**Mexico 29 Juillet - 5 Août 1993**

# 13th ICAES

**International Congress of Anthropological and Ethnological Sciences**

# Symposium Anthropologie Industrielle

**Proposé par le Laboratoire d'anthropologie urbaine (UPR34 CNRS), France**

**Direction : Eliane DAPHY & Oscar GONZALEZ**

## Entreprises, imaginaires politiques et éthiques de la charité au Bangladesh

***Monique Selim***

ORSTOM, ERAUI – EHESS Paris, France*

**Résumé**

Dans l'entreprise, peut-être plus qu'ailleurs, l'ethnologue ne saurait séparer les conditions d'effectuation d'une enquête et la connaissance des rapports sociaux qu'il atteint : son immersion au sein de la scène de l'entreprise l'informe en elle-même de la structure de son objet. Deux investigations ethnologiques réalisées sur deux entreprises de type contrasté (ONG, multinationale) au Bangladesh montrent comment les représentations globales de l'éthique, du politique et du hiérarchique s'organisent dans ces microcosmes pour imposer des ordres toujours fragiles. L'ethnologue est saisi par les logiques endogènes et la position qui lui est attribuée apparaît un miroir délicat des contradictions historiques et symboliques qui hantent les acteurs. Refusant pour des raisons autant déontologiques qu'épistémologiques tout rattachement a priori à l'une ou l'autre des fractions de l'entreprise (direction, syndicat) et toute idée de "mise au service", l'ethnologue est inclus dans ces univers sur un mode tangent et paradoxal dont il est amené à réaffirmer à la fois les limites et le contenu.

---

* Office de la Recherche Scientifique et Technique Outre-Mer
Département Sud, 213 rue La Fayette 75 010. Paris, France

Imprécise et très floue, la dénomination d'Anthropologie industrielle couvre un domaine large d'études, fort différentes dans leurs questionnements, se rattachant à des courants de pensée divers, et issues de problématiques multiples. Les méthodologies adoptées, de portée essentielle dans la discipline ethnologique répondent à cette pluralité d'horizons intellectuels, rendus encore plus confus par l'antithétisme lancinant et quasi messianique entre recherche "fondamentale" et recherche "appliquée" ou "finalisée" qui plus que tout autre champ d'investigation frapperait d'anathème l'anthropologie dite "industrielle". Il est certain que d'aucuns, aux Etats Unis ou ailleurs, peu scrupuleux, se sont aisément prêtés à des accusations de "mercenariat" en acceptant et/ou en proposant l'anthropologie sous ses facettes culturalistes ou managériales comme une des dernières et des plus nouvelles recettes de maîtrise et de développement d'un entreprise glorifiée par la réalité du marché. L'utilitarisme éclatant de telles démarches a contribué à asseoir un classement interne entre des sphères "pures" et "impures" de l'anthropologie. L'ethnologie des situations contemporaines, toutes marquées quelque soit leur isolement socio-politique ou leur "sous développement" par l'économie mondiale, l'ethnologie des sociétés industrialisées ou des secteurs industriels dans les configurations lointaines, se sont vues de cette façon, entachées d'une sorte d'opprobre. L'idée d'une "mise au service" de l'ethnologie à une autorité extérieure poursuivant des objectifs de profit, a été ainsi associée à un domaine d'enquête centré sur l'entreprise ou l'intégrant dans un ensemble plus vaste. l'adhésion à de telles représentations semble actuellement dénoter le "conservatisme" tendanciel de "communautés anthropologiques" locales d'autant plus attachées aux origines de la discipline, transformées en mythes fondateurs intouchables, que leurs perspectives sociales et intellectuelles leur paraissent déclinantes. Il n'en reste pas moins, en dépit de ces remarques, que l'entreprise pose de réels problèmes à l'ethnologue tant sa structure hiérarchique exacerbée et sa "raison d'être" place ce dernier au coeur d'une interconnaissance, dont la personnalisation des relations est consubstantielle à la position des acteurs et des groupes dans des stratifications concrètes et symboliques toujours sujettes à des processus de bouleversement et de légitimation. A un autre niveau, le risque existe pour l'ethnologue de se laisser submerger par les faces les plus objectivées de l'entreprise – procès technique de production ou enfermement dans la vision indigène de ce microcosme axé sur l'ordonnancement des places de chacun – aux dépens d'une appréhension plus globale de la conjonction des mécanismes internes et externes qui guident son existence. De ce point de vue, extensif, l'entreprise n'est qu'un

