples phénomènes conjoncturels. Ainsi certains se demandent si la crise et l'ajustement structurel ne sont pas partie prenante de la transformation syndicale en cours dans la mesure où les politiques de l'emploi sont en pleine restructuration.

Nous en venons tout naturellement à l'État. Le renouveau de la sociologie politique de l'État dans le domaine de la santé, de l'éducation, de l'industrie permettent d'éclairer le monde économique, industriel, entrepreneurial et ouvrier. En effet, les politiques et effets de l'ajustement ne sont peut-être que des formes, des causes secondes, dans un processus antérieur et de plus longue haleine. Un examen plus précis de la Nouvelle politique industrielle, des évolutions syndicales et des politiques d'émigration, peuvent enfin permettre de décrire la politique sociale réelle de l'état sénégalais (M.C. Diop et M. Diouf, 1990 ; A. Valette, 1990 ; A. N'Diaye, 1990, 1992 ; M.C. Diop, 1992). Y a-t-il un nouveau « Welfare State » à la sénégalaise ou un ajustement structurel à visage humain ? L'un des critères du changement est évidemment celui de la place et de la nature de l'entreprise industrielle, notamment sénégalaise. L'histoire de cette entreprise est en cours et plusieurs centres d'intérêt s'en dégagent : le secteur informel, les entrepreneurs et le monde mouride, les effets de la privatisation.

a) La phase introductive, intuitive et déambulatoire.

Avant de rencontrer le procès technique de production, l'anthropologue rencontre le procès social de production. C'est un grand avantage. Mais ce peut être un inconvénient à cause de la redondance

(1) On peut formaliser la comparaison de la façon suivante :
 DAKAR : métropole/habitat urbain dispersé
 KAOLACK : capitale régionale/villages ouvriers
 DIOURBEL : capitale régionale mouride/cité ouvrière (nouvelle).

(2) La *dahira* est une association de fidèles de la confrérie musulmane des mourides de nature largement urbaine (A. N'Diaye, 1989).

de l'information, surtout si le chercheur est mal armé pour corréler l'aspect social avec l'aspect technique (qu'il ne maîtrise pas spontanément, que ce soit par connaissance pratique ou connaissance théorique).

Pour nous familiariser avec l'ensemble des activités des ateliers, nous avons privilégié une approche informelle de présence, d'observation, d'intégration puis de discussion. A défaut de justifier pleinement la raison d'être de sa recherche (encore que les ouvriers et agents de maîtrise aient semble-t-il parfaitement accepté ma présence, introduite hiérarchiquement tout naturellement), l'anthropologue doit vivre la vie des ateliers (autant que faire se peut lorsqu'une usine fonctionne en trois fois huit). Il finit par percevoir les mouvements, les coopérations, les oppositions entre ouvriers, entre ouvriers et agents de maîtrise, entre ateliers. J'ai donc été partisan d'une découverte intuitive de l'usine comme si rien n'était connu ni codifié, ni organisé consciemment. Cette découverte intuitive fut d'abord une phase déambulatoire.

Elle est contemporaine d'une seconde démarche qui consiste à visiter les ateliers et à se faire expliquer leur fonctionnement par chacun des acteurs concernés (chef de service, de secteur, contremaître, contremaître adjoint, chef d'équipe, ouvrier). Non seulement le chercheur se fait reconnaître, par politesse pourrait-on dire, mais il peut repérer la logique technique et le rapport à celle-ci selon la position hiérarchique et la qualification de son interlocuteur.

Cette phase déambulatoire d'observation et d'écoute permet de repérer l'espace, les contraintes techniques, les impératifs productifs (dans le cas d'une panne par exemple), les collectifs de travailleurs. Cette phase de soumission du chercheur à l'environnement relativise son intrusion, reconnaît la compétence de chacun et permet de repérer les « problèmes » qui serviront de démarrage à la discussion.

b) La mise en place de l'enquête

Cette mise en place procède par observation et discussion. L'observation doit être permanente et doit avoir pour fonction de repérer tout ce qui se passe, même ce qui *a priori* ne concerne pas le travail, l'atelier ou la personne interrogée. Ainsi installé dans un bureau, un atelier, l'anthropologue voit-il le déroulement du procès de travail, mais aussi les prises de décision, les transmissions d'informations, les visites, les réactions. Bien entendu, il est souvent pris à partie comme témoin mais l'exagération des propos ou leur emphase ne doit pas conduire à négliger le sens du discours (rapports entre ateliers dans le cas d'une réparation par exemple). Il faut donc observer et écouter à deux niveaux : celui de l'enquête elle-même et celui de la vie quotidienne de l'atelier. Le fait que le chercheur soit admis

permet d'observer les pannes, les conflits, les prises de décision et de se les faire expliquer ensuite. Cette observation de la vie sociale des ateliers porte jusqu'aux activités non productives (prières, repas, lectures, etc).

La discussion ou l'entretien occupe évidemment une place importante dans le temps de travail de l'anthropologue. Il nous a été possible de mener nos entretiens sur place pendant le temps de travail, nous adaptant à l'emploi du temps de l'interlocuteur (une interview d'une heure pouvant prendre 3 heures de temps par exemple). Parfois notre interlocuteur était déchargé provisoirement de son travail par son supérieur hiérarchique, et se trouvait mis à notre disposition pour 1 ou 2 heures. Ces entretiens se déroulaient individuellement, mais sous les yeux de tout le monde, ce qui leur donnait un caractère non confidentiel (je ne dis pas public) et laissait entendre que chacun y passerait. C'était un moyen de construire la confiance.

Un problème important se pose à ce moment là, c'est celui de la langue de l'entretien et des informations. Nous avons mené jusqu'au niveau du chef d'équipe nos entretiens en français, utilisant les services d'un traducteur pour les échelons inférieurs. La vie sociale de l'entreprise se déroule en *wolof* mais les relations avec la hiérarchie supérieure ont lieu en français (comme élément même de cette distance hiérarchique). Jusqu'au niveau de chef d'équipe, il n'y a aucun problème particulier de maîtrise du français, mais il est évident que la version *wolof* aurait introduit des distinctions. Il est certain aussi que pour les non-wolof, tout de même très nombreux dans l'entreprise, l'emploi de leur langue maternelle est plus restreint.

Notre enquête s'est entièrement déroulée sous le signe de la « Une » du quotidien *Le Soleil* du 11/3/1985 : « Où sont passées les graines ? ». C'est dire que le secteur de l'huilerie se trouve tout naturellement au centre de la vie économique et politique du pays. Cette caractéristique est un avantage car elle replace d'emblée tous les problèmes de l'entreprise, de ceux du directeur général à ceux du dernier des manœuvres, dans un cadre plus global. Pour employer une image grossière et familière à la fois, l'huilerie Sonacos EID est comme un « café du commerce ». L'actualité politique (si bien suivie et discutée du Dakarais moyen), devient la vie même de l'entreprise. Ce fonctionnement est devenu par la force même des choses (et de l'enquête), un objet d'enquête. Les relations au champ économique national, à l'appareil d'État, aux confréries, au mouvement syndical (le secrétaire précédent de la CNTS, B.Diagne fut un employé de Lesieur), sont des ingrédients de base de la représentation du monde social chez les employés.

c) La nature de l'entreprise Sonacos EID

Nous nous sommes penchés de façon plus intensive sur ce problème parce que nous avons senti que les fameux rapports ville-campagne s'exprimaient pour chaque employé non seulement par ses relations familiales personnelles, mais aussi par le fait d'être un ouvrier privilégié dans un secteur si dépendant du contexte productif national. Nous n'exagérons nullement lorsque nous affirmons que d'une certaine façon, l'ensemble des rapports de classe du Sénégal se réfractent dans cette entreprise particulière. Il y a d'une part le rapport entre producteurs paysans et ouvriers urbains, puis ensuite le rapport entre couches dominées (paysans et ouvriers) et couches dominantes (bureaucratie, commerçants et marabouts). Mais c'est aussi le rapport entre ces diverses couches dominantes : bureaucratie civile fondée sur la ponction et le prélèvement ; bureaucratie « commerçante » et « industrialisante » ; grands commerçants et grands marabouts. La crise actuelle révèle en effet plusieurs stratégies qui se font sur le dos des paysans, et dans une certaine mesure, sur le dos des ouvriers.

Ce jeu à plusieurs acteurs est connu et commenté de tous. La nationalisation du secteur des huileries a toutefois eu pour effet de protéger les employés des contrecoups de la baisse de production. A la campagne dominant la ville (le chômeur rentre chez lui), succède la ville qui domine la campagne : c'est le travailleur urbain que vient voir le paysan ou l'éleveur appauvri. C'est pourquoi le passage de Lesieur à Sonacos est un phénomène qui mérite toute notre attention : il correspond au passage du privé au public, c'est-à-dire à une bureaucratisation, à une sénégalisation (des cadres bien entendu), à un assujettissement à la « négociation » syndicale (le groupe de pression). Il aboutit ainsi à l'existence d'un secteur d'emploi protégé.

