

Le despotisme d'usine et la crise du syndicalisme

ELÍSIO ESTANQUE

Enseignant à la Faculté d'Économie de l'Université de Coimbra – Département de Sociologie. Chercheur du Centre d'Études Sociales de l'Université de Coimbra, où il a développé plusieurs projets de recherche. A publié plusieurs livres et articles dans des revues nationales et internationales, spécialement dans les domaines de la sociologie du travail et du syndicalisme, classes et inégalités sociales ainsi que sur les mouvements sociaux et les étudiants. Publications récentes : 2005 (co-Org.), *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical: Portugal, Brasil e o contexto transnacional*. São Paulo: Cortez 2005, "Activism or indifference? Social recomposition, gender differences and student's attitudes at the University of Coimbra, Portugal", in Barker, Collin and Mike Tyldesley (Eds.), *Alternative Futures and Popular Protests. Conference Papers, vol. I*. Manchester, Manchester Metropolitan University. 2005, "Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 71 2004, "The Reinvention of Trade Unionism and the Challenges of Emancipation", *South European Society & Politics*, Vol. 9 (2), Autumn 2004. (Special Issue: Reinventing Democracy) (pp. 253-283) 2004, "Class and Social Inequalities in Portugal: From class structure to working-class practices on the shop floor" in Devine, Fiona and Waters, Mary (eds.), *Social Inequality in Comparative Perspective*. Oxford/Malden-MA: Blackwell Publishers. (pp. 141-162).

Le despotisme d'usine et la crise du syndicalisme :

Le cas de l'industrie portugaise de chaussures

Résumé:

Le présent texte aborde les transformations en cours dans le monde du travail et vise à discuter certains des problèmes et des défis que les travailleurs et les syndicats ont face aux actuelles dynamiques. La croissante fragmentation de la production et la précarisation des relations de travail seront analysées à partir de quelques exemples tirés d'une étude de cas portant sur l'industrie de chaussures au Portugal. Le but est, d'un côté, de mettre en évidence les impacts locaux de la compétitivité mondiale et de la force du marché. D'un autre côté, il s'agit d'avoir un aperçu des expériences de l'action collective et de la résistance ouvrière. Celles-ci revêtent, dans ce cas, des contours spécifiques tant en ce qui concerne la lutte syndicale – développée dans des conditions particulièrement difficiles – en ce qui concerne notamment les pratiques et les " jeux " de résistance et/ou de consentement de la part des ouvriers dans leur quotidien au sein de l'usine.

Mots-clé: syndicalisme, précarité, despotisme, consentement, résistance

1. Introduction : Globalisation et recomposition du travail

La recomposition, que les processus productifs et les relations de travail ont souffert durant les dernières décennies, est intimement associée à l'ouverture des frontières et à la rapide expansion des échanges commerciaux à l'échelle globale. C'est à cette dimension que la question du travail, notamment du travail industriel - sa fragmentation, flexibilité, précarisation -, doit être discutée, en tenant compte de l'actuel contexte de la globalisation économique. C'est uniquement ainsi que nous pourrions comprendre les implications de ce processus sur l'activité syndicale et les nouveaux défis que celui-ci affronte aujourd'hui.

Comme il est de notre connaissance, depuis les années 70 nous sommes entrés dans une phase de croissante dérégulation économique qui s'élargit à l'échelle internationale. L'épuisement de la vieille relation salariale du fordisme, la crise de l'Etat providence, l'augmentation de la compétitivité au niveau global, surtout avec l'abolition des barrières au commerce depuis la moitié des années 80, dessinés sous l'émergence d'une nouvelle vague libérale largement appuyée sur l'innovation technologique et la révolution informatique, se sont transformés en un extraordinaire ensemble de changements dans tous les domaines des sociétés contemporaines avec d'impressionnants résultats dans la recomposition et dé-standardisation des traditionnelles formes de travail. Ayant chaque fois plus lieu à l'échelle planétaire, ces changements sont venus promouvoir un nouveau modèle de relations de travail qui se caractérise par l'augmentation des situations dites " atypiques " dans le monde du travail, comme par exemple l'individualisation des relations sociales, l'emploi précaire, la déréglementation des droits des travailleurs, la croissance du chômage et de l'insécurité au travail, le sous-emploi, la flexibilité des horaires, le trafic clandestin du travail (migrations illégales), le travail infantile, la pauvreté, etc. (Ruyssveldt & Visser, 1996 ; Beck, 2000 ; Boltanski & Chiapello, 1999 ; Crouch, 2000 ; Hyman, 2002 ; Paugam, 2000).

Ces facteurs ont contribué à accentuer drastiquement le sens du risque à tous les niveaux de la vie sociale et à introduire des logiques de *localisation* non seulement sur les secteurs plus dépendants et exploités de la force de travail, mais sur toute une gamme de catégories sociales dans lesquelles prolifèrent la pauvreté, l'exclusion et l'oppression – plus précisément, les secteurs qui souffrent les effets des *globalismes localisés* (Santos, 1995). Ainsi, les logiques de " localisation " sont, en quelque sorte, le revers de la médaille de la " globalisation ", et il y a aujourd'hui d'un côté des " sous-classes locales " et de l'autre côté des " sur-classes globales " (Evens, 1979 ; Santos, 2004).

D'une part, des groupes sociaux de ce type qui peuvent être entendus comme intégrant les *sous-classes locales*, étant donné qu'ils se situent en dehors ou 'au-dessous' de la classe salariée dans son acception traditionnelle. Le cas des salariés migrés, par exemple, illustre très bien l'effet pervers de la globalisation néolibérale et le mode comment celle-ci promeut de nouveaux effets " localistes ". Au-delà des situations de pauvreté et de marginalisation que les migrations clandestines aident à consolider, ces secteurs de source d'emploi transnational, nous pouvons ainsi le dire, ne se

sont pas globalisés, mais ont plutôt été " *délocalisés* ".

D'autre part, à l'opposé de ces catégories sociales, sur le sommet de la pyramide sociale, se situent les directeurs des grandes multinationales, gestionnaires de grande renommée, fonctionnaires des institutions publiques, cadres hautement qualifiés, dirigeants politiques, scientifiques connus, etc. Ils constituent une nouvelle élite socioprofessionnelle et institutionnelle qui monopolise savoirs, compétences, informations, réseaux sociaux et qui se meuvent à une échelle planétaire. Malgré leur diversité, ces secteurs ont en commun des privilèges de pouvoir et de richesse, et peuvent, pour ainsi dire, être positionnés " au-dessus " de la structure des classes dans son sens traditionnel, formant donc une *sur-classe globale*, puisqu'ils se trouvent au-dessus de la vieille classe dominante de base nationale (Evens, 1979 ; Sklair, 2001 ; Becker *et al.*, 1987 ; Santos, 1995 ; Estanque, 2005).

