journal des anthropologues

43-44
mai 1991

ASSOCIATION FRANÇAISE DES ANTHROPOLOGUES

JOURNAL DES ANTHROPOLOGUES

DOSSIER

ETHNOLOGIE DE L'ENTREPRISE

N° 43-44

Publié avec le concours du Centre National des Lettres et de l'ORSTOM.

Nous remercions la Maison des Sciences de l'Homme pour la participation qu'elle apporte aux publications de l'A.F.A.

Ce numéro a été coordonné par Monique Sélim et Kurumi Sugita.

Nous tenons à remercier les auteurs des manuscrits qui nous sont envoyés et qui sont autant de contributions à la vie de l'Association.

La forme et le contenu des articles n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Toute correspondance doit être adressée à :

Journal des anthropologues
A.F.A. - E.H.E.S.S.
1, rue du 11 Novembre
92120 MONTROUGE

Tél. : (1) 40 92 17 30
Répondeur
Permanence le mardi après-midi

SOMMAIRE

DOSSIER - ETHNOLOGIE DE L'ENTREPRISE

L'ETHNOLOGIE AU JOUR LE JOUR

ANTHROPOLOGIE VISUELLE

NOUVELLES DE LA PROFESSION

DOSSIER

ETHNOLOGIE DE L'ENTREPRISE

INTRODUCTION
PARCOURS ETHNOLOGIQUES DANS L'ENTREPRISE

Monique SELIM (ORSTOM-ERAUI-EHESS) et
Kurumi SUGITA (CNRS-LAU-GEDISST)

Dans le cadre strict de l'anthropologie française, l'entreprise constitue un terrain radicalement nouveau. Quelle que soit la signification que l'on accorde à cette dissidence en regard des autres communautés ethnologiques - nord américaine et d'Europe du Nord qui se sont emparées rapidement de la modernité et en particulier du phénomène industriel (1) -, l'irruption de l'entreprise sur la scène ethnologique française provoque des remous et s'inscrit dans une rupture certaine avec les objets classiques de l'anthropologie.

Ce dossier - un état des lieux d'un courant amorcé récemment et encore périphérique dans le champ anthropologique - a été organisé autour du thème de l'ethnologie de l'entreprise et du travail avec une inclination particulière sur les aspects méthodologiques. Soulignons tout d'abord que ce numéro ne prétend nullement à l'exhaustivité : il ne couvre pas l'ensemble par ailleurs extrêmement restreint de ce qu'on pourrait appeler les ethnologues de l'entreprise ou du travail. Ce dossier est et se veut très modeste.

Comme le fait traditionnellement l'AFA, nous avons voulu donner la parole à des étudiants et de jeunes chercheurs. Il nous a semblé utile, pour l'ensemble de la communauté ethnologique, qu'ils fassent part de leurs nouvelles expériences de terrain dans un domaine où ils ont peu d'aînés auxquels se référer. Rappelons à ce propos que G. Althabe fut l'un des

1. Dès 1920 les travaux de l'école des Relations Humaines.

premiers à juger nécessaire d'étendre l'investigation ethnologique à l'entreprise et à réfléchir sur les conditions de sa mise en oeuvre, en encourageant et en dirigeant des enquêtes. Evoquons aussi un autre courant centré sur la "culture ouvrière" dont Noëlle Gérôme est une des représentantes.

Certains textes permettent d'entrevoir les malaises que peuvent soulever chez des ethnologues l'affrontement à l'entreprise. Un des fondements de la connaissance anthropologique a été repéré par toute une partie des membres de notre discipline, dans ce qu'on a dénommé la "distance culturelle". Sans vouloir discuter ici la pertinence épistémologique de cette notion, on peut en premier lieu remarquer l'usage que fait une fraction du monde de l'entreprise de cette présupposée "distance culturelle". Ainsi, les organismes de conseil qui embauchent des ethnologues sans expérience sur le terrain de l'entreprise, misent entièrement sur ce que serait le pouvoir opérationnel - quasi magique - de cette distance : les ethnologues examineraient avec un "oeil neuf" la quotidienneté du travail et l'organisation de l'entreprise. Or les ethnologues sont bien placés pour savoir que la virginité du regard n'est pas en elle-même porteuse d'analyse et que la distance est avant tout une construction de l'esprit.

C'est pourquoi l'entreprise ne saurait donc déconcerter l'ethnologue qui, au contraire, doit mobiliser dans ce cas l'ensemble des acquis méthodologiques de la discipline forgés dans des sociétés doublement exotiques par leur nature rurale et leurs caractéristiques ethno-culturelles. L'importance que pourraient prendre certains thèmes sur le terrain de l'entreprise - telle la nébuleuse qui tourne autour de l'engagement, l'implication, l'identification.... - ne devrait pas tendre à dissiper toute rigueur de l'investigation.

Comme on le verra la position du chercheur dans l'entreprise suscite inquiétudes et doutes sur un mode qui pourrait être rapproché des interrogations levées dans *Chercheurs et Informateurs* (2). La conscience qu'ont certains ethnologues de leur propre précarité lorsqu'ils sont immergés dans l'entreprise pourrait être lue dans cette perspective comme un matériau ethnographique : ce dernier inviterait à une sorte de

2. *Bulletin de l'AFA*, n° 32-33 et 34.

sociologie spontanée du milieu anthropologique. C'est en effet sans médiation et sans protection que l'ethnologue pénètre un champ social - celui de l'entreprise - qui resterait dans l'imaginaire avant tout connoté par l'antinomie irréductible des "oppresseurs" et des "opprimés".

Ce type d'attitude ne renverrait-il pas également aux incertitudes du statut social des ethnologues dans la société française actuelle déterminé par une appartenance aux couches moyennes inférieures, comme nous le rappelle P. Bourdieu ? Une telle situation imprégnerait-elle la pratique de recherche en rendant dès lors difficile la gestion de la position personnelle de l'enquêteur dans une configuration hiérarchique aussi structurée que l'est l'entreprise ? Sans distance culturelle et sa différence de plus en plus contestée, maintenant l'ethnologue dans les sociétés lointaines à l'extérieur des hiérarchies instituées, ce dernier se sentirait-il démuni face à des rapports hiérarchiques au sein d'une société dans laquelle il se situe et il est situé malgré lui ?

La période actuelle est marquée par l'émergence d'une relative demande de l'entreprise face à l'ethnologie ; un écart prononcé se manifeste entre les nouvelles idéologies qui accompagnent la profonde réorganisation de la sphère industrielle et qui entourent la réhabilitation de l'entreprise, et certaines perceptions développées par les ethnologues face à son univers. En effet, la nouvelle génération des managers de la communication s'efforce de donner à l'entreprise une dignité éthique et humaine axée sur la production d'un "consensus", d'une "communauté", par la fin "des patrons de droit divin" (3) et des "petits chefs d'inspiration militaire" (4) ; on peut se référer par exemple au magazine *Réussir*, de l'*Express* qui fournit à l'ethnologue régulièrement des matériaux passionnants pour comprendre les aspirations actuelles des managers à construire "l'entreprise de demain". En contrepartie, les ethnologues ne sauraient ignorer les effets de ces idéologies comme le souligne G. Althabe. Ils ne sauraient certes se plier aux nouvelles représentations de l'entreprise et à l'adoration cultuelle de sa culture bien que cette tendance, tout à fait absente de ce dossier, existe cependant dans certaines fractions des sciences sociales. Il faudrait plutôt analyser les conditions et

3. B. RONSIN, "*Réussir*", 24 janvier 1991.

4. Entretien avec M. CROZIER; "*Réussir*", 24 janvier 1991.

les processus de constitution de ces représentations tout en reconnaissant et en prenant en compte que la production finalisée d'imaginaires collectifs est à même d'influer sur la réalité et en particulier de soustendre chez les acteurs des adhésions partielles ou totales.

L'entreprise constitue actuellement un monde en profonde transformation animé par une sorte de "révolution culturelle" selon les propos de certains managers. Bien que cette situation commande pour certains d'entre eux un recours à l'ethnologie, l'anthropologie de l'entreprise et du travail n'est en aucune manière une réponse à cette opportunité. Néanmoins, les ethnologues peuvent saisir cette occasion pour renouveler et approfondir leurs problématiques. La perméabilité entre la société et l'entreprise - comme R. Cabanes l'illustre - ainsi que le rôle des systèmes de pensée au fondement même de son organisation appellent des investigations ethnologiques dans ce domaine, en continuité avec une partie de la tradition intellectuelle de notre discipline. La nouveauté de l'objet, et les interpellations méthodologique et épistémologique qu'il provoque ne sauraient être que fructueuses.

Face à l'entreprise, l'ethnologie doit donc capitaliser son expérience et ses connaissances développées ailleurs. Peut-être plus que face à tout autre champ social, il apparaît nécessaire qu'elle y fasse preuve d'intégrité méthodologique et de fidélité d'esprit.

On tentera maintenant de relever les thèmes récurrents présents dans les textes, sans néanmoins vouloir conclure par un bilan qui éliminerait l'hétérogénéité des problématiques dont la diversité nous paraît au contraire signaler par sa richesse l'éclosion tardive en France d'un champ de recherche déjà bien balisé à l'extérieur de nos frontières. En l'état actuel de la question, il ne nous paraît pas possible d'évaluer dans quelle mesure la structuration historique d'une communauté scientifique donnée influe sur les questionnements qu'elle s'approprie : il est certain néanmoins que les ethnologues français qui abordent l'entreprise sont héritiers d'une tradition anthropologique très affirmée et qu'ils ne rencontrent pas nécessairement les questionnements de leurs collègues Outre-Atlantique.

Un des premiers thèmes qui semblent sur le terrain de l'entreprise préoccuper les chercheurs est les relations voire la confusion qui s'introduiraient entre recherches fondamentales et recherches appliquées.

A travers les différentes prises de position on perçoit certaines inquiétudes développées par les ethnologues : la peur de la "récupération" des résultats de la recherche par un commanditaire qui serait unique, la dépendance du chercheur par rapport à ce commanditaire qui imposerait ses propres objectifs. La finalisation modifierait le déroulement d'une recherche en intervenant au moment même du recueil des matériaux. Corollairement, une autre opinion se fait jour : mener de pair une recherche fondamentale et une recherche appliquée serait possible après des négociations précises. Cependant, leur réalisation conjointe peut être vécue comme une source d'embarras et d'ambiguïté. Ceci nous amène à considérer un deuxième point essentiel soulevé par les chercheurs et qui d'une certaine manière est intrinsèquement lié à ces problèmes d'autonomie et d'assujettissement de l'ethnologue : l'accès au terrain

Les options des ethnologues pour entrer dans l'entreprise sont extrêmement différentes et vont d'une initiative personnelle ne répondant à aucune demande de l'entreprise, à une demande formulée par l'entreprise elle-même et qui initie généralement la place que l'ethnologue va se voir attribuer dans le champ social de l'entreprise. Entre ces deux modes d'accès divergents, existent d'autres solutions qui peut-être complexifient encore plus l'accès au terrain comme l'engagement par un tiers, par exemple un organisme de conseil qui vend ses services à une entreprise donnée et recrutera dans ce but un ethnologue.

Ces modalités d'accès au terrain constituent les conditions de possibilité de l'enquête dans l'entreprise sur laquelle elles vont inévitablement peser : dans cette perspective on ne saurait séparer les contraintes que subit l'enquête et la construction de l'objet de l'investigation qui relève de la vocation scientifique de l'ethnologue. Sur cette troisième question centrale là encore les représentations des ethnologues eux-mêmes varient et sont liées à leurs propres positions dans l'entreprise.

De la dissimulation et de la clandestinité à la transparence complète, le jeu des positions de l'ethnologue apparaît donc infini : l'ethnologue doit construire son statut social à l'intérieur de l'entreprise et cela à partir des contraintes qui sont liées à son mode d'accès au terrain. Que la construction du statut social de l'ethnologue agisse sur la construction de son objet de connaissance apparaît particulièrement manifeste dans les réflexions de nos auteurs : ce statut est à l'origine des relations qu'il va

être amené à édifier avec telle ou telle fraction des salariés de l'entreprise ; ainsi l'ethnologue pourrait-il être conduit à adopter insidieusement le point de vue de la fraction qu'il a privilégiée ; les aléas de la position se fermeraient alors sur les types de connaissance qu'ils provoqueraient.

Les relations avec les acteurs sont en effet au coeur de l'investigation ethnologique. L'idéal de l'ethnologue est la "confiance" - selon le terme de certains auteurs - partagée dans la personnalisation des rapports ; en regard de cet idéal, l'entreprise est certes pour l'ethnologue une épreuve dans la mesure où il a le sentiment d'être souvent piégé dans les liens qu'il souhaite lui-même tisser : l'interaction dans l'entreprise est peut-être plus qu'ailleurs un creuset ambivalent.

La position du chercheur serait également influencée par l'objet de son étude. Un des auteurs, par exemple, considère qu'elle n'aurait pas eu accès à la parole des acteurs sans engagement réel, en raison du fait que les risques professionnels, thème central de son étude, étaient un enjeu de pouvoir entre les différents salariés de l'entreprise.

La restitution des résultats de la recherche prend aussi dans le contexte de l'entreprise une nouvelle dimension : que va-t-on restituer et à qui ? Les enjeux politiques et les problèmes déontologiques paraissent aigus et sont par définition liés aux relations multiples et contradictoires que l'ethnologue a noué lors de son terrain.

L'observation participante est souvent donnée comme la méthode par excellence de l'ethnologie ; néanmoins lorsqu'on oublie d'analyser les conditions de son application, cet outil apparaît contradictoire dans la mesure où il veut signifier à la fois l'empathie et la distance. L'observation participante interpelle particulièrement l'ethnologue au sein de l'entreprise. L'occupation d'un poste de travail non ou peu qualifié apparaît à certains ethnologues comme la meilleure réalisation possible de l'observation participante. D'autres au contraire contestent cette interprétation. On peut s'interroger sur les filiations historiques de ce choix de comportement dans l'entreprise. Dès la fin des années 60 un type d'observation participante a été utilisé dans des enquêtes sur l'usine, bien

avant que les ethnologues en France ne s'intéressent à ce domaine (5). La tradition chrétienne de mission chez les "pauvres" - comme l'ont actualisée par exemple les prêtres ouvriers - n'est pas totalement étrangère à cette volonté de s'immerger parmi catégories les plus basses de la hiérarchie en pensant repérer dans cette forme d'observation participante un mode préférentiel de connaissance. Les habitudes françaises de stage au sein de l'entreprise - inexistantes au Japon par exemple - viennent renforcer ces axiologies multiformes de l'"établi" qui s'infiltrent insidieusement dans les consciences des sociologues du travail et des ethnologues.

Il est vrai que l'observation participante semble au chef d'entreprise comme à l'ensemble du public extérieur à l'ethnologie un moyen merveilleux d'atteindre l'authenticité des populations. Le romantisme dont a été entourée l'ethnologie ferait ainsi recette dans l'entreprise comme l'explique E. Désveaux.

Quelle approche épistémologique faut-il donc choisir pour l'entreprise et quelle direction d'analyse privilégier ? Les efforts de réflexion suivent des lignes plurielles et chacun contribue à sa mesure à une intégration intellectuelle de l'entreprise dans le champ théorique de l'anthropologie.

Rappelons d'une part la nécessité pour les ethnologues de sortir de l'entreprise pour saisir la réalité plurielle et contradictoire des modes de pensée et de vie des acteurs ainsi que G. Althabe nous le répète avec insistance. Comme le font G. Althabe, J. Copans et P. Bouvier à un autre niveau, il faut s'interroger d'autre part sur les nouvelles pertinences du travail et de l'entreprise comme unité d'analyse et dans leurs rapports à la structuration de la société contemporaine.

Ainsi l'ethnologie de l'entreprise n'a-t-elle rien d'un itinéraire déjà tracé ; elle comporte en elle-même des questionnements essentiels que seule la poursuite des recherches et une perspective comparative, faisant intervenir des études dans les sociétés industrielles comme dans les pays dits "en développement" permettront d'approfondir. Les textes présentés dans les pages suivantes amorcent différentes pistes de réflexion :

---

5. J. Duraffourg, A. Laville et C. Teiger, *Conséquences du travail répétitif sous cadence sur la santé des travailleurs et les accidents*, rapport du Laboratoire d'ergonomie et de neurophysiologie du travail, CNAM, 1972, n° 29 ; Ph. Bernoux, D. Motte, J. Saglio, *Trois ateliers d'O.S.*, Paris, Les éditions ouvrières, 1973

L'entreprise dans le cadre de l'investigation ethnologique et de sa méthodologie (G. Althabe, M. Sélim)

L'entreprise dans le champ historique de l'anthropologie : un exemple africain (J. Copans)

Entre directions et conseils d'entreprise : quelles alternatives pour l'ethnologue ? (E. Désveaux, M. Jeudy et D. Guigo)

Construire une position d'ethnologue dans l'entreprise ? (B. Maurines, K. Poirier, N. Hugot, P.-N. Denieuil)

L'ethnologue face au management culturaliste (P. Trompette)

Replacer l'entreprise dans son contexte (R. Cabanes, K. Sugita)

Le travail et l'entreprise : quelle pertinence ? (P. Bouvier)

DESACRALISER L'ENTREPRISE : UN TERRAIN ETHNOLOGIQUE BANAL

Entretien avec Gérard ALTHABE (EHESS-ERAUI)
Réalisé par Monique SELIM (ORSTOM-ERAUI-EHESS)

Monique SELIM - *Voilà bientôt plus de dix ans que tu souhaites voir les études sur le travail salarié, l'entreprise, etc. se multiplier. Peux-tu expliquer ta position actuelle face à la nouvelle "Réhabilitation" de l'entreprise ?*

Gérard ALTHABE - Il est tout d'abord nécessaire de désacraliser (dans nos esprits) l'entreprise, la considérer comme un terrain d'investigation comme les autres, un terrain banal en quelque sorte. En effet, pendant des décades on a fait du travail industriel et des ouvriers les porteurs de l'historicité ; depuis 1980 les positions ont été inversées et les entrepreneurs se sont transformés en héros de la construction de la modernité : l'entreprise est ainsi présentée comme le lieu où se fabrique le destin du monde, la caverne où se dissimule le secret de l'engendrement de notre société. Ce faisant, toute approche de l'entreprise est transformée en une rencontre avec le sacré, ce qui entre autres entraîne la soumission à une logique d'un fonctionnement présenté comme intouchable. Nous devons nous libérer de cet enchantement.

M.S. - *Quelles orientations penses-tu qu'il faut donner à une enquête dans l'entreprise ?*

G.A. - Dans un premier moment, il faut considérer l'entreprise comme un champ social (un espace de communication) possédant une cohérence ; l'investigation ethnologique consiste à mettre à nu la logique

constitutive de cette cohérence, elle édifie des instruments conceptuels permettant de bâtir l'intelligibilité des échanges qui s'y développent.

Une contradiction fondamentale doit être dépassée : en effet l'entreprise se présente à l'ethnologue comme un domaine entièrement finalisé, structuré par les règles de fonctionnement du marché concurrentiel : l'organisation des activités et les positions hiérarchiques des agents apparaissent comme produits par la mise en oeuvre de ces règles ; en elles résiderait leur sens.

En restant dans cette perspective, l'ethnologue s'interdit la possibilité de construire un objet ; en effet l'autonomie (relative) du champ des échanges interpersonnels est la condition nécessaire à la pertinence d'un effort de production d'une connaissance du dedans. Là où il se place, il n'atteindrait donc que les manifestations de l'actualisation de règles qui s'imposent de l'extérieur, un théâtre d'ombres en quelque sorte.

La mise en oeuvre de la démarche ethnologique suppose une coupure drastique avec cette représentation de l'entreprise, qui est le cadre dans lequel se développent les représentations des acteurs que nous allons rencontrer. Il nous faut aborder l'entreprise en adoptant une perspective hypothétique (qui doit donc être confirmée dans la recherche), celle de l'existence d'un champ social dans lequel les différences hiérarchiques, l'exercice de l'autorité, l'émergence des collectifs, les rapports qui se nouent dans ces activités sont supposés pouvoir être compris du dedans comme relevant d'une cohérence endogène ; on considère l'investissement des éléments constitutifs de l'ancrage dans les règles du marché dans ce champ, les modes de leur articulation.

L'investigation prend comme terrain les activités de production, c'est dans ce domaine qu'il faut définir la logique interne des échanges, les modalités de la production des identités individuelles et collectives, etc. Il me semble que l'on doit éviter les démarches qui s'installent dans les marges de ce terrain : une sociabilité déconnectée des activités productives, les cérémonies et rituels d'origines patronale ou syndicale, comme si on ne pouvait envisager l'entreprise comme un espace social, réduite à l'environnement externe aux activités productives.

M.S. - *Mais il ne faut pas autonomiser l'entreprise comme une nouvelle monade de la modernité ?*

G.A. - Dans un deuxième moment, il nous faut sortir de l'entreprise, il faut éviter de nous laisser prendre dans le piège de la micro-société (c'est la grande tentation ethnologique). Les interlocuteurs qu'on y rencontre ne se réduisent pas à la condition qui leur est faite dans l'entreprise. Chacun d'eux produit son identité personnelle à travers l'unification singulière d'une pluralité d'appartenances et souvent la profession n'est plus l'épicentre de cette production, elle n'en est plus la référence organisatrice.

Il nous faut donc sortir de l'entreprise, replacer les salariés dans leur famille, leur quartier, dans les groupements associatifs auxquels ils appartiennent ; et considérer comment tous ces éléments participent à la construction de leur identité individuelle. Dans un ultime mouvement, on peut d'ailleurs revenir dans l'entreprise et analyser la manière singulière dont chacun d'entre eux est acteur de ce champ social.

M.S. - *Comment d'autre part l'ethnologue peut-il inscrire sa position dans l'entreprise* ?

G.A. - Il faut replacer l'entreprise dans le contexte global ; en simplifiant à l'excès, on peut dire que le travail salarié est inséré dans des espaces sociaux dans lesquels le rapport de domination, c'est-à-dire les positionnements hiérarchiques et l'exercice de l'autorité se reproduisent en permanence dans les échanges interpersonnels (ce qui ressort de la simple observation du quotidien, depuis les rencontres fortuites jusqu'aux réunions, la tension de la reproduction hiérarchique dans les échanges interpersonnels est palpable).

Ce contexte dessine les conditions d'accès de l'ethnologue ; il est nécessaire de négocier avec les détenteurs de l'autorité (directions et syndicats) et quels que soient ses efforts, l'ethnologue restera un acteur extérieur. La solution dangereuse est celle qui consiste à s'identifier à un intervenant extérieur ; cette identification lui interdit de développer sa démarche (la rupture drastique évoquée plus haut).

On peut établir la différence avec ce qui se passe dans une enquête menée dans le résidentiel ; là il établit une alliance avec des travailleurs sociaux ou des militants et par leur médiation il devient un acteur interne.

L'ethnologue doit en outre répondre à deux questions :

a) Ces dernières années une production managériale de l'identité collective de l'entreprise s'est développée ; elle tourne autour du thème de

la culture d'entreprise. Cette construction passe par l'utilisation de techniques sophistiquées de communication. Le projet vise à constituer l'entreprise comme un champ d'appartenance partagé à travers l'instauration d'une conjonction entre une image extérieure et l'unification interne autour d'une identité collective. Ce mouvement est en lui-même un objet important qui s'offre à l'ethnologie, il est une réponse à des mouvements internes à l'entreprise qui mettent en jeu des transformations technologiques, les changements dans le marché, la place du syndicat, etc. Je ne développerai pas ce thème ici. La question est de savoir si l'ethnologue doit en devenir l'agent ; en s'impliquant dans de telles opérations peut-il conserver l'orientation de son investigation ?

b) L'ethnologue doit-il s'installer dans un poste de travail ? (souvent dans les niveaux les plus bas de la hiérarchie du travail) ; c'est une manière de comprendre dans son corps l'activité productrice, c'est là une expérience dont on peut parler, c'est là une manière d'instaurer des échanges avec ses provisoires compagnons de travail.

Mais les limites de cette expérience sont évidentes compte tenu de la tendance à l'isolement de l'individu dans l'informatisation du travail. Il faut aussi se garder d'un certain romantisme (ce péché de l'ethnologie), celui de croire que l'on produit la connaissance à travers la participation empathique, à travers le partage de la souffrance des autres. C'est là la mise en scène d'une démarche définie comme un voyage initiatique (on se dépouille de soi-même pour rejoindre les autres) dans une situation de domination (on rejoint les autres dans leur condition malheureuse de dominé).

M.S. - *Je te laisse conclure sur l'intérêt et le sens d'une ethnologie de l'entreprise.*

G.A. - En guise de conclusion, je me demande si nous avons posé la question de la bonne manière ; est-ce la bonne voie que de parler des conditions d'une ethnologie de l'entreprise ? En effet, si on peut considérer l'entreprise comme un des lieux par lesquels on peut accéder aux sujets, ils y sont regroupés selon un mode à découvrir, mais en aucune manière les sujets n'y épuisent leur existence. L'appartenance partagée qui s'y engendre est relative, ils sont investis dans d'autres espaces de regroupement ; chacun d'entre eux se construit en individu à travers des processus dans lesquels l'appartenance professionnelle est un élément

parmi d'autres, dont la position est d'ailleurs changeante suivant les individus.

