

"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)¹**

Michel AGIER²

Nadya CASTRO³

The paper analyzes the personal trajectories of some workers and labor leaders within a context of intense social mobility. These trajectories clearly express some fundamental traits of a changing social structure, which comes both from different means of admission into a particular industrial collectivity; and from different life projects and class identities. The authors concentrate into the study of the petrochemical industry in Bahia, Brazil, highlighting life trajectories which are representative of distinct positions into the hierarchy of the factory life and of different degrees of political engagement into the labor movement. The contrast between rank-and-file and labor leaders evidenciate various possibilities of life destinies which combine strategies focused on particular interests. The authors conclude that the complexity of the process of class identification can be fairly explained if the strategies vis-a-vis labor politics, professional career and wage improvement are taken as axles around which innumerable possibilities of life trajectories are constructed.

INTRODUCTION

La croissance industrielle représente l'une des transformations les plus significatives qui ont redessiné les contours de la société brésilienne depuis les années soixante. Dans ce processus, s'est formé un espace industriel national se développant à partir d'un ensemble de pôles régionaux spécialisés par sec-

¹Ce texte s'appuie sur des données recueillies dans le cadre de deux projets de recherche menés au Centro de Recursos Humanos de l'Université Fédérale de Bahia, de 1986 à 1989. L'étude de la formation de classe des travailleurs de la pétrochimie et de leurs pratiques familiales et culturelles a bénéficié de l'appui du CNPq, de l'ANPOCS-Fondation Ford, du Sindiquímica, en plus de celui des institutions d'origine des auteurs. Nous tenons à remercier, pour leur participation au dépouillement et aux premières analyses de ces enquêtes, Genice Araujo, Solange Bastos, Rosa Beatriz Marinho et Cloves Oliveira.

²Chercheur de l'ORSTOM au CRH-UFBa.

³Professeur du Département de Mestrado de Sociologie de l'UFBa, chercheur au CRH/UFBa.

teur. La structure et les dimensions de l'industrie brésilienne moderne diffèrent donc complètement aujourd'hui du modèle des années soixante, lequel s'appuyait sur la dynamique du secteur des biens de consommation et était presque exclusivement centré dans le Sud-Est du pays (Rio, São Paulo).

Au cours de ce processus, la structure des classes sociales s'est recomposée au niveau de l'ensemble du pays, du fait de la constitution d'un important salariat industriel qui a dépassé les anciennes limites de l'axe Rio-São Paulo. Ouvrières de l'électronique en pleine Amazonie, travailleurs de la métallurgie dans l'ancienne région de Minas Gerais, salariés de la pétrochimie dans un grand complexe industriel du Nordeste, telles sont les nouvelles figures qui apparaissent sur la scène des rapports de classe et des conflits sociaux du Brésil moderne.

L'émergence de ce nouveau salariat est aussi le résultat de processus rapides de mobilité, individuels et sociaux, qui marquent maintenant la dynamique sociale des régions de frontière de l'expansion industrielle brésilienne.

C'est précisément dans ce champ que se situe le présent texte, où l'on cherche à comprendre comment, dans un contexte de mobilité intense, se développent des trajectoires individuelles structurant des formes hétérogènes d'entrée dans une nouvelle collectivité industrielle et révélant des dispositions distinctes pour l'élaborations de projets individuels et pour la construction d'une identité de classe.

Pour ce faire, on étudiera une situation particulière dans laquelle une transformation intense des structures et représentations sociales s'est produite à partir d'un important développement industriel induit. Il s'agit du cas 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.

Un temps social fortement marqué par des changements dans le domaine du marché du travail et des relations professionnelles y contextualise les trajectoires individuelles. De ces changements découle une redéfinition de l'horizon des possibilités objectives qui s'offre à chaque parcours individuel (Guimarães et Castro, 1988 et 1989, Oliveira, 1987).

Entre 1955 e 1980, trois grandes vagues d'investissement ont recomposé le décor socio-économique local, marquant profondément le temps historique dans lequel se (re)constituent les classes sociales à Bahia. Ainsi, dans la seconde moitié des années cinquante, démarre 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 particularisent tellement l'entreprise publique de pétrole (Petrobrás) que ses salariés, malgré leur faible poids numérique, se distinguent comme un ensemble complètement à part sur les marchés du travail et de la consommation. 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 ainsi un nouvel espace de déploiement pour les grands capitaux nationaux (Centre Industriel d'Aratu). Par la création d'emplois dans les entreprises modernes de métallurgie et chimie, s'amplifie alors le salariat ouvrier local formé autour de la production de biens intermédiaires. Enfin, passée 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, deuxième Pôle de la pétrochimie brésilienne en installation, et premier en capacité productive, modernisme technologique et création d'emplois.