Ces deux tendances de la fragmentation des classes – au-delà du sommet et au-dessous de la base de la pyramide sociale – viennent amplifier le processus de recomposition et fragmentation de la structure des classes traditionnelles des sociétés industrielles (ceci est déjà en cours depuis la deuxième Guerre Mondiale). En plus, il importe de ne pas oublier que ce processus a eu, depuis lors, une forte incidence sur la vieille classe ouvrière, bien comme sur la classe moyenne salariée, notamment du fait de ses impacts sur le système éducatif, l'innovation technologique et en général le développement de l'État-providence (Dahrendorf, 1982 ; Giddens, 1975 et 1989 ; Gorz, 1980).

On doit également faire référence aux secteurs de la " classe moyenne " qui se trouvent entre les deux extrémités de la pyramide sociale.

La structuration de la " classe moyenne " portugaise a obéi, au long des années, à une profonde recomposition sociale, associée au changement structurel du marché de l'emploi. Il peut se sous-entendre que celle-ci a reconfiguré de nouvelles formes de clivages et de segmentation dans l'ensemble de la classe salariée, particulièrement parmi les différentes fractions de la classe moyenne, donnant lieu à une dispute pour monopoliser et redéfinir les positions de *status* entre ces fractions. Le petit nombre d'entre ceux qui arrivent aux élites par leur talent " ferment les portes derrière eux, immédiatement après avoir acquis leur *status*. Ceux qui y sont arrivés par 'mérite' commencent à désirer avoir tout le reste – non seulement le pouvoir et l'argent, mais aussi l'opportunité de décider qui entre et qui reste dehors " (Dahrendorf, 2005 ; Pinçon & Pinçon-Charlot, 1999).

La classe moyenne, dans son ensemble, a d'une part, mis en évidence des contours incertains et n'a jamais été effectivement très considérable dans notre pays, comme, d'autre part, elle paraît être, en réalité, en chute. C'est-à-dire que le renforcement de la classe moyenne l'est plus en apparence qu'en réalité, surtout si nous tenons compte du fait qu'une significative partie des fonctionnaires et employés du secteur tertiaire (public et privé) s'approche de la catégorie prolétaire, du moins, en accord avec les critères des analyses mentionnées dans ce texte.

Il est adéquat de rappeler le concept classique : l'effet *escalier roulant*, qui fait référence aux illusions subjectivement créées quand certains groupes se

déplacent des marches situées plus en bas ou qui sont intermédiaires dans la stratification sociale vers les marches qui se trouvent plus en haut, oubliant parallèlement que les positions supérieures sont, elles aussi, entre-temps, montées. De plus, l'effet *groupe de référence* augmente le sens de privation relative et dupe de cette façon le degré de proximité ou de progression entre les différentes fractions sur l'échelle des stratifications situées dans la classe moyenne ou qui oscillent à travers ses effilés (Bourdieu, 1979 ; Parkin, 1979).

Ces tendances qui affectent la restructuration des inégalités sont révélatrices de l'énorme complexité de la société portugaise qui se trouve dans une *transition problématique*, traversée par de multiples contradictions et inégalités sociales fortes. Cette transition paraît *pousser vers le bas* certains secteurs de la force de travail qui, apparemment, s'étaient déjà décollés de la vieille condition de pauvreté dans laquelle ils se trouvaient. Les vieux clivages se maintiennent, s'en ajoutant les nouveaux.

Aux contradictions classiques – entre travail et capital, entre travail manuel et emploi dans le secteur tertiaire, entre riches et pauvres, exclus et inclus, femmes et hommes, etc. – s'ajoutent maintenant des nouvelles inégalités de l'ère de la globalisation : qualifiés et non-qualifiés, info-inclus et info-exclus, emploi stable et emploi précaire, licenciés et non-licenciés, travailleurs déclarés et clandestins, majorités et minorités ethniques ou sexuelles, etc., etc. Parallèlement, la crise sociale et économique que nous avons vécu au long de ces dernières années et que nous continuons à vivre actuellement avec la délocalisation des entreprises, l'augmentation du chômage, la fragmentation de l'emploi et la multiplication des régimes contractuels précaires, les modifications des normes juridiques du travail, l'accroissement de la 'flexibilisation', etc., sont des facteurs qui accentuent et contribuent, au long du temps, à la précarité et à la création de nouveaux secteurs prolétariés, aussi bien les associés aux vieilles professions du secteur industriel comme certains de ceux qui font partie de la dénommée classe moyenne (Esping-Andersen, 1993 ; Ehrenreich, 2004 ; Estanque, 2004).

La fragmentation des systèmes productifs incite aussi à choisir des modèles d'organisation qui de plus en plus juxtaposent des logiques contraires. Les exemples suivants sont démonstratifs : le modèle fordiste, très prégnant encore dans certains secteurs d'activité, régions et/ou pays et conservant ses principes – vu que le processus de diversification des produits est accompagné par *la standardisation de processus, sous-ensembles et/ou composants* et la croissante implantation du modèle *lean production* dans les économies dites plus avancées (Kovács & Castillo, 1998 ; Rifkin, 1997). Ce modèle-ci fait encore preuve de certaines formes traditionnelles de production héritées du taylorisme, en lui ajoutant de nouveaux éléments tels que la réduction de *stocks* et de personnel, une plus grande mobilité et flexibilité organisationnelle, une préoccupation plus grande pour la qualité du produit et la culture de l'entreprise, le travail en équipe, la polyvalence et parfois la prise en compte effective des salariés dans le mode de gestion. La flexibilité, le pari sur l'"amincissement", sur le *outsourcing*, sur la délocalisation des secteurs productifs vers la périphérie, etc., introduisent une espèce de *taylorisme intériorisé* qui contribue à la dégradation des conditions de travail, et surtout la marginalisation des segments moins qualifiés, donnant lieu à une logique de *japonisation* ou *toyotisme* qui difficilement a du succès parmi les

sociétés occidentales et en Europe, en particulier (au-delà des auteurs cités, voir aussi : Burawoy, 1985 et 2001 ; Santos, 2004 ; Regalia & Regini, 2004).

D'une forme plus concise, la vertigineuse dynamique dans laquelle est entrée l'économie globale, surtout pendant les deux dernières décennies, a rendu de plus en plus notoire le sens poli-morphologique du concept de globalisation.