Au terme d'aristocratie ouvrière, je préfère celui de classe ouvrière légitime. Cette classe ouvrière est en partie d'origine ancienne, fière de sa position et de ses compétences, enracinée dans la structure sociale dakaroise. Ce sont l'image et la conscience de cette fierté et de cette légitimité qui donnent une certaine cohésion à la diversité que nous allons maintenant évoquer. Il serait intéressant de poursuivre cette notion de légitimité et de voir comment elle a pu passer des cheminots aux ouvriers des huileries, et aujourd'hui peut-être de ceux-ci aux ouvriers des Industries chimiques du Sénégal (ICS).

d) La logique des origines et des stratégies de reproduction des ouvriers et des agents de maîtrise

C'est évidemment ce thème qui a le plus passionné l'anthropologue. C'est celui qui est à la base de la problématique de notre équipe. Nous avons fini par distinguer un ensemble de trois niveaux

de variables et de stratégies : celui des origines géographico-ethniques et sociales ; celui de la carrière professionnelle et des stratégies qu'elle exprime ; celui de la reproduction familiale, à court et moyen terme, aussi bien par la retraite que par le devenir des enfants. Il existe trois itinéraires différents par ordre chronologique d'apparition :

- 1) campagne — ville — campagne
- 2) ville — ville — ville
- 3) campagne — ville — ville

Les points de départ sont l'origine géographique et ethnique avec ce que cela comporte comme attachement à la terre, à la famille, etc. Mais dans la mesure où aucune enquête n'a pu être menée sur ce point (aussi bien dans la concession que dans le village d'origine), ces impressions restent hypothétiques. On ne sera peut-être pas surpris de rencontrer le Toucouleur, musulman et très ancien migrant, se refusant à l'intégration urbaine (aucune stratégie immobilière en 30 ans, ni aucun changement de quartier), qui ne rêve que de rentrer cultiver chez lui (malgré la sécheresse !), ou bien le Serer, catholique, très scolarisé, qui choisira le technique parce qu'il permet plus sûrement de trouver du travail, qui utilisera les réseaux des originaires de P... et choisira la Sonacos parce qu'il y a moins de maladies professionnelles qu'aux Phosphates de Taïba.

Une typologie n'est pas une explication. Au delà de l'origine dans l'espace, il y a l'origine dans le temps : la colonisation ou l'indépendance, Lesieur ou bien Sonacos (1981). L'histoire économique, sociale, culturelle, y est pour beaucoup. De même le rôle de l'armée française n'est pas à négliger aussi bien comme lieu de formation des ouvriers qualifiés sénégalais, que d'origine des contre-maîtres français (à l'époque coloniale).

Il faudrait distinguer entre les reproductions *héritées* (père ouvrier ou artisan urbain) et les reproductions *acquises* (recherche volontaire ou fortuite du milieu industriel) ; entre les reproductions *maintenues* (enfants ouvriers, y compris à la Sonacos), *ratées* ou *abandonnées* (enfants mal scolarisés, chômeurs), ou bien *transcendées* (mobilité sociale ascendante). Interviennent dans ce schéma la carrière professionnelle, les stratégies familiales, résidentielles et économiques, enfin la maîtrise de la modernité (la scolarisation, les possibilités de promotion sociale urbaine). Nous avons retenu cette problématique de la reproduction car elle permet de mesurer le degré de stabilisation, de complémentarité sociale des activités économiques (campagne/ville ; informel/salariat) de lier l'héritage (le passé) à la transmission (le futur) et d'examiner leurs contraintes réciproques. Bref, comme nous l'avons fait remarquer ailleurs, on en apprend autant sur la classe ouvrière par son apparition que par sa disparition.

Une typologie générale des facteurs mettra en lumière :

- la scolarisation de l'employé ;
- l'existence ou non de revenus annexes et d'une adaptation ou

d'une innovation économique qui double, conforte et développe la condition ouvrière dans la reproduction sociale de l'unité domestique et des enfants (commerce, jardinage) ;

— la spécialisation d'origine (rurale) pourra jouer pour l'agriculture (champs du village), l'artisanat (recours au métier de caste) tout comme la spécialisation acquise (mécanique, électricité) pour faire du travail « au noir », monter un atelier pour sa retraite, ou pour « placer » ses enfants (ou les trois à la fois) ;

— pour ceux d'origine urbaine, on jugera plutôt des stratégies de reproduction et de reconversion : la conservation d'une spécialisation industrielle (études techniques en bonne et due forme), des stratégies de diversification (fonctionnariat, commerce, etc).

Nous n'avons pas beaucoup rencontré de prolétaires « faute de mieux » qui seraient des rejetés du système secondaire bien que fils de commerçants ou de fonctionnaires. L'entreprise Sonacos EID semble plutôt marquée par une promotion que par une dégradation de la condition sociale. Mais cette hypothèse est à prendre avec beaucoup de réserves évidemment. C'est un marché du travail très contrôlé, en diminution pour les non-qualifiés et en augmentation pour les qualifiés (plusieurs épisodes récents indiquent une stratégie incertaine sur ce point et la tentation d'une surqualification, finalement inutile, de la maîtrise ou des cadres).

Nous ne suggérons pour le moment aucune logique d'ensemble car les caractéristiques de Dakar et de l'entreprise ne sont pas capables d'annuler le rôle des autres déterminismes. Les classes ouvrières ne sont pas une réalité « nationale » : il n'est même pas évident qu'elles aient une unité au sein de l'entreprise. En tout cas, ses divisions ne se ramènent pas à celles que peut introduire la hiérarchie : l'ancienneté, la compétence et la division du travail.

Cette division interne est la condition même du salariat.

e) La gestion informelle du salariat et des rapports bureaucratICO-industriels.

L'informel se retrouve dans le salariat lui-même. Cet aspect de la réalité salariale est le résultat du rapport de force entre ouvriers et direction. Reste à savoir dans quelle mesure il s'agit d'une stratégie délibérée de la direction, stratégie de manipulation ou bien d'adaptation. En effet, le salaire est vécu et pratiqué comme un système d'avances et de restitution, tout comme dans le secteur domestique ou « informel ». Il ne s'agit peut-être que d'une apparence. Mais cette gestion profite autant au travailleur qu'à l'employeur qui de cette façon « tient » ses ouvriers. Car il ne faut pas sous-estimer ni le coût ni la complexité d'une telle gestion. Les avances de différentes sortes, les primes, sont autant de formes qui socialisent le rap-

port salarial, non pas selon une logique contractuelle mais selon une logique domestique et clientéliste. Il est d'ailleurs possible d'observer un redoublement proprement informel et encore plus clientéliste dans le phénomène des prêts entre différentes catégories de travailleurs ou d'agents de maîtrise. Peut-on encore parler de rapport salarial (avec toute sa force et sa fonction d'aliénation de la force de travail et d'idéologisation marchande), lorsqu'un ouvrier s'aperçoit à la fin du mois en lisant sa feuille de paye, qu'il va recevoir 50 F. sur un salaire mensuel d'au moins 1 500 F ! L'impression d'une sous-évaluation de la force de travail apparaît brutalement.

D'autres éléments concourent à ce décrochage entre temps de travail et rémunération : l'existence d'un plancher minimum qui correspond plus à un revenu qu'à un paiement d'un temps de travail donné. Toutes ces modalités ne sont pas seulement comptables ou politiques, elles visent à rendre compatibles, dans les deux cas, rapports salariaux et rapports non-salariaux.

Ces hypothèses concourent toutes à la même constatation : l'entreprise est très dépendante de son environnement (matière première, État, modes de qualification sociale, culturelle et professionnelle de la main-d'œuvre). Mais elle offre en contrepartie des instruments de stabilisation sociale, de réputation culturelle, de qualification technique. Ces instruments permettent des reproductions simples ou élargies (ou complexes) : il existe suffisamment de facteurs externes à l'entreprise qui s'offrent (ni automatiquement ni nécessairement) à l'ouvrier pour que le marché du travail apparaisse, une fois qu'on y a accès, comme une bonne affaire qui profite à tout le monde. Au paternalisme d'entreprise répond donc le clientélisme des ouvriers : cette double positivité rend la lutte des classes pour le moins sinieuse. Elle ne la supprime certainement pas, mais elle pose d'emblée une pluralité (et non une simple dualité) d'acteurs, et donc une multiplicité de face à face. Les esquives sont plus nombreuses qu'on ne s'y attendrait, mais c'est un labyrinthe qui épuise ceux qui cherchent à s'en sortir et à clarifier les enjeux de quelque côté qu'ils se placent. Bref, il existe sans aucun doute une direction et des employés, mais chacun peut s'inventer son code de références. A l'anthropologue de fabriquer son passe-partout.

Un danger « vichyste » : Travail, Famille, Patrie ?

Il y a incontestablement depuis une bonne dizaine d'années un retour du politique. Celui-ci s'est manifesté à des degrés divers dans les sciences sociales ainsi qu'en philosophie. Les études du développement, les études africaines ont été également touchées. En ce qui

me concerne, je renvoie à mes ébauches d'analyse (Copans, 1990 : pp. 93-108). Les conclusions sont néanmoins évidentes : le développement est affaire de politique ; l'État n'est pas tant séparé que cela de la société civile ; la politique par le bas et les modes populaires d'action politique revalorisent les dynamiques réelles du mouvement social. Ce primat du politique dans la lecture des plans d'ajustement structurel, dans les formes mêmes des mises au travail (secteur informel et salariat confondus), dans la nature des mécanismes de transformation des rapports domestiques permet de réintroduire l'État, comme catégorie sociale, et la confrontation constructive à ce dernier, comme élément d'élaboration idéologique et pratique (familialismes, tribalismes, religions, etc. : voir Lonsdale, 1990).

Bien entendu, la récente « revendication démocratique » confirme totalement cette préoccupation et confirme que nous sommes peut-être arrivés à la véritable fin du paradigme colonial et qu'enfin la construction, autonome, de la modernité est en gestation. Toujours est-il que le travail, la production des valeurs d'usage et d'échange de la société restent au cœur de cette histoire. En effet, la question politique est, par excellence, celle des mécanismes de la reproduction de la formation sociale. La production des ressources nécessaires à ce phénomène, à partir de l'espace « national » ou des relations internationales, en est tout naturellement le fondement. C'est pourquoi M. Agier, R. Cabanes, A. Morice, B. Lautier et moi-même évoquons maintenant la nécessité d'une anthropologie ou d'une socio-anthropologie politique du rapport travail/hors-travail.