Ce temps social est aussi marqué par d'importantes transformations dans le système des valeurs relatives à la représentation du travail industriel, du savoir et de la mobilité sociale. L'univers des projets pensables et des aspirations en vient à incorporer de nouveaux éléments produits par les idéologies du "futur", du "nouveau" et de la technicité (Guimarães et Agier, 1989, Oliveira, 1987).

En même temps qu'il domine l'économie locale et le marché du travail, ce nouveau système industriel (pétrole, pétrochimie, chimie, textile chimique, et métallurgie) s'est trouvé placé par la société 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 bahianais 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.

Le nouveau salariat qui se forme dans la Région Métropolitaine de Salvador à partir de la consolidation de cette industrialisation de pointe, se caractérise, en tant qu'ensemble, par des traits qui le différencie profondément des catégories ouvrières urbaines qui avaient prédominé jusque dans les années soixante (Castro, 1988 et 1989).

C'est parmi les travailleurs de la chimie, de la pétrochimie et du pétrole que cette différence est la plus nette. Elle est attestée par leurs conditions de salaire et de négociation sur le marché du travail, par les modalités d'organisation de la production et de gestion de la main d'oeuvre des industries de process; par les niveaux requis de qualification et les représentations qui se développent dans les milieux hors-travail sur leur statut professionnel; par leurs modèles de consommations et le poids important qu'ils occupent dans la reconfiguration du système local de consommation. Mais la différence de ces nouveaux ouvriers, c'est aussi la nature de leur action collective, l'agressivité revendicative de leur syndicat, et son modèle de militantisme qui cherche à s'en-

raciner dans le quotidien des entreprises en disséminant un discours et un projet clairement socialiste.

Toutes ces données invitaient logiquement à réfléchir sur la complexité de la formation d'une identité ouvrière parmi ces travailleurs, question que l'on abordera à partir de la relation entre le temps social et le temps individuel des changements. En effet, les salariés de la nouvelle industrie bahianaise, nés entre le milieu des années quarante et le milieu des années soixante, 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. Dans ce temps social, se situe le temps particulier de chaque trajectoire personnelle. Ce temps social fournit les composantes élémentaires qui vont alimenter les projets personnels, mais il fournit aussi les conditions globales permettant de transformer ces projets en réalité (Jelin, 1974, 1976).

Plusieurs éléments font 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 ces entreprises sans les qualités formellement requises, ou même d'accéder à un poste de travail valorisé (Agier, 1989).

La diversité et la complexité de ces parcours professionnels renvoient à la diversité des trajectoires sociales des lignées familiales dont les parcours individuels observés ne sont que les derniers moments. Quand ils se présentent sur le nouveau marché du travail industriel, les individus sont dotés de valeurs (par rapport au travail, au savoir, à l'argent) et de moyens de négociation (formation scolaire, diplômes, capital culturel, etc) transmis dans leurs lignées familiales. Les uns, venant de familles pauvres ou entraînés 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, dans la mesure où ils disposent de capitaux -scolaire, social et culturel- également différents. Cette pluralité de trajets est à la base de la compréhension de l'hétérogénéité des projets et des formes d'identification parmi les travailleurs d'une même collectivité industrielle.

Dans quelle mesure ces parcours conduisent-ils non seulement à un emploi dans les entreprises dites "dynamiques", mais aussi à la formation d'une nouvelle

identité ouvrière? Pour aborder cette question, il faut d'abord prendre en compte 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 une de leurs principales caractéristiques actuelles⁴. Cela se reflète dans les trajectoires professionnelles, courtes, comme "inachevées". Ce sont des trajectoires en devenir, nécessairement projetées vers le futur. Les positions actuelles, d'abord analysables en tant que développements des trajectoires sociales des familles de socialisation, prennent encore du sens en fonction de projets et représentations, énoncés en termes d'ambitions et rêves personnels, ou en termes d'intérêts collectifs.

Pour problématiser les différents parcours individuels et mettre en évidence les multiples "dénouements" possibles en matière de construction d'identités sociales, on a cherché à recomposer des trajectoires de travailleurs situés en des positions différenciées, tant du point de vue de la hiérarchie professionnelle dans le cadre de l'entreprise que pour ce qui concerne le degré d'engagement politique et syndical dans le mouvement ouvrier.

Dans la première partie du texte, trois trajectoires de travailleurs sont présentées et analysées⁵. On essaie d'y 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 familial 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.