Il me semble que l'une des tâches de l'ethnologie est de restaurer l'unité des existences, de recomposer les découpages entre les champs sociaux à partir de la position des sujets, en un mot éviter de s'engager dans les découpages des sciences sociales, avec des spécialisations en domaines différenciés (le travail, la résidence, la famille, les loisirs, les jeunes, les femmes, les personnes âgées, c'est infini), découpages qui ne font que suivre et fixer l'émergence des champs différenciés à travers les développements du marché et des interventions institutionnelles. Tout cela se réunifie quelque part dans la vie des gens, et peut-être que l'un des rôles de l'ethnologie est de restituer cette unification.

INSERTIONS ETHNOLOGIQUES DANS L'ENTREPRISE

Monique SELIM
(ORSTOM-ERAUI-EHESS)

Devant la perplexité et les sentiments d'étrangeté que peuvent susciter chez des interlocuteurs très divers l'idée que des ethnologues choisissent comme terrain l'entreprise - comme si l'accouplement ethnologie/entreprise était dissonant - on tentera de retracer quelques expériences concrètes et de répondre ainsi incidemment à des questions qui se posent de manière sous-jacente sur les modalités de l'investigation.

Nos enquêtes, effectuées entre 1985 et 1990, se situent toutes dans le sous-continent indien - Inde et Bangladesh - et ont été focalisées sur trois entreprises très contrastées : une usine de produits ayurvediques (Delhi), détenue par une compagnie à capital familial, disposant de plusieurs établissements et se situant à la tête de l'Ayurveda ; une usine pharmaceutique (allopathique) appartenant à une importante organisation privée bangladeshie (Savar) aux activités portant sur le développement et la santé, et ayant un poids politique certain jusqu'à la démission du président H.M. Ershad en 1990 ; la filiale (Dhaka) d'une multinationale pharmaceutique américaine, se comptant parmi les sept plus grands groupes mondiaux. Le fait que ces trois entreprises soient de la branche pharmaceutique relève plutôt du hasard dans la mesure où on ne cherchait nullement à épouser certaines orientations de la sociologie du travail, axée de façon comparative ou non sur la technologie et les rapports d'ajustement des acteurs aux machines ; la perspective adoptée dans ces études a été en effet centrée sur le fonctionnement des rapports sociaux à l'intérieur de l'entreprise dans l'optique avancée par G. Athabe. Le choix de ces trois établissements industriels répond donc avant tout à

des circonstances conjoncturelles en regard desquelles s'inscrit en premier lieu la possibilité d'une insertion de l'ethnologue dans l'entreprise.

L'entreprise est souvent perçue de l'extérieur comme un monde dans lequel, en raison entre autres de sa fermeture, la servitude de l'ethnologue ne saurait se soustraire au dilemme schématique de deux camps où l'opposition - métaphysico-politique - se réduirait d'un côté à une masse de dominés, de l'autre à des effigies de potentats. L'entrée de l'ethnologue dans l'entreprise étant déterminée par l'autorisation des directions - au même titre d'ailleurs, faudrait-il ajouter, que l'acceptation par les autorités indigènes dans toutes les situations familières à l'anthropologie -, cette première démarche pourrait être insidieusement interprétée dans ce contexte idéologique comme le point de départ d'un engrenage irréductible coupant le chercheur de "l'authenticité" des populations subalternes, amenées à lui restituer de "fausses informations". Débarrassé de ces fantasmagories, l'ethnologue peut d'une part s'efforcer de comprendre les logiques qui ont sous-tendu le consentement à sa présence et qui sont toujours révélatrices du paysage social de l'entreprise, de l'autre s'attacher à appréhender la complexité de sa réalité interne.

Dans les trois cas examinés, l'accord des directions à la réalisation de l'enquête a été formulé sans condition, étant lié à un échange de paroles, de façon étonnante, scrupuleusement respecté, impliquant lui-même une vision assez claire des objectifs de l'étude. Les trois dirigeants autochtones - un capitaliste indien, un leader engagé, un lettré humaniste, tous deux bangladeshis - ont pourtant bien peu de choses en commun, mis à part sans doute un respect relatif pour une recherche scientifique fondamentale partagée généralement par les élites du sous-continent indien. Ils possèdent tous une connaissance approfondie des hommes qu'ils emploient et de certaines contradictions intrinsèques à leurs relations interpersonnelles et inter-catégorielles. Mais ils ne redoutent pas le regard d'un observateur étranger auquel ils offrent en conséquence l'hospitalité et la nourriture et laissent la plus totale liberté, persuadés probablement qu'ils n'ont pas plus à attendre de l'investigation qu'à en craindre les effets sur l'atmosphère sociale de l'usine. En cela, ils se distinguent de certains de leurs pairs, dont les doutes et l'inquiétude face à l'enquête ne font pas insister l'ethnologue.

Le terme de liberté est vague et mérite d'être précisé en regard des buts poursuivis : les documents écrits de l'entreprise dont les fichiers du personnel ont été mis plus ou moins exhaustivement à la disposition du chercheur sans que ce dernier y puise, sauf dans un cas, des éléments décisifs ; les salariés ont été prévenus officiellement du caractère confidentiel et de l'autonomie de la recherche face à la direction ; aucune réserve ni limite ne leur a été imposée dans le temps qu'ils passaient avec l'ethnologue, temps pris à l'intérieur de l'usine sur leurs heures de travail. Cette souplesse - qui pourrait être envisagée presque comme un laxisme productiviste lorsque, par exemple, des journées entières ont été consacrées par les employés de la multinationale à accompagner l'ethnologue dans leurs quartiers et leurs villages, ou à simplement deviser avec elle - a été la base d'une observation pertinente des pratiques et des relations quotidiennes, mais aussi d'événements majeurs en rupture avec la marche régulée de l'entreprise, événements très symptomatiques de poches d'ambiguïté cachées. Adjointe à des discussions informelles et des entretiens systématiques, cette observation dans la durée a nourri l'analyse des logiques sociales en jeu dans le microcosme de l'usine. Cependant la "liberté" dont les sujets pouvaient à l'occasion de l'enquête jouir a été l'objet de réappropriations variées dans ces trois entreprises, en raison de la spécificité des modes de communication hiérarchiques qui y gitent.

Dans l'établissement ayurvedique (1), les rapports hiérarchiques prennent corps dans des comportements ostentatoires dont les distances différentielles sont l'aune de mesure. L'ethnologue peut déchiffrer les statuts des acteurs et sa propre place dans la pluralité et l'hétérogénéité des distances symboliques qu'elle constate entre les uns et les autres et face à elle-même. La réserve reste un impératif catégorique et l'ethnologue est maintenue à la périphérie d'un champ social marqué par une internalisation et une ontologisation de structures hiérarchiques se situant en continuité avec celle de la société à laquelle appartient l'usine. Ainsi les ouvriers népalais - que l'entreprise fait venir, loge, nourrit et renvoie dans leur pays après quelques mois - sont-ils hors hiérarchie, car conçus, pourrait-on dire, comme dénués de culture et de famille. A l'autre extrême, la parentèle des dirigeants surplombe depuis plus d'un siècle

1. "Position, hiérarchies, statuts", *Travail et Travailleurs du Tiers-Monde - Les Cahiers*, n° 1 : 66-94, ORSTOM, 1986.

l'univers restreint des salariés permanents, négociant aujourd'hui leur position dans la personnalisation de relations verticales exclusives.

Au contraire, dans les deux autres entreprises étudiées, les subalternes s'engouffrent littéralement dans la "liberté" que leur a accordée la direction, c'est-à-dire investissent l'enquête de significations qui leur sont particulières. L'organisation privée (2) dans laquelle prend place l'usine de Savar est un monde clos, une sorte de phalanstère "tropical", que contrôle avec souveraineté son fondateur. De réputation internationale, le campus voit passer de nombreux étrangers pour quelques heures, rarement plus d'une nuit. Les employés inférieurs ont la conviction que les conversations sont prohibées avec ces visiteurs souvent porteurs d'une aide financière. L'organisation a toujours refusé toute étude en son sein, y compris à des chercheurs bangladeshis qui y voient un bastion imprenable. Résultat d'un réseau de relations franco-bangladeshi, l'acceptation puis la mise en oeuvre d'une investigation ethnologique semblent lever brutalement dans cette conjoncture singulière un interdit. Les acteurs maîtrisent alors peu le flot de leurs discours et tentent de formuler de façon inédite, trouble et émotionnelle à un allochtone - dont la présence reste un mystère - leur propre vision de la micro-société dans laquelle ils évoluent, en comparaison de leur milieu d'origine. En parlant ainsi, ils pensent être entendus dans leurs critiques, par un circuit hiérarchique qui leur échappe de plus en plus et que les plus anciens salariés ressentent comme perverti en regard des idéaux militants et nationalistes qui présidaient à son origine.

Un autre cas de figure se présente dans la filiale de la multinationale (3) où un syndicat puissant cogère quasiment l'usine avec un directeur infiniment respecté et aimé, les individus étant liés par leur engagement passé dans la guerre de libération nationale et leur partage antérieur de la clandestinité. Les acteurs se saisissent rapidement de l'enquête, qui apparaît alors comme un noeud d'enjeux difficiles au sein des rapports sociaux se développant dans l'entreprise. Ces rapports ne peuvent être déchiffrés qu'à partir de la réforme radicale qu'ils ont subie après

2. B. HOURS et M. SELIM, *Une entreprise de développement au Bangladesh. Le centre de Savar*, L'Harmattan 1989, 174 p.

3. M. SELIM, *L'aventure d'une multinationale du Bangladesh*, L'Harmattan 1991, 246 p.

l'indépendance. L'ethnologue est intégrée - sans l'analyser immédiatement - dans la matrice de communication qui se définit historiquement dans la légitimité confondue des syndicalistes et de leur directeur : cette intégration symbolique ouvre toutes les portes parmi les ouvriers placés sous la double domination de leurs leaders et de la direction. Cependant, en corollaire, les cadres diplômés, catégorie destituée à l'intérieur de l'usine depuis l'indépendance, cherchent à accaparer l'ethnologue et à établir avec elle une relation opposée, restauratrice de leur dignité bafouée. Voilés, les antagonismes - peu prévisibles *a priori* - qui s'inscrivent entre d'un côté le bloc que constituent le syndicat et le directeur, de l'autre les cadres et le management, apparaissent au terme de l'enquête en toute lumière. De part et d'autre, on a cherché à instaurer avec l'ethnologue une proximité significative qui institue en elle-même les conditions de possibilité d'une enquête particulièrement riche en matériaux.

Ces quelques indications trop rapides montrent que les investigations ethnologiques dans l'entreprise suivent dans la pratique des parcours complexes et bien éloignés de ceux que les "fictions carcérales" de l'entreprise tendraient à postuler : ces parcours ne s'expliquent qu'en regard des modes de production hiérarchiques en jeu dont ils constituent une surface de dévoilement idoine. Ajoutons brièvement que les trois enquêtes citées ont été en effet guidées par une problématique sensiblement identique : considérant l'entreprise comme un lieu de fixation et de substantialisation hiérarchiques, la réflexion a été portée sur les processus d'édification des positions hiérarchiques internes et externes, les statuts étant conçus non comme des fatums, mais des constructions résultant des interactions de l'entreprise avec les autres sphères sociales d'immersion des acteurs. Précisons notamment que - bien qu'on ait évoqué ici que les cheminements derrière les murs d'usines plus ou moins austères ou plaisantes - ces investigations ont, surtout dans le cas de la filiale de la multinationale, été conduites dans l'entreprise mais aussi dans les lieux de résidence des individus, en accordant une attention privilégiée aux configurations familiales, religieuses et politiques auxquelles ils appartiennent. Dans la situation bangladeshie, le politique est apparu un opérateur déterminant et incontournable.

C'est en effet le groupe social des salariés dans son ensemble qui a constitué l'objet de la recherche, dans une optique ethnologique qui ne saurait pas plus rester circonscrite à cette partie de la réalité qu'est l'usine que se cibler sur une catégorie particulière d'acteurs, alors définie de surcroît inévitablement selon les normes de l'organigramme de l'entreprise. Plus largement, il serait nécessaire de distinguer une ethnologie de l'entreprise d'études anthropologiques qui s'attachent à une couche/classe sociale spécifique (ouvriers, cadres, managers ou entrepreneurs). Il nous semble que doit être conservée sur le terrain de l'entreprise la perspective de totalité sociale qui anime l'ethnologie depuis sa naissance et dont on peut espérer, en raison de sa spécificité, des résultats originaux sur l'entreprise ; on s'interdirait en particulier l'analyse des fonctionnements hiérarchiques, imaginaires et réels, qui y prennent source, en ne les lisant que du point de vue d'une fraction des acteurs quelle que soit son importance numérique. Si l'entreprise présente un intérêt pour l'ethnologue, c'est dans sa globalité, son extension et la concentration des relations interpersonnelles de caractère hiérarchique qu'elle réunit. Au plan épistémologique, elle invite à éviter les pièges d'un mimétisme méthodologique calqué sur les premières approches de micro-sociétés rurales exotiques, marquées par le choc de la différence culturelle. Quels que soient les souhaits des nouvelles théories du management, l'entreprise n'est pas une "communauté", si celle-ci a jamais existé sous une autre forme qu'onirique ; ce n'est néanmoins pas parce qu'elle est l'exacte antilogie de la chimère communautaire qu'elle ne se prêterait pas en tant que telle à une investigation ethnologique. Son omniprésence dans toutes les sociétés contemporaines, proches ou lointaines, industrialisées ou non - comme le Bangladesh -, enjoint à la prendre en compte pleinement dans le champ de la recherche ethnologique, au même titre que les autres secteurs de la modernité.

DE L'ANTHROPOLOGIE DES TRAVAILLEURS A L'ANTHROPOLOGIE DE L'ENTREPRISE : HYPOTHESES AFRICANISTES

Jean COPANS
(Université de Picardie)

Au tournant des années 1970, trois tendances se dessinent plus ou moins conjointement : il y a d'abord la sociologie urbaine qui élargit une ancienne tradition anthropologique, puis l'histoire sociale de la prolétarisation et notamment des migrations de travail et enfin et surtout une sociologie politique de l'action ouvrière (grèves, conscience de classe). Ces différents courants vont se rencontrer et se syncrétiser vers 1980. Les thèmes d'une nouvelle division du travail à l'échelle internationale et d'une anthropologie sociale et culturelle des travailleurs industriels se situent au coeur des nouvelles études internationales sur le travail (1). En effet la synthèse qui s'en dégage, dans le cas français et francophone, prend une très nette coloration anthropologique. Notons avant d'aller plus loin qu'une telle évolution correspond aussi à la transformation des préoccupations "modernistes" de l'anthropologie française sous l'influence de G. Althabe.

Les préoccupations de cette anthropologie, au début largement africaniste, portent sur un double paradigme : l'ouvrier dans la ville, la ville dans l'ouvrier. Le travail urbain, formel et informel, le travail et le hors-travail deviennent les axes de toute une série de terrains empiriques sur la vie ouvrière dans la ville et l'entreprise, que cette dernière soit

1. R. COHEN, *The new international labour studies*, Working Paper n° 27, Montréal, McGill University, Centre for Developing Area Studies, 1980.

publique ou privée. La question de l'intitulé de cette anthropologie s'est d'ailleurs posée : anthropologie industrielle, anthropologie des classes ouvrières ou (au sens très large du terme) anthropologie de l'entreprise (2) ?

UN BILAN

Au début des années 1990 les thèmes de l'anthropologie industrielle semblent pris de vitesse par l'évolution de la crise africaine : la détérioration du tissu industriel et la fermeture de certaines entreprises donnent plus de poids à des préoccupations assez économistes. L'"informalisation" de toute l'économie (marché noir, contrebande corruptions et détournements) transforme totalement ce qui était déjà un concept problématique, à savoir la notion d'entreprise, dans la mesure où sources de revenus et relations sociales de travail et de hors-travail constituent des réseaux qui ne sont pas centrés sur l'entreprise.

En fait on va passer de l'entreprise comme lieu d'exercice de la reproduction ouvrière à l'entreprise conçue comme un tout, comme un lieu où se rejoignent et se confrontent ouvriers, patrons et Etat. Les nouvelles politiques de libéralisation et de privatisation, en donnant un plus grand rôle aux entrepreneurs nationaux, facilitent idéologiquement l'identification d'un nouvel acteur. Inutile d'ajouter que les préoccupations nouvelles de la sociologie et de l'anthropologie d'entreprise (en France) poussent dans ce même sens. Les interrogations plus empiriques sur les entrepreneurs nationaux (voir les recherches de J.L. Amselle, E. Grégoire et P. Labazée) (3) d'une part, les effets des politiques d'ajustement structurel de l'autre, conduisent par le biais de l'analyse de l'emploi et des politiques d'emploi, à vouloir mieux saisir l'entrepreneur. Bref le Travail n'existe pas sans le Capital et le Capital reste très mal connu. Cette translation topologique permet d'articuler la perspective anthropologique

2. Voir la note (rédigée par M. AGIER et J. COPANS), "Programme de recherche : Travail et Travailleurs du Tiers-Monde, *Ville et citadins du Tiers-Monde*, Cahier n° 2 : 57-70, 1988 et J. COPANS, "L'Anthropologie des travailleurs du Tiers-Monde aujourd'hui", Les Nouveaux Enjeux de l'anthropologie autour de G. BALANDIER, *Revue de l'Institut de Sociologie*, n° 3-4 : 275-283, 1988.

3. P. LABAZEE, *Entreprises et Entrepreneurs au Burkina-Faso*, Paris, Karthala, 1988 ; J.L. AMSELLE et E. GREGOIRE, *Etat et Capitalisme en Afrique de l'Ouest*, CEA-EHESS, Documents de Travail, 9, 1988.

à l'intérêt des économistes pour le fonctionnement concret des entreprises (4).

Pourtant la classe ouvrière n'en disparaît pas pour autant. Les historiens poursuivent toujours leurs recherches sur la prolétarisation et les origines de la conscience de classe, le développement syndical (5). F. Cooper, quant à lui, examine de façon comparative les politiques coloniales en matière de gestion de la force de travail (6) ce qui nous ramène finalement au monde de l'entreprise publique. On peut donc dire que la dynamique des travaux actuels semble vouloir mettre au premier plan l'entreprise qui résiste, qui s'adapte ou non aux transformations, aux crises économiques et politiques. Aux tableaux assez classiques d'il y a dix ans (7) succède une image bien plus anthropologique, moins idéologique (le débat kenyan) (8) et qui va peut-être permettre de suivre la (re)naissance éventuelle de l'entreprise africaine.

UN EXEMPLE : LE SENEGAL

Nous suivons personnellement depuis plus de dix ans les recherches en matière d'anthropologie industrielle et d'histoire sociale ouvrière au Sénégal. Si l'on fait un rapide bilan sur ce cas précis, qui est loin d'être représentatif par ailleurs de l'industrialisation et de l'esprit d'entreprise

4. Voir les travaux de T. FOREST sur le Nigéria ainsi que P. COUGHLIN et G.K. IKIARA (ed.), *Industrialisation in Kenya*, Londres, J. Currey, 1988.

5. S. MARKS et R. RATHBONE, *Industrialisation and Social Change in South Africa*, African class formation, culture and consciousness 1870-1930, Londres, Longman, 1982 ; B. BOZZOLLI (ed.), *Class, Community and Conflict*, South African Perspectives, Johannesburg, Ravan Press, 1987. Voir aussi T. ZELEZA.

6. Voir F. COOPER, "La question du travail et les luttes sociales en Afrique britannique et française, 1935-1955", in M. AGIER, J. COPANS et A. MORICE (eds.), *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris, Karthala : 77-112, 1987 ; "From free labor family allowances : labor and African society in colonial discourse", *American Ethnologist*, 16, 4 : 745-765, 1989.

7. *Entreprises et Entrepreneurs en Afrique (XIXème et XXème siècles)*, 2 tomes, Paris, L'Harmattan.

8. Voir G. KITCHING, *Class and Economic Change in Kenya*, The making of an African Petite-Bourgeoisie, New-Haven, Yale University Press, 1980 et "Politics, Method and Evidence in the 'Kenya debate'", in H. BERNSTEIN and B. CAMPBELL (eds.), *Contradictions of Accumulation in Africa*, Beverly Hills, Sage Publications : 71-113, 1983. J. COPANS, "Le débat sur l'expérience kenyane", *Le Monde Diplomatique* : 19-20, novembre 1981.

africain, nous nous apercevons que progressivement l'entreprise en vient à occuper une place centrale dans les problématiques portant sur le travail et les travailleurs. L'entreprise est peut-être dans l'esprit du temps une culture mais c'est surtout un lieu de production et de confrontation des producteurs, des exigences du monde de la marchandise, des potentialités technologiques et des modalités d'accumulation capitalistique. Nous reprenons ici quelques passages d'un rapport récent (9). Nous distinguons trois thèmes importants : les conditions et identités ouvrières, l'Etat et l'entreprise sénégalaise. L'articulation travail hors-travail domine toujours mais un thème nouveau, au plan empirique commence à attirer l'attention : le syndicalisme. Il y a d'abord les modalités et stratégies d'insertion urbaine. L'enquête en cours devrait faciliter un début de comparaison qui mettrait en lumière une éventuelle spécificité ouvrière (ce dont je doute) sur Dakar (10). L'insertion conduit aux milieux sociaux, aux milieux résidentiels, aux réseaux. Elle conduit également aux stratégies de reproduction et de mobilité sociale, de relations avec l'arrière-pays. Dans le cas de la SEIB de Diourbel l'existence d'une cité ouvrière où loge une partie des cadres et des ouvriers peut ouvrir une double comparaison au plan de l'insertion urbaine et de l'identité d'entreprise. Un second domaine serait celui de l'examen des catégories ouvrières et de la comparaison entre des entreprises différentes (voir par exemple les femmes des conserveries). Il s'agit d'examiner la vie productive et sociale dans l'entreprise. Si le thème précédent relève en bonne partie de l'anthropologie urbaine, celui-ci est plutôt cerné par l'anthropologie industrielle. Un sous-thème de ce volet, la vie associative au sens large et par voie de conséquence syndicale, devient un thème en soi. Il y a d'abord la vie associative laïque et religieuse. Le syndicalisme ne vient qu'ensuite. C'est pourquoi la complémentarité entre syndicats et

9. Voir *Milieux urbains, milieux ouvriers et entreprises au Sénégal*, août 1990 ainsi que "Ouvriers, emploi et entreprises au Sénégal", *Les Cahiers*, Pratiques sociales et travail en milieu urbain, n° 12, 1990. Voir notamment les recherches de B. FALL sur les entrepreneurs.

10. Ph. ANTOINE, Ph. BOCQUIER, A.S. FALL et Y. GUISSE, "Etude de l'insertion urbaine des migrants, approche biographique et réseaux sociaux", Conférence de l'Union pour l'étude de la population africaine, Nairobi, février 1990.

dahira (11), le développement de l'autonomie syndicale sont plus que de simples phénomènes conjoncturels. Ainsi certains se demandent si la crise et l'ajustement structurel ne sont pas partie prenante de la transformation syndicale en cours dans la mesure où les politiques de l'emploi sont en pleine restructuration.

Nous en venons ainsi tout naturellement à l'Etat. Le renouveau de la sociologie politique de l'Etat dans le domaine de la santé, de l'éducation, de l'industrie permettent d'éclairer le monde économique, industriel, entrepreneurial et ouvrier. En effet les politiques et effets de l'ajustement ne sont peut-être que des formes, des causes secondes, dans un processus antérieur et de plus longue haleine. Un examen plus précis de la Nouvelle Politique Industrielle, des évolutions syndicales et des politiques d'émigration peuvent enfin permettre de décrire la politique sociale réelle de l'Etat sénégalais (12). Y a-t-il un nouveau Welfare State à la sénégalaise ou un ajustement structurel à visage humain ? L'un des critères du changement est évidemment celui de la place et de la nature de l'entreprise industrielle, notamment sénégalaise. De la société d'Etat au secteur informel, la panoplie des employeurs potentiels est un élément décisif pour la compréhension des marchés du travail et donc des stratégies d'insertion, de qualification, de formation et de reproduction des travailleurs.

L'histoire de l'entreprise sénégalaise est en cours et plusieurs centres d'intérêt s'en dégagent : le secteur informel, les entrepreneurs et le monde mouride, les effets de la privatisation. Un champ comparatif se construit avec plusieurs autres pays africains comme la Côte d'Ivoire (13). Mais

11. Le dahira est une association de fidèles de la confrérie musulmane des mourides de nature largement urbaine. Voir les recherches de A. N'DIAYE, "Les associations de l'entreprise industrielle : le cas des daayira du port autonome de Dakar", maîtrise de sociologie, Université de Dakar, 1989.

12. Voir Momar C. DIOP et M. DIOUF, *Le Sénégal sous Abdou Diouf*, Paris, Karthala, 1990 ; A. VALETTE, "Emploi et nouvelle politique industrielle au Sénégal", in *Cahier* n° 12 : 83-95 ; *L'ajustement du secteur industriel au Sénégal*, Cellule de restructuration industrielle, République du Sénégal, novembre 1989 et le mémoire de DEA de A. N'DIAYE, "Syndicalisme et ajustement structurel - L'évolution des rapports Etat-syndicats sous l'effet des mutations économiques et politiques au Sénégal", Université de Dakar, 1990.