Cette « politisation » pose toutefois un problème : concerne-t-elle l'objet ou la perspective analytique ? En d'autres termes s'agit-il d'un problème d'étiquette ou de conjoncture sociale et historique ? A moins qu'il ne s'agisse des deux, de la « découverte » par temps de crise de l'importance des cultures ouvrières comme cultures militantes et par conséquent politiques. Que ce soit chez les historiens (voir G. Noirot, 1986), les ethnologues français des cultures ouvrières (1991), ou tout simplement les membres de notre équipe, la recherche des modes de différenciation entre travailleurs par le biais des constructions identitaires, puis des cheminements militants (l'enracinement social des pratiques militantes, les modes les plus informels de circulation et d'élaboration de la culture « laborieuse » de la politique), rejoint les réflexions des spécialistes du développement et des systèmes politiques.

Anthropologie urbaine, anthropologie industrielle, anthropologie des travailleurs (Copans, 1988), anthropologie de l'entreprise (Copans, 1991 ; *Journal des Anthropologues*, 1991), autant de thématiques, de sous-disciplines (?) qui tournent pourtant autour de la même réalité. Et voilà que nous proposons une nouvelle appellation, celle d'anthropologie politique ! La question n'est pas seulement formelle et taxinomique. Car cette diversité révèle des incertitudes, des frontières indécises de construction de l'objet, des échappatoires peut-être.

Il est possible de changer de terrain tout en pensant qu'on change simplement de point de vue. Ainsi, en ce qui nous concerne, l'entreprise est présente dès le début. Et pourtant, ce n'est que très récemment qu'un certain nombre d'entre nous proposons de nous centrer sur celle-ci. Il serait donc indécent de penser que l'État, le mouvement social, les consciences (ou non-consciences) de classe nous ont laissé de marbre. A Morice, pour ne citer que lui, nous propose une lecture politique du secteur informel depuis déjà plusieurs années. Alors que peut signifier un tel changement de qualificatif ?

En fait, cette référence nous est imposée par la recomposition permanente des formes de travail et par les crises de la reproduction sociale qui s'en suivent, chômage et petits boulots, disparition de l'État providence au centre et prégnance des modes domestiques et des ethnicités, État clientéliste aux ressources internationales conditionnelles à la périphérie. La crise, en un sens relative, des économies politiques africaines est à la fois structurelle et conjoncturelle. Il faut donc profiter de l'événement pour poser les questions, construire les méthodes qui permettraient de discerner les dynamiques de reproduction et les dynamiques d'adaptation ou de survie. C'est pourquoi le repérage des contraintes micro-sociales doit nous permettre de dépasser l'exercice typologique comme celui de l'itinéraire individuel auto-illustratif. Mais nos recherches se trouvent ainsi soumises à des obstacles formidables : comment expliquer certaines des logiques de l'évolution africaine sans qu'elles apparaissent comme le résultat pervers d'une conjoncture critique ?

Une des solutions consiste justement à élargir la perspective historique, dans la mesure du possible, afin de produire des comparaisons dans le temps. La collaboration des historiens paraît indispensable à ce stade. La seconde solution consiste à produire des comparaisons dans l'espace. Mais cet espace ne peut se limiter au continent africain.

Le dernier élément de cette panoplie est celui d'une réflexion proprement théorique, à partir des travaux menés sur l'histoire des capitalismes, y compris sous leurs formes les plus actuelles. Cette prospective tous azimuts est certainement très ambitieuse. Mais elle seule doit nous permettre d'éviter ce que j'ai qualifié, de façon ironique, le danger vichyste.

L'éclatement des objets, des méthodes et des théories « macro » conduit à une vision « micro » du monde. Mais il est possible aussi à ce niveau de nous réfugier dans des objets qui vont acquérir la même fonction que ceux que nous venons d'abandonner. Le travail, la force de travail (individuelle) d'une part, l'univers domestique et « la famille » voire le genre de l'autre vont devenir de nouveaux « macro » concepts. Quant à la patrie, l'espace de l'autonomie politique, elle est sûrement le champ de nouvelles questions pratiques et appliquées qui vont nous être posées. Bref, il ne faut pas que

nous nous retrouvions pris au piège d'un espace clos, bien plus petit, tout à fait visible et non plus fantasmagique. Nous sommes en train de poser les bases d'un changement de paradigme et de perception des sociétés africaines. « Small is beautiful » sans aucun doute. Mais cultivons, pendant encore quelque temps, le doute !

Références bibliographiques

- AGIER M., « Usines, familles et ouvriers au Cameroun » in M. Agier, J. Copans, A. Morice (études réunies et présentées par), *Classes ouvrières d'Afrique Noire*, Paris, Karthala, 1987a, pp. 141-181.
- AGIER M., « Formes de travail et identités : recherche d'une perspective anthropologique », *Cahiers des sciences humaines*, ORSTOM, 23,1, 1987b, pp. 3-12.
- ANTOINE P., BOCQUIER P., FALL A.S., GUISSÉ Y., « Études de l'insertion urbaine des migrants, approche biographique et réseaux sociaux », Conférence de l'Union pour l'étude de la population africaine, Nairobi, 1990.
- BOURDIEU P. avec L.J.D Wacquant, *Réponses*, Pour une anthropologie réflexive, Paris, Le Seuil, 1992.
- COPANS J., « A la recherche d'une classe ouvrière », in M. Agier, J. Copans, A. Morice, *op. cit.*, 1987, pp. 23-43.
- COPANS J., « L'anthropologie des travailleurs du tiers-monde aujourd'hui », Les nouveaux jeux de l'anthropologie. Autour de G. Balandier, *Revue de l'Institut de sociologie*, n° 3-4, 1988, pp. 275-283.
- COPANS J., *La longue marche de la modernité africaine*. Savoirs, intellectuels et démocratie, Paris, Karthala, 1990.
- COPANS J., « De l'anthropologie des travailleurs à l'anthropologie de l'entreprise : hypothèses africanistes », *Journal des anthropologues*, 43-44, 1991, pp. 29-37.
- COPANS J., « Les entrepreneurs et les entreprises dans l'anthropologie et la sociologie africanistes », in Y.A. Fauré et S. Ellis (sous la direction de), *Entreprises et entrepreneurs africains*, Paris, Karthala, 1994.
- “Cultures ouvrières”. Autoquestionnements et questionnements. Une anthropologie du passé ou de l'avenir ? » Société d'ethnologie française. Journée d'étude 22 mars 1991.
- DIOP M.C. (sous la direction de), *Le Sénégal sous Abdou Diouf*, Paris, Karthala.
- GRIBAUDI M., *Itinéraires ouvriers*. Espaces et groupes sociaux à Turin au début du XX^e siècle, Paris, Éd. de l'EHESS, 1987.
- GRIBAUDI M., 1989, « Itinéraires personnels et stratégies familiales : les ouvriers de Renault dans l'entre-deux-guerres », *Population*, 6, 1989 : 1213-1232.
- GRILLO R., *African Railwaymen : solidarity and opposition in an East African Labour Force*, Cambridge, Cambridge University Press, 1973.

- JEFFRIES R., *Class, Power and Ideology in Ghana: The railwaymen of Sekondi-Takoradi*, Cambridge, Cambridge University Press, 1978.
- Journal des anthropologues*, « Ethnologie de l'entreprise », n° 43-44, mai 1991.
- LAUTIER B., « Formes d'emploi et exclusion sociale, quelques conjectures à propos des années 90 en Amérique latine », 1990, 22 p. Paru sous le titre « Formes d'emploi ou exclusion sociale en Amérique latine », in collectif GEMDEV, *L'avenir des tiers-mondes*, IEDES, PUF, 1991.
- LENTZ C., ERLMAN V., « A working class in formation ? Economic crisis and strategies of survival among Dagara mine workers in Ghana », *Cahiers d'études africaines*, 113, XXXI, I, 1989, pp. 69-111.
- LONSDALE J., « Le passé de l'Afrique au secours de son avenir », *Politique africaine*, 39, 1990, pp. 135-154.
- MARQUES-PEREIRA J., « Remise en cause du "Welfare State" en Amérique latine et redéfinition de l'intervention sociale de l'État ». Paru sous le titre de « Les limites de l'État en Amérique latine. Citoyenneté, intervention sociale et croissance économique ». *Cahiers des Amériques latines*, 15, 1993, pp. 109-134.
- Colloque GREITTD, « Sociétés et politiques d'ajustement dans les économies semi-industrialisées », Amiens, 1990.
- NASH J., « Ethnographic aspects of the word capitalist system », *Annual Review of Anthropology*, vol.10, 1981, pp. 393-423.
- N'DIAYE A., « Les associations dans l'entreprise industrielle : le cas des *dabira* du port autonome de Dakar » Université de Dakar, Faculté des lettres et sciences humaines. Maîtrise, 1989.
- N'DIAYE A., « Syndicalisme et ajustement structurel : évolution des rapports État-syndicats sous l'effet des mutations économico-politiques au Sénégal ». Univ. de Dakar, Fac. des lettres et sc. hum., DEA, 1990.
- N'DIAYE A., *Crise économique prolongée et formes de réponses des travailleurs : étude de la résistance du salarié sénégalais*, thèse de doctorat de 3^e cycle, université Cheikh Anta Diop de Dakar, 1992.
- NOIRIEL G., *Longwy, Immigrés et prolétaires, 1880-1980*, PUF, 1984.
- NOIRIEL G., *Les ouvriers dans la société française, XIX^e-XX^e siècles*, Paris, Le Seuil, 1986.
- Programme de Recherche « Travail et travailleurs du tiers-monde », 1988, *Villes et citadins du tiers-monde*, n° 2, pp. 57-70.
- VALETTE A., « Emploi et nouvelle politique industrielle au Sénégal », *Les cahiers pratiques sociales et travail en milieu urbain*, n° 12, 1990, pp. 83-95.
- « Travail et identités dans les villes du tiers-monde », *Cahiers des sciences humaines*, n° 23, 1 et 2, 1987.