L'étude de (seulement) trois cas, et de ces cas-là en particulier, s'explique pour deux raisons. Premièrement, il ne s'agit pas de vouloir atteindre la dimension d'un quelconque échantillon représentatif, mais de pouvoir approfondir des cas significatifs du point de vue de la problématique annoncée plus haut,

⁴Selon des données officielles de 1986 concernant l'ensemble de la main d'oeuvre du Pôle pétrochimique de Camaçari, 60% des travailleurs ont entre 20 et 34 ans, 73% entre 20 et 39 ans. Sachant que la plupart des entreprises du Pôle se sont implantées au cours des dix dernières années, 54% des travailleurs ont moins de six ans d'ancienneté dans l'emploi actuel, 84% moins de neuf ans d'ancienneté (SIC-COPEC, s/d).

⁵Ces trois études de cas font partie d'un ensemble de 25 trajectoires relevées dans un quartier populaire de Salvador (Liberdade), sur lesquelles a été faite une analyse partielle dans un texte précédent (Agier, 1989).

c'est-à-dire: comprendre, dans l'articulation entre les histoires individuelles et l'histoire sociale, la construction d'un segment social distinct, dans le cadre d'un contexte global de recomposition sociale. Deuxièmement, les trois cas analysés dans la première partie de ce texte se situent à des niveaux différents d'"insertion" dans la collectivité industrielle dans laquelle ils travaillent. 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. La logique spécifique à chaque cas analysé permet de repérer quelques uns des fondements de l'hétérogénéité constitutive du segment social étudié.

L'analyse des trajectoires individuelles de leaders syndicaux, faite dans la deuxième partie du texte, a pour effet de créer un contre-point par rapport aux descriptions initiales. On cherche par là à mettre en évidence les déterminants du destin personnel de ceux qui construisent politiquement un projet ouvrier de nature collective.

Par l'étude comparative des leaders, on peut reconstruire des cheminement qui menèrent non seulement vers une nouvelle activité professionnelle (un emploi dans l'industrie dynamique) mais également forgèrent le discours d'une nouvelle identité sociale (l'identité ouvrière). Nous nous trouvons dans cette étude-ci face à des cas extrêmes, très particuliers par rapport au travailleur moyen. Mais il nous semble que justement du fait de la singularité contenue dans leurs parcours, déviant en général de l'ordinaire, ces cas permettent de mettre en question les processus de construction d'une identité ouvrière, problématique qui se pose à l'ensemble de ce segment social.

Toutefois, c'est précisément parmi les leaders syndicaux que le discours est le plus "embué" dans un raisonnement idéologique. Et, une fois construit idéologiquement, leur discours tend à relire la trajectoire passée sur un mode idéalisé, selon les archétypes produits par l'idéologie qui oriente sa pratique actuelle. Cela met le chercheur devant un ensemble de pièges, qui nécessitent une "vigilance épistémologique" particulière (Bourdieu, 1973, 1984). Si, d'un côté, le discours des leaders, en rendant plus visible la construction d'un projet ouvrier, a une valeur heuristique spéciale, d'un autre côté notre intérêt est de découvrir ce leader en tant que sujet d'un parcours et d'un discours personnels, une source d'informations sur lui-même, et pas tant, dans ce cas, une source d'informations sur les autres, comme lui-même se positionne quand il parle "sur" ou "au nom" des travailleurs qu'il "représente" et "dirige".

1. CHANGEMENT D'AXE: DU SALAIRE A LA PROFESSION

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" (Guimarães et Agier 1989). Cependant, la logique des parcours familiaux et individuels ne permet pas toujours de découvrir une identification à la profession.

En effet, on peut distinguer deux axes qui dominent les histoires de vie étudiées. Un premier organise la trajectoire autour du salaire. Un second la structure (ou re-structure) autour de la question de la profession.

Cette différence renvoie d'abord aux conditions de départ, c'est-à-dire aux dispositions des sujets qui s'engagent sur le marché du travail. D'une part, la socialisation des travailleurs étudiés ici⁶ s'est faite en général dans des familles stables. Composées le plus souvent d'un couple et leurs enfants, elles ont développés 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 soeur 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 tenu 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 attribuèrent 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. Ce faisant, l'éventail social des projets professionnels

⁶C'est-à-dire des 25 travailleurs enquêtés dans le quartier de Liberdade, parmi lesquels se trouvent les trois cas présentés plus loin.

individuels 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, etc). Il s'est formé aussi à partir de représentations produites dans les relations sociales verticales vécues par la famille dans et hors du travail.