S'il est vrai que l'économie mondiale fut depuis toujours fondée sur de multiples déséquilibres entre centres et périphéries, aujourd'hui les contrastes entre les pôles de développement, les zones d'exclusion et de misère assument des contours toutefois encore plus remarquables qu'auparavant. Les secteurs de pointe et les nouvelles technologies vivent communément les uns à côté des autres, avec des relations de travail de néo-esclavagisme, non seulement dans les pays périphériques mais aussi au centre des pays considérés avancés.

Il suffit donc de se rendre compte de l'aiguillage des drames sociaux liés au monde du travail depuis les années 80 pour que tombe par terre la vision idyllique, neutre et fictive d'une globalisation homogénéisante et harmonieuse qui a été, peu à peu, largement construite par les idéologues du néolibéralisme et par les mass médias à leur service.

C'est dans ce contexte, que l'on assiste lentement à une croissante fragilisation des syndicats dont le modèle traditionnel est en crise et exige une urgente revitalisation. Avec la perte de vitalité du vieux modèle d'action syndicale, centré sur la mobilisation ouvrière – et surtout étant donné que l'on assiste à l'accroissement du secteur tertiaire parmi la population active – la syndicalisation des travailleurs des services administratifs et du fonctionnalisme public a également augmenté, ainsi que la présence des syndicats dans les mécanismes de concertation. Ces circonstances ont conféré au mouvement syndical un nouveau rôle dans le traçage des grandes réformes sociales, renforçant son importance institutionnelle et en même temps, lui retirant une part de sa capacité de mobilisation.

Nous pouvons dire qu'au long des dernières décennies, les conquêtes des travailleurs et du mouvement syndical traditionnel ont cédé, en pratique, aux pressions de la logique de la cooptation, qui sans le percevoir sont entrés dans la dynamique du système, c'est-à-dire, permettant que les objectifs d'émancipation sociale soient largement absorbés par la logique de régulation. Le capitalisme a réussi, non seulement, d'une part à " cannibaliser " les luttes de la classe ouvrière, comme d'autre part, les structures dirigeantes des principaux syndicats sont également devenues, en partie, instruments de l'action régulatrice de l'État. En plus, la vieille orthodoxie communiste qui a servi, pendant plus d'un siècle, comme modèle idéologique au mouvement ouvrier s'est dé faite avec l'écroulement de l'empire soviétique, ayant contribué à l'accentuation du progressif déclin dans lequel est entré le syndicalisme de " classe " (Crouch, 2000 ; Waterman, 2002).

Dans le cas portugais, ces tendances de changement revêtent des contours particuliers. Les transformations sociales et de l'emploi, en cours depuis la Révolution des Oeillets en 1974, ont fait émerger certains des phénomènes déjà entamés dans les pays industrialisés de l'Europe, mais qui n'ont pu survenir au Portugal que dans les dernières décennies :

Croissance accélérée du secteur administratif de l'État, aussi bien au niveau central comme local, spécialement à cause du développement de secteurs comme l'éducation, la santé, la justice et les politiques de sécurité sociale, processus qui a incité l'ampleur du secteur du fonctionnalisme public – qui correspond, aujourd'hui, environ à 750 000 travailleurs – avec un emploi stable, assez féminin et appuyé sur une des plus rigides législations de la protection de l'emploi en Europe.

Maintien du traditionnel secteur industriel exportateur (fondamentalement les industries textiles, vêtements et chaussures) supporté par les bas salaires et le travail intensif. Secteurs qui se trouvent, actuellement, en crise, à souffrir des processus de reconversion et de rupture de l'emploi.

Restructuration générale du marché de l'emploi dans le cadre de la croissante tertiarisation de la société – secteurs en déclin vis-à-vis des secteurs émergents –, ce qui, à son tour, s'est dû à l'ensemble des changements structurels, largement introduits par l'action de l'État et par l'intégration dans la Communauté Européenne. Rapide accroissement du secteur tertiaire, conséquence de transferts directs du secteur primaire.

Changements démographiques significatifs, avec l'augmentation de la littoralisation et de la densité urbaine, baisse des taux de natalité, ainsi que le renforcement de la *classe moyenne* salariée (et les clivages en son sein), émergence de nouvelles professions, générant de nouvelles logiques de renfermement et différents styles de vie.

Stabilisation du syndicalisme de base ouvrière – plus récemment, son déclin et sa fragilisation –, côte à côte avec l'accroissement des niveaux d'associés dans quelques uns des segments de la classe moyenne ; augmentation de l'institutionnalisation des structures syndicales et du néo-corporatisme en détriment de l'action revendicative et de la lutte de classes.

Considérant ce contexte, il est indispensable d'élargir la liste d'options du syndicalisme, à travers la convergence et la construction d'alliances notamment entre l'intérieur et l'extérieur de l'usine. Cependant, telle stratégie ne doit pas renier les principes ou les bases de la spécificité des syndicats – la lutte des salariés et les problèmes du domaine du travail –, mais elle devra, plutôt, dédoubler son champ d'action alliant la défense de sa tradition identitaire à la promotion de nouvelles pratiques, de nouvelles coalitions, de nouveaux mouvements et réseaux globaux d'acteurs sociaux qui, aujourd'hui, se montrent disponibles pour de nouvelles actions conjointes.

Aussi bien au niveau général comme dans la société portugaise en particulier, la rénovation du syndicalisme et de sa capacité de réponse à ces nouveaux problèmes s'assument, ainsi, comme un facteur décisif pour le destin qui se trace, aujourd'hui, sur le monde laboral et dans la définition du concept de travail dans le XXI^{ème} siècle. Dans l'actuel domaine de dispute politique que notre pays traverse, dans lequel les questions de l'emploi réoccupent le centre du débat et dans lequel les mesures d'austérité en cours ces dernières années prétendent chevaucher la vague néolibérale – utilisant

l'argument de la nécessité d'une plus grande flexibilité, productivité et compétitivité – il est impératif de démontrer que la modernisation du tissu productif ne peut pas se faire au détriment des droits et de la dignité des salariés. Dans un État européen démocrate, tels objectifs ne peuvent pas avoir comme base une stratégie unilatérale coïncidente avec la pure logique du marché et, surtout, avec les intérêts et la mentalité du plus rétrograde patronat. La stratégie adéquate devra être capable de concilier la capacité compétitive avec la défense démocratique des droits sociaux et l'approfondissement de la citoyenneté au travail (Regalia & Regini, 2004).