Espaces et tensions de l'anthropologie du travail

Un itinéraire de recherche

Michel Agier (1)

L'exercice présenté ici consiste à reconstruire, *a posteriori*, un itinéraire de recherche. On essaiera d'en retrouver la logique, de chercher les continuités et enchaînements qui ont pu faire avancer la connaissance d'un domaine ou qui ont entraîné des détours et des reproblématisations, même lorsque cela n'était pas si évident au moment même des enquêtes dont on parle maintenant en leur donnant un sens dans l'ensemble du parcours accompli jusqu'ici.

Dans cet exercice, on respectera la chronologie de l'itinéraire, tout en réfléchissant sur les deux questions qui l'ont dominé : celles du travail et de la construction des identités. La nécessaire mise en perspective de l'observation des espaces et rapports de travail se transforme, par enchaînements successifs, en une tension entre les effets d'une perspective globale et l'attention portée aux productions culturelles du travail lui-même.

Le travail haoussa

L'enquête réalisée en 1978-1979 auprès des Haoussa de Lomé, au Togo, a été déterminante pour former mon état d'esprit à l'égard de réalités qui, bien que situées en Afrique noire, n'étaient plus classifiables dans le domaine exotique. Je vais donc en parler très brièvement.

Telle qu'elle fut alors conçue, cette enquête se situait dans le cadre des débats autour du secteur informel : on entend par là un domaine d'activités économiques dont l'organisation et le contrôle échappent,

(1) ORSTOM, SHADYC, Marseille. Une première version de ce texte a été publiée dans *Les cahiers-pratiques sociales et travail*, ORSTOM/SUD, n° 15, 1991. Merci à Thierry Lulle et Alain Morice pour leurs commentaires et suggestions.

en totalité ou en partie, aux institutions de l'Etat et aux réglementations formelles des rapports de travail. Prenant le cas d'une ethnie connue comme traditionnellement commerçante et dynamique dans l'économie urbaine moderne, il s'agissait d'identifier les ressorts de ce dynamisme, à partir d'une réflexion portant à la fois sur les ethnies marchandes et sur le travail urbain.

On a centré l'étude sur l'observation directe et de longue durée d'un cas concret de réseau marchand (le commerce de bétail), considérant la totalité des relations engagées dans ce réseau. Les rapports de travail y étaient organisés — et enchantés — par des rapports de parenté, d'alliance et de clientèle, dont l'essentiel de la recherche a consisté à comprendre les règles et l'efficacité. De là, l'étude s'est portée sur l'ensemble de ce milieu social qui, dans le même temps, se référerait à un quartier (le *zongo*) et à une codification ethnique (*haoussa*) des relations sociales et économiques. L'affirmation ethnique permettait de marquer les frontières culturelles d'un groupe social et économique qui bénéficiait d'un certain monopole dans une partie des activités urbaines.

En outre, deux éléments se révélèrent être significatifs d'une stratégie ethnique moderne. Premièrement, l'existence et la reproduction d'un quartier propre (fondé à Lomé à la fin du XIX^e siècle) délimitent physiquement les frontières du groupe, et permettent d'associer cette identité à un espace urbain spécifique. Deuxièmement, il existe un prosélytisme haoussa : manipulation possible de l'ethnonyme, qui emprunte les rituels d'intégration religieux (l'islam) tout en se basant sur les relations sociales (alliances politiques et matrimoniales, rapports patrons-clients) qui définissent les cadres permanents de l'insertion sociale dans ce milieu urbain et de la reproduction de son organisation économique.

Dans cette reconstruction identitaire, la culture haoussa offre un ensemble de codes dont la manipulation et les transformations locales permettent de former une éthique spécifique aux gens du *zongo*. Celle-ci est le fruit d'une improvisation, ou d'une réinvention des formes sociales, qui puise sélectivement ses principes dans le stock de références haoussa. Au centre de cette éthique des relations sociales, se trouve l'opposition étranger/autochtone (*bako/arme*), constitutive des États haoussa eux-mêmes. Cette opposition se ré-introduit dans divers autres clivages particulièrement efficaces en milieu loméen : urbains/ruraux, musulmans/païens, commerçants/non commerçants, Haoussa/non Haoussa.

A cette conception du rapport à l'autre (sorte de prémisse de l'univers haoussa), s'associent d'autres représentations, à la fois traditionnelles et reformulées par leur rapport au contexte loméen : la conception d'un territoire urbain, des échanges, de la richesse, des rapports de parenté. Dans ce dernier domaine, il est intéressant de noter les modifications apportées au statut de *mai gida*, originellement chef

de maisonnée. Ce même terme désigne, au *zongo* de Lomé, les fonctions de propriétaire, de logeur et de patron, construisant ainsi une figure centrale et dominante de l'organisation sociale des réseaux et du travail dans le commerce. Polysémie du titre et polyvalence de la fonction vont ensemble, illustrant le caractère total du milieu urbain et de travail observé. L'ensemble des *mai gida* logeurs et patrons composent le groupe des personnages riches et influents (les *manya-manya* : grands, adultes) du *zongo*. A la fois « status group » et classe dirigeante, cette trentaine de *mai gida* contrôle non seulement les activités commerciales et le travail, mais aussi les tensions sociales et politiques internes au *zongo*, ainsi que la plupart des relations de ce milieu avec son extérieur (chambre de commerce, sociétés d'État, police, administration urbaine), laissant peu de place ou peu d'autonomie à la chefferie officielle du quartier.

Cette structure de représentations des relations sociales et de l'identité est suffisamment rigide pour permettre une identification par contraste, et suffisamment souple pour être un repère pour les étrangers, non seulement haoussa, mais aussi « haoussa-isés » (l'expression est d'Abner Cohen, à propos des Haoussa d'Ibadan) : mossi, songhaï, peul, kotokoli, etc.

La place centrale du travail dans ces analyses s'imposait d'abord comme une évidence. Elle découlait de la globalité de relations qui pouvaient toujours être classées comme relations de travail (c'était leur forme la plus visible) et aussi bien comme relations sociales ou politiques (desquelles la relation au travail n'est jamais complètement absente). A ce niveau, je peux dire, comme Alain Morice le fait dans sa propre contribution (2), que la question du rapport travail/hors travail ne se posait pas : son appréhension allait de soi, intégrant, comme naturellement, le projet anthropologique. Ce faisant, la recherche des fondements d'un système simultanément système de travail, de parenté, et de contrôle social, conduisait nécessairement à rechercher les règles sociales de ce groupe, en général. Empiriquement parlant, cela signifiait chercher ces règles dans toutes les pratiques où elles pouvaient se donner à voir (mariage, religion, résidence, travail). Du point de vue de l'interprétation, l'enchantement des rapports de travail conduisait nécessairement à un ailleurs, moins immédiatement visible mais central : la structure symbolique des relations sociales et de la reproduction du groupe et du pouvoir. C'est-à-dire, dans le cas du *zongo*, aux domaines théoriques de l'ethnicité et de la territorialité — limites et règles du groupe sous tous leurs aspects — qui définissent la représentation du rapport à l'autre.

En montrant comment le milieu urbain pouvait être un facteur de sur-tribalisation, cette recherche nous amena à penser la possible

(2) Voir son article : « Le salariat incomplet comme système de reproduction politique : résumé d'un parcours interprétatif », chapitre 17 dans le présent ouvrage.

modérément des appartenances ethniques, et à commencer à percevoir comment celle-ci impliquait un « travail » des groupes sur leur propre héritage culturel. Questions qui furent reprises dans la suite de cet itinéraire.

Le rapport travail/hors travail et les espaces ouverts de l'anthropologie

Comment transférer aux milieux salariés une problématique formée dans l'étude des milieux sociaux de l'économie dite informelle ? Les analyses et le choix des pratiques à observer dans les milieux salariés ne changent pas par rapport à la démarche antérieure : il s'agit, en résumé, de la mise en relation des positions familiales, lignagères ou ethniques d'une part, et des positions dans le travail, d'autre part. Cependant, la grande différence (apparente ?) des réalités ainsi observées rend nécessaire une réflexion particulière sur la méthode.

Ce qui, dans l'étude d'un système relativement cohérent (sur les plans social, ethnique et économique) comme l'est celui des Haoussa de Lomé, se présente d'une manière explicite, devient implicite dans l'étude des milieux salariés. On doit passer d'un système global, propice à l'observation ethnologique, à un système décomposé en sphères, en espaces quotidiens distincts (résidence, travail, loisir, etc), chacun définissant un domaine de spécialisation de la sociologie. Il faut donc une espèce de décision méthodologique consistant à centrer la recherche sur la relation travail/hors travail. Ceci afin de dépasser une coupure que le salariat lui-même (par les espaces-temps différents qu'il installe dans le quotidien du salarié), et la connaissance sur le salariat ont créée. Cela permet de rétablir, sur un terrain segmenté en univers de connaissance déjà autonomisés, la globalité du regard anthropologique.

Parallèlement, il est évident que le thème de la relation travail/hors travail est un thème sociologique, ou, au moins, né dans la tradition sociologique. En effet, il est une critique que la sociologie du travail a fait à sa propre pratique de recherche, centrée jusqu'alors sur les lieux de travail, les qualifications, la technologie, les mouvements revendicatifs du travail, etc. Cette critique l'a conduit vers des approches micro-sociologiques et locales. Elle fut aidée en cela par les changements d'une anthropologie passant de plus en plus à des terrains non exotiques (usine, ville, associations professionnelles et locales, etc.) comme autant de défis à ses méthodes et à son utilité sociale.