Les trois cas présentés ci-dessous montrent l'hétérogénéité des manières d'être ouvrier qui se forme dans la combinaison du parcours personnel du travailleur et de l'histoire sociale de sa famille.

Edilson: les ambitions limitées d'un parcours laborieux

Le père d'Edilson 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 (né en 1954). Le père a ensuite travaillé comme manoeuvre 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 trouva 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 son père travaille.

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 et en avait assez; 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 C.V. 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 8 salaires minimum. Il s'est marié trois ans après son embauche dans sa 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:

"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 pense 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, soeurs 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 con-

traire, 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 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 marché", déjà, et il est retourné travailler au Pôle.

Le salaire qu'il touche est plus élevé et plus régulier que ceux de ses frères et soeurs, 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 soeur 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 réformé 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 commercial non qualifié dans la même entreprise, délimite 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, sa trajectoire et sa position actuelle ne peuvent que se légitimer autour de la question du 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.

Paulo: gains et pertes d'un enfant de "criação"

Après la séparation de ses parents, Paulo (né en 1959) a été élevé, à partir

'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 les moyens d'élever. La "criação" ("élevage") ne devient adoption que si les personnes qui l'élèvent font les papiers officiels nécessaires, ce qui est très rare (cf. Fonseca 1985).

de l'âge de trois ans, chez sa soeur (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'a amené travailler, à 18 ans, comme employé de bureau dans un service d'habitation de l'armée, juste après que Paulo ait terminé le "ginásio".

Paulo commence alors une "carrière" involontaire dans cet emploi non spécialisé d'auxiliaire de bureau, passant par trois autres entreprises; il travaille dans une agence immobilière, puis chez un concessionnaire automobile; de là, il démissionne à cause du salaire qu'il juge insuffisant par rapport au travail de plus en plus diversifié qu'il fait. Il reste alors un an sans emploi, entretenu par sa famille de "criação". Il cherche un nouvel emploi sous la pression de ses "parents" (soeur et 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 (mouvement de produits chimiques) où il avait déjà passé un test. Trois ans auparavant, quand il travaillait comme employé de bureau, il avait suivi les deux premières années scolaires du deuxième degré avec une spécialisation en électricité, cours qu'il avait abandonné quand il s'était retrouvé au chômage.

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"; 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 sa fonction en la situant sur une échelle des fonctions qui irait (passant d'une référence à la condition sociale à une référence à la position sociale) 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 aussi doit 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 ré-organisation de la carrière que rendrait possible l'intégration de l'entreprise où il travaille

dans la branche chimique et du syndicat des travailleurs de l'usine dans le Sinqúmica (pour l'instant, il fait partie du Syndicat des arrimeurs). Il a déjà participé à plusieurs actions pour obtenir le changement de syndicat et de branche.

Si l'on considère sa position actuelle, pensée en fonction de la profession et de la carrière d'opérateur, on peut dire que Paulo a "perdu" cinq ans dans ses emplois d'auxiliaire de bureau.

On peut penser aussi que cela ait quelque chose à voir avec sa position familiale de fils de "criação". Cette position lui a fourni une structure familiale stable qu'il n'a pas trouvée chez ses géniteurs⁴. Mais Paulo a eu dans cette position un statut qui l'a différencié d'un fils légal, biologique ou non. Selon divers informateurs, 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; en somme, 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 le nom et le 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.

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 de professionnalisation se développe alors dans trois types de comportements: 1) rester dans la même entreprise, 2) craignant de perdre son emploi (il y fait plusieurs fois allusion dans ses propos), 3) tout en luttant pour la reclassification de l'entreprise qui lui ouvrirait une carrière dans le Póle, à partir d'une qualification atteinte en partie.

Carlos: du père ouvrier-patron au fils ouvrier-modèle

Carlos a le même âge qu'Édilson (il est né en 1954); mais avec lui, on aborde le cas 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,

⁴ Son père biologique a eu au total trois "épouses" 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.

il avait déjà une carrière de huit ans derrière lui, comme instrumentiste dans une entreprise chimique (1 an et demi), dessinateur d'instrumentation dans une usine pétrochimique (6 ans: 2 par l'intermédiaire d'une entreprise sous-traitante, 4 directement embauché), projeteur d'instrumentation dans une société d'ingénierie faisant de la prestation de services pour une importante usine chimique (7 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 2ème 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 laisse 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 amoureuse ("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 décidé vraiment, 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 n'emmène vers quelqu'un qui a une fonction supérieure à la sienne. C'est [une proposition] 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 ses huit frères et soeurs, 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 la qualification et de l'ascension sociale. 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.