13. B. CONTAMIN et Yves-André FAURE, *La bataille des entreprises publiques en Côte d'Ivoire*, L'histoire d'un ajustement interne, Paris, Karthala, ORSTOM, 1990, 369 p.

pour nous deux domaines totalement inédits s'imposent aux recherches futures : celui des entreprises du bâtiment et celui des cadres. Les villes de Dakar et de Pikine-Guediawaye sont assez bien connues aux plans géographiques, démographiques et urbanistiques. Mais malgré un boom immobilier sans précédent, quel que soit le type de construction, le secteur de l'entreprise, des entrepreneurs et ouvriers de la construction reste encore à l'écart des préoccupations anthropologiques. Et pourtant il s'agit là d'un des secteurs de prédilection de la sociologie du travail ! Quant aux cadres, ils sont depuis une dizaine d'années l'objet d'un vaste mouvement de sénégalisation et d'africanisation. Par leur formation (largement conduite au Sénégal), par leur fonction, ces cadres, qu'ils soient dans le public ou le privé, qu'ils s'attachent au domaine technique, administratif ou de gestion, renouvellent les relations hiérarchiques et d'autorité dans l'entreprise. Leur vision du monde et leur conscience de soi deviennent des enjeux dans les modèles sociaux de mobilité et de formation. Il s'est agit, là encore, d'un thème classique qu'il est indispensable d'aborder aujourd'hui si l'on veut comprendre les particularités de l'entreprise sénégalaise.

COMMENT ABORDER L'ENTREPRISE AFRICAINE EN ANTHROPOLOGIE AUJOURD'HUI ?

Les sources d'inspiration méthodologiques sont fort limitées. Il y a d'abord la sociologie de l'organisation et les méthodes de gestion. Le peu qui soit connu de la littérature africaniste en la matière, c'est qu'elle est très mauvaise et sans grand intérêt, même au plan empirique. Il y a ensuite la version modernisée de cette économie ou gestion de l'entreprise, celle qui occupe les devants de la scène médiatique en France et qui pourrait se résumer par une culturologie simpliste : "Esprit, Culture d'entreprise, es-tu là ?" demandent Ph. d'Iribarne et A. Etchegoyen. L'inspiration culturaliste a-critique, le refus d'analyser la spécificité des rapports sociaux de travail et de pouvoir autrement qu'en termes de généralités "anthropologiques" font un tort considérable à une approche plus scientifique et même professionnelle de l'entreprise.

Une troisième approche serait celle de l'histoire sociale de l'entreprise. Toutefois il se trouve que cette histoire relève trop encore d'une forme de macro-histoire du monde des affaires colonial et que les sources documentaires semblent encore très éparpillées. En tout cas

l'histoire sociale est une propédeutique nécessaire à toute anthropologie digne de ce nom, surtout lorsque des changements de propriété engagent des différences dans les pratiques de la gestion de la force de travail (14). Une quatrième voie serait celle qui, reprenant les leçons du débat kenyan, poserait directement la question sociologique du monde des affaires et de l'Etat, des fractions de la bourgeoisie (nationale, compradore) et de la bureaucratie. Mais cette macro-sociologie même transformée en anthropologie sociale du monde des affaires (15), reste à l'extérieur de l'entreprise puisque c'est une sociologie politique des réseaux de pouvoir qui en constitue la logique démonstrative (16).

Il nous faut donc bien en revenir à l'entreprise elle-même et appliquer d'abord au monde de la direction ce qui a relativement réussi au niveau du monde du travail : à la célèbre vision "par le bas" il faut répondre par une vision par le haut ou plutôt "vers le haut" (17). Pour que notre compréhension de l'entreprise comme variété de "phénomène total" soit possible il nous faut nous plonger dans la conjoncture : la fermeture, la reprise, la reconversion des entreprises africaines constituent une occasion historique à saisir afin de prouver une fois pour toutes qu'elle est tout autre chose qu'un effet mimétique de l'Occident ou qu'une forme culturaliste particulière (et inefficace !).

14. Un jeune historien zaïrois, dont je n'ai malheureusement pas retrouvé le nom, m'a ainsi décrit les effets d'une gestion belge devenue par la suite "canadienne" dans une entreprise minière.

15. J. MacGAFFEY, *The struggle for Indigenous Capitalism in Zaïre*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.

16. Voir V. PICHE et G. TEAL, "Continuités et ruptures dans l'analyse du travail dans les années 1990", *Travail, Capital et Société*, 22, 1 : 7-12, 1989.

17. Rappelons-nous l'esprit soixante-huitard de certaines propositions de L. Nader, "Up the Anthropologist - perspectives gained from studying up", in D. HYMES (ed.), *Reinventing anthropology*, New-York, Vintage Books : 289-311, 1974.

CONCLUSION

"L'Afrique a besoin d'entrepreneurs"

La Banque Mondiale (18)

Pour pouvoir relancer ces dynamiques thématiques, il faut provoquer une collaboration entre ceux qui restent encore les "professionnels" de l'entreprise (gestionnaires, économistes) et ceux qui pensent que des réalités sociales inédites sont en train d'apparaître (anthropologues). Il faut en effet analyser tout à la fois la gestion des personnels et celle de l'entreprise, cerner la logique des réseaux économiques internationaux, etc., et observer *in situ* les mécanismes micro-sociaux de reproduction des réseaux d'entreprise industrielle.

En un premier temps, l'univers des affaires et des entreprises, c'est celui de leur fonctionnement interne. Il ne s'agit pas de considérer l'entreprise comme un village complexe et stratifié et de tomber dans le travers de la monographie d'entreprise. Au contraire, il faudrait appliquer l'hypothèse des relations travail hors-travail à la sphère de l'entreprise elle-même, tissant de proche en proche les relations politiques, sociales et économiques qui définissent les champs d'expérimentation et d'élaboration des modèles d'entreprise. Les débats sur le secteur informel restent tout à fait d'actualité même si on les transpose à l'échelle des PME ou PMI. L'anthropologie de l'entreprise n'est qu'une des variantes logiques de l'anthropologie industrielle. Elle ouvre des perspectives nouvelles à la sociologie des classes et de la conjoncture politique. L'intérêt officiel pour cette réalité économique, la prise de conscience d'un début d'expérience proprement africaine en la matière, la possibilité de traiter des secteurs publics et privés, suggèrent autant de thématiques nationales ou régionales.

Cette anthropologie de l'entreprise sera d'abord une anthropologie des pratiques sociales et non pas une anthropologisation des manuels de gestion (la naïveté anthropologique, cela existe). Cette anthropologie sera pour commencer une anthropologie des entrepreneurs puisque celle des travailleurs a été déjà largement entamée. Mais vue la nature de l'expérience africaine et de la faiblesse des analyses historiques sur la question,

18. Banque Mondiale, *L'Afrique subsaharienne*, De la crise à une croissance durable, Washington : 161, 1989.

cette anthropologie sera obligée d'adopter une attitude très pragmatique sur le terrain. Au contraire de la sociologie politique des années 1970 et de l'anthropologie industrielle des années 1980 qui restaient marquées, qu'on le veuille ou non, par les traditions idéologiques ouvriéristes, l'idéologie libérale "privée" (puisque l'idéologie étatique nationaliste a échoué) ne suscite pas la même demande de révision scientifique des lieux communs. Le pragmatisme individualiste des entrepreneurs, l'ombre portée par les pratiques du chevauchement (19) encore dominantes, font que cette anthropologie pénètre dans une espèce de no man's land où la critique théorique n'a pas encore d'objet empirique et où l'idéologie n'est pas encore porteuse ou expressive d'une forme de mouvement social. Le projet d'une anthropologie de l'entreprise africaine n'en est que plus passionnant à cause de l'incertitude qui préside à sa gestation. C'est dire qu'il lui faut acquérir un véritable esprit... d'entreprise !

19. Traduction de "straddling", terme utilisé dans le débat kenyan et qui signifie que l'entrepreneur chevauche le secteur public et le secteur privé : il ne peut développer ce dernier qu'en participant au premier.

ANTHROPOLOGIE ET INDUSTRIE

Denis GUIGO
(Ecole Polytechnique-CRG, CNRS-LAU)

Anthropologie et industrie : deux termes que l'on ne rapproche pas spontanément. Les premières enquêtes ethnographiques en milieu industriel, réalisées il y a plus de soixante ans, donnèrent pourtant naissance au courant de pensée américain dit "human relation school", qui marqua profondément la réflexion postérieure sur le travail en usine. Il est vrai qu'il s'agissait là d'une anthropologie *appliquée*, d'inspiration fonctionnaliste, qui dialoguait sans doute plus aisément avec la psychosociologie qu'avec l'ethnologie "traditionnelle". Ultérieurement, bon nombre de travaux d'anthropologie industrielle s'inscrivent dans deux pradigmes principaux : une vision critique du système de production capitaliste (une orientation "anti-appliquée", en quelque sorte...), et une perspective plutôt comparative (notamment des "cross-cultural studies"), mais qui s'attachait à des niveaux très variables de l'organisation industrielle (le pays, la branche, la région, la technologie...) (1).

En somme, l'anthropologie industrielle existe certes, mais son orientation et ses objets sont multiformes ; de plus, l'existence d'un courant grandissant de recherche appliquée ajoute à la complexité du

1. Pour une histoire de l'anthropologie industrielle, voir Michael BURAWOY, "The Anthropology of Industrial Work", *Annual Review of Anthropology*, Palo Alto (California), 8 : 231-266, 1979 ; Jean COPANS et Bernard BERNIER, introduction au numéro "Travail, industries et classes ouvrières", *Anthropologie et sociétés*, Montréal (Québec), Université Laval, vol. 10, n° 1 : 1-9, 1986 ; et surtout Carol HOLZBERG et Maureen GIOVANNINI, "Anthropology and Industry : Reappraisal and New Directions", *Annual Review of Anthropology*, 10 : 317-360, 1981.

tableau. Si la méthodologie utilisée se réclame souvent de l'ethnographie de terrain, les résultats d'enquête peuvent intéresser, selon le cas, le chef d'entreprise, les syndicats, le commanditaire d'une étude, la communauté scientifique d'une discipline (pas forcément l'ethnologie), ou d'autres acteurs concernés à un titre ou à un autre par l'évolution d'une branche industrielle. Cette diversité ne facilite pas la "visibilité" de l'anthropologie industrielle dans le champ scientifique, d'autant que certains chercheurs jugent que l'heure n'est pas aux ambitions théoriques, et préfèrent pour l'instant accumuler des matériaux. Il ne m'appartient bien évidemment pas de juger les différentes manières de conjuguer anthropologie et industrie ; je me limiterai ici à proposer quelques réflexions à partir des recherches que j'ai pu mener récemment dans une entreprise automobile française (1985) (2), une compagnie sidérurgique argentine (1985-1986) (3), l'entreprise d'électricité du Grand Buenos Aires (1986-1987) (4) et une mairie argentine (1987-1988) (5).

C'est surtout la question de l'ambiguïté éventuelle du rapport entre ethnologie "appliquée" et ethnologie "fondamentale" que je voudrais évoquer ici. Les problèmes de la "recherche-action" ont été traités dans nombre de colloques et de publications - souvent dans le champ d'autres disciplines, mais pas uniquement, comme l'a montré le numéro de la revue *Anthropologie et Sociétés* consacré au thème "Comprendre et Modifier" (6) ; les questions soulevées par la relation entre commanditaires d'études et ethnologues ne semblent pas absolument spécifiques. S'il est clair que les recherches appliquée et fondamentale

2. Cf. D. GUIGO, "L'empire du consensus" (deux épisodes), *Annales des Mines*, Série *Gérer et Comprendre*, n° 6 : 19-26 et n° 7 : 24-33, Paris, 1987.

3. Cf. D. GUIGO, "Automatisation et enjeux de gestion", *Travail et travailleurs du Tiers-Monde*, Les Cahiers de l'Orstom, n° 4 : 3-48, Paris, 1987.

4. Cf. D. GUIGO, "El servicio público frente a la crisis : el caso de SEGBA en el Gran Buenos Aires", communication au colloque *La Región Metropolitana Buenos Aires*, CNRS et Gouvernement de la Province de Buenos Aires, Mar del Planta, avril 1989.

5. Cf. D. GUIGO, "Gobernar un Municipio", communication au colloque *Governo Municipal na América Latina*, Universidad Federal do Rio Grande Do Sul, Porto Alegre, Brésil, décembre 1989.

6. "Comprendre et modifier", *Anthropologie et Sociétés*, vol. 8, n° 3, Université Laval (Québec), 1984.

forment deux démarches différentes, elles peuvent cependant aller de pair, mieux encore, se fertiliser l'une l'autre au cours d'un même travail de terrain, dans la mesure où les termes de l'échange entre le chercheur et le milieu étudié sont clairement définis (7). Par exemple, à la fin de l'étude de l'entreprise automobile mentionnée ci-dessus (étude demandée et financée par cette société), un rapport fut remis à mes interlocuteurs ; il leur donna satisfaction, non en tant que vérité définitive sur le sujet (les innovations introduites par le "management participatif"), mais en tant que point de vue complémentaire, susceptible d'être pris en compte par les décideurs. Un an et demi plus tard, un autre texte (Cf. note 2), plus éloigné des préoccupations de gestion et axé sur une analyse "néo-foucaldienne" de l'exercice du pouvoir dans les ateliers, fut publié par une revue scientifique (en respectant l'anonymat de l'entreprise) puis repris par une revue professionnelle. Les deux textes étaient certes différents ; chaque partenaire trouva son compte dans l'affaire.

Point n'est besoin de souligner que le travail de terrain permet la moisson d'une masse considérable d'informations qui pourront plus tard être valorisées ; c'est ainsi qu'un relevé du vocabulaire d'adresse au bureau a été réalisé à l'occasion de la même enquête, et exploité ultérieurement (8). D'autre part, outre les publications mentionnées en notes 3, 4 et 5, qui intéressaient au premier chef les personnes concernées par l'automatisation sidérurgique, la distribution d'électricité ou l'administration municipale, les enquêtes correspondantes fournirent des résultats susceptibles d'intéresser un public plus large, sur des thèmes où l'approche ethnographique apparaît pertinente par sa capacité à articuler plusieurs dimensions d'objets sociaux complexes (9).

---

7. Plus généralement, GUILLE-ESCURET a récemment noté : "Il a maintes fois été répété qu'une recherche appliquée ne saurait se développer sans la progression conjointe de la recherche fondamentale. C'est indubitable, mais n'oublie-t-on pas que l'inverse est aussi vrai ?" ("Une recherche perdue en son temps : l'ethnologie inappliquée", *L'Homme*, n° 115 : 110, Paris, 1990.

8. "L'Adresse au bureau", communication présentée au colloque *Travail et pratiques langagières*, PIRTTEM-CNRS, Paris, avril 1989. Une version remaniée paraîtra dans *L'Homme* en 1991.

9. Cf. différentes publications concernant respectivement l'hyperinflation ("Cohabiter avec un monstre. L'hyperinflation en Argentine", *Annales des Mines*, série *Gérer et Comprendre*, n° 8 : 77-82, Paris, 1987 ; "Gérer en hyperinflation", *idem*, n° 13 : 59-73, 1988 ;

Les recherches sur les terrains argentins mentionnés ici (l'entreprise sidérurgique, la compagnie d'électricité et la mairie) ne furent pas rémunérés par les organisations en question, mais financées par une bourse de doctorat du CNRS ; dans chaque cas, il s'agissait d'abord de faire accepter - ou tolérer - ma présence par les principaux acteurs (dirigeants et syndicats notamment), en étant attentif aux demandes explicites ou implicites qui émanaient de mes interlocuteurs de différents niveaux. En effet, comme dans une société "exotique" sans doute, les gens ne parlaient pas - ou pas seulement - au chercheur "pour le plaisir", mais en fonction de leurs enjeux. Plus généralement, considérer la relation au terrain comme un matériau de recherche est une démarche intéressante du point de vue heuristique (10).

Le clivage ethnologie appliquée/ethnologie fondamentale semble donc pouvoir être reformulé en termes de demande explicite ou implicite, en distinguant, au sein des demandes explicites, selon que le demandeur coïncide ou non avec le financeur. Pas plus qu'ailleurs, on ne dispose de recettes pour gérer la relation au terrain (11). Tout au moins peut-on souligner l'importance de la liberté de mouvement dont doit disposer l'ethnologue pour récolter ses matériaux dans le milieu complexe et stratifié des organisations modernes. Par exemple, s'il peut être intéressant d'occuper parfois un poste de travail, il faut aussi pouvoir en sortir, sauf à être cantonné dans les postes subalternes et à perdre ainsi l'intelligence d'un aspect essentiel du fonctionnement d'une entreprise :

"Hyperinflation en Argentine", *Le Monde*, 17 mai 1989), les usagers clandestins du réseau d'électricité ("Leeches" in the Electrical Network : The Crisis in the Buenos Aires Suburbs", *Flux*, CNRS-GRD Réseaux, n° 1 : 57-76), printemps 1990, et la vie dans une municipalité argentine (*Poderes en la Administración Municipal*, à paraître aux Editions Centre Editor de América Latina, Buenos Aires).

10. "...l'interaction observateur-observé est un problème incontournable mais plutôt que de le considérer comme un obstacle à la connaissance, il faut le considérer, au contraire, comme un moyen de connaissance", *La Production des connaissances scientifiques de l'administration*, Presses de l'Université Laval (Québec), 1986).

11. Si les cas diffèrent, les soucis d'éthique demeurent, avec au premier chef celui de ne porter préjudice à aucun interlocuteur, ce qui n'est pas toujours aisé. Voir à ce sujet les travaux de la Société d'Anthropologie Appliquée du Canada ("Débat sur un code de déontologie professionnelle", *Anthropologies et Sociétés*, vol. 8, n° 3 : 117-129), Université Laval (Québec), 1984.

l'organisation des communications entre différents secteurs et entre niveaux hiérarchiques (12).

En définitive, la controverse concernant le caractère appliqué ou non de l'anthropologie industrielle vient du statut de ses objets dans la société moderne : lieux de production des opérateurs sociaux fondamentaux de notre société - les biens de consommation - et lieux de pouvoir, les entreprises et les administrations ne se laissent pas pénétrer facilement ; il faut montrer patte blanche et mener de longues négociations pour gagner l'accès aux ateliers et aux bureaux. Rien d'étonnant alors à ce que l'institution demande à y trouver son compte d'une manière ou d'une autre ; l'important étant que le chercheur, chemin faisant, puisse y rassembler des matériaux pertinents pour l'étude de ces groupes humains qui ont tout pour séduire l'ethnologue : hiérarchisation, segmentation, division des tâches, des temps et des costumes... Certains premiers résultats semblent montrer que l'ethnologie ne peut qu'y gagner, et que, loin de trahir ses pères fondateurs, elle est particulièrement bien outillée pour interpréter l'histoire et l'actualité des objets centraux de notre modernité (13).

12. Il est étonnant de voir la facilité avec laquelle certains considèrent l'occupation d'un poste de travail comme le passage obligé de l'anthropologie dans l'entreprise. Dans l'ethnologie "exotique", le chercheur accompagnait certes les indigènes mais ne chassait et ne pêchait pas forcément à leur place...

13. Cf. Georges BALANDIER, *Le détour*, Paris, Fayard, 1985 ; Françoise ZONABEND, 1989, *La Presqu'île au nucléaire*, 1989, Paris, Odile Jaboc ; Marc ABELES, *Jours tranquilles en 1989*, Paris, 1989, Odile Jacob ; et le *Workshop "New Direction in Anthropological Research : Moving from Periphery to Center"*, qui s'est déroulé à la New-York University en mars 1990.

UNE EXPERIENCE D'ETHNOGRAPHIE EN ENTREPRISE

Monique JEUDY-BALLINI
(CNRS)

L'étude ethnographique de la société Louis Vuitton Malletier me fut proposée, sur une suggestion de Jean-Luc Lory (alors chargé de mission au Ministère de la Recherche), par le cabinet SHS Consultants d'Alain Etchegoyen. Elle devait compléter l'enquête que ce cabinet menait séparément, sur la base d'entretiens qualitatifs, auprès des cadres de la société. Effectuée après décision d'Henry Racamier, président de Louis Vuitton Malletier, l'enquête globale du groupe SHS portait sur la façon dont les salariés vivaient le rapport au luxe et à la tradition artisanale dans le contexte d'une entreprise à forte croissance. A terme, elle visait à proposer des actions propres à améliorer le fonctionnement de la communication interne au sein de l'entreprise.

Selon les termes du contrat passé avec SHS Consultants, il fut convenu que les observations que je collecterais feraient l'objet de notes hebdomadaires et d'un rapport final remis exclusivement à eux et soumis à un engagement de confidentialité ; que l'immersion ethnologique dans les différents sites, usines et magasins de vente, impliquerait méthodologiquement mon affectation à un poste de travail parmi les salariés ; et que la rémunération pour cette étude me serait directement versée par SHS.

Commencée à la mi-octobre 1989, cette recherche totalisa cinq mois de travail sur le terrain répartis entre trois unités de production (Drôme, Indre, banlieue parisienne) et deux magasins de vente (Paris). Elle fut

annoncée aux salariés de Vuitton dans un bulletin mensuel à diffusion interne et précédée, dans chacun des sites visités, par des réunions organisées entre SHS Consultants et le personnel local d'encadrement. Quelques jours avant que ne débute mon travail dans un site, mes premiers contacts avec les salariés consistèrent à faire un tour des différents services et à participer à une rencontre de présentation. Ces rencontres eurent toujours lieu devant les directeurs et agents de maîtrise des établissements concernés auxquels s'ajoutèrent, dans certains cas, les délégués du personnel, les représentants du comité d'entreprise, et (par roulement quand l'effectif était réduit) la presque totalité des salariés.

Le propos de ces rencontres préliminaires était d'expliquer le sens d'une expérience d'ethnographie en entreprise et de répondre aux interrogations qu'elle suscitait parmi le personnel. Chez la plupart des salariés, qui ne connaissaient de l'ethnologie que la définition qu'ils en avaient lue dans le dictionnaire après l'annonce de cette étude, le fait d'apprendre que j'avais effectué des recherches antérieures en Papouasie Nouvelle-Guinée amenait d'abord la même perplexité ("Mais nous ne sommes pas des Papous !") ou le même amusement ("En somme vous venez observer les moeurs de la tribu Vuitton...").

Les explications données aux salariés portèrent sur trois aspects principaux :

- l'entreprise comme objet d'observation : habituellement interdite à toute pénétration extérieure (Vuitton cultivant une certaine tradition du secret), elle allait être étudiée de la même façon que l'on découvre les coutumes d'un pays étranger (j'insistais sur le fait que je n'avais jamais travaillé dans une usine ou dans un magasin de vente et que je ne connaissais rien à la maroquinerie) ; il s'agissait d'examiner avec un "oeil neuf" en quoi la cohabitation plusieurs heures par jour et souvent plusieurs années durant sur un même lieu de travail avait pu développer parmi les salariés, et à leur insu, une communauté d'habitudes (je parlais parfois de "rites") et de représentations ;
- la technique d'observation : en l'opposant à celle des entretiens formels, je soulignais l'intérêt d'une méthode permettant d'appréhender "de l'intérieur" la vie des employés et consistant moins à "écouter parler" qu'à "regarder faire" (selon les formules de

SHS Consultants) ; "regarder faire" en "faisant" soi-même c'est-à-dire, pour reprendre l'expression utilisée avec les salariés, "sentir les choses en essayant de se mettre à la place d'une (ouvrière ou d'une vendeuse) débutante"; Luc Chelly, directeur d'études chez SHS et organisateur de ces rencontres, précisait qu'au poste de travail qui me serait affecté j'aurais à observer les mêmes contraintes que les autres employés sans bénéficier d'un régime d'exception ni entretenir de relations privilégiées avec les membres de la hiérarchie locale. Le choix de ce poste était laissé à l'appréciation du personnel de maîtrise avec cet impératif qu'il devait correspondre à un emploi déjà existant dans l'entreprise (i.e. non spécialement créé pour les besoins de l'étude) et ne pas supposer de ma part des compétences dont j'étais totalement dépourvue ;

- la finalité de l'observation : dans des entreprises où l'augmentation accélérée de la productivité et la forte croissance des effectifs ne permettaient plus de s'en tenir à la structure artisanale d'origine, se posait le problème d'un écart de plus en plus prononcé entre le sommet et la base de la pyramide Vuitton. En contribuant à faire connaître aux responsables du Siège parisien ce qu'était localement la vie du personnel productif, l'observation "sur le terrain" pouvait à terme apporter sa contribution au meilleur fonctionnement de la communication interne.

Ces explications s'assortirent d'un certain nombre de précisions destinées à définir par la négative les limites de cette étude : il ne s'agissait ni d'une enquête d'assistante sociale ni d'une enquête de surveillance pour contrôler les rendements individuels ou les possibles infractions au règlement interne ; il ne s'agissait pas davantage de porter un jugement de valeur sur les faits observés ni de déterminer si ce que les salariés disaient et faisaient était ou non conforme, vrai, juste, ou motivé. Ce qui me paraissait intéressant, indiquais-je, tenait à ce qu'il pouvait y avoir de récurrent, de représentatif ou caractéristique dans les faits observés ; tout ce qui, ultérieurement, permettrait des comparaisons avec la vie au travail sur d'autres sites Vuitton. Cela signifiait que les données consignées dans le rapport final seraient présentées en termes généraux (non nominatifs) garantissant l'anonymat des ouvriers et des vendeuses. Les salariés étaient enfin informés de ce que cette étude prendrait aussi en compte les aspects

de la vie en dehors du travail et que, logeant chez l'habitant (en province), je serais disponible pour les rencontrer à leur gré durant nos communs moments de loisirs.