Il est indispensable, à cet effet, de connaître la réalité de l'industrie traditionnelle portugaise. Il convient de savoir que le cas de l'industrie de la chaussure, que j'expose ci-dessous à partir d'une étude que j'ai effectuée dans la région de *São João da Madeira*, est assez illustratif de cette réalité. Il s'agit, comme on le verra, d'un cadre social marqué de tonalités obscures où règne le pouvoir discrétionnaire exercé sur le plus faible. C'est justement parce que dans cette réalité les abus et les prépotences patronales ont lieu depuis longtemps, là où le quotidien de la vie laborale n'est pas soutenu par la loi mais plutôt par son absence, où prédomine non pas la rigidité mais l'excès de flexibilité, que ce secteur mérite une sérieuse réflexion de la part de nos législateurs et entités responsables de la politique du travail.

2. Le cas de l'industrie de la chaussure – un despotisme paternaliste

En étudiant le noyau industriel de *São João da Madeira* (référéncé dans la suite SJM) où sont établies la plupart des entreprises de ce secteur, j'ai pu constater certains aspects très révélateurs des problèmes sociaux et des formes de précarité qui prévalent dans cette industrie. Malgré les tendances générales de perte de salariés de l'industrie pour les services, le secteur de la chaussure a continué de se développer durant les dernières décennies. C'est un secteur qui présente un dynamisme reconnu, représentant un important volume dans l'avancement économique et dans les exportations portugaises. Il est constitué dans sa majorité par des entreprises de petite et moyenne dimension, vivant d'une force de travail peu qualifiée et encore marquée par la ruralité. Les entreprises de plus grande dimension, même si peu nombreuses, absorbent un pourcentage très significatif de la force de travail. Cela signifie que tandis que les unités avec plus de 100 employés (4,1 % du nombre d'entreprises) emploient 31 % des salariés, les entreprises qui ont moins de 50 employés (86 % du total) emploient environ 45 % des salariés. Les restants – 24 % - se trouvent dans des unités avec 50 à 100 employés, représentant moins de 10 % des entreprises.

La main-d'œuvre dans l'industrie de la chaussure est majoritairement jeune et très féminisée (avec environ 60 % de femmes) et est sujette à de flagrantes situations de discrimination sexuelle. Les femmes reçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes pour le même travail, en raison de la persistance d'un système obsolète possédant deux tables de salaires distincts, une pour les hommes et une autre pour les femmes. L'exclusion des femmes des positions de pouvoir est, également, évidente. Par exemple, tandis que les positions de direction et de commandement intermédiaire absorbent 4,9 % du total des hommes et 0,9 % des femmes, les catégories de qualification plus basses de la force de travail absorbent environ 29 % du

total des hommes et 89 % des femmes (Estanque, 2000).

La grande mobilité et l'expansion continue que le secteur a révélé, pendant ces dernières décennies, favorise le rajeunissement continu de la force de travail, en même temps que cette rénovation se maintient liée aux communautés plus démunies et marquées par le progressif déclin de la petite agriculture traditionnelle. Les populations carencées de sources économiques et scolaires ont de grandes difficultés à comprendre leurs propres droits et ont tendance à accepter les conditions productives dans lesquelles sont absentes la démocratie et l'humanisation du travail et moins encore de quelconques mécanismes de participation et de négociation. Parallèlement, les conditions précaires présentes dans la sphère familiale tendent à favoriser l'abandon précoce des enfants du système éducatif, les incitant au travail clandestin, souvent en tant que régime domiciliaire vu comme une issue possible pour répondre à ces carences économiques.

D'un côté, cette réalité favorise l'émergence de multiples situations informelles et de fragmentation du processus productif, le rendant plus flexible et adaptable aux fluctuations du marché, permettant aux industriels de recourir à des régimes de sous- contractualisation, au travail à domicile, etc., au-delà du recours à d'autres formes plus ou moins obscures de pression sur les salariés de manière à ce qu'ils réalisent des tâches dans des conditions non-négociables, hautement désavantageuses et souvent illégales. D'un autre côté, les habitudes enracinées dans les populations encore liées au monde rural – où dominant des subjectivités et des *modèles de référence* marqués par une pauvreté extrême, sujettes à une forte privation relative, se traduisent en subjectivités positives à propos du travail manufacturier, facilitant l'acceptation des dures conditions de production qu'ils vont trouver dans l'environnement industriel. Les bonnes prestations du secteur au niveau macro-économique se fondent sur des conditions d'accumulation largement supportées par le travail intensif d'une classe ouvrière hyper-exploitée et peu revendicative. Il y a peu d'années encore, le recours au travail infantile était fréquent, avec des enfants cachés dans des trappes de manière à tromper la fiscalisation ; le syndicat du secteur lançant un ensemble d'actions de dénonciations a aidé à exercer une pression sur les institutions et les pouvoirs publics pour qu'ils agissent dans ce domaine.

Il est en vigueur, dans le secteur industriel de la chaussure de cette région, un système disciplinaire que je classifie de despotique-paternaliste, dont les contours combinent des éléments de modernité technique avec des logiques de gestion pré-modernes dérivées du lien persistant entre l'industrie et les communautés traditionnelles de la région. Le Portugal étant un pays semi-périphérique de l'Europe, on peut dire qu'il s'agit ici d'une région périphérique dans la semi-périphérie où se pratiquent certains des plus bas niveaux salariaux de la Communauté européenne. Les innombrables contrastes dans les domaines culturel et socio-économique révèlent la présence de phénomènes dans certains aspects identiques aux vécus dans les pays plus développés, il y a plus de 150 ans. Les inégalités et les modèles de contrôle présents dans les entreprises nous font rappeler les régimes paternalistes du capitalisme anglais mélangé à d'autres caractéristiques plus typiques du despotisme de marché de certaines régions des USA, ces deux phénomènes furent originellement identifiés dès le XIX^{ème} siècle (Burawoy, 1985). Les

rythmes productifs, surtout dans les entreprises de dimension moyenne, se lient à des modèles de gestion traditionnels et autoritaires, stimulant des styles de gestion du type arbitraire et despotique, en général, nuancés de traits caractéristiques du paternalisme qui permettent au dirigeant d'étendre les mécanismes disciplinaires et de contrôle social à la communauté qui, en règle générale, sont en vigueur au sein des entreprises.