Parce qu'il a reçu (de sa famille et de l'école) la conscience de la relation moderne entre la formation théorique, la profession et la carrière, sa stratégie de carrière peut se concentrer sur la conquête des "bons" titres (passant d'"instrumentiste" à "dessinateur d'instrumentation", puis à "projeteur d'instrumentation").

Cette mobilité professionnelle se déroule sans grands changements de son cadre de vie personnel. Travailler comme qualifié dans l'industrie est un trait de la famille, réadapté selon les évolutions du marché du travail. Il habite dans le même quartier depuis l'enfance et à quelques mètres de la maison de ses parents 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 (discrètement lancé au milieu d'une réflexion sur une nouvelle proposition de travail) est encore étayé par son histoire familiale.

Histoire sociale des familles et identité professionnelle

La compréhension des parcours individuels à partir du repérage de portes d'entrée ou de voies d'accès différenciées au monde du travail, ne doit pas faire croire à la nécessité d'un cumul, linéaire et irréversible, qui rythmerait le déroulement des trajectoires individuelles. Si le changement d'axe orientant la trajectoire (du salaire à la profession) peut se présenter dans le cadre d'une trajectoire spécifique (comme il apparaît dans le second cas présenté, celui de Paulo), d'autres trajectoires restent axées sur la question de la "survie", sans réussir à atteindre pleinement la professionnalisation qui caractérise l'image dominante du travailleur de process (cas d'Edilson), et d'autres encore se définissent tout de suite par la centralité de la profession (cas de Carlos).

La coupe analytique servant à interpréter les trajectoires à partir d'un axe dominant a pour but de nous aider à comprendre l'articulation entre les parcours individuels et l'histoire sociale des familles d'origine. En effet, les cas analysés ci-dessus montrent 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 subjective 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 rapidement (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 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 processus de travail et de l'identification des travailleurs des nouvelles industries de process: la présence du savoir théorique dans le travail. C'est à partir de cette relation forte entre le savoir théorique et le travail que se définit l'identité professionnelle des travailleurs de ce secteur.

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, 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?

2. LES LEADERS SYNDICAUX: LE COLLECTIF ET L'INDIVIDUEL DANS L'ORGANISATION DES DESTINS PERSONNELS

Les trajectoires de leaders syndicaux seront examinées à partir de deux-points de vue. On cherchera d'abord à identifier leurs assises, de tel mode que l'on puisse réfléchir sur 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 vraiment alternatives? Quelles sont les bases objectives, passées et présentes, qui permettent que se dessine à l'horizon une trajectoire qui s'auto-identifie au 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 d'avenir inscrits dans les représentations 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 sélectionner des trajectoires représentant des situations typées. 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 aient 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, pensant que l'analyse de la trajectoire et des représentations de la militante mettrait plus nettement en évidence les tensions entre les représentations et les attentes liées aux rôles et rapports sociaux de genre, ces attentes étant tout aussi importantes que les représentations politiques pour for-

mer la base sur laquelle se construisent ces trajectoires.

La (ré)orientation politique de trajectoires professionnelles

Dans l'étude des travailleurs sans engagement politique, on a vu comment la construction d'une identité ouvrière 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, il a paru difficile de déceler une identité ouvrière affermie, dans la plénitudes de ses conséquences, comme l'adhésion au militantisme syndical et à une logique qui privilégie l'action collective.

Les parcours des militants et dirigeants syndicaux sont-ils exempts de tels déterminants? Certainement pas. Mais la détermination prend des allures diverses. Trois trajectoires de leaders vont montrer les détails de cette spécificité.

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 premier degré du cours secondaire. 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. À 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, ont lieu deux faits marquants: 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 re-marie, cette fois avec un opérateur de la pétrochimie, militant comme elle, également divorcé et père d'un enfant. À 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 stabilisée, 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 dans 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 bribes 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 formatrices 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 à ce que les familles cherchent 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. Cela demande un seuil de stabilité financière dans le groupe domestique qui lui permette de se dispenser des gains complémentaires qui viendraient du travail précoce des enfants.

Mais il convient encore d'indiquer que la mise en pratique de la valeur de l'éducation comme passeport semble plus réalisable dans le cas des femmes. Sur un plan général, cela est prouvé d'une manière indiscutable par les niveaux de scolarisation plus élevés que présentent les femmes. Leur rôle dans la division sexuelle du travail les fait participer de bonne heure à l'organisation de la vie et de la reproduction familiale. Leur part de la contribution à la reproduction de la famille se réalise en travaillant à la maison, et elles sont donc nécessairement épargnées d'une insertion précoce sur le marché du travail, obstacle à une scolarisation prolongée.