La vague inquiétude que j'éprouvais avant de faire mes premiers pas chez Vuitton tenait principalement à deux appréhensions : celle de me heurter à une certaine suspicion parmi les salariés et celle de me trouver dans un milieu peu propice à l'observation ethnographique. Ces appréhensions tombèrent dès le commencement de mon travail dans chacun des sites visités. Si des salariés émettaient parfois des doutes sur l'utilité pratique de cette étude, il ne s'en trouva apparemment aucun pour voir dans ma présence une forme d'espionnage déguisé. Là où je m'attendais à trouver malaise ou inhibition, c'est au contraire l'absence de rétention qui me surprenait le plus et, avec elle, la confiance qui m'était témoignée (j'appelle "confiance" le fait qu'on n'adoptait pas en ma présence la prudence qui était de mise devant un "chef", le fait de me laisser voir ou entendre des choses que le règlement interne n'aurait pas forcément approuvées).

Quelques raisons peuvent expliquer cette attitude :

- la préparation des salariés à ma venue (réunions préliminaires d'information organisées par SHS Consultants) et le parti pris de transparence : ouvriers et vendeuses étaient prévenus d'emblée que l'objet de mon travail parmi eux consisterait à les observer ;
- le fait que mon étude n'ait été *a priori* motivée par aucune urgence évidente ; dans le contexte d'une entreprise à forte croissance n'ayant jamais fait l'expérience d'une grève ou d'une crise économique, où la représentation syndicale était inexistante et les licenciements exceptionnels, les risques de malentendus concernant ma présence d'observatrice se trouvaient réduits (1) ;
- l'information donnée aux salariés selon laquelle les résultats de ma recherche court-circuiteraient les hiérarchies locales puisqu'ils seraient directement remis à SHS Consultants pour être communiqués ensuite à Henry Racamier (suivant le protocole défini entre SHS et la direction de Louis Vuitton malletier, les

1. J'entends par là que ces risques auraient été sans doute plus importants s'il s'était agi pour moi à la même époque d'effectuer cette étude chez les ouvriers des usines Peugeot de Sochaux, entre autres exemples...

responsables de chaque site avaient reçu la consigne de ne me poser aucune question sur le contenu de la recherche en cours) ;
- la sensibilité du personnel des usines et des magasins aux questions intéressant la communication interne ; sa curiosité, parfois, pour un type d'expérience inédite dans les établissements Vuitton et l'idée qu'il pouvait sans doute en tirer un certain parti (du moins rien n'y avoir à perdre).

Ma seconde appréhension quant au caractère "ethnographiable" d'un site industriel tenait à un certain nombre de préjugés que mon parcours d'ethnologue océaniste ne m'avait jamais empiriquement préparée à dépasser vraiment. Pour le dire crûment et dans toute sa naïveté : s'il me semblait qu'en étudiant une communauté papoue on ne pouvait manquer de faire de l'ethnographie, c'est le risque de ne pas en faire qui me préoccupait le plus quand je me représentais ce que devait être la vie en usine. Mes doutes portaient sur le statut des observations que je pourrais en tirer et sur l'existence-même de "faits" spécifiquement ethnographiques (c'est-à-dire ressortissant à un domaine d'investigations laissé vacant par les psychologues, les sociologues, les historiens, les économistes, ou les travailleurs sociaux par exemple). Car si je n'avais aucune expérience directe de l'usine, l'idée stéréotypée et trop familière que je me faisais de ce milieu ne me permettait pas de le considérer tout à fait comme un "ailleurs". Serait-ce ainsi faire preuve de sens ethnographique d'observer que les ouvriers s'ennuyaient et aspiraient à de meilleurs salaires, de décrire le stress du rendement, les clivages hiérarchiques ou les conflits de personnes... ? Quelle place y avait-il à l'usine pour des comportements autres que ceux qu'imposaient aux salariés la standardisation des gestes, les contraintes de la productivité et le travail sous surveillance ?

Dans le même temps cependant, et bien que je ne dispose pas de repères comparatifs, me paraissait acquise l'idée défendue par SHS Consultants qu'une entreprise n'était pas un simple microcosme de la société extérieure et qu'à des entreprises différentes devaient correspondre chez les salariés des "logiques de comportements et de représentations" spécifiques ; en d'autres termes : que la façon de vivre et concevoir les choses dans une usine de maroquinerie implantée en région rurale n'était vraisemblablement pas la même que celle des ouvriers d'une imprimerie ou d'une fabrique de conserves alimentaires située en zone

urbaine. C'est le postulat de cette spécificité qu'il allait s'agir de vérifier au sein d'une entreprise qui avait construit son image de marque extérieure sur les notions de "voyage", de "luxe" et de "tradition" (2).

Selon les unités de production visitées, je fus amenée à occuper des emplois différents dans le circuit de fabrication : coupe, première et deuxième préparations, bichonnage (3), emballage. Où que ce soit, et *a fortiori* pour une débutante, le principe de l'auto-contrôle des tâches institué chez Vuitton imposait une application assez soutenue au travail. Dans l'"observation participante", la crédibilité de la "participation" supposait en outre de fournir une certaine productivité. Ces contraintes, en milieu bruyant, limitaient matériellement les entretiens que je pouvais avoir avec les salariés pendant le travail. Des conversations pouvaient cependant être engagées par intermittence et poursuivies ensuite plus longuement aux pauses du déjeuner, de fin de journée et fin de semaine quand des gens venaient chez moi ou m'invitaient chez eux.

J'avais d'emblée fait le choix de ne pas utiliser de magnétophone et, au bout de quelques jours dans le premier site étudié, renonçais également à me servir d'un carnet de notes. L'importance que j'attachais néanmoins à la restitution exacte de paroles entendues m'amenait de temps à autre, et le plus discrètement possible, à les retranscrire in extenso sur un bout de papier. Pour le reste, je faisais appel à ma mémoire et consignais le soir venu les observations de la journée dans une sorte de journal de bord .

J'ai évoqué plus haut les doutes que j'avais au début concernant le statut des observations réalisées en entreprise. Ils se ramenaient au fond à traiter l'ethnographique comme une qualité intrinsèque aux choses

2. L'effectif des usines Vuitton étant en majorité constitué de femmes, SHS Consultants souhaitait que l'étude ethnographique soit réalisée par une femme et m'avait pressentie parce que mes recherches antérieures en Nouvelle-Bretagne portaient sur les relations entre les sexes. Cependant, quiconque s'intéressant à la question (chère à l'ethnologie contemporaine) des rapports entre identité et transformations aurait estimé qu'en matière d'ethnographie d'entreprise Vuitton constituait *a priori* un terrain intéressant ; intéressante en effet, une société dont le tour de force consistait moins à produire qu'à "reproduire le produit" par-delà les générations et les modes et qui, pour définir cette production-reproduction, avait créé le concept d'"artisanat industriel"...

3. Est appelé "bichonnage" le travail consistant à vérifier l'aspect du produit fini et à le nettoyer avant son expédition.

observées au lieu d'une qualité dans la façon de les observer. Pourtant, la participation au travail productif dont le contrat passé avec SHS Consultants faisait une condition de l'étude ne me semblait pas discutable. Je persiste toujours à la considérer nécessaire (4).

Méthodologiquement, il va de soi que le fait d'occuper un emploi parmi le personnel des usines ou des magasins ne visait pas un but d'identification. "Sentir de l'intérieur", "se mettre à la place de...", avais-je dit dans les réunions de présentation pour expliquer l'intérêt d'une "observation participante", comme si "l'intérieur" était *a priori* un fait acquis de connaissance ou une donnée empiriquement constituée, et comme s'il était possible pour un observateur de décider de sa propre intégration... Cela étant, le fait de savoir que quelqu'un envoyé par la direction allait travailler selon les mêmes contraintes horaires (au lieu de faire simplement du tourisme comme les visiteurs officiels) changeait assurément des choses dans l'esprit des salariés.

L'affectation à un poste de production permettait plutôt, tout en ayant la présence la moins encombrante possible, de situer l'observation ; de lui assigner un angle de vue et une temporalité, un rythme, accordés à la spécificité du lieu. Chez Vuitton, le principe de l'auto-contrôle des tâches imposait, autant qu'un regard sur son propre travail, un regard sur celui des autres puisque la manipulation des pièces à toute étape de leur fabrication pouvait faire ressortir des défauts de matière ou de façon qui n'avaient pas été vus en amont. Dans le contexte d'une entreprise où la traque du plus infime défaut confinait à l'obsessionnel, l'observation se devait d'être "participante" pour permettre de repérer et comprendre cette dimension prééminente du regard dans le rapport au travail ou les relations entre salariés. L'apprentissage pratique de cette forme de regard en quoi consistait précisément la "participation" n'était pas seulement un meilleur moyen d'observation ; elle représentait une connaissance en soi. Pour "regarder faire", il convenait de se mettre soi-même en situation de faire, c'est-à-dire de se regarder faire et d'être regardé en train de faire. L'observation procédait par constants entrecroisements entre ces "regards" et les réactions ou questionnements qu'ils suscitaient. Autant que ce que

4. Ce qui en est dit dans la suite du texte a été inspiré par des conversations avec des membres de SHS Consultants et par une discussion avec Monique Sélim qui, se fondant sur sa propre expérience de l'ethnologie d'entreprise, défendait un point de vue opposé.

je voyais ou entendais, c'est ce que je m'attendais à observer et n'observais pas qui retenait mon attention sans que je sache d'abord ce qu'il fallait interroger de mes propres représentations ou de celles des autres. Les propos que les salariés échangeaient entre eux ou avec moi sur le lieu de travail ou les longs entretiens que nous avions à l'extérieur étaient porteurs d'informations appelant la même attention que les pratiques observées au travail. Mais il était clair qu'à se contenter d'"écouter parler" on risquait de réduire l'analyse des représentations à une théorie du discours ou à une opinion des opinions. En somme, l'intérêt méthodologique d'une "observation participante" consistait d'abord à permettre la vérification de cette banalité que les gens disent une chose et en font une autre. Constater le décalage, c'était au moins s'autoriser à le penser comme objet d'étude.

Ce que je voyais faire ne me semblait pas avoir plus de "réalité", de "vérité" ou d'"objectivité" que ce que j'entendais dire. Chez les salariés, discours et pratiques m'apparaissaient plutôt comme des manières différentes (congruentes ou divergentes) de traiter le "réel", d'exprimer une vision du "réel", de définir ce qui pour eux était du "réel". C'est précisément dans les rapports qu'entretenaient ces "manières" entre elles que je cherchais à savoir comment pouvait se jouer quelque chose d'une "appartenance". Qu'est-ce qui était "vuitton", par exemple, dans la façon dont les salariés parlaient ou s'abstenaient de parler de ce que je les voyais faire ? En quoi le travail dans une entreprise de produits de luxe informait-il ou non ce que les gens disaient de leur identité hors-travail ? Quelle part occupait la référence à l'image de marque extérieure de Vuitton dans les pratiques et discours de ceux qui, de façon concrète, travaillaient à sa reproduction ? Qu'est-ce qui en interne était conditionné par cette image, lui résistait ou bien encore l'utilisait ? Ce sont des questions de ce type qui orientèrent mon approche des différents sites.

Le délai d'étude dont je disposais dans chaque site (inhabituellement long pour un cabinet de consultants mais court pour un ethnologue) me semblait nécessiter une "rentabilisation" de tous les instants. Durant les heures de travail il fallait produire tout en observant et mémorisant avant d'entamer le soir, pour ainsi dire, une seconde journée consacrée à la retranscription et à l'organisation des données. En province, les trajets entre domicile et usine, les courses chez les commerçants, la fréquentation

des cafés, les promenades dans les environs, la participation aux festivités locales, la lecture des informations régionales, les bavardages au téléphone ou les moments de liberté passés avec des salariés n'étaient pas dissociés (ni dans l'esprit de ces derniers ni dans le mien) de l'observation ethnographique. Dans une certaine mesure, je faisais aussi de mon propre comportement la matière de cette observation en m'interrogeant par exemple sur le besoin qui me poussait, après quelques jours seulement d'immersion dans un site Vuitton, à examiner les devantures des maroquiniers pour repérer les défauts des articles exposés...

Sur la base des observations recueillies, il ne s'agissait pas de rédiger une monographie de la vie de l'entreprise mais de dégager les aspects ayant paru les plus marquants. Cette description posait un double problème : le fait de les consigner dans le rapport ethnographique revenait implicitement à prêter une valeur significative aux choses décrites, alors même que le manque de recul dû à la retranscription "à chaud" ne permettait pas toujours d'appréhender quelle était au juste leur signification ; et à l'inverse, le fait de ne pas les retenir dans la description revenait en somme à reléguer les choses observées sur le même plan que le fortuit, l'anecdotique ou le banal, c'est-à-dire à les traiter comme insignifiantes quand c'est parfois leur signification trop évidente qui imposait déontologiquement de les écarter du rapport. Dans le cadre d'une recherche finalisée, la question de savoir ce qu'il fallait exposer des observations pouvait ainsi se ramener à la question de savoir à quoi on les exposait, puisqu'en les décrivant on les rendait potentiellement exploitables. A SHS Consultants, il appartenait d'établir un "diagnostic" de l'entreprise et de proposer des actions dans le sens d'une amélioration. Cela, même si la qualité des relations avec SHS contribuait à faciliter les choses, ne me libérait évidemment pas de la responsabilité du "choix" des données à retranscrire.

Dans une étude dont les résultats sont susceptibles d'applications, la responsabilité de l'observateur consiste à admettre qu'il ne peut entièrement déléguer à d'autres (consultants) le soin de définir ce qu'il est "utile" ou non (vis-à-vis des salariés) de faire passer au destinataire (client de l'étude) ; c'est-à-dire aussi, corrélativement, ce qu'il est "souhaitable"

que le destinataire connaisse ou bien continue d'ignorer... (5). Les "logiques de comportements et de représentations" des salariés d'une entreprise (pour reprendre les formules du groupe SHS) s'appréhendent autant dans ce que les pratiques et discours donnent à voir que dans le non-dit et la part clandestine du travail. En mettant à jour ce qui peut relever de contre-pouvoirs, de stratégies de compensation ou de moyens de défense, l'observation ethnographique expose le milieu étudié au risque de la transparence ; plus encore, elle lui impose ce risque puisque la présence de l'observateur résulte d'une décision hiérarchique à laquelle les salariés n'ont pas vraiment la possibilité de se soustraire (6). Or les problèmes déontologiques que pose à l'ethnologue la communication de ses observations ne sont pas tous résolus par le fait qu'il ait ses partis pris affectifs (ou idéologiques) et s'auto-censure. Pour agir de façon déontologique, suffit-il en effet de ne livrer que des informations inutilisables, non passibles de "récupération" ultérieure - en faisant finalement en sorte de transformer une recherche appliquée en recherche inapplicable ? S'auto-censurer, c'est d'une certaine façon parier sur l'étendue du savoir ou de l'ignorance de l'autre. Or, comme je l'ai constaté, il y a des choses qu'on hésite à communiquer en pensant qu'elles sont ignorées et dont on apprend ensuite qu'elles étaient totalement connues ; et il y a à l'inverse des choses à propos desquelles on ne se pose même pas la question de savoir s'il faut en parler ou non, des choses qu'on commente en découvrant après qu'on les ignorait en haut lieu. A se censurer soi-même, on se met d'ailleurs en situation de censurer indirectement les gens observés. Pour autant, n'est pas garante de déontologie la facilité inverse

5. Ce constat n'enlève rien au rôle nécessaire tenu à l'interface par les sociétés de consultants, ne serait-ce que parce que la valorisation des résultats d'une étude en milieu industriel en appelle à des compétences différentes ou complémentaires de celles d'un ethnologue ; et parce qu'il paraît souhaitable en outre que le chef d'entreprise demandeur ne soit pas l'employeur de l'ethnologue.

6. "Un ethnologue ne peut jamais être imposé", écrivait Alain Etchegoyen (*Les Entreprises ont-elles une âme ?* : 60, Editions François Bourin, 1990). Sans doute serait-ce bien qu'il en soit ainsi. Je n'engagerai ici que mon propre point de vue en estimant au contraire qu'expliquer cette décision d'une étude ethnographique, comme s'y employa soigneusement SHS Consultants en descendant les différents échelons de la hiérarchie, c'était faire en sorte qu'après avoir été prise par les uns (au sommet) elle soit au moins comprise par les autres (à la base), c'est-à-dire qu'imposée dans les faits elle ne soit plus perçue comme telle dans les esprits ; c'était en somme donner la possibilité de l'approuver à ceux qui n'avaient pas la possibilité de la rejeter - si tant est qu'ils aient eu cette envie.

consistant à s'interdire toute censure en se persuadant que les "ethnologisés" ne laissent jamais observer d'eux-mêmes que ce qu'ils veulent bien...

Ce qui peut sembler problématique dans l'ethnologie appliquée en entreprise tient, si l'on peut oser cette boutade, à ce que l'ethnologie est faite par les uns et les applications par les autres - étant entendu qu'en général les ethnologues ne sont pas des décideurs et vice-versa (7). La recherche fondamentale ou pour schématiser l'ethnologie à destination des ethnologues prépare peu à affronter ces questions que pose l'implication dans une étude finalisée : questions déontologiques, mais aussi questions de langage et de méthode en général. Dans quelle mesure, par exemple, le vocabulaire de l'ethnologie est-il adapté à la description d'un milieu industriel, c'est-à-dire d'un type de terrain ayant peu - voire pas du tout - servi de référence dans la constitution de ce vocabulaire (8) ? En quoi une analyse ethnographique à usage de non-ethnologues (responsables d'entreprise) diffère-t-elle d'une analyse s'adressant seulement à des spécialistes (9) ? Quels seraient le sens et les conditions d'une véritable "restitution" de l'étude ethnographique aux salariés ? Quels ajustements apporter à la méthode de l'observation participante dans des sites où les cloisonnements professionnels, hiérarchiques ou spatiaux limitent forcément la mobilité et la visibilité de l'observateur (10) ? Comment rendre compte d'une cohérence d'ensemble quand l'"ensemble" en question n'est qu'une juxtaposition de sous-ensembles restreints,

7. En ce sens, il serait intéressant qu'après s'être attaché à l'ethnographie d'un site on puisse, passé un certain délai, reprendre l'étude du même site pour se livrer à une sorte d'ethnographie des "applications".

8. Dans mon rapport, j'ai parfois parlé de "clans", de "rites" et de "tabous", par exemple, sans être convaincue de ce que j'aurais bien utilisé ces mêmes termes si je m'étais adressée à des ethnologues.

9. La question ne se pose pas seulement en termes de langage mais en termes de ce qui, méthodologiquement, peut différencier d'une autre une étude répondant à une demande extérieure.

10. Chez Vuitton, les endroits qui se trouvaient ainsi fermés à l'observation participante et que je ne pouvais connaître qu'à travers des entretiens étaient ceux où le travail requérait de la part des salariés les compétences les plus pointues ; un travail auquel je n'aurai pu m'associer qu'après des mois voire des années de formation professionnelle.

parfois réduits à une ou deux personnes (11) ? Peut-on, en bref, faire de l'ethnographie partout ?

Si l'accès à ces "nouveaux" terrains que représentent les entreprises fournit à l'ethnologie une occasion d'élargir sa connaissance de l'ailleurs, les questions qu'il soulève se lisent en même temps comme autant d'incitations pour la discipline à interroger sa propre connaissance d'elle-même.

11. Chez Vuitton, le problème se posait déjà à l'échelle de certains services des magasins (service après-vente notamment) représentés par un ou deux salariés seulement. Il se serait posé de façon plus cruciale encore s'il s'était agi par exemple d'étendre l'étude au personnel des bureaux installés dans l'Arche de la Défense.

DE LA RESERVE A L'USINE

Entretien avec Emmanuel DESVEAUX (LAS)
Réalisé par Monique SELIM (ORSTOM-ERAUI-EHESS)

Monique SELIM - *Ethnologue, tu as été amené, l'année dernière, à faire une étude sur une entreprise. Mais peut-être peux-tu d'abord dire quelques mots sur ton itinéraire antérieur et ta biographie scientifique ? Il y a en effet, je crois, peu de rapports entre ce que tu avais fait avant et l'ethnologie de l'entreprise.*

Emmanuel DESVEAUX - En effet. Serais-je spécialiste de quelque chose que ce serait plutôt des Indiens d'Amérique du Nord. J'ai fait un long terrain au Canada chez des Indiens de la forêt subarctique, selon le modèle classique. C'est aussi en m'appuyant sur les domaines les plus classiques de notre discipline que j'ai rendu compte de ce terrain, notamment sur la mythologie dont l'analyse constituait l'armature de ma thèse de troisième cycle (1), mais également sur la question du rite ou sur celle de l'organisation sociale. De sorte que c'est presque par hasard que j'ai été contacté et amené à participer à cette expérience à laquelle rien ne me prédisposait. J'ai accepté immédiatement parce que j'étais à l'époque, comme beaucoup de chercheurs en attente d'un poste, aux prises avec de graves difficultés financières. Cela étant, j'ai accepté, animé également par un mélange de curiosité intellectuelle et de défi personnel. Il est vrai que je me disais que de toute façon je n'avais pas grand chose à perdre.

---

1. *Sous le signe de l'Ours. Mythes et temporalités chez les Ojibwa septentrionaux*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 1988.

M.S. - *Tu as été recruté par un organisme de consultants, et dans quel but ?*

E.D. - C'est effectivement une boîte de consultants qui m'a recruté. En fait, ces consultants avaient un contrat avec l'entreprise d'embouteillage d'une eau minérale célèbre, entreprise qui est par ailleurs le plus beau fleuron de la première multinationale française de l'industrie agro-alimentaire. Le contrat concernait la sempiternelle question de la communication interne. Le projet d'étude comportait plusieurs volets, sémiotique, sociologique et... ethnologique. Je ne peux me départir du sentiment que l'ethnologie intervenait surtout comme une sorte de plus, une sorte de gadget commercial supplémentaire dans la négociation entre l'entreprise et le bureau de consultants. Autrement dit, ces consultants avaient réussi à "vendre" l'idée de l'ethnologie à la direction de l'entreprise. Une idée de l'ethnologie réduite à sa méthode de terrain : l'observation participante. Car, pour le reste, je ne suis pas sûr qu'ils en avaient - et qu'ils en ont encore - une idée très précise. Il était donc convenu que je passerai quinze jours dans un atelier de l'usine de production. Je devais de même passer un certain temps dans les bureaux et me rendre dans une autre usine du groupe située dans une autre région, et ce à des fins comparatives. En définitive, l'expérience n'a été vraiment fructueuse que dans la première usine. Probablement parce que le chef du personnel, ou plus exactement le "responsable des ressources humaines", selon la terminologie actuelle, avait intuitivement compris de quoi il retournait.

M.S. - *Qu'est-ce qui te fait dire cela ?*

E.D. - Le fait qu'il m'ait proposé de lui-même le meilleur poste d'observation possible. Il m'a proposé en effet de m'attacher à un mécanicien chargé de l'entretien, soit un ouvrier qui, du point de vue de la hiérarchie, occupe une position médiane et qui, du point de vue concret, présente l'avantage d'être très mobile dans l'atelier. On avait exhumé pour moi une position qui existait encore tout récemment dans l'industrie : celle d'apprenti. Exactement la même chose que lorsqu'on est chez les Indiens et qu'ils commencent par vous traiter comme un enfant. Ce mécanicien disposait d'un petit atelier personnel vitré au coeur de l'atelier général et dès qu'il y avait un problème technique sur l'une des lignes, on faisait appel à lui. Entre les interventions on avait pas mal de temps morts,

durant lesquels on pouvait discuter de choses et d'autres. De même, l'accompagner à droite ou à gauche sur les lignes multipliait les occasions de contact avec les autres ouvriers sans pour autant qu'elles paraissent par trop artificielles. Pendant qu'on bricole sa machine, tel ouvrier te parle de sa fille championne de ski junior qui est justement en Alaska pour des compétitions, tel autre te parle de sa maison qu'il est en train de finir de construire ou encore des toutes nouvelles machines qui viennent d'être introduites dans l'usine et comment c'était avant. Enfin, bien sûr on partage son casse-croûte - moment de sociabilité intense - avec les ouvriers. J'avais d'ailleurs noué de très bonnes relations avec l'ouvrier dont j'ai partagé pendant quelques temps l'existence professionnelle. A la fin, juste avant mon départ, il m'a invité à dîner chez lui pour me présenter sa femme, son fils, sa maison.