des lieux par lequel s'offre à l'observation une société, sa spécificité résidant dans la synthèse qu'elle opère entre les différents systèmes contradictoires qui y cohabitent et dans l'extrême complexité qu'elle vient en quelque sorte résumer, par les noeuds qu'elle concentre entre des échelles de réalité qui vont de l'Etat à des micro-groupes relationnels coagulés par la quotidienneté. Cette conception de l'entreprise, paradoxalement empreinte de banalisation et de particularisation induit l'ethnologue à s'interroger moins sur la factualité du travail dans une optique néofonctionnaliste ou positiviste, mais plutôt à se focaliser sur les modes de production des rapports que cette institution établit et circonscrit, et sur les imaginaires qui les soustendent et les meuvent.

Deux investigations ethnologiques menées au Bangladesh auprès des salariés de deux usines très différentes, l'une appartenant à un ONG Bangladeshie, l'autre à une multinationale américaine, m'ont conduite à porter une attention particulière aux configurations éthiques et politiques qui d'un côté imprégnaient les rapports sociaux globaux, de l'autre travaillaient les tensions des logiques en jeu dans les micro-sociétés que formaient ces entreprises. L'antagonisme public qui marquait les relations entre les directeurs de ces usines – issus l'un et l'autre de la lutte indépendantiste et combattant chacun à leur manière et dans leur contexte propre, pour entériner leurs convictions sociales –, la destinée de ces entreprises sous des conjonctures macropolitiques transformées (1985 - 1993 ; La dictature militaire du général H. M. ERSHAD, le régime “démocratique” de la Begum Zia) ont fourni autant de matériaux pour – parallèlement aux enquêtes proprement dites – alimenter la réflexion.

Mais sans doute auparavant faut-il souligner que l'accès qui m'a été donné à ces entreprises, la liberté dont j'ai joui sur une durée longue à l'intérieur de celles ci – tous ces éléments qui constituent les conditions de possibilité d'une connaissance ethnologique – ne sont pas séparables du profil singulier tant des groupes sociaux en jeu que de leurs directeurs, faisant d'une ouverture sans restriction au chercheur, une sorte de défi.

Dans cette perspective, l'inclusion de l'ethnologue apparaît comme un miroir préfigurant l'analyse ultérieure. En brouillant néanmoins tout schéma à priori d'interprétation, les deux exemples choisis illustrent corollairement la nécessité d'immersions en profondeur dans l'entreprise pour tenter d'apporter des éléments de compréhension plus large et dépassant le cadre monographique, de ce phénomène social dominant dans la période actuelle.

Avant d'esquisser un regard comparatif sur les structures sociales des usines considérées, quelque précisions sur des traits majeurs de la société bangladeshie, en retard de la problématique retenue, sont requises.

Hantée par une guerre d'indépendance très violente (triomphant en 1971 de la domination pakistanaise), la scène politique du Bangladesh apparaît habitée par une première contradiction essentielle qui perdure dans la séparation entre collaboration et libération, fondatrice de l'identité politique du pays. Cette division collaboration/libération véhicule un couple symbolique d'accusation et de sacralisation, structurant tant le théâtre politique imaginaire, que les débats concrets jusqu'à présent. Ce cadre d'actualisation politique est non seulement le moteur des conflits macropolitiques entre partis, mais est aussi ancré dans les scènes microsociales. Ainsi l'incarnation de ces figures de “collaborateurs” et de “libérateurs” se retrouve-t-elle dans tous les champs institutionnels, formels et informels, et en particulier dans l'entreprise : tout se passe comme s'il était nécessaire que des personnages de collaborateurs se voient désignés pour permettre l'authentification de blocs de libérateurs pronant les idéaux de 1971. Cette dynamique est génératrice de paradoxes : l'association indéfectible collaboration/libération inscrit la rupture et la dissociation d'éponymes d'opposition ; elle engendre tous les antagonismes en leur donnant forme et structure. Dès lors la répétition est inévitable et le “politique” (macro comme micro) est prisonnier de ses propres édifications idéologico-symboliques. Consécutivement la force de ce paradigme “collaboration/libération” dans lequel est enfermé le discours politique est pourvoyeuse des matrices de légitimité (1971) dans lesquelles les événements puisent leurs références : la vie politique actuelle n'existe donc que par la reproduction imaginaire du passé qu'elle réactualise. Une bouche indéfectible s'affirme : la dénonciation des collaborateurs ancre la refondation du champ de la “libération” et comme on le verra ultérieurement, la firme de la multinationale etudiée en offre une démonstration éclatante.