Il me semble que cette « anthropologisation » de l'enquête sociologique sur le travail — rétablir la totalité du social — a eu un effet pervers, que j'appellerai méthodologisme. On le trouve, en particulier, dans la transformation des histoires de vie (mode de connais-

sance) en un principe d'interprétation autour du « sujet ». On peut reprendre comme position théorique de l'anthropologie cette considération de J. Copans (voir page 394) selon laquelle « la vie des individus ne m'intéresse pas ». L'anthropologie travaille depuis longtemps avec l'histoire orale et les récits de vie (comme modes de connaissance du social) tout en ayant développé par ailleurs (depuis M. Mauss, au moins, et jusqu'à L. Dumont, entre autres) une réflexion sur le statut théorique des notions d'individu et de personne. Il me semble que cette réflexion accumulée permet de faire la relation entre le micro et le macro, en évitant l'impasse de l'opposition entre l'infiniment grand et l'infiniment petit, c'est-à-dire en s'attachant à observer et comprendre les espaces de la médiation réelle du rapport (abstrait) entre la société et l'individu. On peut bien, à chaque nouveau contact observateur/observé, renouveler la réflexion sur le statut d'objets qui parlent et qui pensent, mais faire de l'autonomie du sujet un principe d'interprétation risque de faire perdre de vue ce qui est la question qui nous est toujours posée : celle des logiques sociales et symboliques qui déterminent ces subjectivités multiples et non-sommables, celle des modes (modèles) d'identification et leurs transformations.

L'intérêt méthodologique porté au rapport travail/hors travail pose un autre problème : celui de la centralité de l'entreprise. On voit bien ce que l'observation et l'analyse ethnologiques apportent à la connaissance de l'entreprise et des relations de travail (3). Mais il reste à voir (et dans un débat tout autre que celui du déterminisme économique), ce que la connaissance de l'entreprise et du travail apportent à l'anthropologie. Ce n'est peut-être pas tant le travail, ni le rapport travail/hors travail, qui, en tant qu'abstractions, sont des objets, mais bien l'entreprise, le quartier, la rue, l'atelier, etc., en tant qu'espaces sociaux méthodologiquement isolables. Toute l'efficacité théorique de la démarche dépend alors de la vigilance portée à la construction des espaces sociaux comme objets d'observation et d'interprétation. C'est dans la restitution de la logique interne de ces objets que l'ensemble des questions macrosociologiques (le travail, l'urbanisation, le développement, etc.) peut être passé au crible d'une analyse construite à partir du point de vue des sujets.

En prolongeant cette réflexion à un niveau, non plus méthodologique, mais théorique, on est conduit à poser la question de l'efficacité relative des différents espaces formateurs de l'identité sociale : ville, famille, lignage, travail, État, ethnicité. Par quels mécanismes telle ou telle de ces dimensions de l'existence devient-elle prédomi-

(3) La recherche de M. Selim, parce qu'elle a la rigueur nécessaire consistant à maintenir l'analyse centrée sur l'entreprise (questionnée comme « phénomène social total »), tout en puisant ses sources dans tous les champs interférant avec celle-ci, est certainement exemplaire de cette démarche et de son efficacité dans l'étude du monde du travail salarié (Selim, 1991).

nante ? Lequel de ces domaines est privilégié par les individus pour interpréter et faire face aux transformations, sectorielles ou globales, locales ou nationales, des pays où ils vivent ? Comment, à partir de là, se forment les groupes de pression et les mouvements capables d'infléchir les processus sociaux ?

Ces questions, et ces doutes, sur les effets de la relation observateur/observé, et sur le statut de l'enquête dans l'entreprise, ont traversé les recherches suivantes.

L'autonomie de la personne du travailleur

Les enquêtes menées au Cameroun (en 1981-1983) se sont basées sur une étude comparative de deux situations de travail salarié : une usine filiale de Péchiney et sa cité ouvrière à Édea (Sud-Cameroun) ; une usine de la Sodécoton installée à Kaélé (Nord-Cameroun). L'intérêt de ces enquêtes fut de mettre en évidence un rapport spécifique — et relativement autonome des politiques d'entreprise — entre l'emploi et l'ethnicité, tel qu'il apparaissait dans une série de pratiques possibles : la mise en place de contrôles parallèles sur l'embauche et sur l'organisation du travail, la promotion hors hiérarchie de notables d'entreprise, la valorisation salariale et hiérarchique de compétences ethniques-sociales, le détournement familial ou lignager des politiques salariale et sociale des entreprises les plus modernisantes, etc.

Les cadres ethniques/villageois et industriels/urbains ne s'annulent pas réciproquement. Leur articulation peut bien être harmonieuse ou conflictuelle, dans tous les cas les deux milieux sociaux sont transformés par leurs relations avec l'autre. Nos enquêtes l'ont montré pour ce qui concerne la reproduction, à partir du salaire, de l'économie familiale et des réseaux lignagers. Celle-ci est fonctionnelle dans le cas de la Sodécoton-Kaélé. Là, les bas salaires sont nécessairement complétés par les revenus familiaux, agricoles, des salariés. Dans le même temps, la position des salariés dans leur village se transforme : ils se détachent progressivement de la condition paysanne, peuvent salarier des travailleurs agricoles, composer des familles polygames plus grandes. Sans vouloir nécessairement renoncer aux avantages du statut villageois, ils peuvent finalement acheter un terrain dans la ville même de Kaélé, et grossir ainsi le « quartier Sodécoton » où se retrouve la plupart des salariés de l'usine habitant en ville...

Cette même relation est apparemment conflictuelle dans le cas des travailleurs de l'usine et de la cité Alucam (Péchiney) à Édea. Leurs pratiques résidentielles et de redistribution opèrent un détournement des objectifs de la politique salariale et sociale de l'entreprise. Au lieu de rendre les salariés plus liés à leur employeur, à leur

travail et à leur salaire, ces usages tendent à renforcer le statut familial des salariés et permettent le développement de solutions économiques et résidentielles liées à ce statut et hors du salariat. Ces stratégies centrées sur le statut ethnique ou lignager reposent cependant sur une valorisation sociale et symbolique de la position de citoyen salarié. Plus les charges de statut s'élèvent, plus le salaire devient nécessaire...

Si les conflits apparents qui découlent de ce détournement (perceptibles notamment dans la vie quotidienne de la cité ouvrière) ne sont pas nécessairement des contradictions fondamentales (l'intérêt de l'entreprise s'y retrouve indirectement), ils mettent néanmoins en évidence des espaces d'autonomie — autonomie non pas tant du sujet, mais d'une personne pour qui la construction identitaire se réfère à plusieurs sphères de représentations du devoir et du pouvoir.

Ainsi, les manifestations d'autonomie des salariés représentent encore un espace sous contrôle : contrôle diffus ou explicite des comportements, opérés par les alliés villageois, contrôle des idées et projets, par le biais des prescriptions villageoises incorporées par les individus.

Identité ouvrière et statut lignager

Les enquêtes au Cameroun ont montré :

1) que l'identité ouvrière est toujours virtuellement ou concrètement provisoire, précaire, ou, pour le moins, sur-déterminée par les logiques des agents qui passent à l'usine sans nécessairement avoir le projet, ou le seul projet, d'y rester et d'y ancrer toute leur identité sociale. Cela peut valoir, en théorie, comme une hypothèse générale ;

2) inversement, ce passage à l'usine n'est pas sans effet sur les statuts donnés par l'origine des salariés. Volontairement ou non, les composantes de l'identité se transforment. Même si un cadet ne devient pas aîné en devenant salarié, il peut modifier l'efficacité des règles de relations sociales de son groupe, en modifiant son propre statut (prestige et pouvoir dans ce même groupe). C'est alors paradoxalement dans l'ancrage lignager des sujets que se trouve le principe de leur intérêt et attachement pour le statut de salarié. Et dans cet attachement, se trouve le principe de la transformation du travailleur en un acteur de changements dans l'univers lignager.

L'entreprise industrielle comme objet ethnologique

La recherche menée dans l'entreprise « Brasserie du Bénin » de Lomé et parmi ses travailleurs (4) nous a fait entrer dans le domaine de l'anthropologie industrielle, prenant l'espace de travail — l'usine et ses relations — comme objet d'ethnologie. En contre-point, l'enquête allait porter un regard méthodologiquement identique sur les espaces de résidence des salariés.

L'enquête menée dans l'usine se présentait comme un exercice dont les questions étaient les suivantes : si l'usine est un univers de relations, quelle est la structure de ces relations, et où se produit, du point de vue de cet espace, une interférence des déterminations hors-travail ?

L'enquête a identifié trois types d'espace-temps-pratiques, dont la fonction est de réaliser — de mettre en pratique — la logique fonctionnelle de l'entreprise : l'espace-machine, l'espace-chaîne et l'espace-atelier. De fortes différences catégorielles, salariales, biographiques et relationnelles étaient perceptibles, parmi la main d'œuvre, entre ces trois espaces. Mais, avec des degrés divers de liberté de mouvement, d'initiative et de communication, l'ensemble se présentait comme un système de contraintes exogène, fixe et incontournable. C'est du moins ce à quoi nous conduisait l'observation centrée sur l'espace de travail. De ce point de vue, l'enquête ne pouvait qu'essayer de repérer des espèces d'interstices : domaines où l'intervention de la société hors-entreprise est nécessaire ou tolérée, et où l'on pouvait rencontrer des formes particulières d'un rapport entre les systèmes lignagers locaux et les cadres du travail.

Dans certaines limites, l'embauche et la discipline sont deux domaines qui mettent en scène cette relation. Un vaste réseau d'embauche a pu être ainsi recomposé, centré sur un notable local qui avait joué un rôle important dans l'attribution du terrain sur lequel avait été construite l'usine, et qui avait, en quelque sorte, monnayé ce terrain contre le recrutement de ses protégés.

Quant à la question de la discipline, il apparut que la direction de l'entreprise s'appuyait sur un noyau d'anciens qui jouait un rôle important d'intégration, de formation et de contrôle des nouveaux.

Ces deux éléments, dans un premier temps, nous parurent assez pauvres — ou, du moins, d'une efficacité peu perceptible (encore que le deuxième point concernant l'intégration et la discipline annonçait diverses possibilités interprétatives).

Tout cela mettait en évidence la nécessité d'inverser le propos (et l'observation) pour comprendre, du point de vue des lignées et des

(4) Enquête conçue et réalisée avec Thierry Lulle, et menée en 1984-1985.

trajectoires de mobilité sociale des travailleurs, comment se constituait, hors-travail, les fondements de la vie de l'entreprise, ses distinctions et sa paix sociale.