Francisco: une famille solide dans un marché du travail instable

Francisco est né dans l'intérieur de l'Etat 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 soeurs (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 plus diverses situations d'emploi (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, son ré-embauchage est négocié 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 repression 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 connut 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 des ruptures dans sa trajectoires scolaire.

Cela signifie-t-il que la famille n'a plus un rôle décisif dans la médiation de son entrée et de sa permanence dans le monde du travail? Pas du tout. Francisco n'a pas à commencer par les niveaux les plus bas sa trajectoire de conquête des conditions minimales de survie et de stabilité. Sa famille d'origine, qui ne peut lui transmettre un capital culturel capable de renforcer sa position à l'entrée sur le marché du travail, intervient comme réseau de contacts et relations déjà construits 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 en 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'opérateurs 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 les déboires, réussit à combiner l'instabilité de ses liens de travail et la stabilité de son lien scolaire, malgré un parcours institutionnel tortueux.

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. Quels 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 contraires 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 recession, privait de leur emploi des professionnels reconnus, tout en embauchant subrepticement des personnes dûment parrainées. 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, alors qu'il fréquente 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 la variété des déterminants contextualise progressivement le cours de la trajectoire, la ré-orientant en direction d'une logique qui trouve dans la lutte pour les droits des travailleurs son axe ordonnateur. 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 avoir marqué les principales bornes 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 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. À 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 friandises cuisinés par sa mère.

À 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, qu'il considère lui-même comme décisif dans sa formation politico-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 de la base objective sur laquelle se construit la trajectoire de ce militant est le climat de la vie quoti-

dienne familiale. Il nous apprend, par là même, que cette base objective 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 ces 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 effectif et 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-création produite par Julio à propos de sa propre trajectoire 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 qui devaient le mener toujours un peu plus loin (Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, France...); le défi des nouvelles situations de vie imposées par cette mobilité, d'autant plus quand ces nouvelles situations contenaient des rôles différemment articulés (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 Julio fait maintenant une ré-interprétation positive, la présentant comme une capacité personnelle à faire face à l'insécurité.

Vie scolaire et culture du militantisme

Maria, Francisco et Julio reflètent, dans les situations vécues dans leurs milieux sociaux, différents parcours par lesquels la famille d'origine peut médiatiser la construction de destins personnels spécifiques. Les milieux d'origine sont le point de départ à partir desquels se décident les différentes formes d'entrée dans le monde du travail. Cette base objective 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, tant au sens des croyances et valeurs abstraitement partagées et transmises aux nouvelles générations qu'au sens des formes particulières sous lesquelles ces valeurs mythiques sont vécues dans le quotidien de chaque famille.

Ces trajectoires mettent encore en relief le rôle médiateur joué par le milieu scolaire. Dans des cas comme ceux de Maria et Julio, l'institution École n'est pas seulement importante pour ses effets sur la transmissions des connaissances techniques et des comportements 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 étudiant⁹ 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, certainement distinct de ceux qui amenèrent leurs familles d'origine à les mettre et les maintenir à l'école. Ces nouvelles attitudes formèrent la matrice de la logique de l'action collective, caractérisant le temps social qui informe les trajectoires individuelles.

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.

Le rôle médiateur 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 étant donné l'intensité de leurs activités politiques¹⁰. Pour Julio, par exemple, le choix de vivre pour un projet ouvrier a ses racines pas seulement dans le contexte familial, mais aussi dans le militantisme étudiant et dans ses expériences extérieures au travail.

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.

⁹Le milieu "étudiant" au Brésil inclut aussi bien les étudiants de l'Université proprement dits, que ceux que l'on appelle en France les lycéens et collégiens. Il inclut en particulier les élèves des écoles techniques secondaires, par où sont passés de nombreux travailleurs du Pôle, et en particulier ceux dont la trajectoire est analysée ici.

¹⁰Dans 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 actuellement en cours sur les travailleurs de la métallurgie, nous avons rencontré l'expression "esquentar a carteira" ("chauffer la carte" de travail) pour désigner la réalité 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.

On a donc cherché à examiner ce qui caractérise le milieu domestique dans les cas étudiés. Un premier aspect important se réfère aux conjoints (ou conjointes) de ces cadres syndicaux. Dans un milieu professionnel à prédominance masculine, comme c'est le cas des industries de process, la femme est un personnage-clé de l'ordre familial. Quelles sont ces femmes? Quel modèle familial se construit avec elles?