Il s'agit, donc, d'un *régime despotique-paternaliste* qui repose sur un modèle du type post-fordiste qui, cependant, n'est jamais passé par le fordisme. En vérité, ce type de despotisme s'inscrit dans la propre histoire locale, dans la tradition artisanale et familiale de l'industrie de la chaussure de cette région. C'est-à-dire qu'à mesure que l'industrie moderne s'est étendue, la production " officinale " a progressivement donné place à un nouveau paternalisme, que l'on peut dire de caractère " néo-féodal ", à travers lequel on est passé du gouvernement de la famille (du patriarcat) vers le gouvernement à travers la famille. C'est donc un paternalisme despotique construit à partir des exigences disciplinaires croissantes de la production industrielle, basé sur une stratégie d'entreprise qui a su coopter et assimiler les liens traditionnels de loyauté enracinés dans le monde rural, élargissant ses mécanismes de contrôle sur la classe ouvrière et les communautés de la région.

3. Entre le consentement et la résistance tacite

Cependant, la présence des systèmes de contrôle, que je viens d'énoncer, ne doit pas être interprétée comme synonyme d'une passivité totale ou d'un conformisme de la part des travailleurs. On peut d'ailleurs dire, à la manière de Foucault, que la violence avec laquelle s'exerce le pouvoir est tantôt plus grande quand plus grandes sont les potentialités de rébellion. Il suffira de prêter attention à quelques uns des titres de la presse pour percevoir les conditions de répression ressenties dans les entreprises du secteur de la chaussure dans cette région :

" Syndicaliste percé de coups de couteau par impresario de chaussure " (Jornal de Notícias, 15/3/88) ;

" 'Sécurités' agressent syndicalistes dans une fabrique de S. João da Madeira " (Jornal de Notícias, 20/7/90) ;

"S. João da Madeira – violence pendant grève de la chaussure" (Público, 1/9/93); "Salariés empêchent la sortie de machines de l'intérieur de fabrique en Arouca – Vigilance dans la chaussure" (Público, 28/10/95);

"Patron et 'sécurités' condamnés pour agression à des syndicalistes" (Jornal de Notícias, 15/11/96);

"GNR (Garde Nationale Républicaine) dit ne rien avoir vu – Syndicalistes 'séquestrés' par l'entité patronale" (Jornal da Feira, 8/5/98);

"Entreprise 'Basilius' sur le banc des accusés – 'Que soit faite justice', demande le syndicat" (O Regional, 22/01/00);

"Patron de la chaussure condamné pour séquestration de syndicalistes" (Jornal de Notícias, 25/3/00).

S'il est vrai qu'il n'existe pas de résistance explicite, visible et organisée, il n'est pas moins vrai qu'observant de plus près l'ambiance de travail d'une entreprise industrielle, les signes de rébellion tacite, subtile et latente sont abondamment présents et assument les plus différentes formes. Bien qu'en termes de conscience collective et de participation syndicale il s'agisse, ici, d'un contexte bien différent de ceux où a prédominé la vieille culture ouvrière et syndicale, le langage symbolique qui marque les gestes et les comportements quotidiens exprime des clivages et des identifications qui résultent de relations de pouvoir inhérentes aux relations de classe. C'est un langage de classe qui ne se reconnaît pas en tant que tel : qui se dénote non pas dans la conscience, mais par l'identité du collectif ouvrier; qui s'exprime non pas à travers la lutte politique et syndicale, mais à travers des politiques et des gestes de résistance ; qui ne se manifeste pas par la revendication bruyante, mais par la révolte sourde du mécontentement refoulé.

Cette réalité illustre, d'un côté, que le taylorisme continue à servir de modèle de référence à beaucoup d'entrepreneurs, mais, d'un autre côté, montre que tel modèle n'a jamais réussi, en pratique, à consumer complètement la séparation entre conception et exécution. Les responsables de la gestion, même s'ils appellent eux-mêmes le contrôle de la connaissance technique, n'arrivent pas à le monopoliser en absolu. Le savoir-faire du travailleur lui permet de mettre en pratique des processus plus ou moins subtils qui ont tendance à contrarier les règles de la hiérarchie et, d'une certaine façon, à recréer " l'unité entre conception et exécution ". La fabrique industrielle continue à être un espace dans lequel les sources du pouvoir informel sont fondées sur le savoir technique, sur la subtilité du petit sabotage ou sur les règles du jeu que l'on apprend à dominer, afin que telles pratiques puissent se traduire en formes de résistance et en " mécanismes de consentement " (Burawoy, 1979 ; Ehrenreich, 2004).

Les formes d'un tel "jeu " acquis dans la vie de l'entreprise sont visibles, dès lors, dans la relation entre le groupe ouvrier et les directions directes, comme cela est arrivé dans l'entreprise de SJM dans laquelle j'ai effectué une *étude de cas* fondée sur la méthode d'observation participante, où j'ai travaillé environ 3 mois comme ouvrier. Le chargé de la ligne de montage m'a exposé quelques aspects de cette résistance. Il affirma que pendant ses premiers temps comme chargé, certaines ouvrières ont essayé de lui " faire la vie dure (...). Elles étaient toujours à tirer la corde. Si elles sentaient que j'étais souple, elles abusaient aussitôt (...). Il y avait des choses pour lesquelles j'avais peu de pratique, mais j'ai toujours essayé de m'améliorer jusqu'à savoir bien faire, comme aujourd'hui, une quelconque opération sur la ligne de montage. Quand il est nécessaire de faire une démonstration, je m'assois à côté de l'opérateur et je lui montre comment il faut faire (...)".

Il était fréquent de le voir crier de loin aux femmes de la section des achèvements - " tu te fais les ongles?! " -, dans une attitude révélatrice du caractère despotique du pouvoir. Etant donné que sa pose militariste et l'image d'humiliation sur les visages de certains ouvriers me choquaient, à la première opportunité qui s'est présentée, je lui ai demandé s'il ne vaudrait pas mieux aller auprès d'elles et leur parler. Il m'a alors expliqué qu'au début il a essayé de le faire, mais que cela n'a pas eu de succès. " Pourquoi? " Demandais-je. " Parce qu'à chaque fois que j'allais me diriger à un petit

groupe qui était en pleine conversation, il y a avait toujours des voix qui surgissaient et qui m'appelaient quand j'allais à mi-chemin pour que je résolve un quelconque autre problème. Après un certain temps, je me suis aperçu que cela était fait exprès!" Une réponse qui met bien en évidence les nuances que revêtent les pratiques de résistance (voir Estanque, 2000).

Les travailleurs plus jeunes, en particulier les jeunes filles apprenties, encore avec des traits ruraux bien visibles, sont le principal objet du pouvoir discrétionnaire du chargé. Un des ouvriers avec lequel j'ai travaillé dans la production - l'"oncle" Antonio, environ 60 ans, illettré et duquel les marques de la ruralité sautaient à pleine vue – était aussi un des objets préférentiels de l'arbitre du chargé. Un jour je l'ai vu engueuler mon collègue de poste : "Regardez-moi ! Regardez-moi sapristi ! Pourquoi est-ce que vous ne me regardez pas ! " Sa position corporelle devant les gestes autoritaires de l'autre, lui imprimait sur le visage une expression d'enfant déprotégé et intimidé face à la réprimande en public.