Un second point fondamental qui caractérise la société civile du Bangladesh réside dans ce que localement on dénomme le “travail social”, c.a.d les “obligations” caritatives et philanthropiques. Grandes ou petites, les associations de développement se fixant un objectif de “justice” sociale et de redistribution sont innombrables au Bangladesh, et font intrinsèquement partie du jeu politique micro comme macrosocial. Ce phénomène dominant manifeste l'indissociabilité de l'éthique et du politique dans les conceptions de la population : chacun est concerné par la “pauvreté” quelque soit sa

position socio-économique ; dans la mesure où il y a toujours plus “pauvre” que soi, en oeuvrant en faveur d'un “pauvre”, on met en scène un rapport hiérarchique par la médiation duquel on se hisse dans une position de supériorité. Ainsi les multiples associations qui existent dans les quartiers, les villages, les entreprises, mais aussi au niveau régional et national, se donnent pour but l'amélioration de la condition des “pauvres”, leur éducation islamique, technique, sanitaire ou autre... Dans cette optique, le capital éthique est fondateur et constitutif du statut des acteurs et il faut noter la continuité régnant entre la construction et le maintien du statut social - individuel et collectif - les activités caritatives et l'insertion dans le champ politique ; en effet l'activité politique s'exerce entre autres à travers des associations de nature très diverses ; on retrouve par ailleurs dans les microcosmes des entreprises ces réseaux d'associations, en quelque sorte doublures de factions micro et macropolitiques et enjeux du pouvoir syndical. Par ailleurs ces associations peuvent être fondatrices d'entreprises d'envergure, ainsi que le met en évidence le premier exemple choisi, GK organisation caritative issue de la lutte de libération, spécialisée dans la santé, et disposant aujourd'hui de deux usines pharmaceutiques, dont l'une est à la première du pays à fabriquer les matières premières des antibiotiques.

Petite association de médecins en 1971, destinée à soigner les blessés de la guerre, G.K. connaîtra un développement réel en tant qu'entreprise pendant la dictature d'Ershard de 1982 à 1991. Durant cette période son directeur deviendra en effet un personnage politique important, initiant la politique pharmaceutique du pays, restreignant la production des médicaments à ceux considérés comme essentiels et luttant ainsi contre l'empire économique des multinationales.

Fin 1991, la chute du gouvernement placera l'organisation dans une position très délicate. Evacué de toutes les sphères de décision, dont celles des comités des grandes ONG, le directeur de GK se retrouve menacé de mort comme “collaborateur”du précédent régime : cette accusation - qui reproduit alors massivement et selon les mêmes termes, le phénomène de dénonciations ayant succédé à l'indépendance de 1971 - efface son passé de “libérateur”. Attaquée de toutes part, l'organisation subit un déclin relatif et momentané, visible dans le déficit des usines et la baisse de production des ateliers d'artisanat. Mais surtout, une crise interne émerge et s'amplifie, prenant sa source dans les failles des rapports sociaux en jeu dans l'entreprise, dont le dévoilement répond à cette crise politique.

Pour saisir la logique de cette crise et en particulier ses jonctions endogènes/exogènes, un bref retour sur les contradictions de la mise en pratique du modèle idéologique de l'entreprise s'impose.

Trois caractéristiques définissent ce modèle : une neutralisation de la différenciation sociale parmi les différentes strates de salariés, une logique de promotion généralisée, une hyperhiérarchisation des rapports de travail, doublée de contrôles systématiques. Ce microsystème s'actualise en outre dans la quasi prescription de l'expression des rapports hiérarchiques par la métaphore d'un segment de parenté fictive, frère aîné/frère cadet, constituant ainsi le champ social de l'entreprise en fratrie symbolique, surplombée par un aîné des aînés, identifié au directeur et fondateur de GK. L'évolution de l'organisation vers la dimension d'une grande entreprise a progressivement entamé cette structure idéelle de communication ; en effet le recrutement de nouveaux salariés, titulaires de diplômes et de compétences reconnues sur le marché du travail a introduit deux types de promotions divergentes : à l'ancienne promotion continue et certaine qui avait mené les premiers militants, souvent sans éducation, vers des postes de responsabilité importants, s'est ajoutée l'ascension des jeunes recrutés disposant immédiatement de hauts salaires, sans “mérite idéologique”. Cette réinsertion de l'inégalité dominante dans la société globale, au coeur du microcosme de l'entreprise a conduit en premier lieu à saisir la parenté fictive instituée comme un enjeu de la déchirure des rapports sociaux : la cassure de la métaphore de parenté s'est traduite dans l'hésitation des salariés inférieurs à reconnaître dans leurs supérieurs des aînés, au profit d'un retour aux formes hiérarchiques anciennes et normatives ; à un autre niveau, alors même que toute l'organisation était orientée vers une “émancipation des pauvres”, les salariés issus de couches démunies se sont de plus en plus employés à s'extraire eux-mêmes de cette catégorie imaginaire de pauvreté, mettant en scène leur statut dans une rupture avec le monde extérieur là où la continuité et l'égalité était à la fois un mot d'ordre et un mode d'action.