M.S. - *Et pourquoi cela n'a pas marché dans l'autre usine ou dans les bureaux ?*

E.D. - Dans l'autre usine, pour une raison très simple : mon chef du personnel, au contraire du précédent, n'avait rien compris. Comme dans la première usine, je devais accompagner un ouvrier mécanicien. Mais, d'emblée, le chef du personnel de l'usine me déclara que l'on faisait toujours la part belle au point de vue de la CGT, syndicat qui avait toujours été profondément partial sur la politique menée par la direction. C'est pourquoi, il avait choisi pour m'accompagner et m'initier aux réalités de son usine un ouvrier qui n'était pas de ce bord. Il espérait qu'ainsi la vérité serait rétablie. Je n'ai pas été déçu. Toutes les cinq minutes, le type me faisait l'apologie de la direction, justifiant chacune de ses décisions. Un vrai jaune. De surcroît, dans cette usine implantée à proximité immédiate d'un petit bourg encore très rural et à fort recrutement local, il était le seul ouvrier qui habitait la grande métropole industrielle voisine, distante d'une bonne cinquantaine de kilomètres ! En bref, bien qu'extrêmement bavard, il n'avait rien de très représentatif, ni de particulièrement sympathique au demeurant !

Dans le cas des bureaux, l'expérience a échoué pour d'autres raisons. A l'usine, il y a un effet d'exotisme. Se réveiller tous les matins à cinq heures, prendre l'autocar dans l'obscurité, pénétrer dans l'usine alors qu'en sortent ceux de l'équipe précédente, le regard halluciné par leur nuit blanche, ouvrir l'étroite armoire métallique appelée vestiaire, enfiler le

bleu et les chaussures de sécurité, etc., tout cet environnement et tous ces gestes nous sont parfaitement étrangers, du moins à la majorité d'entre nous. Dans un sens, l'impression d'endosser pour un instant une identité autre est presque aussi forte que lorsqu'on vit chez les Indiens. Ce qu'on perd en terme de distanciation, on le récupère, si l'on peut se permettre l'expression, par le fait que l'expérience est renouvelée chaque jour. En effet, chez les Indiens, on y est à plein temps, du moins aussi longtemps que dure le terrain. On est soumis à un régime relativement continu, même si l'ethnologue parvient régulièrement à se réfugier dans son propre univers, le temps de rédiger son journal ou de lire quelques pages de ses réserves de lectures. Alors qu'ici, c'est l'inverse, on entre et on sort tous les jours de son double ethnographique.

M.S. - *Tu en étais à expliquer pourquoi l'expérience dans les bureaux a été un échec.*

E.D. - Ah oui, c'est cela. Et bien elle n'a pas marché parce que justement, il m'a été beaucoup plus difficile de trouver mes "marques" en terme de distanciation. J'y vois rétrospectivement deux raisons, qui se sont surajoutées l'une à l'autre. La première réside dans le fait que, bien qu'il vous ressente comme un corps étranger, le personnel détecte immédiatement chez quelqu'un comme toi ou moi des compétences en matière d'écrit ou, disons, plus globalement, en matière de bureaucratie. Or, sur un lieu de travail, il n'y a rien que les gens redoutent plus qu'une remise en cause de leur compétence professionnelle ; aussi ne peuvent-ils s'empêcher de voir en toi quelqu'un chargé de les espionner et de les juger sous ce rapport. Evidemment, les ouvriers, à l'usine, n'éprouvent pas du tout ce sentiment. Donc, de ce point de vue là, du point de vue de la distanciation, la situation était très différente. La seconde raison est purement et simplement une question de sexe. L'usine était un milieu masculin à 95%, permettant du coup une identification positive immédiate. Au contraire, dans cette entreprise comme la plupart d'entre elles, les emplois de bureau étaient occupés en grande majorité par des femmes, notamment dans les échelons inférieurs de la hiérarchie, ceux que j'étais censé observer. Les problèmes d'identification deviennent alors beaucoup plus complexes à maîtriser. Il est évident qu'il fallait envoyer une femme pour faire cette partie de l'enquête. D'ailleurs, les consultants qui m'avaient employé l'ont compris puisque, par la suite, ils ont recruté

une de nos collègues pour une autre enquête au sein d'une entreprise de maroquinerie de luxe dont l'essentiel du personnel est féminin.

M.S. - *D'un point de vue méthodologique, que retires-tu de ton expérience ?*

E.D. - J'en retire d'abord l'idée qu'il y a beaucoup de choses à faire dans ce domaine, contrairement, je dois l'avouer, à ce que je pensais au départ. Et finalement que c'est, là comme ailleurs, s'astreindre aux mêmes contraintes que les gens qui est payant, serait-ce de manière ouvertement passagère. J'ai une anecdote très significative là-dessus. Le premier jour à l'usine, rendez-vous avait été pris avec le chef du personnel, lequel me présente mon mentor. Celui-ci me fait alors visiter l'usine, prendre des dispositions pour ma tenue de travail, ou l'achat de tickets de cantine, etc. Toutes ces formalités accomplies, la prise de contact était terminée et il se tourne vers moi pour me saluer. Il me dit alors : "Voilà, demain, notre équipe commence à cinq heures", puis ajoute avec un clin d'oeil entendu : "mais toi, si tu veux, tu peux arriver à sept heures, cela n'a pas d'importance !". Evidemment, j'étais là à cinq heures, ce jour-là et les suivants.

Ce qui m'a également frappé dans ce travail, c'est que les résultats étaient tout à fait inattendus. En gros, j'ai découvert un phénomène, massif, parfaitement structuré et largement inconscient, de népotisme ouvrier. Finalement, mais peut-être est-ce dû à mes inclinaisons personnelles, je montre que l'entreprise n'échappe pas aux règles qui régissent l'ensemble de la société, contrairement à ce qu'affirment volontiers économistes et sociologues. Si l'entreprise est un monde à part, elle l'est avant tout d'un point de vue formel. Cette constatation n'est pas contradictoire, au contraire, avec le fait qu'elle demeure dans nos sociétés un espace social extrêmement clos sur lui-même. Cette fermeture explique pourquoi si peu d'études ethnologiques sérieuses - la mienne ne l'était pas vraiment, ne serait-ce que par manque de temps - ont pu être réalisées en ce domaine. L'entreprise est un terrain à l'accès réservé, contrairement à un village où n'importe qui peut venir s'installer et commencer à nouer des relations avec ses habitants. Seule l'autorisation de la direction permet de pénétrer dans une usine.

M.S. - *C'est un espace fermé comme les réserves d'Indiens où tu as vécu.*

E.D. - C'est vrai que, là-bas, il est aussi très difficile de pénétrer, que cela suppose toutes sortes de contacts préalables, de démarches, etc. Mais sincèrement, je crois, que l'analogie s'arrête ici. Car, bien qu'à mon sens, une telle conception est en partie fausse - et des études ethnologiques fines devraient pouvoir le montrer, - tout le monde voit dans l'entreprise un espace, aussi bien d'un point de vue concret que social, extrêmement finalisé qui tend uniquement à la production d'un ou d'une série de biens ou de services donnés.

M.S. - *Lorsque tu parles d'espace finalisé, tu fais référence à l'intentionnalité ? Mais toute relation sociale implique une intentionnalité.*

E.D. - Certes, mais si l'on définit un spectre de l'intentionnalité selon la nature des relations sociales, il est difficile de ne pas placer les relations entre un ouvrier et son contre-maître à proximité de l'un des pôles de ce spectre. Cela étant, comme je viens de le dire, ce n'est pas spécialement mon point de vue que l'espace social interne de l'entreprise est soumis à une "hyper-intentionnalité", si l'on peut se permettre l'expression. Mais on peut être certain que c'est celui de l'immense majorité des dirigeants d'entreprise. De sorte qu'en règle générale, ils ne laissent entrer sur le "territoire" de l'entreprise que les personnes qui, à leurs yeux, ont un rôle plus ou moins direct dans la production. Donc, à première vue, un ethnologue n'a aucune raison d'être là, à moins que la direction pressente qu'à terme une telle présence peut être bénéfique à la production.

M.S. - *Cela nous ramène au rôle des consultants.*

E.D. - C'est vrai qu'à l'heure actuelle, certains d'entre eux ont été les seuls capables de convaincre une direction de l'intérêt de l'ethnologie. Il faut leur reconnaître ce mérite. Cela étant, les conditions, par exemple, dans lesquelles je l'ai fait sont scandaleuses au regard de la déontologie de la profession. Ainsi, je ne devais pas révéler à mes "informateurs" l'identité de mon employeur ni la vocation première de mon travail, à savoir finir sous la forme d'un rapport remis directement à la direction. A l'époque, la précarité de ma propre situation matérielle m'a beaucoup aidé à trouver les nécessaires accommodements éthiques. Quant aux informateurs, je ne suis pas sûr qu'ils aient été si dupes qu'ils voulaient bien le laisser croire. Sans pour autant oublier les motifs de ta présence parmi eux, il est normal qu'après un côtoiement, une familiarisation de quelques jours les gens

finissent par s'adresser directement à toi en tant qu'individu. C'est le vieux principe rousseauiste de compassion, ou de sympathie, qui, à ce que je sache, reste au fondement de notre pratique.

En définitive, ce qui est déplorable lorsqu'on travaille dans les conditions où j'ai travaillé, c'est le manque de transparence à tous les niveaux, entre l'ethnologue et le consultant, entre l'ethnologue et la direction, entre, enfin, l'ethnologue et ses informateurs. En outre, aucun suivi n'est possible. Les choses devraient se passer tout autrement : l'ethnologue, appuyé par son organisme de tutelle, devrait pouvoir proposer à la direction d'une entreprise donnée un projet de recherche et négocier directement avec elle.

M.S. - *Au Bangladesh, j'ai pu ainsi travailler directement au sein de plusieurs entreprises, avec l'accord de leur direction et sans pour autant que me soit demandée une quelconque contre-partie.*

E.D. - En France, j'ai peur que cela ne soit beaucoup plus difficile. La doctrine utilitariste reste, me semble-t-il, très forte dans le milieu des dirigeants d'entreprise et la curiosité intellectuelle, somme toute, limitée. Cependant on peut imaginer que des projets soient mis sur pied grâce à des relations personnelles entre des ethnologues et des cadres influents au sein de telle ou telle entreprise. A défaut, nul doute que les consultants peuvent jouer un rôle utile, comme intermédiaire, voire comme conseillers sur la façon de rédiger un projet alléchant. Mais je suis convaincu qu'il ne faut en aucun cas leur laisser la maîtrise scientifique de la recherche ; il ne peut en résulter que des frustrations chez les uns et chez les autres. En fait, c'est l'ethnologie elle-même qu'il ne faut pas les laisser s'approprier. Nous avons tout à y perdre.

M.S. - *Cette expérience en ethnologie de l'entreprise semble avoir été un intermède pour toi. Tu as prévu de publier un article dessus* (2) *mais, en dehors de cela, je crois que tu es déjà revenu à tes anciennes amours ethnologiques. Comptes-tu t'occuper un jour à nouveau de cette question ?*

E.D. - Pourquoi pas ? En attendant, la question m'intéresse et je me promets de suivre les travaux qui paraîtront dessus.

---

2. Dans un ouvrage collectif, *Liens de familles*, à paraître sous la direction de Martine SEGALEN aux Editions du CNRS.

M.S. - *Maintenant, à ton avis, quelles sont les perspectives dans ce domaine ?*

E.D. - Quelles perspectives ? Là encore, je n'en sais rien. Si on laisse de côté, par charité, la notion d'âme de l'entreprise avancée par d'aucuns, je pense toutefois qu'il n'en faut pas moins se poser sérieusement la question de la "culture d'entreprise". On sent bien que la notion renvoie à celle de spécificité, sinon d'identité, mais portant sur quoi ? Est-ce la même chose que "l'esprit maison" comme on disait dans les années trente. Quel est le contenu de cette spécificité ? Je me demande si pour comprendre le phénomène beaucoup de temps ne seront pas nécessaire. Ne faudrait-il pas, dans un premier temps, accumuler les monographies d'entreprise, - ce qui suppose accumuler les terrains - comme on a pu accumuler les monographies de différents groupes ethniques, pour qu'un jour, à partir de ces matériaux et à l'instar de ce que nous faisons pour des aires culturelles traditionnelles, puisse être tentée une vaste synthèse comparatiste ? Comparer les usages respectifs de Renault et de Peugeot, ou encore de Kronenbourg et d'Olida comme cela a été fait avec des mythes bororo et kwakiult, ou encore arawak et iroquois. Débrouiller ce qui relève de la nécessité matérielle (due à la nature même du processus de production), ce qui résulte d'une histoire particulière et ce qui répond à encore un autre type de logique. Et je me demande enfin si l'on ne retrouvera pas alors, dans cette sorte d'identité toujours reconduite, quelque chose qui soit similaire à l'ordre de la parenté, réelle - le népotisme n'étant jamais qu'une forme de la filiation - ou métaphorique, la cooptation fonctionnant, quant à elle, à l'image de l'alliance.

ETHNOLOGIE EN ENTREPRISE : IMPRESSIONS ET REFLEXIONS SUR UNE ENQUETE DE TERRAIN

Béatrice MAURINES

L'ENTREPRISE, UN TERRAIN PARTICULIER

Quelque part, au bord d'une autoroute, d'une ligne de chemin de fer, la nuit est éclairée de mille et un feux. Spectacle étrange, futuriste que ces lumières laissant percevoir un jeu sombre de tuyauterie s'entremêlant, s'enchevêtrant, vous rasant de près, vous liant à des odeurs jusque-là inconnues. Insolite ou quotidien, voici le paysage du couloir de la chimie.

Une des nombreuses entreprises de chimie implantée sur ce site industriel est objet de notre investigation.

Est-il nécessaire de rappeler que si l'ethnologie accumule de nombreuses observations sur les terrains exotiques et européens, peu d'informations circulent sur les organisations industrielles contemporaines qui structurent pourtant notre vie de tous les jours. S'il existe une anthropologie industrielle, elle s'oriente plutôt vers la sauvegarde et la mise en valeur d'un patrimoine en voie de disparition (1). Cette constatation m'a incitée à entrer en contact direct et prolongé en milieu industriel.

Le choix fut porté sur le secteur de la chimie, celui-ci s'inscrivant de longue date dans la "modernité". En effet, ce type d'entreprise est en

1. B. MAURINES, *Le Patrimoine industriel et ses représentations : l'identité ouvrière à l'épreuve de la modernité,* Maîtrise d'ethnologie, Université Lyon II, 1988, 147 p.

rupture avec le modèle taylorien d'organisation du travail. Les entreprises de process recherchent le principe de continuité du mouvement productif, "la fluidité industrielle" (2). La production semble se réaliser d'elle-même, sans travail. Les matières premières se transforment et circulent continuellement sans intervention directe de l'homme. L'interrogation principale consiste alors à savoir comment et selon quel processus se constituent, se transmettent, se transforment les savoirs et savoir-faire professionnels.

L'hypothèse centrale de la recherche est que le savoir professionnel est un processus dynamique en perpétuel constitution et interférence entre la famille, la société, l'apprentissage scolaire, professionnel et l'entreprise. L'individu acquiert son métier en négociant perpétuellement ses savoirs et savoirs-faire par rapport au collectif de travail, à la hiérarchie, à son entourage familial. Les formes d'apprentissage, les représentations du travail sont différentes en fonction des classes d'âges, du niveau de qualification ; les postes occupés par les agents le sont en fonction de leur compétence mais aussi au regard d'une division implicite de l'entreprise entre chimie fine et chimie lourde.

Si cette recherche se rapproche dans son thème de certains courants de la sociologie du travail, nous nous en démarquons par la méthode d'approche qui est ethnographique. C'est ce que nous allons essayer de mettre en situation. Difficile travail que celui de raconter toutes les impressions, les observations et les réflexions sans en oublier aucune : ce sont elles qui ont permis la construction de l'objet de recherche.

L'ACCES AU TERRAIN : LIER L'ANTHROPOLOGIE FONDAMENTALE ET L'ANTHROPOLOGIE APPLIQUEE

Le monde industriel, comme lieu d'observation des pratiques sociales, n'est guère accessible à l'ethnologue. Les conditions d'enquête sont donc déterminantes pour comprendre la construction de l'objet de recherche. Sollicitée par le responsable des relations sociales de

2. F. VATIN, La fluidité industrielle, Méridiens Klincksieck, Condé-sur-l'Escaut, 1987, 214 p.

l'entreprise (3), pour une période de deux mois, comme stagiaire, en 1988, ma mission était de répondre à la question fort vaste : "Que peuvent apporter les sciences sociales et plus particulièrement l'ethnologie à l'entreprise ?". Pour mon employeur, il s'agissait d'avoir un autre regard sur l'entreprise et par le biais de cette nouvelle technique de ressources humaines - comme était considérée l'ethnologie -, de montrer à sa hiérarchie directe, et au groupe industriel au nom duquel il travaille, qu'il était ouvert à tous les nouveaux modes d'approche pouvant améliorer l'organisation du travail. L'accès à l'entreprise a été possible parce que j'étais étudiante de 3ème cycle et que j'avais satisfait la curiosité par rapport à l'ethnologie industrielle. Pour ces deux raisons, mon stage fut prolongé d'un an pour le compte de l'entreprise. En contrepartie, j'étais libre de mener l'investigation universitaire comme il me semblait à partir du moment où je rendais à l'entreprise un rapport concernant les problèmes d'adéquation de la formation aux changements technologiques. J'entrais de plain-pied dans les antagonismes séparant l'anthropologie fondamentale de l'anthropologie appliquée.

Peut-on faire croire à la neutralité de l'ethnologie industrielle ?

"Embauchée" par la direction de l'établissement, ma présence auprès des ouvriers était particulièrement difficile à négocier. Ma position au sein de l'entreprise n'a pas été explicitée par les membres de la direction pas plus que par les responsables de service dans lesquels j'ai travaillé, je n'ai donc pas été introduite auprès des ouvriers de manière officielle. Je devais rendre intelligible mon statut d'observatrice, les raisons d'être de l'enquête afin d'établir un climat de relative confiance. Tâche d'autant plus difficile que l'intervention d'une pratique externe aux habitudes de l'entreprise était mal identifiée, mal comprise : "A quoi ça sert ?", "C'est pour qui ?", "Une usine, c'est fait pour produire... des produits et non pas des rapports auxquels on a jamais accès". Mon travail ne faisait pas sens pour la grande majorité des personnes rencontrées, que celles-ci fassent ou non partie de l'encadrement. Ma position était indéniablement ambiguë et ce d'autant plus dans une entreprise au passé et au présent fortement marquée par la CGT. L'engagement était nécessaire pour avoir

3. Pour des raisons déontologiques et par le fait que l'enquête n'est pas terminée, nous tairons le nom de cette entreprise.

accès à mon terrain, mais également pour me prouver que l'on pouvait travailler sur le terrain industriel sans approfondir les clivages en présence. Dur pari. Pour cette raison, ma présence au sein de l'entreprise a été constante pendant un an et demi. L'affirmation d'une identité personnelle et professionnelle, afin d'obtenir le respect de soi, de l'enquête fut l'épreuve la plus difficile de toute l'enquête. Ce terrain cristallise toutes les contradictions du métier. La pensée de Julio Cortazar résume explicitement la relation engagée : "l'important, ce n'est pas ce que moi je pense de Malfada, mais ce que Malfada pense de moi". Pour avoir le droit d'observer, d'être intégrée, ne serait-ce que comme étrangère, je devais réussir à passer un contrat tant explicite qu'implicite : faire comprendre mes objectifs, c'était faire juger mes capacités à ne pas les trahir. Dans un des ateliers, pendant un mois et demi, j'ai argumenté le droit d'apprendre les codes et les règles du groupe. Mais ce rite de passage permettant l'accès à l'observation n'était-il pas déjà en soi une façon de comprendre comment fonctionnait ce même groupe ? L'ensemble des règles n'ont pas été explicitées, ce qui a entraîné des problèmes lors du rendu du rapport à l'entreprise, même si la négociation des rôles avait été particulièrement formalisée : je demandais aux ouvriers de m'expliquer leur travail, de le vivre avec eux. Je m'engageais à un retour d'information contraignant : après un laps de temps divergent de participation au travail en poste, je sollicitais un certain nombre de personnes pour un entretien enregistré. En échange, les transcriptions étaient remises à chacun des interviewés. Technique mise en place afin d'impliquer les informateurs dans la recherche mais également comme moyen de se retrouver explicitement dans le rapport qui leur a été rendu en même temps qu'à la direction. La confiance s'est introduite de personne à personne et non pas de professionnel à professionnel. Le fait d'être une femme n'a pas été un facteur indifférent. Les ouvriers semblaient appréciés le changement dans l'ordre du quotidien que ma présence introduisait, la recherche les motivait non pas tant dans ses objectifs que parce que l'on s'intéressait à eux. Le problème n'était donc pas tant celui de ma présence, mais celle de la recherche appliquée.

Cela n'a pas empêché l'apparition de conflits. En effet, la transposition du système oral de l'entretien à un système de transcription écrit a été particulièrement difficile à accepter par les informateurs. Ils ne reconnaissaient pas leurs propos, leurs sentiments, leurs anecdotes : la

tonalité et la gestualité étant absentes, leur univers avait basculé dans le non-sens. Les informateurs se sentaient du même coup incompris. Certains m'ont dit : "Je comprends pourquoi tu viens nous étudier, nous sommes une tribu d'analphabètes". "Mon code de déontologie" m'incitant à la retransmission des entretiens "au plus près de la parole", je n'avais pas prévu ce refus déployé par les ouvriers. Du même coup, l'ensemble du dispositif relationnel, mis en place si lentement, s'est vu quelque peu ébranlé. Le miroir tendu par l'"apprenti ethnologue" ne correspondait pas à l'image que les informateurs avaient d'eux-mêmes. Cela m'a incitée à être plus présente en atelier et ce même lorsque la phase d'enquête était achevée, tout au moins au nom de l'entreprise. Je revenais donc périodiquement "au temps" des ouvriers postés afin d'expliciter l'avancement de la recherche, de réaffirmer une identité de chercheur indépendant.

PHASES ET TYPES D'OBSERVATION

Travaillant sur le savoir professionnel ouvrier, un travail d'observation en poste s'imposait pour saisir le contenu du travail de "surveillance-contrôle", les identités professionnelles, les types de savoir utilisés dans le travail, les différences techniques entre les ateliers, l'organisation de l'espace, les rythmes temporels, mais aussi la hiérarchie explicite de l'organisation du travail.

Le terrain d'observation recouvre quatre ateliers de production comprenant en tout huit fabrications différentes. J'ai travaillé avec les ouvriers postés de 4/12 heures et de 20/4 heures. Je suivais une équipe par fabrication. Ce travail a duré quatre mois. Le choix des ateliers a été décidé au regard de leur technicité de la chimie fine à la chimie lourde, avec ou sans automatisme, avec ou sans conduite assistée par ordinateur. Cette phase de l'enquête se scinde en quatre types d'observation. L'observation directe libre était la phase de contact avec un terrain inconnu, il s'agissait d'observation tous azimuts visant la constitution d'une grille d'observation. Dans la phase d'observation directe méthodique, je repérais l'utilisation faite des différents espaces, les réseaux de sociabilité, les activités distinctes pratiquées le jour, la nuit, le matin, le contenu des conversations, les rapports à la hiérarchie. L'observation indirecte méthodique permet de s'intéresser à la multitude de données

documentaires présentes dans chaque salle de contrôle (plan de formation, étude de poste de travail, cahier de relève, schéma de procédé...), mais également aux objets personnels ou collectifs (posters, cartes postales, journaux, cassettes audio...). Cette même technique est utilisée en dehors du travail en poste pour observer et analyser l'ensemble des informations circulant dans ou à propos de l'usine.

La législation concernant le travail en poste interdit l'accès aux femmes au métier de conducteur d'appareils - métier au centre de l'investigation -; de fait, mon travail s'est révélé être une participation comme observatrice et non être réellement une observation participante. L'objectif était de faire accepter mon rôle de chercheur auprès de la communauté étudiée, de constituer des relations favorables à la collecte.

ECHEC ET MATH ?

Ces conditions de travail, parfois éprouvantes, où l'on cherche le bon ton, ont permis de faire des allers et retours permanents entre réalité sociale et sociologique, de construire l'objet de recherche de façon non linéaire. Certains informateurs m'ont ainsi aidée à rectifier certaines de mes hypothèses et ce surtout par des discussions autour du rapport rendu à l'entreprise. Un exemple concret va illustrer l'interaction entre difficulté de terrain et construction d'un objet de recherche.

Dans le rapport, une seule phrase leva l'ensemble d'un atelier contre moi. En parlant de la divergence de l'occupation des temps de travail des postes de nuit ou de jour, je parlais de personnes, sans les nommer, sans citer l'atelier, qui jouaient aux échecs la nuit. La nuance de cette anecdote se base sur la compréhension d'un système implicite et explicite de l'usine. La pratique de ce jeu est connue par la direction, mais ce de façon implicite : l'autorisation n'est pas écrite. L'ethnologue révèle un secret de polichinelle et voilà remis en cause par les ouvriers leur emploi : maintenant que la direction sait qu'ils ont le temps de jouer aux échecs, ils ne vont plus devoir surveiller un écran informatique mais deux ou trois. Dans le code établi, j'avais trahi. Que dire ? Dans le rapport, j'avais occulté bon nombre d'informations qui, de façon évidente pouvaient poser problème : utilisation du minitel rose, télévision clandestine, ivresse... mais le jeu d'échec ! Symbole, au contraire qu'ils étaient au poste de travail, qu'ils ne dormaient pas, n'avait pas été perçu comme conflit potentiel.