Un jour, le chef de montage a appelé une des ouvrières et lui a demandé de démouler des bottes (échantillons) quand elle se trouvait aux emballages. Comme à ce moment elle finissait une autre tâche, elle a répondu : " j'arrive...". Peu après, et comme il ne voyait pas son ordre être promptement exécuté, le chargé s'est dirigé vers elle et lui a crié : " mais que fais-je ici?! " Avec une furie croissante, qui à mes yeux était peu ordinaire, il ripostait : "Tu veux aller dehors ? Tu veux ?!". *Aller dehors* est une forme de punition qui est très utilisée dans l'entreprise. Une ouvrière peut être envoyée à la rue pendant une période de temps variable, - ce temps lui étant après décompté de son salaire. Il est indéniable que les attitudes plus autoritaires sont toujours dirigées aux plus vulnérables, en particulier aux filles plus jeunes, vers lesquelles l'engueulade au loin est la méthode plus utilisée: " Viens me raconter aussi, moi aussi je voudrai l'entendre ! ; Alors que suis-je, moi, ici ? ...Ce que je dis, il faut le faire, ou quoi?! "

Pendant que les travailleurs plus précarisés et ayant moins d'instruction démontrent par-dessus tout de l'embarras, rétraction et peur, les plus qualifiés et instruits, principalement s'ils exécutent des fonctions décisives sur la ligne de montage, mettent en évidence des signes de sûreté, d'indifférence et même d'autorité, une fois qu'ils savent utiliser le pouvoir que leur confère le savoir technique qu'ils détiennent. Parfois ils se montraient révoltés contre le chef quand le déroulement de la ligne était démesurément violent, et explosaient : " Il ne voit pas que ceci est en retard?! (...) S'il ne vient pas débrayer la machine et arrêter ceci, on laisse tout continuer et c'est fait! (...)". Dans d'autres occasions, ils adoptent une attitude délibérée de " laisser faire, laisser rouler ". S'ils voient que le chargé ne fait pas attention à la vitesse excessive de la ligne, comme ils savent qu'ils ne gagnent rien en protestant à pleine bouche et comme ils ne veulent pas non plus être coopérants en excès, ils amollissent exprès le rythme et se maintiennent " calmes " agissant comme s'ils ne se rendaient pas compte de ce qui se passe. Un ouvrier du secteur de montage m'a raconté que, quelques semaines auparavant, le chargé lui avait ordonné de démonter une chaussure parce que le becquet était ridé : " Je lui ai dit oui, mais j'ai continué à travailler avec la paire que j'avais entre les mains. Plus tard, il est repassé par ici et je lui ai montré la chaussure, lui demandant : C'est bon? Il a regardé et répondu – c'est bien,

fait suivre. Seulement je n'avais pas retouché la chaussure ! Elle se trouvait exactement comme avant !". Il se dénote le plaisir qu'ils sentent quand ils voient le chargé dans l'embarras ou quand ils démontrent sa supposée ignorance.

La classe ouvrière de la chaussure révèle une identité fragmentée entre les espaces de production de la communauté, de la famille, etc., ce qui distancie la vieille idée d'une *classe-pour-soi*, mais qui apparente un *instinct de classe*, vu que non seulement elle consent passivement l'exploration, mais lui résiste aussi et participe dans sa récréation. Elle apparaît comme une collectivité qui tente de préserver sa dignité, non pas d'une manière franche et organisée, mais à travers des micros-tactiques de "guérilla", politiquement fragiles, mais culturellement significatives, inscrites dans les gestes d'humour et dans les petites corrosions du système hiérarchique. Si la vieille conception orthodoxe d'un prolétariat comme super sujet rédempteur de l'émancipation sociale est inadéquate dans un scénario avec ces caractéristiques, ces exemples nous montrent également combien serait inadéquate une lecture qui donnerait une emphase excessive au conformisme et à la passivité de la classe ouvrière.

4. Nouveaux défis du syndicalisme

Malgré les profondes transformations auxquelles on assiste dans le monde du travail, au Portugal, c'est encore la mémoire des années 70 qui continue à marquer le discours et les propositions d'action de la chaîne syndicale majoritaire.

Cette conception continue à s'appuyer sur une vision du monde du travail fixée dans les vieilles contradictions de classe, héritée du marxisme structuraliste qui a étendu son hégémonie au discours public au Portugal dans l'après 25 avril 1974. Cependant, il est aujourd'hui unanimement reconnu que cette vision ne s'ajuste plus à la réalité sociale du monde contemporain. C'est-à-dire que, bien que les classes sociales, structurées à partir de la sphère productive, continuent à fournir la base principale des inégalités, il est clair que, comme presque toutes les études le prouvent, la classe a cessé, il y a longtemps, d'être la déterminante principale du conflit politique.

Dans un cadre de croissante précarisation des relations de travail, les clivages de classe, bien que préservant les antagonismes d'intérêts, tendent à s'estomper sur le plan subjectif et à se diluer dans le plan politique, soit parce que le pouvoir despotique est trop fort envers la situation de précarité des travailleurs, soit parce que la contestation se dilue dans la sphère de la consommation et de la communauté, soit encore parce que les formes d'évasion et d'échappatoire mental s'assument comme la compensation possible vers l'ambiance hostile que les ouvriers expérimentent dans le quotidien manufacturier. Ce type de réponses tend, toutefois, à s'assumer comme un système de mécanismes de consentement. Tels mécanismes reposent largement sur un sentiment de manque d'alternatives dans la sphère productive avec le consécutif transfert subjectif vers la sphère communautaire ou familiale du principal locus de structuration identitaire. Ceci veut dire que les inégalités financières ont besoin d'être combattues dans la base de son lien étroit avec le domaine symbolique et culturel. C'est pour cela qu'aujourd'hui il y a chaque fois plus de sens à conjuguer les luttes

qui visent la redistribution avec la dominée lutte vers la reconnaissance (Honneth, 2001 ; Estanque, 2000).