La chute de la dictature d'Ershad et la stigmatisation qui a pesé consécutivement sur le fondateur de l'organisation n'ont fait qu'accroître ces différentes contradictions, faisant éclater l'unité de l'entreprise, tout d'abord en brisant le lien de parenté légitimateur entre ce dernier et l'ensemble des salariés : auparavant incontestée, l'autocratie du directeur a été brutalement dénudée, à tous les niveaux y compris dans les relations personnelles avec ses plus anciens et ses plus proches compagnons de route et collaborateurs. Isolé et rejeté pour “inhumanité”, son pouvoir interne s'est vu ainsi

profondément atteint par une discrimination politique globale, aboutissant à une restructuration des différents secteurs de l'entreprise, à leur autonomisation, éliminant toute possibilité d'une centralité hiérarchique. Très résumés, ces processus mettent en scène comment une organisation caritative, devenue une entreprise importante pratiquant les plus bas salaires autorisés, a subi les effets d'une conjoncture macropolitique et comment la rupture des liens politiques avec le pouvoir en place a rencontré dans les méandres du tissu social interne une opérationnalité effective. Fondée sur une éthique philanthropique, cette entreprise a prouvé conjointement sa croissance et sa précarité dans le politique illustrant ainsi une des formulations spécifiques des rapports entre l'éthique et le politique dans la conjoncture locale.

En concurrence dans le champ macropolitique de la société bangladeshie avec GK, la filiale de la multinationale étudiée, offre à l'observation une toute autre configuration, largement inattendue en regard des présupposés dont ce type d'établissement industriel est généralement l'objet.

Installée en 1968, cette usine qui relève d'un des plus grands groupes mondiaux, a vu sa structure interne profondément transformée avec l'indépendance nationale de 1971 ; une rupture à la fois réelle, concrète et symbolique a été instituée dans les rapports sociaux entre les différentes catégories de salariés ; de cette réforme a résulté une cogestion de l'entreprise entre le syndicat ouvrier et le directeur, dont la légitimité s'appuie à la fois sur les mythes fondateurs du Bangladesh - la lutte de libération - et sur un mode de communication hiérarchique transgressif qui vise à asseoir une égalité imaginaire entre inférieurs et supérieurs. Ces changements se sont traduits dans les pratiques de management telles la possibilité de salaires ouvriers plus élevés que ceux des cadres et la promotion localement exceptionnelle d'ouvrier à cadre. Ils ont aboutis à une domination et à un monopole du syndicat ouvrier répondant très précisément à l'intrication d'idéologies caritatives et politiques. Le directeur de la filiale, issu des classes supérieures, est en effet par ailleurs un “militant philanthropique” dont toute la généalogie familiale est marquée par “le travail social en faveur des pauvres”. Ainsi les représentations d'une appropriation de l'usine par les ouvriers et le syndicat dès 1971 rencontrent et reproduisent ses propres conceptions d'une organisation sociale alternative, axée sur la justice, l'égalisation et la redistribution. Cet espace de la légitimité politique, éthique et symbolique, dans laquelle sont enfermés directeur et syndicat ouvrier exclut par définition les cadres éduqués, rejetés du côté de la “collaboration” : ainsi durant vingt ans la présence d'un directeur du personnel, ancien “collaborateur”