Les lignages et les ethnies comme opérateurs de distinctions internes au monde du travail salarié

Une dizaine d'études de cas approfondies furent réalisées pour saisir les trajectoires et les composantes urbaines et familiales de la vie d'un échantillon de salariés de cette usine, enquêtés dans leur cadre résidentiel. Les cas étudiés furent situés entre deux pôles d'interprétation : celui des héritiers (la salarisation et la mobilité sociale s'appuient sur un fonds lignager structurant et plus ou moins valorisé) ; et celui des prolétaires (l'insertion professionnelle et l'itinéraire familial et résidentiel se déroulent à partir d'un détachement initial des cadres ethniques d'origine). Trois types de croisement possibles furent alors analysés : héritage sans mobilité, héritage et mobilité, mobilité sans héritage,

Ces articulations permirent de revenir différemment à l'espace de travail et d'introduire l'analyse dans ses clivages internes. Par exemple : le sens différent donné au salaire ; la rivalité entre les compétences techniques (issues de la scolarisation et de la formation professionnelle) et les compétences sociales (personnalisation de la relation à l'employeur et docilité politique) ; la formation de sous-ensembles solidaires (le noyau d'anciens, l'ensemble des jeunes travailleurs scolarisés, le groupe des protégés du réseau d'embauche local).

Sans former précisément des catégories, ces différents types de relation entre la vie de travail et l'univers lignager/ethnique indiquent diverses façons de concevoir et vivre le statut urbain d'ouvrier salarié.

Enfin, on put observer une relation différente à l'ethnicité, une fois celle-ci mise en perspective par la référence aux deux pôles d'identification : dans un cas, elle tend à exister sur le mode d'une réalité lignagère structurante, dans un autre comme une forme d'intégration urbaine par l'adhésion aux associations ethniques urbaines. L'État se retrouve « au cœur » de ces ethnicités : il les accepte ou les suscite d'autant plus qu'il puise sa légitimité paternaliste et traditionnelle en se situant au sommet des valeurs et des hiérarchies ethniques. Ainsi se trouve-t-il légitime d'intervenir directement dans les quelques désordres de l'entreprise (5).

Dans le cas étudié à Lomé, l'espace de travail comme un tout

(5) On se réfère ici à l'arrêt de l'unique mouvement de grève de l'entreprise par intervention directe du président de la République et du chef des forces armées.

— dans ses relations, ses clivages et ses conflits — est donc encore un domaine d'efficacité de l'ethnicité, que celle-ci soit maintenue et reproduite sur le mode segmentaire, ou perdue puis ré-inventée sur le mode associatif, ou enfin qu'elle soit politiquement manipulée comme discours de légitimation du maintien de l'ordre dans la société — et dans l'usine.

Au terme de ces trois enquêtes (Haoussa de Lomé, Cameroun, Brasserie du Bénin de Lomé), on pouvait simplement confirmer que l'espace de travail, comme tous les objets construits de l'observation ethnologique, avait un caractère centrifuge (Althabe 1987). L'intérêt de l'enquête menée avec Thierry Lulle à la Brasserie du Bénin était de fournir une démonstration empirique claire pour ce qui est des espaces industriels.

Cette immersion des espaces de travail dans le réseau complexe des espaces sociaux du quotidien nous faisait questionner la pertinence de la notion de hors-travail : pouvait-elle être autre chose qu'une bannière méthodologique circonstancielle ? Ne fallait-il pas revenir, plus simplement, à un anthropologie du social, qui peut opérer sur différents espaces, pour autant qu'ils soient toujours re-situés dans les cadres totaux de l'observation ?

Le statut des ouvriers dans les relations sociales urbaines

La recherche menée à Bahia (6) m'a permis d'aller un peu plus loin dans cette réflexion. Elle s'est d'abord insérée dans un vaste programme local sur le Pôle pétrochimique de Salvador, qui indiquait d'emblée quelques thèmes « chauds » à traiter : l'industrie de pointe installée massivement dans les années 70 ; la nouvelle classe ouvrière, qui était devenue un des principaux acteurs politiques de la ville, dotée, en outre, d'un poids numérique relativement important. Ce programme avait alors trois volets : une étude sur la main d'œuvre en général, ses caractéristiques socio-économiques et sa représentation syndicale (Nadya Castro) ; une étude sur la gestion des entreprises et l'organisation du travail (Antonio Sergio Guimarães) ; et une étude, que j'allais avoir en charge, sur « les pratiques familiales et culturelles » des travailleurs.

Sous cet intitulé vague, il s'est agit, par divers types d'observation, de re-situer les travailleurs du Pôle pétrochimique (et, en général, des nouvelles industries bahianaises : pétrole, pétrochimie, plastique, métallurgie, principalement) dans le contexte des relations urbaines

(6) A l'Université fédérale de Bahia de 1986 à 1992.

et du système local de statuts. Les nouveaux ouvriers bahianais forment-ils un « status group » ? Comment leur identité de classe opère-t-elle dans la structure sociale urbaine ? Peut-on isoler leurs pratiques sociales en général (professionnelles, résidentielles, familiales, relationnelles et culturelles) dans le système local des symboles sociaux et des statuts ?

On a d'abord délimité un objet empirique urbain qui permette de dialoguer avec les autres volets de la recherche : un îlot résidentiel d'environ 2 000 habitants, dans le quartier de Liberdade, à Salvador. Ce quartier, formé au début du siècle dans le prolongement de l'ancien centre de la ville, comprend actuellement environ 130 000 habitants, des familles pauvres ou à faibles revenus, une population principalement noire et mulâtre. Ce quartier vient en tête pour ce qui concerne les lieux de résidence de la main d'œuvre des industries récentes de la région de Salvador (entre 6 % et 10 % selon les sources et selon l'éventail d'entreprises considérées).

Une première question consista à étudier, à partir d'un point de vue monographique, comment les familles entrent dans un ample processus de mobilité (sociale et résidentielle) et de recomposition du statut, à partir d'une insertion dans les nouvelles industries bahianaises.

L'intérêt d'étudier des trajectoires d'ouvriers

Cela nécessitait d'abord d'identifier les possibilités de passage à des trajectoires professionnelles stratégiquement ou nécessairement confondues avec les carrières dans ce secteur. On a, pour cela, réalisé l'étude de 25 trajectoires (professionnelles, résidentielles, et familiales) de travailleurs des nouvelles industries résidant dans le sous-quartier pris comme unité d'enquête. C'est cette unité d'enquête-ci (l'îlot résidentiel du quartier de Liberdade) qui allait servir de repère méthodologique pour donner sens aux trajectoires, et faire à partir d'elles le rapport travail/hors travail.

L'analyse a consisté à identifier, dans ces trajectoires, quelques régularités : des phases d'initiation (au travail industriel, aux rythmes du salariat, aux savoirs et à la discipline des entreprises), des phases de ruptures convergentes (spécialisation professionnelle, mariage, premier enfant, installation résidentielle de la nouvelle famille, syndicalisation) et de linéarité (la trajectoire professionnelle devient ouvrière et l'ensemble des projets sociaux de la famille deviennent fonction de la carrière). Dans ce cadre, la spécialisation professionnelle représente un marqueur culturel décisif pour l'identification avec la nou-

velle classe ouvrière bahianaise ; elle situe les nouveaux ouvriers du côté de la modernité.

Il s'agit là d'une espèce de grille d'analyse, une construction de modèles d'interprétation, qui permet de lire la diversité des trajectoires passées et des destins sociaux parmi une population de travailleurs fortement hétérogène, tant sur le plan professionnel que social : travailleurs permanents et de la sous-traitance, travailleurs « formés » (dotés de diplômes scolaires et/ou professionnels) ou non « formés », originaires de la « petite classe moyenne appauvrie » et originaires de milieux pauvres, etc.

Elle permet, en même temps, de repérer, dans cette diversité, un modèle central et un type de trajectoire où se formait le segment (pour parler en termes de catégorie) et le mode d'identification fournissant la référence dominante de cette nouvelle classe ouvrière considérée comme groupe de statut et comme acteur politique : c'est la figure (ambiguë et conflictuelle) de l'ouvrier technicien (l'opérateur de process) dont la caractérisation nécessita de recouper ces trajectoires avec les études menées par ailleurs sur le système hiérarchique et les conflits de l'entreprise.

Le micro et le macro

Deuxième question de cette recherche : en la situant dans un milieu social urbain donné (quartier populaire, noir, entre la pauvreté et la petite classe moyenne), on s'engageait nécessairement à comprendre les différents mécanismes de mobilité du point de vue des classements sociaux opérés par ce milieu. Cela revenait, de fait, à comprendre cette mobilité et ses effets à partir des familles et dans le cadre du familialisme des relations sociales urbaines.

En effet, les classements sociaux opérés à l'échelle du quartier observé distinguent les « familles nécessiteuses », les « familles équilibrées » et les « familles de la place » (ou « du haut »), traditionnellement dominantes. En même temps que la vie du quartier est marquée par un réseau dense de relations familiales, de compérage, et d'amitiés qui mettent en relation les différentes classes de familles (par exemple, les familles nécessiteuses ont leurs parrains — parents ou non — dans la classe des familles équilibrées, et trouvent des employeurs parmi les familles de la place), le classement se fait à partir d'un certain nombre de signes relativement précis : la localisation et l'état de la maison, le sexe du chef de ménage, les dépenses d'ostentation, la position dominante ou dépendante dans les réseaux locaux d'entraide et de pouvoir, la scolarisation des enfants.