Beaucoup de ces préoccupations semblent, du reste, commencer à être présentes dans quelques unes des structures de direction du syndicalisme portugais. À ce propos, il est important d'énoncer, une fois de plus, l'exemple du syndicat de la chaussure des "districts" (régions) de Aveiro et Coimbra/São João da Madeira. Si le scénario général dans lequel se trouve aujourd'hui l'action syndicale est difficile, dans le secteur de la chaussure, telles difficultés sont renforcées par les caractéristiques d'une force de travail extrêmement vulnérable, comme je l'ai mentionné auparavant. La dépendance de la logique communautaire, d'un côté, et les mécanismes de contrôle despotique activés par les impresarios, d'un autre côté, inhibent fortement la mobilisation des salariés. Cependant, la plupart de ces difficultés ont été, en partie jusqu'à maintenant, reconverties en potentialités innovatrices par la direction du syndicat de la chaussure de São João da Madeira. Les pratiques de résistance tacite de la collectivité ouvrière, présentées précédemment, constituent un facteur de support et d'initiative pour la rénovation de l'activité syndicale du secteur bien qu'étant circonscrites à l'intérieur des entreprises et n'ayant pas un grand impact dans le plan de la contestation organisée.

L'action de dénonciation et de soutien juridique prêté aux travailleurs produit des résultats, jusqu'à nos jours, en plusieurs procès judiciaires favorables aux salariés, ce qui entraîne un certain effet dissuasif auprès du patronat. Cette orientation montre, justement, les raisons pour lesquelles ce syndicat peut être pris comme un cas exemplaire dans la combinaison cohérente entre les différents composants de son activité. Au-delà de la capacité d'articuler les fonctions traditionnellement entreprises par les syndicats – défense des travailleurs, dialogue avec les partenaires sociaux et fonction politique (Rosanvallon, 1988) –, il donne des preuves d'un sens réaliste et perfectible de l'action, lui permettant d'assurer le juste équilibre entre la protestation et la négociation.

L'intervention du syndicat de la chaussure se reflète, aussi bien au niveau de la participation dans les instances de dialogue et de négociation, comme dans des manifestations. En plus de la dénonciation de droits agressés et de l'exploration incessante exercée sur les travailleurs, le syndicat de la chaussure vient lentement s'assumer comme un pivot de solidarité et de dynamisation de multiples initiatives associatives et culturelles dans la sphère de la communauté en même temps que son activité a commencé, ces dernières années, à s'orienter vers l'élargissement de ses coalitions de l'échelle locale vers l'échelle globale. Au-delà des Marches Européennes (depuis 1997) et des liens plus étroits noués avec le MST (Mouvement des Sans Terre) et la CUT (Centrale Unique des Travailleurs) du Brésil, ces mouvements commencent à intervenir très activement vers la directive européenne sur les Conseils d'Entreprise Européens (CEEs), nommément son application à des entreprises multinationales du secteur, installées dans la région (comme le cas des entreprises Ecco Let, C. & J. Clark et Rhode), ayant inclusivement déjà empêché des tentatives de manipulation des respectifs acteurs électoraux destinés à élire les représentants des travailleurs dans les CEEs (Estanque, 2004).

Ceci prouve que des conditions plus adverses peuvent donner origine à des réponses plus innovatrices. Peut-être parce que les difficultés de mobilisation constituent ici un problème plus vieux que dans les centres urbains de plus grande concentration industrielle, la nécessité de rénovation est devenue permanente. Tandis que dans d'autres régions du pays, les conditions favorables à l'action collective ont permis, surtout après le 25 avril, l'affirmation des programmes d'action et de leadership syndicaux adéquats à un climat d'une mobilisation facile – mais qui se montrent inadéquats face à l'actuel contexte de croissante démobilité -, dans cette région avec une classe ouvrière rétractée et vulnérable depuis toujours, ces conditions étaient déjà à ce moment-là particulièrement adverses. Dans un contexte particulier, avec ces conditions de travail, sociales et culturelles, il est possible de considérer que la *praxis* de cette structure syndicale développe un regard critique qui va plus loin que le ressentiment à travers l'imagination créative. Parallèlement à un clair distanciation face à l'orthodoxie et au dogmatisme qui a miné le mouvement syndical portugais, l'orientation que le syndicat du secteur de la chaussure vient à imprimer à ses pratiques paraît aller justement dans le sens de la recherche des *hétérotopies de résistance*, dans le sens avancé par B. Santos (1995). Devant la disparition de la vieille utopie socialiste, il est nécessaire, à présent, de fouiller dans les marges du système des exemples de mouvements et subjectivités alternatives qui aident à réinventer de nouveaux chemins vers l'émancipation.

5. Conclusions

A partir de cet exemple nous pouvons envisager quelques conclusions à propos des nouvelles difficultés et défis qui se présentent au syndicalisme. S'il est vrai que, comme je l'ai mentionné antérieurement, les luttes contre l'inégalité sont, aujourd'hui, inséparables des luttes collectives envers la reconnaissance, l'action syndicale devra, ainsi, se revigorer à travers la réorientation de ses pratiques pour la construction d'une citoyenneté active avec expression sur tous les domaines de la vie sociale. D'un autre côté, le dédoublement des domaines d'intervention sociale exige la construction d'articulations plus étroites qui croisent les niveaux transnational et local.

Comme il vient d'être défendu par Peter Waterman (2002), dans le domaine actuel du capitalisme des réseaux globalisés/informatisés, un nouveau syndicalisme social fondé sur un nouvel internationalisme laboral sera nécessaire, syndicalisme duquel les principaux traits passeront par des stratégies de lutte d'orientation démocratique et pluraliste qui sachent allier les revendications d'un monde ouvrier et laboral aux problèmes d'autres segments sociaux, mouvements et communautés, dans le cadre de la construction d'une ethnologie de solidarité internationale incitée à partir du foyer. Récupérer le principe de la solidarité en le situant dans le plan international c'est la réponse nécessaire au croissant renforcement des régulations locales et transnationales au préjudice des mécanismes nationaux de régulation. Mais peut être encore plus important que ça, sera la capacité d'articuler et de mobiliser les segments plus précaires de la force de travail, aussi bien que les chômeurs, pour une effective résistance contre le pouvoir contrôlé par le capital international et, d'autre part une réorganisation de la " classe ouvrière ", c'est-à-dire, de la collectivité des travailleurs au sein de l'usine.