Les cas étudiés semblent suggérer que les militants et dirigeants syndicaux opèrent sur un marché matrimonial redéfini par le fait que leur rayon de sociabilité est nettement amplifié par rapport au travailleur commun. Maria et Francisco, militants, mariés, se sont connus au Syndicat. Ce deuxième mariage indique un premier agrandissement du rayon de recrutement des conjoints: Déjà plus le quartier ou 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).

Julio, un 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), caractérise une situation dans laquelle le marché matrimonial est encore plus ample 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. Ces nouveaux cercles de relations constituent des groupes de statut culturellement supérieurs aux traditionnelles équipes postées de l'industrie de process. Dans ce cas, s'amplifie 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. À des degrés divers (selon qu'elles sont ouvrières et militantes de base, ou syndicalistes accédant à des réseaux plus amples), il s'agit toujours de femmes ayant une formation scolaire élevée, et parfois d'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'égale division des tâches domestiques entre les sexes.

Pour toutes ces raisons, il semble clair que parmi les militants syndicaux, qu'ils soient syndicalistes d'entreprise ou dirigeants, s'opère une reconfiguration des modèles de famille, notamment 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 nouveau univers culturel dans lequel se développe le quotidien familial parmi les leaders syndicaux.

A partir de là naissent des attentes 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 en expansion.

CONCLUSION

Dans tous les cas, un même rêve traverse les trajectoires, les pratiques et les discours des travailleurs que l'on vient de présenter: sortir de la condition ouvrière.

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, de la libération des cadres de la sujétion vécue dans le travail. Il s'agit alors d'approfondir l'identification ouvrière en tant que professionnel efficace et accompli pour pouvoir se libérer de la sujétion, même si cela passe par la sujétion d'autres travailleurs placés sous le commandement de celui qui en est sorti.

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 indépendants plongés dans les difficultés et les incertitudes du "secteur informel".

Dans le cas des leaders, le même rêve apparaît sous deux types de pratiques et discours. D'une part, il se traduit dans une pratique "de classe" et un discours socialiste qui lui donne une rationalité. Cela apparaît de la manière la plus nette dans le cas du militant d'usine. Pour celui-ci, la condition ouvrière est redéfinie et revendiquée dans un horizon fondé sur la critique de la sujétion du travail dans la vie quotidienne de l'usine; là où se construit la conscience politique de ce qu'est la condition ouvrière et du dépassement, par des voies collectives, de la subordination immanente aux relations de travail. Sous l'angle des syndicalistes, l'horizon c'est l'accumulation d'une force collective et la construction de la transformation sociale qui dépasse la condition ouvrière par la simple suppression de sa possibilité historique.

D'autre part, les leaders syndicaux, par la ré-organisation politique de leur trajectoire, rendent cette utopie un peu vraie: leurs nouveaux milieux de vie sociale et culturelle les éloignent progressivement de la vie ouvrière. Dans ce sens, les dirigeants syndicaux sont sans doute ceux pour qui se libérer de la condition ouvrière devient le plus une réalité: le militantisme professionnel réorganise leur espace social.

Ce faisant, les leaders du syndicalisme ouvriers se trouvent dans une position ambiguë: sont-ils eux-mêmes, dans le moment présent de leur trajectoire, ces ouvriers qu'ils représentent? Quelle est la nature de l'auto-reconnaissance qui se produit parmi ces travailleurs qui sont leaders syndicaux d'entreprise et dirigeants? Qu'est-ce qui prévaut chez eux: une identité ouvrière ou une identité socialiste? 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.

Les vies quotidiennes des leaders les placent dans des univers de relations sociales et familiales éloignées du monde ouvrier par leur système de travail, de consommation, de loisir, et de références intellectuelles. Ils vivent dans ce contexte des tensions familiales et personnelles significatives de conflits d'identité.

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.

Dans ces conditions, l'ordre familial semble courir le risque d'une destabilitation ou de la reproduction de modèles de division sexuelle des tâches qui renvoient à la classique subordination de la femme du passé ou de celle des milieux sociaux pauvres du présent.

Ces conflits se présentent sous la forme d'une compétition entre une pluralité de rôles à remplir (rôle de dirigeant syndical, d'étudiant, de père, de mari...). Ils apparaissent dans les propos suivants, comme y transparaît 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 :

"Quand tu travailles en posté, milites au syndicat, et en plus, comme dans mon cas, suit des cours à la faculté, pour autant que tu t'efforces, 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).

Noyés dans ces conflits d'identité, les dirigeants, paradoxalement, semblent réaliser, sur le plan individuel et d'un mode particulier, le rêve de sortie de la condition ouvrière, rendue réelle par l'élargissement de leur univers socio-culturel.