Dans ce cadre, les familles dites nécessiteuses représentent le pôle négatif du quartier, repoussoir et référence présente dans le souvenir ou les relations des autres familles. Les familles équilibrées, groupe intermédiaire du quartier, oscillent entre le rappel de la pauvreté et l'image globalement dominante de la classe moyenne. Et les nouvelles familles ouvrières cherchent leur place. Généralement originaires des familles équilibrées (aux revenus faibles mais stables), leur revenu peut parfois dépasser celui des familles traditionnellement dominantes (familles de commerçants, fonctionnaires, petits entrepreneurs).

L'attitude logique consiste, tendanciellement, à quitter le quartier pour aller vers de nouveaux espaces qui correspondent à leur nouveau style de vie. Ceux qui restent introduisent dans le quartier de Liberdade des pratiques inusitées : achat et reconstruction rapide de maisons soignées, à étage ; location de maisons ; diminution de l'importance économique des réseaux familiaux environnants ; développement de familles nucléaires, avec peu d'enfants, et où la part des *agregados* est inférieure à celle des autres maisons ; stabilité des unions matrimoniales et réalisation de la figure du père pourvoyeur ; institutionnalisation de la famille par la pratique du mariage civil.

Toutes ces pratiques deviennent, un peu par contraste, des symboles sociaux d'une distinction urbaine de la nouvelle classe ouvrière. Pour autant, ce ne sont pas des traits culturels propres à cette catégorie de travailleurs. Tout ce que l'on peut dire, c'est qu'une insertion stable dans la collectivité industrielle du Pôle et des industries récentes permet à leurs familles de mieux réaliser ces changements et de développer ces signes — dont l'interprétation peut s'appliquer à l'ensemble de la société bahianaise actuelle, en pleine mutation de sa structure productive et à la recherche d'une identité moderne.

Il était nécessaire, à ce niveau de l'analyse, d'incorporer la dimension macro, pour resituer localement la signification de tous les petits signes de distinction repérés dans les familles ouvrières par comparaison aux autres familles d'un quartier populaire. Cela revenait à repenser ces changements dans le cadre de la question politique (très brésilienne, au moins dans sa formulation) de l'exclusion et de sa réplique — la citoyenneté —, qui traversent les relations sociales urbaines et dominent les clivages statutaires.

En effet, la différenciation sociale des nouvelles familles ouvrières, observée dans le contexte urbain populaire, se situe d'emblée dans une problématique d'intégration, c'est-à-dire d'accès aux canaux formels/institutionnels de reconnaissance, par l'État, de l'individu et de sa position sociale, de ses droits sociaux et de son rôle dans la vie de la cité. Ce sont les « identités sociales politiquement informées » dont parle R. Da Matta (1985 : 57), c'est-à-dire dont l'enjeu

est l'accès à une citoyenneté toujours à conquérir et inégalement offerte aux différentes catégories professionnelles et strates sociales.

Dans ce cadre, l'identité professionnelle occupe une place décisive. Autant qu'un salaire et une certaine stabilité économique du ménage, l'emploi salarié, tel qu'il s'est développé depuis une trentaine d'années dans la région de Salvador (emploi industriel, mais aussi dans les secteurs modernisés des services, des banques, du commerce : en passant à ce niveau d'analyse, il devient nécessaire d'élargir et de diversifier la référence au travail), présente trois caractères qui le rendent central dans la recomposition de l'ordre des symboles sociaux. En premier lieu, en l'absence d'un État providence et protecteur, la carte professionnelle a valeur de carte d'identité : les noms de catégories professionnelles deviennent des titres sociaux.

En deuxième lieu, le sur-salaire, — bien qu'avec de fortes variations suivant les secteurs d'emploi et les types d'employeur — signifie l'accès à des services sociaux qui échappent à la grande masse de la population : aide à la scolarisation des enfants, accès direct aux soins de santé, transport résidence/entreprise, alimentation, aide à l'accès à la propriété, loisirs organisés. Cet accès permet de franchir la barrière de la citoyenneté pour ce qui est de sa composante sociale, laissant l'étiquette de l'exclusion à ceux qui ne parviennent pas à se former une identité sociale professionnelle.

Enfin, troisième contenu de l'identité professionnelle, l'identité de « classe » se construit comme une forme de différenciation statutaire et politique. L'insertion dans les rapports institutionnalisés de classe (où la notion d'institutionnalisation pèse plus que la notion de classe), même si cela se fait par le bas des hiérarchies professionnelles, transforme la relation politique de l'individu à l'État. La possibilité d'être représenté par une collectivité englobante donne une identité politique (au sens large, celui que traduit la notion locale de citoyenneté) aux individus ainsi classés.

On a là deux genres d'usage des nouvelles identités professionnelles. Premièrement, un usage statutaire (dans les deux premiers caractères soulignés ci-dessus) ; deuxièmement un usage plus directement politique (dans le troisième caractère ci-dessus).

Dans ces conditions, les travailleurs du Pôle pétrochimique et des entreprises comparables (pétrole, plastique, métallurgie), même classés parmi le « peuple » et la « classe travailleuse », se trouvent à la pointe d'une modernité sociale et politique vers laquelle voudrait tendre la société brésilienne d'après la dictature. De cette modernité, la masse des citadins est tenue à l'écart. C'est ce qui explique le poids politique local de ces nouveaux ouvriers, et leur donne une place dans la structure sociale plus importante que celle que l'on pourrait déduire de leur seul nombre.

Statuts, racisme et culture

Quand on passe, comme on l'a fait dans la recherche présentée ci-dessus, du travail aux identités professionnelles localement interprétées, et de celles-ci aux identités sociales, et donc à la question des statuts sociaux, on doit nécessairement tenir compte du fait que le Brésil, et Bahia en particulier, sont une société à la fois métisse et pluri- raciale, née avec l'esclavage comme système d'organisation sociale de la production. La longue histoire des relations raciales à Bahia a abouti à deux données culturelles que toute analyse des rapports sociaux doit nécessairement intégrer. Il s'agit, d'une part, de la racialisation des statuts, qui fonctionne comme une espèce de naturalisation des positions sociales : présents dans les différents secteurs d'activités, les noirs se trouvent aussi cantonnés dans des positions inférieures ou subalternes. C'est ce qu'au Brésil, on appelle « la place du noir », en bas des hiérarchies sociales et hors du pouvoir. D'autre part, il s'agit de la présence, parmi les nouveaux acteurs politiques locaux, d'un mouvement autour de la négritude. Mouvement qui nous ramène, à partir d'autres réalités, à la question de l'ethnicité.

Pour traiter cette question dans le cas bahianais, on doit passer par trois ordres de réflexion : 1) quelles sont les formes spécifiques du racisme brésilien/bahianais ? 2) Quelle relecture ethnique (ou raciale) peut-on faire des recompositions sociales en cours à Salvador de Bahia ? 3) Comment se construit la nouvelle différence « nègre » à Bahia ?

En cherchant à savoir comment se construit le nouvel espace afro-bahianais, on reste bien, d'une certaine façon, sur le terrain des statuts sociaux, déjà abordé du point de vue du travail et des identités professionnelles localement significatives. Seulement, plutôt que d'en rester au seul rapport travail/hors-travail (qui serait, à ce niveau-là, d'une portée interprétative limitée), la recherche doit construire, comme objet, tout l'espace social de la négritude, c'est-à-dire ses différentes dimensions (du point de vue du racialisme, du point de vue des positions sociales, du point de vue culturel) et ses différents champs : les milieux religieux (candomblé), celui des groupes culturels afro, celui des groupes et leaders politiques noirs. La question politique sous-jacente (celle, encore, de la citoyenneté) implique, en particulier, d'analyser les usages politiques de la culture afro-brésilienne et sa transformation en culture « nègre ».

Est-il suffisant de justifier ce prolongement de la recherche par la seule évidence de l'empirie ? Ou de dire qu'on réintroduit une dimension, ethnico-raciale, qui fut d'abord artificiellement écartée ? Le détour par l'analyse du poids des trajectoires et identités professionnelles dans la construction actuelle des relations sociales à Bahia était-il indispensable pour arriver à cette conviction que ce qui a fait,

et fait encore, marcher la société bahianaise est, en bonne partie sinon centralement, la peur (blanche) du (pouvoir) noir ?

Sans pouvoir aujourd'hui répondre d'une manière satisfaisante à ces questions, on peut tenter d'anticiper un peu la conclusion (en cours) de cette recherche, et imaginer ainsi la cohérence (ou la synthèse), produites *a posteriori*, d'une démarche apparemment guidée par l'empirisme.

Face à une situation locale précise, on tente de répondre à la question, signalée plus haut, de l'efficacité relative des différents espaces de l'identité et, à partir de là, de dénouer les mécanismes de formation des groupes de pression et des mouvements capables d'infléchir le cours des processus sociaux. Dans ce cadre, trois éléments de la vie urbaine paraissent, dans le cas bahianais, durablement déterminants :

1) Le familialisme des relations sociales urbaines : il engendre aussi bien la permanence du clientélisme et du régime de la faveur dans la gestion des affaires économiques et politiques, que la permanence d'un sentiment communautaire propice à la formation d'innombrables associations au niveau micro-local. Au contraire, la citoyenneté salariale, qu'incarne typiquement la trajectoire des nouvelles familles ouvrières bahianaises, est soumise aux flux et reflux d'une économie qui ne garantit pas la pérennité des identités et projets professionnels. De cette tension entre une citoyenneté salariale et une citoyenneté urbaine, il ressort que l'accès au respect et aux droits sociaux des individus passe, en général, par des filières plus collectives qu'individuelles, plus relationnelles que contractuelles, plus urbaines que professionnelles. Dans l'instabilité des conjonctures économiques et sociales, ce qui dure semble être l'usage politique du sentiment communautaire urbain à base familialiste.

2) Même s'il est réalisé d'une manière précaire, partielle et minoritaire, le modèle de la citoyenneté salariale a diffusé des normes, aujourd'hui à l'usage des individus et des groupes. Support idéologique des changements des années 50-80 à Bahia, la modernité forme aujourd'hui la principale référence des projets et des luttes pour le statut qui touchent les divers milieux sociaux urbains, notamment ceux qui étaient jusqu'alors cantonnés dans la simple exclusion.