Tous les implicites n'avaient pas été partagés pendant mon temps d'observation. Il me fut impossible de retravailler dans cet atelier malgré toutes les explications données. Néanmoins, cela me permit d'approfondir de façon bien involontaire les processus de différenciation des ateliers les uns par rapport aux autres. Atelier de pointe, les ouvriers ont les plus hautes qualifications de l'entreprise, ils veulent donner l'image d'une aristocratie ouvrière, consciencieuse de son travail, ils cherchent à se démarquer du reste de l'entreprise. L'image que je renvoyais d'eux, n'était pas celle désirée.

L'implication suffisait, il était temps de partir... Le langage scientifique ne va-t-il pas toujours dans le sens de la séparation ? L'usine a ouvert ses portes, elles ne se sont pas refermées mais il s'agit maintenant de la saisir par un aspect peut-être plus formel.

IMMERSION, IDENTIFICATION, QUELLE METHODOLOGIE APPLIQUER A L'OBSERVATION DES ENTREPRISES ?

Kristine POIRIER

La recherche en cours, tente de dégager les différentes sphères sociales et culturelles d'une communauté appréhendée par le temps de travail.

L'exemple choisi pour analyser ces espaces est celui d'un établissement industriel spécialisé dans la bonneterie et le chaussant, situé dans le sud de la France, dans une zone rurale historiquement productrice de textile. Il emploie de 800 à 1 000 personnes selon la saison, pour une population de 5 000 habitants.

L'entreprise, leader sur le marché français, parangon de l'investissement local réussi, a permis au canton une croissance et un développement économique important. Néanmoins l'équilibre toujours précaire d'une quasi mono-industrie, dont la Direction générale est consciente, entraîne une politique locale d'appel d'investisseurs et ouvre des perspectives de développement aux entreprises installées.

Le lien étroit entretenu entre les différentes collectivités locales et l'usine rejaillit sur l'aménagement du paysage, les axes routiers ont été élargis pour permettre un accès plus facile aux transporteurs, un nouveau pont est en construction. La vallée devient un immense chantier, de nombreux couples employés à l'usine "font construire". Ce dernier aspect révèle de remarquables réseaux d'entraide où s'échangent des compétences.

Il est courant d'entendre dire, "L'usine éternue, la ville s'enrhume" ; la diversité et l'ampleur des rumeurs de départ, de fermeture, de mise au

chômage... démontrent l'extrême attention portée par la population aux signes extérieurs de défaillance de l'usine. Chacun est conscient de "la chance" d'avoir une entreprise performante à sa porte. Les commerçants locaux démontrent cette prépondérance par des avantages régulièrement accordés exclusivement aux salariés de l'usine et à leur famille. Pas une manifestation culturelle ou sportive qui ne rappellent la présence de l'entreprise. Mais il ne s'agit pas à l'instar de Clermont-Ferrand de faire de la ville le prolongement de l'entreprise. Chacune a son rythme propre ; on ne se comporte pas en dehors de l'usine comme à l'intérieur. Les hiérarchies s'estompent et se fondent dans les réseaux habituels de connaissances et familiaux.

L'usine comporte plusieurs ateliers : tricotage, teinture, vérification, conditionnement, expédition et les départements administratifs. Elle emploie une partie importante de la population locale et de nombreuses familles ont plusieurs de leurs membres à l'intérieur. Il n'est pas rare de trouver des époux dans le même bâtiment, mais travaillant à des rythmes différents ; le travail de nuit des femmes est interdit, l'organisation en équipes alternantes ne suit donc pas exactement les même horaires pour les hommes - 3 x 8 - et pour les femmes - 2 x 8.

"Tout le monde se connaît", entend-on régulièrement pour expliquer que le comité d'entreprise et la direction du personnel se confondent parfois avec le bureau d'aide sociale. Et le recrutement par recommandation reste bien souvent préférentiel.

A l'intérieur de l'usine les domaines d'observation privilégiés concernent les pratiques, les modes d'acquisition des valeurs culturelles et sociales, leur construction, leur acceptation et reproduction et le rejaillissement hors ce milieu.

Dans le cadre de cette recherche il m'a semblé nécessaire de vivre et de travailler à l'intérieur avec les personnes sujets de l'étude.

A l'instar de Florence Weber (1), j'ai vécu dans cette région, bien que "rapportée", "margoul" (2) pour employer une terminologie locale, mais étant allée au lycée ici je ne suis pas tout à fait étrangère, et suis

1. Florence WEBER, *Le travail à coté*, Paris, INRA/EHESS, 1989.

2. Le margoul est un petit oiseau qui, dit-on, vole le poisson des pêcheurs, c'est aussi le nom donné par les gens d'ici aux marginaux et autres néo-ruraux.

rapidement introduite dans un réseau recommandable. Il semble en effet essentiel d'être situé dans un réseau, de cette situation dépend l'acceptation de la présence du chercheur.

J'ai passé un mois dans l'atelier de conditionnement, essentiellement féminin où une cinquantaine d'hommes occupent des postes de techniciens et de manutention. Les femmes travaillent au rendement sur des machines, soit individuellement, soit par groupes de deux ou trois. J'ai travaillé sur différentes machines, profitant des pauses et des temps de repas pour instaurer le dialogue.

Je suis ensuite restée un mois dans l'atelier de tricotage, exclusivement masculin, seules des secrétaires et des contrôleuses passent dans l'atelier mais n'y restent pas. Il était difficile d'y occuper un poste car l'organisation en équipes alternantes ne s'y prête pas, mais la tâche ne mobilisant pas tous les instants, ma présence journalière dans l'atelier permit des discussions, sans gêne pour la production.

Cette méthode a néanmoins ses limites et pose certains problèmes. L'aspect prédominant est la confiance qui s'instaure avec les personnes. Dans un milieu ouvrier la principale difficulté est de convaincre que l'on n'est pas là pour surveiller ou juger le travail des autres ; il est en effet peu vraisemblable qu'une étude ne serve à rien, si le patron vous a laissé rentrer dans l'enceinte privée de l'atelier, il y va sûrement de son intérêt. J'ai tenté de démontrer que mon but était l'acquisition d'une connaissance destinée à l'extérieur et les résultats de la recherche seraient communiqués autant aux dirigeants qu'aux ouvriers. Cette perspective annonçait le risque d'être investie du rôle de porte-parole des difficultés rencontrées dans l'organisation du travail. Là encore, il fallait faire admettre que mon intervention ne pouvait pas non plus être celle-là, que l'ethnologie devait rester au niveau d'une analyse des pratiques culturelles et pas se confondre exactement avec un audit de communication interne. Il n'entre pas dans le cadre de cet article de débattre de l'importance des recherches appliquées qui sont discutées ailleurs avec l'article de Monique Jeudy.

En effet, l'étude de l'entreprise exige une indépendance pour tenter d'approcher une totalité sans se laisser convaincre par les aspects formels des relations. Par exemple, à côté des rapports hiérarchiques, toujours décisionnaires, des réseaux familiaux, de compétences ou clientélistes instruisent sur la construction de groupes solidaires avec lesquels il faut

compter dans l'organisation du travail. Ces perspectives ne me paraissent pas compréhensibles sans intégration, sans faire l'expérience des formes de reconnaissance et d'acquisition des valeurs et représentations communément admises ou tout au moins énoncées.

Prendre part à la vie de l'atelier nécessite une présentation qui tienne compte des formes sociales admises ; ces premiers moments renseignent le chercheur sur le système mis en oeuvre pour intégrer une "nouvelle recrue".

Dans les deux ateliers, les personnes qui m'ont présentée ont elles-mêmes conduit le scénario. Au conditionnement la monitrice, chargée d'accueillir et d'instruire les nouvelles, m'a fait visiter l'atelier sans s'adresser en particulier aux opératrices. Elle manifestait d'ailleurs une réticence à dire que j'étais là pour observer ce qui risquait de "fausser les résultats" et proposa pour répondre aux questions qui ne manqueraient pas de lui être posées de me considérer comme "stagiaire". Cependant on lui demanda si je n'étais pas sa soeur. Deux raisons motivaient cette supposition, d'une part on n'embauche pas en avril, période creuse et de débauche du personnel intérimaire, d'autre part quand on embauche on ne fait pas visiter l'atelier. En conséquence je ne pouvais qu'être une alliée de la monitrice ; induisant ainsi que dans le système en vigueur d'accueil des nouvelles une pratique marginale est immédiatement identifiable par le groupe. Par la suite se sont les discussions individuelles ou en petits groupes qui ont permis d'éclaircir l'objet de la recherche.

Au tricotage la présentation fut plus formelle, le chef d'atelier m'a présentée à chaque ouvrier un par un, en expliquant clairement ma présence dans l'atelier et demandant à chacun de participer sans réserve. Après une semaine passée avec les "jeunes", récemment embauchés qui collectent les produits finis, un ancien bonnetier a pris l'initiative de me "montrer" et mon statut a changé, car chacun a ensuite voulu m'apprendre selon sa méthode et m'instruire sur les défauts de fabrication. Ils se sont, en quelque sorte appropriés le déroulement de mon séjour, m'initiant à la fois aux connaissances de bases sur la maille et la technologie et aux formes sociales que la vie de l'atelier génère. A la différence de l'atelier de conditionnement où la machine monopolise l'attention parce qu'elle dégage des primes, au tricotage la productivité a un sens mais ne gère pas l'essentiel de la relation à la machine. Dans l'atelier de fabrication, privilégié par la direction puisque le produit et sa qualité en dépendent, la

communauté se construit autour du partage et de l'acquisition d'un savoir-faire indispensable, et dont la maîtrise permet une promotion interne.

Les limites de l'immersion pourraient s'inscrire dans l'observation de ce type d'atelier où les savoir-faire tiennent une place importante. Le temps de présence de l'ethnologue ne lui permet pas en effet d'atteindre les "ficelles du métier" et il ne pourra pas faire l'économie des interviews menés classiquement. La distance est alors réexprimée. Mais de toute façon, et dans ce cadre précis, la distance est toujours présente, par la négociation de tous les instants dans les ateliers féminins ou par le caractère exceptionnel que la présence d'une femme revêt dans un atelier exclusivement masculin.

Comme l'ethnologie classique, l'observation du travail a ses figures "caricaturales", si certains se font initier dans des populations africaines pour être blanc ET noir, d'autres enfilent la cotte bleue du mécano pour être ouvrier ET chercheur. Vivre les choses de l'intérieur permet-il d'atteindre un sens masqué, que le chercheur, puisqu'il est spécialiste, peut légitimement découvrir mais inconnu des acteurs eux-mêmes ? En fait on ne vit jamais tout-à-fait les choses "de l'intérieur". Certaines contraintes sont ressenties, le bruit, la position debout, le sol qui vibre, la chaleur, la tension sur la production... Mais elles sont vécues comme "un environnement à prendre en compte" non réellement comme un apprentissage du corps à ces positions et le conditionnement à l'extérieur qu'elles suggèrent.

Cette extériorité permet une mobilité nécessaire entre les formations sociales ou les groupes professionnels.

Cette forme de participation ne tendrait-elle pas à masquer l'apparente désidentification du chercheur ? On ne devient pas plus papou en s'immergeant dans une société Papou qu'on ne devient ouvrier en s'immergeant dans un atelier de production industrielle. Chaque société, qu'elle soit "micro-sociale" ou exotique construit ses propres valeurs. Comme l'africaniste respecte le rythme imposé par ses hôtes, l'ethnologue d'entreprise doit intégrer certaines formes culturelles élaborées dans les lieux d'observation avant d'espérer atteindre des niveaux pertinents d'analyse. L'objet de la recherche est glosé dans les ateliers, il est enrichi par les personnes elles-mêmes, il est ponctué d'anecdotes ou d'invitations à telles ou telles manifestations où "on pourra observer quelque chose d'intéressant". La relation avec les "informateurs" finit par se construire

sous une forme de partenariat, chacun choisissant pour vous un regard pertinent sur ce monde.

La principale caractéristique de cette méthode est donc une forme "d'échange" dynamique. Il entrait dans ma démarche, dès ma présentation première dans l'usine, une "immersion" relative dans les ateliers, sans "travestissements de mon identité sinon de mes projets" (3), hypothéquant les relations à venir sur ce principe heuristique d'une forme de collaboration. Malgré ma participation dans les ateliers j'ai toujours conservé le statut particulier d'observatrice et de nombreux faits ont démontré que les groupes ou les personnes individuelles ne l'oublient pas. Manière de recentrer le chercheur sur sa véritable position "toujours perçu comme membre d'un autre groupe" (4).

Les limites de cette méthode concernent, me semble-t-il, les ateliers constitués autour d'un métier, d'un savoir faire, auxquels le chercheur ne peut s'initier dans le temps qu'il choisit pour réaliser une étude. Cet aspect indique que les modes d'appréhension d'un milieu donné ne sont pas figés, mais associables. Si la présence régulière de l'observateur ne lui permet pas d'atteindre les niveaux propres au métier elle invite l'informateur, personne de métier, à inférer des connaissances du chercheur acquises dans l'atelier et peut-être à diriger ses propres informations vers des données plus essentielles.

Cette méthode, construite en fonction des spécificités aperçues du terrain, dite "d'observation participante" tente d'engager chercheurs et informateurs à dégager du sens commun ce qu'il révèle des constructions sociales et culturelles tant dans l'espace de l'usine, que dans celui des loisirs, ou de la famille.

Chacun étant bien conscient des moyens mis en oeuvre dans le cadre de sa stratégie individuelle, l'étude se dirige dès lors vers des récits de vie qui prendront pour décors le milieu du travail.

---

3. Pierre BOUVIER, "Le travail au quotidien" Paris, PUF. : 44, 1989.

4. R. CRESSWELL, "Eléments d'ethnologie", Paris, Colin : 47, 1975 ; cité par P. BOUVIER.

POSTURE D'ENQUETE : UNE DOUBLE CONTRAINTE

Nathalie HUGOT
(LSCI)

S'introduire dans un milieu, quel qu'il soit, relève d'un jeu d'adresse et de concours de circonstances dont il importe de rendre compte d'un double point de vue : pour identifier les filtres qui se posent dès les premiers contacts avec les différents partenaires et pour décrire le double langage qui en découle pour le chercheur, comme condition d'accès à l'information.

De juillet à octobre 1988, j'ai eu l'occasion d'effectuer un stage de fin d'étude au siège d'une entreprise chimique située à La Défense, au service de la Communication interne de la Direction des Relations humaines. J'avais pour tâche de proposer une plaquette de présentation du bilan social de l'entreprise en 1987 et de concevoir l'illustration graphique d'une brochure concernant les régimes de retraite et de prévoyance. L'année suivante, la responsable de stage m'a proposé de renouveler cette première expérience en entreprise dans un lieu différent : elle me chargeait de me rendre dans une usine pendant l'été 1989.

Bordée par le Rhône, l'usine se situe au coeur de l'agglomération lyonnaise. Elle est encerclée par d'autres sites chimiques, tout aussi impressionnants que l'usine, formant ensemble un vaste complexe industriel.

J'ai effectué pendant trois mois un travail simple : je devais de nouveau concevoir une plaquette d'accueil et de présentation de l'usine qui serait remise aux personnes récemment embauchées. Cette réalisation

m'a permis de visiter "librement" les lieux et a constitué, d'une certaine façon, un "laissez-passer". Chacune de mes démarches était ainsi justifiée par le fait que je devais connaître l'usine afin de la présenter. Je ne me suis rendue compte que bien plus tard de la chance qui m'était alors offerte de pouvoir pénétrer ainsi dans ce site. Par cet intermédiaire, j'ai demandé l'autorisation de suivre le travail de deux équipes d'ouvriers postés dans un secteur de production le plus important de l'usine : la fabrication du polychlorure de vinyle ou PVC. Le responsable social a même été jusqu'à écrire à l'Inspection du Travail pour que je puisse suivre le travail de ces équipes durant leur poste de nuit (de 20 heures à 4 heures du matin), afin que tout soit fait dans les règles car le travail des femmes est interdit la nuit. C'était une chance unique à ne pas manquer. On ne s'introduit pas dans un espace ouvrier impunément.

A cette occasion, j'ai eu envie de réaliser un mémoire dans le cadre de la maîtrise en sociologie et ceci à l'insu de la direction. Je n'ai pris cette décision que plus tard, car mon intention première était bien de demander l'accord de la direction. Au siège de l'entreprise, j'ai même informé la responsable de stage de ce projet, sans avoir eu pour autant à préciser l'objet exact de la recherche. Elle était disposée à me donner son accord à une condition néanmoins : le sujet devait être choisi en fonction des besoins de l'entreprise, dans une logique qui lui était propre. Cette démarche n'a pas "inquiété" la responsable de stage du fait de mon expérience précédente de quatre mois dans le service de la Communication interne, dont elle avait la charge, expérience qui l'invitait à être rassurée quant à ma position dans l'entreprise. Dès lors un choix s'imposait : j'allais réaliser une étude ethnographique sans l'accord de la direction de l'usine ou, tout au moins, en restant la plus silencieuse possible sur mes projets. J'ai adopté une attitude identique auprès des ouvriers.

Ainsi, pendant quatre mois, j'ai occupé une position dans une usine qui m'a permis d'observer des pratiques en direct et des représentations sociales propres à un champ professionnel donné. L'observation, qui a occupé une part privilégiée de mon activité, a été méthodiquement recueillie dans un journal de terrain dont je livre ici quelques extraits afin de donner une idée des événements que les acteurs m'ont laissé voir et entendre. L'idée de faire une recherche était bien entendu très présente

mais à aucun moment je ne pouvais être sûre de visiter l'usine à ma guise. Mon premier souci a donc été de voir, regarder autour de moi, ouvrir grands les yeux sur un monde qui m'était jusqu'alors complètement inconnu. Je me devais d'être attentive aux moindres remarques faites par la direction comme par les ouvriers dans le but de connaître ce nouveau milieu social et d'en saisir au mieux les pratiques, les valeurs mais aussi les enjeux, les tensions, les compromis. Dans le cadre d'une démarche ethnographique, il m'était indispensable de connaître les relations sociales présentes qui composent cette usine et ceci dans l'intention de m'immiscer à l'intérieur de l'espace ouvrier. Car, en raison de mon statut de stagiaire travaillant dans les bâtiments de la direction, j'étais d'office "acceptée" parmi les cadres et les ingénieurs. Seul le fait d'être parisienne et non chimiste a, semble-t-il, créé une légère distance. Le reste de mon travail a été de "franchir la barrière" de la direction pour découvrir les ateliers de fabrication. La première tâche à laquelle je me suis consacrée a donc été d'observer pour établir des repères et une base de recherche préalable à mon étude.

Observer supposait aussi d'écouter le mieux possible le discours qui m'était présenté. Je pense m'être tenue à ce principe pendant tout le temps du stage car mon statut l'induisait aussi. Auprès de la direction, j'étais tenue d'écouter pour mener à bien ma mission de stage et, auprès des ouvriers, je me devais de suivre leur présentation des ateliers. Ainsi, dans ces deux cas, cela supposait une attitude d'écoute "passive" de ma part.

Le thème de cette première étude était centré sur la notion de sécurité industrielle qui m'a semblé être l'élément pivot de mes interprétations. En effet, les dangers sont omniprésents dans une entreprise chimique. Chaque partie de l'atelier répète sans cesse les précautions à prendre dans la manipulation des produits ou dans la réalisation des opérations de fabrication. Les odeurs, les fuites de vapeurs soudaines, les têtes de mort sur les sacs, les masques respiratoires, les gants de protection sont autant d'éléments qui rappellent que de nombreux dangers guettent quotidiennement chacun des travailleurs dans l'exercice de sa profession.

Une vingtaine d'années d'expérience ont fourni aux ouvriers une connaissance suffisante des risques de leur atelier, acquis indispensable au

maintien de leur intégrité physique. Le groupe d'ouvriers s'est construit collectivement des "savoir-faire", des "combines" pour contrer les dangers, savoir-faire qui sont devenus au fil des années des constituants de leur compétence professionnelle. L'arrivée de nouvelles mesures de protection, dans les années soixante-dix, a en partie remis en question ces pratiques de travail par l'imposition d'une politique de sécurité émanant de la direction d'entreprise.

C'est à partir de ces constats que l'on peut appréhender le travail ouvrier avec un autre regard : les ouvriers composent pratiquement différentes chaînes d'attitudes pour se protéger du danger. Cette maîtrise auto-produite est devenue de ce fait une composante de leur métier, leur identité sociale en tant que travailleur de la chimie, une sorte de compétence spécifique exclusive aux équipes, remise en cause par la direction d'entreprise puisque ne venant pas d'elle seule. La maîtrise de la sécurité devient alors un enjeu de pouvoir important entre patrons, cadres et ouvriers.

Dans cette situation, il était illusoire de vouloir s'introduire à l'intérieur de l'espace ouvrier pour en saisir les pratiques sans engagement réel. Cette participation m'a donné l'occasion d'entrevoir la notion de risque professionnel de façon originale, au plus près d'une réalité qui est celle des ouvriers postés de la chimie. Cependant, les filtres et les détours ont été nombreux.

Pour franchir la barrière de la méfiance, je n'avais pas le choix. La position de chercheur prenant de la distance par rapport aux "indigènes" n'était, dans ce cas, guère envisageable. Je devais choisir : je devais être d'un côté ou de l'autre, "alliée" ou "adversaire" pour reprendre les termes employés par Florence Weber (1). Car au moment où les ouvriers n'ont plus vu en moi une ennemie, une relation d'"amitié" s'est installée progressivement, ce qui n'a pas été sans inquiéter la direction. Un matin, le responsable social m'a confié en riant : "Attention ! Vous allez perdre de votre crédibilité si vous continuez comme ça".

La difficulté d'être "adoptée" parmi les équipes était double : j'étais d'une part une femme dans un lieu exclusivement masculin et d'autre part,

1. Florence WEBER, *Le travail à côté. Etude d'ethnographie ouvrière*, EHESS, Paris, 1989.

la direction m'y envoyait. Mais étape par étape le discours des ouvriers a évolué. Au départ, seuls les chefs de poste m'adressaient la parole car ils étaient chargés officiellement de m'informer sur le fonctionnement des chaînes de fabrication. Par la suite, d'autres personnes se sont jointes à nos discussions et donnaient leurs avis. Pour gagner leur confiance, je n'ai pas hésité à troquer quelques informations, récupérées au hasard des conversations avec les cadres, informations attentivement écoutées par chacun des ouvriers. A chaque fois que je faisais un "quart" (2), un sentiment de complicité s'installait. Je devenais leur alliée. Chacun avait un intense besoin de parler et d'être écouté. Et à partir de ce moment, mon principe d'écoute justifiait ma présence.

Durant les premières semaines mon intérêt pour l'usine était donc compris et justifié par ma mission de stage. Plus tard, au moment où j'ai multiplié mes visites dans les ateliers, la direction de l'usine m'a demandé de m'expliquer. Les relations sont alors devenues difficiles. Elle gardait soigneusement un oeil sur chacune de mes démarches. Un cadre n'a pas hésité à me demander "ce que je cherchais réellement" car mes excursions répétées dans les ateliers les surprenaient beaucoup.

A partir de ce moment, j'ai bien compris qu'il existait deux mondes différents : celui de la direction et celui des ateliers de fabrication. Ces deux populations ont un espace géographique délimité qui pourrait faire office de "territoire". Si pour une raison particulière un membre de l'un des deux groupes doit se rendre sur le territoire étranger, il sera tenu de respecter les règles établies par le clan adverse. Chaque déplacement entre ces deux zones géographiques est synonyme de conflit. Car le territoire est ici un espace de pouvoir : il est facile de savoir où commence le pouvoir de l'une ou de l'autre des parties. Le pas sur le territoire adverse devient de ce fait un enjeu déterminant.

> [...] L'après-midi, j'ai rendu visite à l'ingénieur des ateliers de PVC : "C'est un monde de lutte, de guerre permanente. Chacun doit adopter une stratégie, avancer les pions qu'il faut, ne pas crier victoire sinon l'autre partie risquerait de se venger" (Extrait du journal de terrain, le 20 avril 1989).

2. Un "quart" correspond à huit heures de travail posté : de 20 h à 4 h, de 4 h à 12 h, de 12 h à 20 h.

Les membres de la direction ne vont pratiquement jamais dans les ateliers de fabrication. Les bâtiments de la direction et ceux de chefs de service se trouvent en dehors des zones de production. Seuls les ingénieurs, responsables des équipes d'ouvriers, et les contremaîtres jouent un rôle de "passerelle" entre la direction et les ouvriers. Les informations circulent par cet intermédiaire. Il est maintenant plus facile de comprendre l'ambiguïté de ma position : j'étais stagiaire, employée par le siège de l'entreprise et j'entrais dans les ateliers de fabrication. Au départ, la direction voyait mes visites d'un bon oeil car elle pensait que je pouvais ainsi les informer "de ce qui s'y passait". Etant donné mon statut de stagiaire et ne restant qu'un court moment à l'usine, elle pensait que les ouvriers ne se seraient pas trop méfiés".

> L'ingénieur m'a confirmé ce que je pensais, à savoir le fait qu'ils me donnent la possibilité de faire des postes en tant que stagiaire n'est pas tout à fait gratuit. Ils attendent de l'information en retour. L'ingénieur a même précisé : "De toutes manières, ne crains rien, les gars, ils sont solides, ils peuvent pas leur faire peur [...] (Extrait du journal, le 17 avril 1989).