Les spécificités de ces destins politiquement (ré)orientés renvoient à l'hétérogénéité qui marque les trajectoires et l'insertion de tous les travailleurs dans la collectivité industrielle moderne.

Cependant, tous entretiennent l'utopie du dépassement de la condition ouvrière: comme travailleur autonome, comme professionnel accompli ou comme dirigeant de la transformation des structures sociales. Pour eux tous, le projet ouvrier semble contenir, en se développant, l'horizon de son dépassement, de la négation de la condition première de cette identité -la condition subordonnée inhérente au rapport social qui en est la base.

Références bibliographiques

AGIER, Michel (1989): "Lógica da diferenciação social. Nota sobre as trajetórias profissionais no novo operariado baiano", *Cadernos do CRH*, Salvador, CRH/UFBA (sous presse)

ALMEIDA, Jessy (1988): *Industrialização e educação - o caso de Camaçari*, Dissertation du Mestrado d'Education de l'UFBA, Salvador, UFBA.

BARROS, Maria Leda (1984): *Escolaridade e emprego na Bahia*, Dissertation du Mestrado d'Education de l'UFBA, Salvador, UFBA.

BOURDIEU, Pierre, CHAMBOREDON, Jean-Claude, PASSERON, Jean-Claude (1973): *Le métier de sociologue*, Paris, Mouton.

BOURDIEU, Pierre (1984): "La délégation et le fétichisme politique", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n 52/53, pp.49-55.

CASTRO, Nadya Araujo (1988): "Novo operariado, novas condições de trabalho e novos modos de vida nas fronteiras do moderno capitalismo industrial brasileiro", in: *Anais do IV Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Vol.2, Olinda, ABEP, pp.437-480.

CASTRO, Nadya Araujo (1989): "Oparários em construção: a formação da classe operária na fronteira do moderno capitalismo industrial brasileiro", in: Laranjeira, Sonia (org.): *Classes e Movimentos Sociais*, Sao Paulo, HUCITEC/UFPS (sous presse).

FONSECA, Claudia (1985): "Valeur marchande, amour maternel et survie: aspects de la circulation des enfants dans un bidonville brésilien", *Annales E.S.C.*, pp.991-1022.

GUIMARÃES, Antonio Sergio, AGIER, Michel (1989): *Identidades em Conflito. A Construção Social e Simbólica do Técnico e do Peão na Indústria de Processo Contínuo em Salvador, Bahia*, Seminaire international "Políticas de gestão, Relações de Trabalho e Produção simbólica", São Paulo, USP/BID.

GUIMARÃES, Antonio Sergio, CASTRO, Nadya Araujo (1988) "Espaços Regionais de Construção da Identidade: A Classe Trabalhadora no Brasil Pós-77", in: *Ciências Sociais Hoje: 1988*, São Paulo, ANPOCS/Vértice, pp. 13-49.

GUIMARÃES, Antonio Sergio, CASTRO, Nadya Araujo (1989): "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 (sous presse).

JELIN, Elisabeth (1974): "Secuencias ocupacionais y cambio estructural: historias de trabajadores por cuenta propia", in: BALAN, Jorge (org.): *Las Historias de vida en Ciencias Sociales*, Buenos Aires, Nueva Vision.

JELIN, Elisabeth (1976): "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, Ceds.

OLIVEIRA, Francisco de (1987). *O Elo Perdido - Classe e Identidade de Classe*, São Paulo, Brasiliense.

SIC-Secretaria da Indústria e do Comércio/COPEC (s/d): *Revisão do Plano Diretor do Complexo Petroquímico de Camaçari*, Salvador, 3 vol., mimeo.

BIOGRAPHY & BIOGRAPHIE
SOCIETY & SOCIETE

**PRATIQUES SOCIALES
ET TRAVAIL
EN MILIEU URBAIN**

n° 13

n° 11

décembre 1989

International Sociological Association
Research Committee n° 38

Association Internationale de Sociologie
Comité de Recherche n° 38

Sécrétariat Permanent
Christine Colpin

Centre d' Etude des Mouvements Sociaux
54, Boulevard Raspail 75006 PARIS
Tél (33) 1 45 44 39 79 poste 255

ORSTOM-Institut Français de Recherche Scientifique
pour le Développement en Coopération

Département: Sociologie, Développement, Urbanisation
213, rue Lafayette 75010 PARIS

Grand Programme: Travail et Pratiques Sociales
Robert Cabanes

ORSTOM - 72 Route d' Aulnay
93143 BONDY Cedex
Tél (33) 1 48 47 31 95 Télécopie 48 47 30 88