notoire du pouvoir pakistanais, permettra et renforcera l'alliance entre le directeur général et le syndicat ouvrier, et dans le même moment reproduira la nécessité imaginaire d'une destitution des cadres. Privés de légitimité historique, les cadres subissent en effet une inversion de leur position antérieure à 1971 et se retrouvent en situation réelle de dominé et en état de dissidence en regard de l'ordonnancement des rapports endogènes. Recrutés à un salaire inférieur à celui des années 1980, privés de syndicat et sans moyens de défense, leur déréliction se mesure aux rappels permanents qui leur est fait de quitter l'usine s'ils le souhaitent. De leur côté les ouvriers, forts de leur position interne s'évertuent d'ancrer à l'extérieur de l'usine, leur intégration symbolique et réelle à la classe moyenne : créant et/ou participant à de nombreuses associations caritatives, de développement, ils multiplient en outre les “dons ” aux “pauvres”, aux écoles, à différents comités, à l'exemple même du directeur général de l'usine. Cette gestion ethico-caritative - cristallisation maximale des conceptions sociales issues de l'indépendance du Bangladesh en 1971 - atteindra néanmoins ses propres limites : déficitaire dès 1990, la filiale sera en effet très prochainement revendue à un entrepreneur bangladeshi à la demande du siège de la multinationale, souhaitant se séparer de cette usine désormais sans profit. Ainsi sera, selon toute probabilité, mis fin à une micro-utopie s'abritant durant plus de vingt ans derrière les murs d'une multinationale.

La mise en perspective de ces deux exemples aux accents paradoxaux témoigne en premier lieu des actualisations contradictoires dont l'entreprise est la scène en regard de logiques sociales globales dans lesquelles l'éthique et le politique constituent des paramètres majeurs ; le cadre éthico-caritatif de GK débouche en effet d'un côté sur le soutien d'une dictature militaire, de l'autre sur l'établissement d'une entreprise hyperhiérarchique, dans laquelle en dépits des possibilités réelles de promotion, les catégories inférieures se perçoivent enfermées dans leur condition. La fragilité du paradigme éthico-caritatif –hypostasié dans la figure du fondateur de GK – se révèle avec les changements macropolitiques : ce paradigme éclate sans l'effet de la disjonction politique et met en lumière les tensions des rapports sociaux hiérarchiques. En revanche, dans la filiale étudiée, la domination du groupe ouvrier - son ascension prodigieuse en particulier pour les éléments les plus politisés - la minorisation consécutive des cadres résistent à tous les événements macropolitiques : la primauté immédiate de l'éthique dans ce cas ne renvoie qu'à ses assises politiques contenues dans la légitimité fondatrice de la lutte indépendantiste et de sa concrétisation sociale dans l'entreprise. Seule l'hégémonie

de l'économique entraînera la dissolution d'une telle combinaison particulière. A un autre niveau, dépassant le contexte du Bangladesh et de ses spécificités - que l'on pourrait résumer dans l'extrême intérêt que les gens, quelque soit leur situation socio-économique portent à une réflexion sur la nature de la société, manifeste dans la position centrale qu'occupent l'éthique et le politique dans les modes de pensée et de conduites - les analyses proposées invitent à approfondir la singularité de cette institution qu'est l'entreprise ; système de rapports sociaux, dont l'apparente fixité des statuts et des positions dissimule la fluidité et la mouvance des processus de construction et de reconstruction des rapports internes, l'entreprise désigne avec acuité l'efficacité symbolique et réelle des visions des acteurs dans les dynamiques d'édification micro et macrosociale. Dans cette optique les programmations managériales et leurs décryptages socio-techniques présentent une extériorité radicale en regard des réalités observées. Pivot et moteur des mocrocosmes de travail, les représentations des individus recréant quotidiennement les liens sociaux qui les unissent et les divisent, sont autant de réinterprétations et de refondations de la société, appréhendée sous la forme du groupe complexe qu'ils constituent. Sans doute plus qu'ailleurs, l'entreprise conduit alors l'ethnologue à intégrer une facette d'anthropologie politique dans ses investigations au risque, s'il s'en prive, de se limiter à des discours purement descriptifs. Pour conclure, s'il faut considérer que le “politique” est au coeur de l'entreprise, ce n'est certes pas pour revenir aux schémas prédéterminés qui ont conduit à l'érection des catégories ontologisées de “classe” (bien inadaptées dans les cas étudiés), mais bien plutôt pour resaisir le “politique” dans ses significations originelles globales, de pensée et d'invention des structures sociales ; cette conception large du “politique”, impliquant inévitablement le suivi des réalités politiques locales et nationales, dessine l'entreprise d'une certaine manière, comme un type de “fabrique sociale” particulièrement riche d'enseignement pour l'anthropologue.

M. S., Paris, mars 1993