Cependant, je n'ai pas répondu à leurs intentions. Ma position leur paraissait donc tout à fait suspecte. Et je pouvais difficilement justifier ma présence dans les ateliers sachant que je possédais déjà tous les éléments nécessaires à la réalisation de mon travail de stage.

Ma position dans l'usine était donc précaire et par moments difficile à maintenir. Le fait de travailler pour la direction tout en rédigeant mon étude le soir en catimini était une situation fragile. Ce statut m'offrait une grande autonomie dans mes observations car je n'étais pas tenue de rendre compte de mes analyses auprès de la direction de l'usine. Mais, d'un autre côté, je me devais de justifier chacune de mes démarches en inventant de solides raisons. Je pense avoir conservé cet équilibre jusqu'à la fin du mois de juin. Le mois de juillet a été une rupture. Je devais retourner au siège de l'entreprise à La Défense pour réaliser un autre travail. Le retour à l'usine s'est marqué par une nette différence de comportement tant du côté de la direction que du côté des ouvriers. Je pense que cette rupture est née de la proposition d'un contrat de qualification faite par le responsable de la formation interne à l'entreprise.

Ce contrat me permettait de suivre une activité professionnelle dans l'entreprise en alternance avec des études supérieures. Cette proposition m'a tout de suite ôté l'étiquette de stagiaire et conduite à abandonner cette position confortable que j'avais conservée précieusement jusqu'alors : je faisais désormais partie de l'entreprise. Ma position devait être claire et engagée. Un changement dans le comportement des membres de la direction s'est tout de suite produit. A peine arrivée, un responsable m'a rapidement demandé d'éviter de "faire trop de quarts car j'avais du travail qui m'attendait à l'usine". Le directeur voulait me rencontrer ; je devais faire attention à ce que je disais.

L'introduction d'un chercheur dans un espace d'interconnaissance et d'affrontement entre classes participe du processus d'interprétation et de reconnaissance individuelle, même si il n'est que de passage. En raison de sa présence physique, il sera amené à s'engager dans l'objet même de sa recherche, le temps de son enquête de terrain. Sans quoi, il y aura seulement l'illusion d'une investigation sociologique. L'importance de son travail consistera à prendre en compte la part du rôle qu'il a occupé dans le jeu des interactions et dans les événements observés, expliquer la manière dont il a eu accès à ce milieu, décrire les relations qu'il a entretenues avec les différents partenaires rencontrés, raconter la façon dont les enquêtés ont compris sa présence, bref dévoiler au grand jour les ruses et les détours dont il a usé. Dans mon cas, je n'aurais jamais pu observer les pratiques ouvrières en matière de sécurité sans abonder dans le sens des locuteurs, sans fournir des informations, sans montrer que j'étais avec "eux". Involontairement, j'ai donc été amenée à choisir un clan, puis un autre, à m'engager dans des voies paradoxales qui m'ont moi-même surprise.

HISTOIRE ET REPRESENTATIONS D'UNE RECHERCHE EN SECTEUR PSYCHIATRIQUE

Pierre-Noël DENIEUIL
(CNRS-LSCI)

Nous rendons compte ici des questions de méthode issues d'une recherche de reconstruction ethnographique du fonctionnement synchronique et diachronique d'un secteur psychiatrique du département de l'Essonne. Les enquêtes couvrirent la quasi-totalité du personnel du service (50 personnes), interrogé lors d'entretiens non-directifs de trente minutes à deux heures, sur la base d'un questionnaire portant sur l'organisation du travail, les identités professionnelles et les représentations du soin (1).

LA DEMANDE

Cette étude découlait d'une demande locale d'évaluation, réclamée par les praticiens eux-mêmes (2). Avec le recul, il nous semble que ce besoin d'évaluation était stimulé à la fois par une volonté publicitaire de faire connaître un peu mieux ce secteur, puis de répondre à des conflits institutionnels avec l'hôpital et l'administration sociale, et enfin

1. A l'origine, trois médecins du service, à la suite de la parution de l'appel d'offres MIRE santé mentale en 1985.

2. Nous nous intéresserons essentiellement dans ces lignes à la structuration méthodologique du travail, les analyses descriptives et thématiques pouvant être lues dans organisation et représentation du travail, "Ethnographie d'une institution, in *Cahiers du LSCI*, n° 17, IRESCO/CNRS, Paris, octobre 1989.

probablement, de parer à une éventuelle demande, jugée inopérante, d'évaluation statistique et quantitative de "l'efficacité" du service.

Il se trouvait alors que le septicisme local à l'égard d'indicateurs médico-financiers, administratifs ou même démographiques, comme mesure d'une action, coïncidait avec l'un des principes de notre démarche en socio-anthropologie : les instruments de mesure - d'évaluation - d'un objet, sont étroitement dépendants de l'objet qu'on mesure et doivent lui être adaptés qualitativement. En d'autres termes, l'objet théorique de la recherche doit toujours être circonscrit à partir du lieu - terrain - de sa manifestation. Ce lieu peut alors être appréhendé de manières différentes et simultanées. Il donnera un peu la "mesure" de lui-même selon qu'il évolue (indicateurs historiques), qu'il se forge une identité (indicateurs sociologiques), qu'il s'inscrit dans une quotidienneté et se tisse une symbolique (indicateurs anthropologiques), qu'il finalise une production et vise à son efficacité (indicateurs économiques). D'où la nécessité impérative dans laquelle nous étions de ne pas cantonner notre travail dans les cloisonnements disciplinaires usuels et coutumiers.

Ainsi donc, chercheurs et praticiens, nous étions tombés d'accord sur le fait qu'on ne pouvait "mesurer" l'action de la psychiatrie de secteur que si l'on s'inscrit dans sa mouvance, en l'évaluant à partir du lieu même de son expression, et selon des critères qui en respectent les grands principes : l'enracinement évolutif de l'équipe de secteur dans des lieux et des territoires, l'unicité indivisible de l'organisation des tâches et la gestion individuelle du travail, une communication privilégiée de l'équipe tant à l'extérieur qu'à l'intérieur d'elle-même. Notre objet se définissait ainsi : l'enracinement, l'organisation et la communication d'une équipe de secteur sur ses lieux de travail : quelles en sont les pratiques internes, de quelles représentations externes se nourrit-elle ? Sur quelles identités s'appuie-t-elle ? Quelle en est la logique de production et de reproduction, et quelle est la mesure de son "efficacité" ?

Notre ambition lors du démarrage des enquêtes était de lier l'analyse de type organisationnel à l'essai d'évaluation ou d'appréciation qualitative d'une "efficacité", de montrer les relations existantes entre les pratiques du travail et leur finalité, c'est-à-dire les résultats du soin. Nous situions alors notre étude en amont, du point de vue de l'exercice professionnel et des structures de travail mises en place par le personnel soignant. Nous

admettions donc que notre hypothèse mette "de côté" le point de vue du patient pour se focaliser plutôt sur le dispositif et les structures professionnelles. Le patient n'était toutefois pas exclu de notre questionnement. Bien au contraire, puisque notre propos était précisément de faire parler de lui par ceux qui le soignent et de connaître les pratiques et les représentations du travail qui engagent la relation soignant/soigné et son "produit", c'est-à-dire la "désaliénation" ou le mieux-être. De même, nous avions décidé de ne pas interroger les collaborateurs de l'équipe ou partenaires extérieurs au service, mais cependant de questionner chacun des membres sur sa propre représentation de l'extérieur et sur son idée personnelle de l'image qu'ont les "autres" de lui-même et du secteur.

Un tel projet d'évaluation se trouva très vite structurellement limité. D'une part, par ce qui constituait l'une des originalités de l'étude proposée : évacuer le témoignage des patients et de l'environnement pour se focaliser sur les images de soi internes au service. D'autre part, par la méthodologie d'enquêtes centrée sur les entretiens et l'analyse du discours des acteurs. Précisons ici que nous avons uniquement travaillé sur des représentations et non à partir d'observations. Nous avons reconstruit une histoire des lieux, des pratiques, des identités à partir de ce que les gens nous ont dit, et non de ce que nous avons observé. Nous savons bien que dire ce que l'on fait n'est pas toujours équivalent à faire, ou en est une autre forme, et que l'écoute n'a pas la même fonction que l'observation, même si l'un et l'autre se superposent nécessairement. La réalité que nous avons présentée dans notre rapport terminal était une réalité "re"présentée (au moins deux fois) : racontée par l'enquêté puis reconstruite par nous-mêmes. Mais cette perte sur le plan de notre problématique, et compte tenu de la limitation de notre contrat de recherche en temps et en moyens, fut compensée par la tournure descriptive et "portraitiste" fort intéressante qui se dégageait des entretiens.

Contrairement à d'autres enquêtes que nous avions menées antérieurement sur d'autres lieux de travail, la demande des sujets interviewés à parler sur le thème de l'organisation interne, se révéla extrêmement forte. Notre rôle d'analyseur extérieur, de récepteur à l'écoute des tensions et des conflits exprimés dans un flux de paroles, fut

accepté, voire encouragé, dès que nous nous fûmes clairement expliqués sur notre position. Nous avons alors décidé de maintenir dans l'écriture du rapport proposé l'attitude non-interventionniste que nous avions adoptée dans le déroulement des enquêtes. Ne pas intervenir dans l'analyse et l'interprétation des conflits proposés, mais plutôt restituer à l'ensemble du service les grands axes de ses propres analyses et interprétations de ses conflits. Rassembler et décrire les témoignages individuels, les classer et les ordonner, mettre en évidence leur dynamique interne et les inscrire dans un mouvement collectif, telles nous semblèrent être les tâches préliminaires du socio-anthropologue.

L'ECHANTILLON

Il était prévu au départ, dans notre note méthodologique, de n'interviewer que vingt-cinq personnes. Mais dès les premiers contacts avec le terrain, toute tentative d'échantillonnage s'avéra très vite artificielle et arbitraire. Pour au moins deux raisons :

- Les entretiens préliminaires révélèrent une forte demande pour cette recherche : pour certains, l'attente d'une analyse institutionnelle souhaitée mais que les tensions et la résistance interne n'avaient jamais permise, pour d'autres, le besoin d'une évaluation des pratiques, mais surtout un désir de contre-regard, une autre vision sur la réalité organisationnelle et les pratiques de travail du secteur en tant que groupe trop plongé dans des réalités individuelles, travaillant "sans microscope", et donc soucieux de situer chacune des singularités en présence par rapport à une image collective idéale "objective" ou phantasmatique. En effet, si beaucoup pensaient connaître la pratique individuelle de chacun de leurs collègues, nous discernâmes toutefois une volonté de connaissance des effets de l'ensemble de ces pratiques qui ne correspondent pas forcément à leur somme. Nos tentatives de captation des paroles achoppaient donc sur l'existence d'un trop plein de discours et de débats aveugles au sein de l'équipe. Nous butions alors sur une demande d'éclaircissements. Dans un tel contexte où la demande précédait l'enquête, il nous parut intéressant et fructueux de la suivre, de nous laisser porter par elle, au fil de ses exigences, de sa sympathie et des stimulations qu'elle nous occasionnait, et donc de ne pas limiter notre échantillon. Entendre cinquante et une personnes de l'équipe devenait à la fois une nécessité épistémologique

capitale et le gage d'une adéquation minimum, l'une des règles du "jeu", entre les intentions du chercheur et l'expression des enquêtés.

- D'autre part, vu la diversité des lieux et des équipes internes (3), les spécificités professionnelles (4), et l'originalité des pratiques de chacun, tout échantillonnage apparaissait inévitablement réducteur. Les indicateurs de sélection se seraient en effet croisés, rendant de la sorte impossible tout choix et toute découpe : les représentants des sept corps de métiers sont inégalement répartis dans ces lieux et certains en traversent plusieurs ; beaucoup ont un témoignage d'ancienneté et un poids historique fort intéressant ; d'autres sont associés à la création de l'une des équipes (la maison de crise), certains ont changé d'activité voire de lieu et leur point de vue sur les étapes du secteur est précieux ; nombreux sont ceux qui suivent une formation (analytique, thérapie familiale...) et contribuent à modifier le profil thérapeutique de l'ensemble ; beaucoup enfin, ont un pouvoir épisodique informel et parallèle, qui échappe à tout recensement hiérarchique et à toute distinction *a priori*.

Ainsi les "importances" spécifiques et ponctuelles de chacun, leurs croisements et le jeu de leurs entrelacs, font qu'omettre de voir une seule personne sur l'ensemble aurait conduit à se fermer l'accès à certaines informations que cette personne se serait avérée détenir. Le détour par l'ensemble des cinquante et une personnes s'imposait donc.

POSITION ET IDENTITE DU CHERCHEUR

Face à une telle demande de parole, le risque pour le chercheur pouvait être de se faire manipuler ou intégrer soit comme analyste, soit comme bouc émissaire. Nous retracerons ici brièvement notre premier

3. Chaque sous-équipe fonctionnait en effet de façon complémentaire dans une catégorie de soin spécifique appropriée à tel ou tel type de patient : le **dispensaire** et les consultations, la **maison de crise** et l'hébergement, l'**association D.** et les appartements thérapeutiques en ville, le **placement familial** avec l'accueil des patients chez des particuliers, le **centre de consultation** des T. dans la cité HLM, le **groupe hôpital** comme pont et agent de liaison avec le soin hospitalier, l'**unité clinique** comme structure plus traditionnelle de l'hébergement et du traitement psychiatrique.

4. Quatorze infirmiers, quatre surveillants, quatre secrétaires, deux ASH, trois assistantes sociales, deux tutelles, douze médecins, six psychologues, cinq internes.

incident de terrain. Nous avions précisé dans notre note méthodologique, diffusée à l'ensemble des enquêtés mais plus précisément rédigée pour l'administration de la MIRE (5) et dans un souci de pointer l'implication de praticiens dans la recherche, qu'un des médecins du service participerait au suivi du travail et en serait le "conseiller technique" (6). "Conseiller technique" signifiait dans notre esprit "informateur privilégié" et renvoyait à la connaissance que nous avions depuis trois ans de cette personne avec laquelle nous avions organisé et "monté" le projet. Or celle-ci se trouvait appartenir à une sous-équipe (la maison de crise) se démarquant de celle du dispensaire, tronc commun du service. Notre proposition de la faire intervenir se heurta donc à un refus d'entretien par quelques-uns, et contribua selon d'autres à étiqueter notre projet comme un peu "gauchiste", "post-soixante-huitard", lui donnant une coloration que nous ne souhaitions pas forcément.

Naïvement peut-être, nous n'avions pas évalué le poids symbolique de cet "informateur" et la cristallisation conflictuelle dont il serait porteur, ni encore moins estimé le climat interne de sensibilisation aux interventions individuelles, aux menaces virtuelles de changement de rôles ou de renforcement de pouvoirs au sein de l'équipe. Nous n'avons pas suffisamment mesuré à quel point la demande influencerait notre intervention et nous imposerait une certaine rigidité. Nous avons alors fait marche arrière et choisi de rayer la mention en question, sans toutefois l'effacer, de manière à montrer que la proposition annulée avait quand même existé. Ce sacrifice mal aisé d'un informateur dont nous partagions toutefois beaucoup de convictions et d'idées, nous semblait - osions-nous le croire - le garant d'un contrat de confiance accru avec nos interlocuteurs, d'une meilleure approximation entre le chercheur et son terrain, d'une transparence améliorée entre ce que l'on recueille et ce que l'on voudrait savoir.

5. Mission Information Recherche Expérimentation (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale).

6. Il était mentionné plus haut sur la composition de l'équipe : "un conseiller technique appartenant au groupe des médecins du secteur de Corbeil, qui participera à l'analyse de la recherche et à l'élaboration de sa problématique. D'autres interventions du personnel Les Mozards sont envisageables et seront discutées au fil des enquêtes".

Nous décidâmes ainsi de ne pas avoir un informateur privilégié, mais cinquante et un, et parallèlement de renforcer notre position d'extériorité, notre identité "autre" et cela d'autant plus que nous nous présentions comme travaillant habituellement sur l'entreprise et non dans le champ de la santé mentale. Jouer sur notre technique de chercheur, sur notre position théorique et méthodologique, sur notre "regard éloigné".

LES IMAGES EN SOI

Nous mîmes en évidence le fonctionnement symbolique sous-jacent au fonctionnement thérapeutique des équipes internes au secteur. Les représentations de chacun, distinctions organisatrices des pratiques de travail, apparurent structurées par des relations conflictuelles (le dispensaire/la maison de crise), transversales (les associations d'hébergement thérapeutique ou de placement familial), ou régulatrices face à l'"extérieur" (l'unité clinique ou le groupe de liaison "hôpital"). Le service dans sa globalité fut d'autre part appréhendé comme un lieu hors de la norme, porteur d'une mémoire jalonnée par des innovations architecturales, des grèves "initiatiques", des incendies spectaculaires, des départs ou la mort de "figures" investies symboliquement et parfois dramatiquement, et toujours la référence mythique à son "père" fondateur dans les années 1968/1970, comme pôle stratégique ou alibi de légitimité des comportements de ses "descendants". Les gens nous renvoyèrent ainsi de ce service l'image d'une identité marquée, très autocentrée, et très battante ("les battants, on a toujours pensé qu'on était les meilleurs", "on vient avec des gants de boxe"). Survalorisant individuellement leur travail, la plupart s'en déclaraient satisfaits tout en manifestant un certain désenchantement ("Plus le même enthousiasme, il manque un projet"). Le groupe des infirmiers appréciait toutefois particulièrement son métier par référence à l'hôpital toujours qualifié négativement.

Beaucoup enfin avaient conscience que la régulation interne dessert parfois la relation avec l'extérieur qui apparaît souvent comme une menace (la psychiatrie mal comprise, le passage des patients de l'hôpital au service pas toujours bien régulé, etc.).

Dans le domaine de l'organisation, la réponse à la question sur la description des activités demeura très floue : les gens faisaient une différence entre le statut, la fonction dans l'équipe, et le rôle pratique

effectif. Les clivages professionnels entre médecins/infirmiers/psychologues semblaient moins marqués qu'ailleurs et souvent remplacés par des clivages organisationnels entre le dispensaire et le centre de crise où les rôles entre médecins et infirmiers étaient redistribués en fonction non plus de compétences professionnelles mais du temps passé avec le malade. D'autre part, des compétences hors formation émergeaient, celles des secrétaires, des ASH, faisant de l'accompagnement et revendiquant une compétence si ce n'est à interpréter, tout du moins à écouter le malade mental.

Quant à la hiérarchie, elle fut souvent évoquée comme noyée dans la responsabilisation. Responsabiliser était représenté comme donner un autopouvoir de décision. On disait toutefois qu'elle réapparaît au niveau des réseaux, de pouvoirs ponctuels et spécialisés mais non de manière pyramidale. Elle resurgissait aussi dans les conflits et sous l'influence de la pression extérieure. La figure du chef étant vécue symboliquement comme une sorte de médiation conflictuelle entre l'intérieur et l'extérieur.

Il était enfin important de connaître les représentations du soin et de son efficacité. Les gens soulignèrent ici la différence, voire la contradiction entre soin psychiatrique et soin médical. Soigner n'est pas non plus guérir. Pour la plupart soigner c'est autonomiser le patient : soit autonomie interne ("retrouver du plaisir"), soit sociale ("vivre dans son environnement"). Soigner c'est entretenir une relation et en même temps savoir en affranchir le patient.

Sur le plan de l'"efficacité", la représentation la plus courante, hormis que cette notion a peu de sens en psychiatrie, fut : être efficace c'est ne pas hospitaliser, faire éviter au patient la structure hospitalière. Ceci nous parut significatif d'un litige sur l'"efficacité" évoqué au début du projet par les praticiens en réponse conjuratoire à une demande implicite d'évaluation de la part de l'hôpital dont dépend le secteur. Cette représentation nous confirme d'autre part l'identité militante du secteur, son attachement à l'esprit de la sectorisation et du soin dans la ville, pour ceux-là mêmes qui en récusaient parfois le fonctionnement ou les ambiguïtés.

LES REPRESENTATIONS DE LA RECHERCHE

Nous distinguerons ici les représentations en cours de recherche et celles suscitées par le "retour" du travail. Leur perception contradictoire n'est en effet pas sans intérêt.

Pour les uns, notre travail fut considéré comme l'une des possibilités de dénouer des "noeuds", de résoudre des conflits internes à l'équipe et de dégripper une situation ("ça peut me donner une ouverture, une aspiration, un peu d'air frais pour faire changer les choses", "nous aider à voir plus clair"). Les attentes se situaient alors pour ceux-ci dans une volonté de clarification collective et de meilleure collaboration entre les équipes.

De l'image interne à l'image externe, les représentations allaient souvent de pair. La recherche fut ainsi appréhendée comme un instrument de reconnaissance, l'affirmation d'une légitimité vis-à-vis de l'extérieur : "ça pourrait être un démenti à l'image de "glandeur" qu'on donne à l'extérieur", "que l'on puisse manifester que l'on existe, que l'on travaille, et que l'on hospitalise peu, comment faire saisir à l'extérieur, à l'administration, à l'hôpital, qu'il y a une autre façon de soigner les gens qui leur permet au moins de faire l'économie de l'hôpital".

Pour les autres, notre travail fut représenté comme la caution d'une parole apportée dans un lieu où celle-ci, couverte ou n'osant s'exprimer, ne pouvait se faire entendre. Certains estimaient en effet que "des tas de gens pensent des tas de choses et ne le disent pas. On le sait mais quand ce n'est pas dit on ne peut pas en parler, on ne peut qu'imaginer". Dans ce contexte, où nos interlocuteurs reconnaissaient que tout le monde connaît le point de vue de chacun mais où celui-ci n'est jamais exprimé publiquement, la recherche apparaissait comme une médiation et un lieu d'expression "hors conflit". Notre intervention était alors d'autant plus valorisée, qu'elle se trouvait "extérieure" et donc mandatée de ce fait pour "dépassionner" les relations. Nos interlocuteurs affirmaient se situer "trop près de l'objet observé, fonctionnant sans microscope".

Ainsi notre démarche de recherche rencontrait une volonté historiquement déterminée pour les membres de ce service, d'avoir recours à un observateur extérieur, capable de se situer hors du phantasme d'auto-suffisance du groupe. L'acteur jouant son rôle ne peut

interpréter la situation d'ensemble, toute connaissance de soi étant inévitablement pervertie par son propre désir. La seule chance possible de "compréhension de soi" apparaissait alors pour la plupart de nos interlocuteurs dans une nécessité de se livrer au désir de l'autre, le chercheur, qui n'a pas encore de place institutionnalisée et à qui de ce fait l'on confie un pouvoir d'interprétation : "ça peut être une chance pour nous parce qu'on a toujours évacué la question du regard extérieur, on a toujours dit que nous étions les mieux placés pour parler de nous. Je crois que votre recherche est peut-être enfin l'occasion, la chance pour nous d'entendre enfin quelque chose sur nous qui ne soit pas perverti par notre désir".

Même si beaucoup évoquèrent la place de l'analyste institutionnel, il nous semble que la demande ne se situait pas sur un positionnement intérieur/extérieur et ne visait pas à une interpellation évaluatrice des soignants par le chercheur. Il s'agirait ici d'une demande de contre regard, de réflexion d'une image par un miroir installé "dehors". Sans fonction institutionnelle d'évaluation, l'image que l'on nous renvoyait de nous-mêmes semblait correspondre à notre volonté décrite dans l'introduction, de ne pas intervenir mais de donner à voir, de répercuter des images qui nous étaient soumises et que nous avions pour fonction de "réfléchir" de notre position et selon notre angle spécifique d'accès aux informations qui nous étaient transmises : "Nous renvoyer des miroirs individuels, pour que je voie les points de vue de l'ensemble et de chacun en particulier...", "Je pensais à une exposition de photos que j'ai vue, où le photographe prend des photos de bâtiments sous des angles différents. C'était quelque chose différent qui me donnait envie de voir les rues de manière différente, sous cet angle, de lever le nez. La recherche c'est des choses vues et réagencées de façon différente. Ce n'est pas de l'analyse institutionnelle, ça n'a pas pour but après tant de séances d'arriver à la résorption d'un fonctionnement. Ca laisse toute latitude à chacun faisant lecture de ce rapport d'en comprendre ce qu'il veut mais peut-être avec des effets de surprise...".

Précisons enfin que le "retour" de leur image aux intéressés a produit des réactions de deux types, communes à tous ceux qui nous en ont rendu compte, et venant parfois remettre en question les représentations de la période des enquêtes.

D'une part, il nous fut dit que le portrait proposé "ne nous a pas apporté grand chose que nous ne connaissions pas déjà". Nos interlocuteurs déplorèrent en ce sens que nous n'ayons pas plus "commenté", proposé des analyses personnelles, en un mot, ils ne voyaient pas où était notre place, qu'elle était notre interprétation personnelle de leur histoire. Nous leur répondions alors que leur demande (à l'époque, mais avait-elle changé lors de la restitution il est vrai tardive ?) n'était pas d'analyse mais de "réflection", de "miroir", de renvoi d'une image pour une communauté qui finit par ne plus "se voir".

Le second point de vue, corollaire du premier, fut que si le portrait n'intéresse guère ceux qui en constituent le sujet et les objets, il pourrait avec bonheur être livré à l'extérieur, donné à lire à d'autres en tant que portrait d'un fonctionnement institutionnel. Face à cette appréciation, certaines voies s'élevèrent sur les risques de la diffusion d'une telle image, faite d'ombres, de contradictions, de dissymétrie, d'anecdotes ou de stratégies. Un dirigeant de l'administration hospitalière ne manqua d'ailleurs pas d'évoquer l'aspect "désordonné" du service, son manque de maturité et sa trop forte fixation sur la personne du "père" fondateur.