Si le travail et le non-travail s'imprègnent de plus en plus, si la sphère de la production et celle de la communauté sont chaque fois plus interdépendantes, les nouveaux défis auront à passer par l'étroite combinaison entre un plus grand développement direct dans les relations de travail – à travers le renforcement du rôle des commissions de travailleurs, élues démocratiquement et dynamisées à partir de la base – et une plus grande intervention hors de l'espace de la production, délocalisant une partie de ses énergies contestataires vers l'affermissement de nouvelles alliances avec d'autres mouvements sociaux progressistes et se libérant du format national et sectoriel dans lequel il est entortillé (Santos, 2004). C'est-à-dire que pour qu'il y ait une intervention transformatrice et émancipatrice du mouvement syndical en tant que mouvement social de combat à la logique d'internationalisation du capital, il est également important d'imprimer de nouvelles formes d'intervention créative dans le plan de la dynamisation culturelle et de l'action collective bien comme de ne pas faire passer à un second plan les potentialités qui peuvent s'ouvrir aux propositions émancipatrices à travers la participation syndicale dans la sphère de la négociation et du dialogue social. Il est aussi important d'agir au niveau local et de promouvoir l'articulation des luttes locales avec les réseaux d'action et de solidarité internationale.

Références

- Beck U. (2000), *Un Nuevo Mundo Feliz: la precaridad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.
- BOLTANSKI L. et CHIAPELLO E. (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOURDIEU P. (1979), *La Distinction : Critique sociale du jugement*, Paris, Seuil.
- Burawoy M. et al. (2001), *Global Ethnography: Forces, connections, and imaginations in a postmodern world*, Berkeley/Londres, University of California Press.
- BURAWOY M. (1979), *Manufacturing Consent*, Chicago, The University of Chicago Press.
- BURAWOY M. (1985), *The Politics of Production*, Londres, Verso.
- CROUCH C. (2000), "Reinventing the social pact: scenarios and requirements" in *A Reforma do Pacto Social*, Lisbonne, INCM.
- Dahrendorf R. (1982) [1959], *As Classes Sociais e os seus Conflitos na Sociedade Industrial*, Brasília, Université de Brasília.
- Dahrendorf, R. (02/05/2005), "Ascensão e queda da meritocracia", article dans le journal "*Público*", p. 7.
- EHRENREICH B. (2004), *Salário de Pobreza*, Lisbonne, Editorial Caminho.
- Esping-Andersen (1993), *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, Londres, Sage/ISA.
- ESTANQUE E. (2004), "A reinvenção do sindicalismo e os novos desafios emancipatórios: do despotismo local à mobilização global", in SANTOS, B. Sousa (org.), *Trabalhar o Mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*, Porto, Afrontamento, p. 297-334.
- ESTANQUE E. (2005), "Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo", *Revista Crítica de Ciências Sociais* n°71, Coimbra, CES.
- ESTANQUE E. (2000), *Entre a Fábrica e a Comunidade*, Porto, Afrontamento.
- Evens P. (1979), *Dependent Development: the Alliance of Multinational, State and Local Capital in Brazil*, Princeton, Princeton University.

- GIDDENS A. (1975), *A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas*. Rio de Janeiro, Zahar.
- GIDDENS A. (1989), *Constituição da Sociedade*, S. Paulo, Martins Fontes Editora.
- GORZ A. (1980), *Adieux au Proletariat*. Paris: Galilée.
- HONNETH A. (2001), "Recognition or redistribution? Changing perspectives on the moral order of society" *Theory, Culture & Society* 18 (2-3), p. 43-55.
- Hyman R. (2002), "Europeização ou erosão das relações laborais?", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, Coimbra, CES, 7-32.
- Kovács I. et Castillo J. (1998), *Novos Modelos de Produção, Trabalho e Pessoas*, Oeiras, Celta Editora.
- Parkin F. (1979), *Marxism and Class Theory: a bourgeois critique*, Londres, Tavistock.
- PAUGAM, Serge (2000), *Le Saliarié de la Précarité*. Paris: PUF.
- Pinçon, M. et PINÇON-CHARLOT M. (1999), *Nouveaux patrons et Nouvelles dynasties*, Paris, Calmann-Lévy, p.122-127.
- REGALIA Ida et REGINI M. (2004) "Collective bargaining and social pacts in Italy", in KATZ, Harry, W. LEE et J. LEE (eds.), *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization*, Cornell, University Press.
- Rifkin J. (1997), *La Fin du Travail*, Paris, La Découverte.
- ROSANVALLON P. (1988), *La Question Syndicale* Paris, Calmann-Lévy.
- RUYSSSEVELDT J. et VISSER J. (1996), *Industrial Relations in Europe*, Londres, Sage.
- Santos B. (Org.) (2004), *Trabalhar do Mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*, Porto, Afrontamento.
- SANTOS B. (1995), *Toward a New Common Sense: Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*, Londres/ N. Iorque, Routledge.
- Sklair L. (2001), *The Transnational Capitalist Class*, Oxford/ Malden, MA, Blackwell.
- WATERMAN, P., (2002), "O internacionalismo sindical na era de Seattle" *Revista Crítica de Ciências Sociais* 62, Coimbra, CES, p. 33-68.

Notes.

Originellement développé par Taiichi Ohno, ingénieur qui durant l'après Seconde Guerre Mondiale a promu le dénommé *Toyota Production System*, c'est-à-dire, un nouveau modèle de gestion fondé sur les principes de la réorganisation du processus de travail et de l'innovation technologique, cherchant à ajuster la gestion et l'organisation productive à un cadre international de croissante diversification et segmentation de marchés, orienté pour la petite échelle. La japonisation, c'est-à-dire, l'application de ces modèles originaires du Japon aux entreprises du nord des USA et européennes, a souffert d'innombrables critiques étant donné que – malgré le travail en équipe et une plus grande flexibilité – ses effets sont considérés surtout négatifs à cause de l'intensification des rythmes de production, de la plus grande fragmentation du travail, de l'extension des horaires de travail, de la fragilisation des syndicats, en somme, d'une croissante soumission du travailleur et de l'expansion des situations de précarité et des nouveaux despotismes de fabrique.

En plus de cette municipalité, mon étude comprend aussi celles de Oliveira de Azeméis et Vila da Feira.

Pendant cette période j'ai accompli différentes tâches productives sur la ligne de montage. Voir le chapitre "Angústias de um sociólogo na fábrica: fragmentos de um Diário de Campo", in ESTANQUE, Elísio, *Entre a Fábrica e a Comunidade Porto*, Afrontamento, 2000, p 243-321.

CROUCH, C., "Reinventing the social pact: scenarios and requirements" in *A Reforma do Pacto Social*, Lisbonne, INCM, 2000; PEDROSO, P., "Por uma democracia laboral moderna" in *Trabalho e Relações Laborais*, Oeiras, Celta Editora, 2001; AUVERGNON, P., "À propos d'une éventuelle réinvention du pacte social en France" in *A Reforma do Pacto Social*, Lisbonne, INCM, 2000