3) Dans ce contexte, l'existence d'anciennes et fortes différences raciales permet les retournements actuels. Disposant d'un ample fonds culturel afro-brésilien, la population noire et métisse peut réinterpréter cet héritage en termes politico-raciaux, c'est-à-dire comme le patrimoine exclusif d'une communauté socialement stigmatisée par la couleur. Cette ethnopolitique, fondée sur des mouvements communautaires et des luttes statutaires, crée un espace à part dans la vie urbaine et dans le système local des identités. Pour s'affirmer, ces mouvements doivent accentuer leur spécificité culturelle (transformant cette culture de l'intérieur), voire prôner une auto-exclusion. Il reste que

cette forme — collective, relationnelle et urbaine — de réinvention d'une tradition, d'une différence et d'une communauté, semble correspondre à la logique brésilienne de participation sociale, indéfiniment fragmentée.

Ainsi, dans la tension créée par la mise en perspective des espaces de travail, ce parcours commence et se termine sur la question de l'ethnicité. De la sur-tribalisation des Haoussa de Lomé, au Togo, à la recherche systématique d'une différence totale dans les milieux afro-bahianais, au Brésil, je peux dire que c'est l'imposition du réel qui m'y a conduit. Je peux dire aussi que c'est le simple effet d'une recherche sur la construction des identités qui, échappant aux seuls espaces de travail, essaie de rendre compte du jeu complexe des appartenances dans chaque théorie locale. Le jeu des positions sociales et des identités culturelles (avec toutes les inventions et manipulations que ce dernier domaine contient) nous semble être une articulation centrale, en particulier pour comprendre le développement et le poids des nouvelles ethnicités urbaines. On essaie ainsi d'atteindre le domaine moins visible — même s'il se traduit parfois, mais pas nécessairement, dans des mouvements dotés d'une grande visibilité politique — des sentiments d'appartenance et de l'usage des traditions comme symboles actuels et urbains de la différence. Ces médiations diverses du rapport de l'individu à la société produisent des espaces-temps communautaires qui forment, dans les sociétés que l'on a étudiées, un cadre moderne de la participation sociale.

Références bibliographiques

NB : Outre les références citées dans cet article, on indique ci-dessous quelques unes des publications que l'on a produites sur les recherches présentées ici et qui permettent de mieux accompagner ce parcours et les réflexions qu'il a suscitées.

AGIER M., *Commerce et sociabilité. Les négociants soudanais du quartier zongo de Lomé (Togo)*, Éditions de l'ORSTOM, Mémoire n° 99, Paris, 1983, 317 p.

AGIER M., « Usines, familles et ouvriers au Cameroun », in Agier M., Copans J., Morice A. (Études réunies et présentées par) : *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Karthala/ORSTOM, Paris, 1987, pp. 141-181.

AGIER M., « Formes de travail et identités — recherche d'une perspective anthropologique » (Introduction du recueil : « Travail et identités dans les villes du tiers-monde »), *Cahiers des sciences humaines*, XXIII, n° 1, 1987, pp. 3-12.

AGIER M., « Ethnopolitique — Racisme, statuts et mouvement noir à Bahia », *Cahiers d'études africaines*, vol. XXXII, n° 1, 1992, pp. 53-81.

- AGIER M., « L'emprise urbaine — Famille, familialisme et modernité à Bahia (Brésil) », *Cahiers des sciences humaines*, XXVIII, n° 2-3, 1992, pp. 413-437.
- AGIER M., LULLE T., « Héritiers et prolétaires — Travail, mobilité sociale et vies de familles à Lomé (Togo) », *Cahiers des sciences humaines*, XXIII, n° 2, Paris, 1987, pp. 215-241.
- AGIER M. et GUIMARÃES A., « Alchimie ouvrière — Techniciens et peões dans l'industrie de process à Salvador de Bahia », *Sociologie du travail*, XXXIII, n° 3, 1991, pp. 351-374.
- ALTHABE G., « L'ethnologue, l'entreprise, la société industrielle. » Entretien avec Gérard Althabe, réalisé par Monique Selim », *Bulletin de l'Association française des anthropologues*, n° 26-27, 1987, pp. 31-45.
- COPANS J., « L'insoutenable ambiguïté du récit biographique ». Voir le chapitre 16.
- DA MATTA R. « A questão da cidadania num universo relacional », in *A casa e a rua*, São Paulo, Brasiliense, 1985, pp. 55-80.
- MORICE A., « Le salariat incomplet comme système de reproduction politique ; résumé d'un parcours interprétatif ». Voir le chapitre 17.
- SELIM M., *L'aventure d'une multinationale au Bangladesh — Ethnologie d'une entreprise*, Paris, L'Harmattan, 1991.

Table des matières

| | |
|---|---|
| Introduction, <i>par Robert Cabanes, Jean Copans et Monique Selim</i> | 5 |
|---|---|

PREMIÈRE PARTIE

MILIEUX ET TRAJECTOIRES 19

1. Ce que l'industrie fait de ses ouvriers — Crises et métamorphoses du paternalisme : Mobilités et professionnalité, *par Robert Cabanes* 21
2. Les formes modernes de l'archaïque dans le bâtiment au Brésil, *par Helio da Costa Lima* 59
3. Les chantiers du bâtiment à Santiago et Buenos Aires — Rapport salarial et trajectoires ouvrières, *par Cecilia Montero Casassus* 75

DEUXIÈME PARTIE

IDENTITÉS ET STATUTS 101

4. Hommes et femmes entre culture d'entreprise et culture ouvrière — Un exemple brésilien, *par Robert Cabanes* . 103
5. Représentations politiques et légitimité au Bangladesh — 1971-1991, *par Monique Selim* 121
6. De l'atelier à la société — Les ouvriers de l'huilerie Sonacos de Dakar, *par Youssouph Mbargane Guissé*..... 133
7. Projet ouvrier et destins personnels à Bahia, *par Michel Agier et Nadya Castro* 153

TROISIÈME PARTIE

REPRÉSENTATIONS ET MOBILISATIONS 183

8. Syndicalisme, vie associative et identités ouvrières — Exemple de Dakar-Marine (réparation navale), *par Babacar Diouf* 185
9. A quoi sert le syndicalisme péroniste ?, *par Jean Bunel* 209
10. Le monde du travail indien et les organisations de salariés — Les grandes transformations des années 1980, *par Gérard Heuzé* 223
11. Saliariat, entreprises, pratiques et représentations de l'islam au Bangladesh, *par Monique Selim* 267

QUATRIÈME PARTIE

SINGULIERS ET PLURIELS 289

12. Pouvoir et/ou statut : une ascension maîtrisée, *par Monique Selim* 291
13. L'apport de l'approche biographique pour l'étude d'un milieu social dominé — Ouvriers de São Paulo (Brésil), *par Robert Cabanes* 303
14. Cycles de vie, trajectoires professionnelles et stratégies familiales — Quelques réflexions méthodologiques à partir de travaux latino-américains, *par Bruno Lautier* 335
15. Les biographies professionnelles à l'épreuve des destins sociaux — Les formes précaires de salarisation au Chili, *par Cecilia Montero Casassus* 359
16. L'insoutenable ambiguïté du récit biographique, *par Jean Copans* 373

CINQUIÈME PARTIE

BILANS ET OBJECTIFS 397

17. Le salariat incomplet comme système de reproduction socio-politique — Résumé d'un parcours interprétatif, *par Alain Morice* 399
18. Le cercle des ouvriers disparus — État des lieux des années 1980, *par Jean Copans* 421
19. Espaces et tensions de l'anthropologie du travail — Un itinéraire de recherche, *par Michel Agier* 439



Achévé d'imprimer par  Corlet, Imprimeur, S.A.
14110 Condé-sur-Noireau (France)
N° d'Imprimeur : 4274 - Dépôt légal : février 1995
Imprimé en C.E.E.

L'extrême diversité des situations locales, nationales ou continentales des marchés du travail, des types d'entreprises ou de travailleurs et enfin des mouvements syndicaux et ouvriers, conduit à une remise en cause de plus en plus radicale de l'homogénéité supposée des sociétés du Sud, comme des centres industriels et capitalistes. C'est de ce vaste mouvement de transformation culturelle et sociale, politique et historique qu'il est question dans les dix-neuf contributions de cet ouvrage qui sont autant d'études de cas portant sur l'Afrique noire, l'Amérique latine et l'Asie.

Il s'agit en effet de repérer les formes inédites, collectives ou individuelles, de mise au travail, les conceptions anthropologiques qui les accompagnent et les définissent, les trajectoires, parfois paradoxales, de la résistance aux exploitations et aux dominations. Toutes ces recherches visent à reconstituer les véritables identités en jeu chez les travailleurs. Ces dernières proviennent d'un vaste champ de déterminations constitué par les milieux d'origine, les contextes particuliers à telle ou telle entreprise ou encore par le rapport politique inhérent à toute forme organisée de travail qui trouve parfois à s'exprimer en termes religieux.

Une place importante est accordée tout naturellement aux modalités de la représentation syndicale et politique, aux trajectoires individuelles des travailleurs. Cette approche s'appuie notamment sur une analyse minutieuse des récits de vie et l'on trouvera ici une contribution au débat méthodologique soulevé par ce genre de document.

Enfin, les chercheurs eux-mêmes reconstituent les interrogations et les cheminements qui les ont conduits à se pencher, au terme de dix ans de recherches, sur les phénomènes mafieux, sur l'ethnicité, sur le lien politique construit par le rapport au travail. C'est pourquoi cette comparaison internationale des espaces industriels nationaux et des figures des travailleurs du Sud est également une contribution à une anthropologie politique de la modernité.

Collection dirigée par Jean Copans



9 782865 375264

ISBN : 2-86537-526-9

CORLET, IMPRIMEUR, S.A.