Nous concluerons sur le questionnement posé par ces réactions.

D'une part, la description ethnographique ne soulève pas l'enthousiasme de la communauté que l'on analyse car cette dernière attend de son observateur une prise de distance, un regard critique. Un tel positionnement serait contraire à la plupart des pratiques ethnographiques bâties, dans un espace-temps donné, sur l'adhésion, tout du moins consciente, de l'observateur à la réalité de l'observé.

De même, quelle est dans ce cas la pertinence d'une restitution ? Les anthropologues en général, ne destinent pas leurs compte-rendus aux communautés qu'ils étudient et en font profiter leurs pairs ou leurs disciples.

En restituant le travail à ceux qui en sont les "objets", ne faisons-nous pas, à ce niveau, une confusion entre la recherche de **connaissance** produite pour un autre milieu que celui étudié, et la **recherche-action** produite pour évaluer ou participer aux transformations du milieu décrit ?

D'autre part, si la description ethnographique n'a pas l'objet étudié pour destinataire, on s'interrogera sur les ambiguïtés et les risques d'une

diffusion de ces connaissances "ailleurs". Si la description des ethnologues ou des voyageurs pouvait jadis être "récupérée" et "rentabilisée" par les investisseurs ou les commerçants en quête d'établissements sur la base d'une connaissance des cultures, la socio-anthropologie institutionnelle n'est-elle pas de même très exposée ? L'institution observée (dans notre cas le 13e secteur psychiatrique de Corbeil) constitue elle-même un point de mire pour d'autres institutions en désaccord idéologique avec elle ; elle se situe de même dans des rapports conflictuels avec son hôpital de rattachement. Alors que les personnes interrogées ont bien voulu "jouer le jeu" de la transparence, quel en sera l'effet de retour, quels arguments ce portrait, jugé par certains "disgracieux", va-t-il par exemple pouvoir donner à leurs adversaires dans les combats quotidiens pour les convictions en matière de travail et de soins psychiatriques ?

CULTURE ET PROJET D'ENTREPRISE : POLITIQUES DE MANAGEMENT ET CHANGEMENT SOCIAL DANS L'ENTREPRISE
Perspectives d'approche et proposition d'analyse

Pascale TROMPETTE

Depuis quelques années, on assiste à la montée et au succès croissant d'un mouvement de valorisation d'une nouvelle éthique communautaire dans l'entreprise : de la célébration des "cultures d'entreprise" à la promotion des projets institutionnels, en passant par la mise en valeur de l'identité voire de l'"âme" de l'entreprise, cet ensemble de manifestations converge vers l'idée de la réunification de la communauté d'entreprise par la victoire des valeurs de l'institution. Esprit de corps, éthique collégiale, solidarité coercitive, la proposition se poursuit par l'assimilation du potentiel humain de l'entreprise à un acteur collectif, mobilisé autour d'un projet, au service d'une mission, en lutte, au nom d'un impératif de survie, contre un environnement qualifié d'hostile, d'incertain et d'instable.

Sur les thèmes de l'anxiété face à l'incertitude et au mouvement, l'effondrement des systèmes de valeurs et des idéaux, la perte des repères et la "culture de l'inconsistance", se fonde, dans un même mouvement, un discours où l'entreprise s'affirme comme foyer de production identitaire autonome, voire comme espace de (ré)invention d'une "nouvelle culture symbolique".

Sur fond de débats sur la revalorisation et la réhabilitation de l'entreprise, ce courant de pensée gagne aujourd'hui en étendue et en succès. La lecture socio-ethnologique à laquelle il invite se voit parallèlement interférer avec la demande, plus manifeste depuis environ

quatre ou cinq ans, de la part des directions d'entreprise à ces disciplines, et en particulier à l'ethnologie : demande s'adressant semble-t-il davantage à des "ingénieurs du culturel", susceptibles de participer à la mise en forme des systèmes de représentation et signification constitutifs de ces formes sociales.

Si l'entreprise et le champ du travail salarié s'ouvrent aujourd'hui à l'ethnologie en tant que nouveaux territoires privilégiés d'investigation concernant les sociétés modernes industrialisées, quelle peut être la position de cette discipline dans ce contexte ? Comment envisager la réalité sociale de l'entreprise sans produire une théorie qui risque de se confondre avec le discours que celle-ci élabore pour rendre compte d'elle-même ?

Autour de cette problématique, en particulier sur la question des "cultures/projets d'entreprise", les travaux de recherche nous ont donc amené à envisager la manifestation de cet ensemble de phénomènes en tant qu'objet d'étude "en soi", c'est-à-dire en tant que "construit social", en ce qu'il relève d'une production du management contemporain dans des circonstances conjoncturelles et historiques particulières. Il renvoie ainsi à la mise en place de nouvelles techniques de gestion du personnel, plus directement référées au champ symbolique à l'intérieur duquel évoluent les salariés, et s'inscrivant de façon globale dans le cadre d'une transformation des conceptions et modèles de structuration organisationnelle et des pratiques de management en entreprise.

Partant d'une telle perspective, il est possible de s'interroger à différents niveaux sur l'émergence et la montée de cette nouvelle idéologie du management.

En tentant de combiner la reconnaissance d'une logique d'acteur dans l'entreprise et la mobilisation d'une dynamique communautaire, ces formes managériales peuvent tout d'abord s'entendre comme une réponse à la crise de légitimité des formes d'organisation "rationnelles"... tout comme, dans un même temps, s'inscrire parmi les tentatives de remobilisation affective du corps social, suite au constat, souvent invoqué depuis quelques années par les directions d'entreprise, des phénomènes de démobilisation et de "diminution de la valeur travail comme motivation intrinsèque".

Au-delà, il semble qu'il faille élargir cette perspective et envisager la naissance et l'extension de ce langage spécifique, ainsi que des formes sociales qui lui correspondent, par rapport à une situation contextuelle dans laquelle se manifestent de façon croissante des signes de tension, d'instabilité et d'affectation des conditions de communication et de coordination dans les relations entre acteurs/partenaires de l'entreprise. Il interviendrait ici en tant que constitutif de formes alternatives de coordination et régulation, dans le cadre d'une transformation et refonte des principes d'organisation et modes de structuration des rapports entre acteurs au sein du système de production.

C'est sur la base de telles interrogations et hypothèses qu'ont été conduits les travaux de recherche menés jusqu'à ce jour, aboutissant aux quelques constats et propositions partiellement présentés ci-dessous. Ils ont donné lieu à différents niveaux d'appréhension des phénomènes en jeu, à partir d'une lecture des modèles et concepts de management dans un premier temps (1), suivie d'une analyse comparative sur la base de deux études de cas (2) portant sur des opérations de "construction" de culture/projet d'entreprise.

LES FAITS : "L'ENTREE DU CULTUREL DANS L'ENTREPRISE"

Les phénomènes évoqués ci-dessus, associés à ce que l'on a pu désigner comme "l'ingienerie culturelle" ou "l'entrée du culturel" dans l'entreprise, suggèrent quelques précisions préalables avant d'être appréhendés de façon plus approfondie.

A travers la référence à la "culture", apparaissant à forte dose dans la littérature managériale récente pour rendre compte d'une nouvelle dynamique sociale de l'entreprise, le facteur culturel est saisi dans une dimension opérationnelle, c'est-à-dire entendu (et à terme "exploité") comme ressource : ressource de l'acteur collectif dans la mesure où il se constitue comme système de valeur et de représentation partagé par l'ensemble des membres de la communauté d'entreprise, en étant articulé à un projet collectif pour lequel celle-ci est censée se mobiliser.

1. Recherche avec des consultants/conseils et directions d'entreprise.

2. PME régionales/entreprise de travail temporaire et entreprise de construction/promotion immobilière (Enquêtes de terrain).

Ce courant de recherche, développé dans la fin des années 1970 aux Etats-Unis (Corporate Culture) face à la concurrence du Japon, est repris avec succès en France depuis 1980/1985 avec les thèmes aujourd'hui en vogue de "culture" et "projet" d'entreprise.

A travers le concept de "culture", est ainsi identifiée la matrice au sein de laquelle se fondent et s'ancrent les valeurs d'un groupe, associée à un ensemble de pratiques et formes de sociabilités spécifiques. Si la formation des valeurs n'est pas une préoccupation absente du management dès ses origines, il semblerait que l'on assiste, à travers les différentes opérations et politiques de communication développées dans l'entreprise, à un déplacement du mouvement à différents niveaux : d'une part, s'opère un processus d'"internalisation" de la formation et de la gestion des valeurs au sein de l'entreprise : processus qui révèle une tentative et un travail de réappropriation, de l'intérieur, par le management, des systèmes de valeurs et de significations, des motifs et ensembles de référentiels culturels fondamentaux des acteurs du collectif humain d'entreprise. D'autre part, ce processus s'accompagne généralement d'un travail de formalisation, visant à rendre explicite et performatif le fondement en terme de valeur de la dynamique sociale spécifique de l'entreprise. Enfin, ce travail social autour des valeurs n'est pas objet du seul management (interne) mais s'inscrit dans le cadre des politiques de marketing, communication et relations externes.

De façon résumée, cet ensemble d'opérations particulières mises en oeuvre par certaines entreprises aujourd'hui, et intervenant parallèlement sur fond de transformations profondes des formes d'organisation et systèmes de gestion des ressources humaines, se caractérise par deux tendances principales :

- la tentative de mobilisation d'une dynamique culturelle communautaire, rapportée à l'ensemble du corps social de l'entreprise ;
- l'introduction d'une dimension éthique et de la référence à un système de valeurs fondamentales dans les relations et modes de coordination entre acteurs.

PERSPECTIVES D'APPROCHE ET AXES D'ANALYSE : PROPOSITIONS

Parmi les différentes approches socio-ethnologiques possibles, deux entrées d'analyse, se référant à des cadres théoriques et supports conceptuels spécifiques, sont apparues pertinentes pour appréhender les phénomènes considérés.

La première envisage la problématique du système de production comme "fait organisationnel", ouvrant à une approche axée sur les processus de régulation : elle conduit à une lecture des orientations et méthodes actuelles de management, partant de la considération de celui-ci comme activité de régulation de l'action collective et de "contrôle social" (au sens large), participant à l'organisation des rapports sociaux de production : activité intégrant plus ou moins directement un travail de formation et d'adaptation du personnel aux "disciplines" de l'entreprise et, plus largement, d'établissement des formes et supports de coordination des êtres au sein de cet espace (3).

Le second axe d'analyse, établi en articulation au précédent, est centré sur l'organisation du rapport salarié/employeur et s'intéresse aux formes d'institutions (4) et de régulation de la relation d'échange entre les deux parties. Considérant le caractère d'incomplétude de nature du contrat de travail (5), convention instituée à la base, cette approche amène à envisager les formes sociales (extrinsèques et intrinsèques) supports de confiance (engagement dans l'échange) d'accord et de coordination des attentes réciproques des partenaires concernant les prestations échangées (nature, qualité, quantité, valeur).

Située dans ce cadre d'analyse, la question du renouvellement actuel des modèles et pratiques de management renvoie à une problématique globale de réorganisation du rapport social entre acteurs/partenaires de

3. L. THEVENOT, éds., *Le travail, marché, règles, conventions*, Paris, Economica, 1986. *Les Investissements de forme*, in Conventions de forme, Cahiers du CEE, 1985.

4. Réf. M. MAUSS, Essai sur le Don, in *Sociologie et Anthropologie*, PUF, Paris, 1980, K. POLANYI ET K. ARENSBERG, *Les systèmes économiques dans l'histoire et dans la théorie économique*, Larousse, 1975, P. BLAU, Social Exchange, in *Exchange and Power*, N.Y, Londres, Sydney, John Wiley and Sons, 1964.

5. Réf. S. SALAIS (1989), GARNIER (1986), VINCENS (1989), Théories du contrat implicite.

l'entreprise et des relations de travail au sein de l'entreprise, incluant un travail de (re)construction des formes de régulation qui y participent.

Dans cette perspective, il s'agit en premier lieu d'identifier les facteurs conjoncturels et structurels susceptibles d'affecter les relations sociales en jeu, en particulier concernant l'organisation du rapport d'échange (déstabilisation des formes supports de la confiance et/ou des formes de coordination/accord entre les parties sur leurs attentes et obligations mutuelles).

Dans un second temps, l'analyse de ces formes managériales, en tant qu'elle relève d'un travail de "construction sociale", invite à tenter d'en saisir les techniques, méthodes et supports idéels (systèmes de représentation, savoirs dogmatiques) qui le composent.

Enfin, on peut s'interroger et tenter de donner quelque interprétation concernant la spécificité de ce langage managérial à différents niveaux, en particulier : le recours explicite à l'ordre des valeurs et à l'invocation de la subordination au projet institutionnel, d'une part ; l'enfermement de ce référentiel éthique et/ou idéologique commun aux acteurs à l'intérieur des frontières de l'entreprise ou de son espace relationnel spécifique (partenaires externes directs), d'autre part.

C'est sur la base de ce choix d'approche et orientations qu'ont été menés les travaux d'étude sur cette question, dont seront évoqués ici quelques-unes des principales lignes d'analyse.

MODELES ET DISCOURS DU MANAGEMENT CONTEMPORAIN

Le mouvement autour des "cultures d'entreprise" et autres techniques de remobilisation affective jouant sur le registre des valeurs, du symbolique, de l'idéologique, s'inscrit dans le cadre plus large d'un renouvellement des concepts et modèles de structuration organisationnelle et de gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

Se posant en rupture et alternative par rapport aux principes de fonctionnement caractéristiques de la période dite "des trente glorieuses", ces nouveaux modèles se proposent de répondre aux exigences particulières d'adaptation stratégique qu'imposerait l'évolution du jeu économique contemporain : favoriser l'adaptation, la réactivité, voire l'anticipation, dans un univers socio-économique caractérisé par une instabilité, une complexité et une incertitude croissantes, d'un côté ;

développer les capacités d'innovation, différenciation, spécialisation, qualité totale des produits, désignés comme principaux critères de compétitivité, de l'autre. En fonction de ces derniers, la notion de performance économique se redéfinit sur la base d'un objectif désormais premier de "production de la valeur" : elle s'appuie alors sur la mise en oeuvre d'une combinaison complexe de ressources, en permanent réajustement :

> "Ce qui est au coeur du jeu économique moderne, c'est la capacité créatrice collective, c'est-à-dire l'aptitude à changer les règles du jeu en sa faveur et de manière plus ou moins continue" (6).

Les modèles d'organisation rationnelle sont définitivement condamnés au profit de ceux privilégiant flexibilité structurelle, organisationnelle, et technique, délocalisation et décentralisation, richesse des réseaux communicationnels (échanges, réactivité), travail d'équipe (intersubjectivité, créativité), etc. L'organisation "idéal-type" est celle qui potentialise : structure polycellulaire, micro-collectifs mobilisés sur des projets relativement autonomes, réseau de connexions virtuelles transversales, dynamique interne de compétition/coopération interactive, etc.

Dans ce cadre, l'"excellence" est plus que jamais conçue comme un fait d'organisation, plus encore, un fait d'"organisation sociale créatrice" (6), s'appuyant fondamentalement sur une dynamique de mobilisation individuelle et collective des acteurs de l'entreprise.

Cette refonte des principes d'organisation, faisant suite au diagnostic d'inadaptation des modèles rationnels, ne peut cependant être envisagée indépendamment de la crise de légitimité dont ces derniers font l'objet, depuis déjà un certain nombre d'années, auprès des intéressés : crise de légitimité (7) des formes de régulation qui leur correspondent, que manifestent, en particulier, les revendications d'autonomie exprimés par les acteurs sociaux de l'entreprise.

---

6. P. LORINO, "Redéfinir la notion de performance économique", *Alternatives Economiques*, n° 75 : 35.

7. R. LAUFER et C. PARADEISE, *Le prince bureaucrate*, Paris, Flammarion, 1978.

Ces différents mouvements, entre autres facteurs, participent conjointement à l'émergence et à la mise en forme de ce nouveau langage managérial, dont le système participatif constitue l'une des principales composantes.

Formes participatives et DPO (Direction par objectifs)

Le management "moderne" va donc prendre acte de la revendication d'autonomie des acteurs : les modèles dits "post-rationnels" (8) invitent à reconnaître l'expression individuelle comme légitime et à fonder une dynamique de mobilisation sur cette reconnaissance. Place est faite à l'"acteur" et plus encore au "sujet", à l'expression de sa subjectivité et de son potentiel créatif au service du rôle et de la mission qu'il porte au sein du projet collectif.

Unité opérationnelle et culturelle à la fois, l'équipe est conçue comme espace d'intersubjectivité et d'interactivité, mais également d'appartenance sociale et de réappropriation de l'espace de travail. Le système de régulation et les formes d'accompagnement (motivation/mobilisation) vont se fonder sur le double langage de la DPO (direction par objectifs/moyens) et du participatif.

DPO et interdépendance systémique des rôles assurent l'intériorisation des objectifs locaux par chacun des membres de l'équipe à travers les objectifs partiels qui lui sont fixés. Avec l'introduction du "mérite" comme catégorie officielle de la rémunération, recouvrant tant la contribution générale que l'engagement dans le projet, la capacité à s'adapter, entreprendre, s'investir dans l'entreprise, la "mobilisation" tend à acquérir une place à part entière dans l'organisation du système de contribution/rétribution, voire l'administration de la relation d'emploi. Elle est intégrée aux diverses formes de valorisation et gratification personnalisées et de "rétribution subjective" développées dans le cadre du participatif, et dont les managers (ou "hiérarchie-animation") sont les administrateurs.

"A un management par la règle se substitue le principe d'organisation fondé sur la participation de chacun" (9), management dans

8. P.E. TIXIER, Légitimité et modes de domination dans les organisations, *Sociologie du Travail*, n° 4 : 616, 1988.

9. P.E. TIXIER, op. cit. : 622.

lequel certains voient "une réponse à l'individualisme contemporain", mais qui semble, dans ce sens, devoir néanmoins être supporté par diverses formes d'accompagnement (formation/éducation), contribuant à constituer l'espace de travail comme espace d'étayage identitaire ou d'étayage du "projet personnel" (10).

Limites et insuffisance du système participatif

Si le participatif s'est aujourd'hui constitué comme modèle de référence, on est rapidement conduit à envisager les solutions proposées par le management pour accéder aux moyens de gérer ce "désordre créatif" dont il fait la promotion : comment maintenir une cohésion et une cohérence de fonctionnement sur la base de cette structure éclatée en multiples micro-collectifs aux initiatives localisées et diversifiées, et intégrer ces dernières à ce que l'entreprise définit comme ses objectifs et finalités (11) ? Le langage de la DPO apparaît ici insuffisant pour recouvrir l'ensemble des objectifs qualitatifs à une prestation dépassant désormais largement le cadre de normes opérationnelles : difficulté accrue par la perte d'observabilité et de contrôle direct sur la contribution effective rendue. Si la question de la mobilisation est bien au centre du débat, la décentralisation, la délégation, l'accès à l'autonomie et l'injonction à l'innovation sont autant de facteurs affectant les conditions de mesure et contrôle de la performance et de la contribution individuelles.

Parallèlement, sur quels fondements de légitimité l'autorité et le contrôle d'une hiérarchie devenue "hiérarchie animatrice" vont-ils pouvoir s'exercer ?

On peut par ailleurs s'interroger sur les difficultés que peut rencontrer le participatif à établir de façon systématique la correspon-

10. Voir le succès des stages de "développement personnel", de formation comportementale et communicationnelle jouant autant sur le registre de la créativité que sur celui de l'affectivité et de la construction identitaire de la personne.

11. La multiplication des interfaces et l'intersubjectivité, les traitements en parallèle et en série, l'éventuelle concurrence ou compétition interne posent autant de problèmes de régulation et contrôle risquant d'exiger des réajustements permanents.

dance participation/satisfaction (12), soit au prix d'un éclatement des formes particularisées dont la naissance du "marketing interne" apparaît symptomatique. Davantage, quelles perspectives de développement personnel l'entreprise est-elle potentiellement en mesure d'offrir à chacun de ses membres ? La rhétorique de la "satisfaction des aspirations du corps social" est-elle compatible avec le discours de plus en plus affirmé sur la flexibilité sociale (13) ?

Il faudrait adjoindre à ce rapide diagnostic l'ensemble des facteurs (internes ou externes) contribuant à accroître l'incertitude quant aux offres et demandes de contribution/rétribution réciproques entre les parties et à déstabiliser la "confiance", support d'engagement des partenaires dans la relation d'échange.

Difficultés à assurer une convergence des intérêts et attentes réciproques entre les parties ainsi que d'organiser la régulation des rapports sociaux et organisationnels sur la base des institutions (14) existantes auxquelles le management va tenter de pallier par la reconstruction d'un langage commun aux différents niveaux de communication potentiellement défaillants.

Il apparaît ici intéressant de définir quelques-unes des caractéristiques principales de ce travail social, de cette "ingienerie du culturel" dont il était précédemment question, des objets sociaux, symboliques, conceptuels, constituant son outillage et sa technologie, "technologie invisible" participant à la construction et à l'organisation des relations de travail.

"PROJET/CULTURE" : FORMES SOCIALES DE COORDINATION ET DE REGULATION DES RAPPORTS SOCIAUX

Ayant autant pour objet la mobilisation que la mise en jeu d'une cohérence de fonctionnement, dès lors que l'on s'oriente vers des formes flexibles et participatives, les techniques de management type

12. En particulier dans un contexte défini de démultiplication des pôles et alternatives de construction identitaire et d'affirmation du moi individuel.

13. "Adoption d'acquis temporaire et renégociables", "souplesse contractuelle impliquant d'autres formes de participation des salariés" (CJD/Congrès 1984).

14. Au sens de règle, convention, coutume.

"culture/projet" vont être le lieu d'un procès de socialisation et de régulation, intégrant les dimensions tant opérationnelles et organisationnelles que socio-culturelles (15).

L'orientation de base consiste en la définition d'un système de valeurs partagées et d'un ensemble de référentiels communs aux acteurs. Les formes établies, support de ce mode de coordination spécifique, mettent en jeu différents dispositifs :

- la recherche de synergie (ou articulation positive) entre les motivations des travailleurs et les intérêts et objectifs de l'entreprise, se traduit par l'élaboration du "**projet d'entreprise**" : définissant le sens et les finalités de l'action collective, il est censé constituer un motif fondamental d'engagement et de mobilisation de la "communauté culturelle" d'acteurs que compose désormais l'entreprise, par l'adhésion de ces derniers aux valeurs, aux motifs éthiques et philosophiques, voire à l'idéologie dont il est porteur. Incorporant les dimensions constitutives de la performance économique, il induit une première forme de "polarisation" (16) de l'espace d'action, individuelle et collective ;
- la formation du personnel à la nouvelle "discipline" de l'entreprise s'opère dans le cadre d'un apprentissage normatif dont participent les opérations de construction de la "**culture d'entreprise**" et autres formes de socialisation (17) : celles-ci engagent un travail de spécification des formes de sociabilités et des règles sociales, alors fondées en valeurs, croyances et représentations "partagées" (postulées ou "construites" comme telles). Elles s'appuient sur la définition d'une nouvelle sémantique sociale ("spécificité culturelle"), à la base d'un travail social de construction d'une identité collective "pour soi" (18), et susceptible d'opérer la mise en

15. Voir la question de la redéfinition de la performance économique.

16. Les actions auront un sens et une valeur (sociale mais également économique), rapportées au système social orienté par les valeurs spécifiques définies.

17. Voir en particulier la formation comportementale.

18. "telle que les acteurs se reconnaissent dans et sont reconnus par les signes qui manifestent leur appartenance à un groupe institué".

jeu de sentiments affectifs d'appartenance à l'entreprise comme communauté (19).

"L'enjeu consiste à dépasser la gestion du compromis organisationnel pour atteindre les ressorts d'une véritable adhésion institutionnelle" (20). L'opération n'apparaît pas sans difficultés puisqu'elle vise à aller au-delà de la reconnaissance de la partition du territoire entre des groupes d'acteurs et des systèmes d'intérêts partiellement autonomes, pour conduire à la mise en jeu d'une plate-forme consensuelle, pouvant se constituer comme fondement légitime du processus de régulation.

Tant par le type de technique managériale employée que par l'univers spécifique dans lequel il prend place, ce travail de mise en forme va adopter des procédures et formes différentes, cependant que celles-ci varient autour de quelques principes et orientations fondamentales. Il est proposé d'en saisir quelques-unes des principales caractéristiques à travers l'exploration (très partiellement restituée dans ce cadre) de l'un des univers dans lequel il a été possible d'évoluer au cours de cette recherche.

ESI OU "LES ACTEURS DU TROISIEME MILLENAIRE"

Aujourd'hui holding internationale, ESI (21) rassemble une trentaine de filiales dans diverses activités de service, dont la principale est spécialisée dans le travail temporaire.

L'entreprise ESI est née, comme beaucoup d'autres, dans le courant des années 1960, dans un contexte de développement rapide et quelque peu anarchique d'une activité alors encore peu réglementée, et d'accès relativement ouvert pour quelque entrepreneur ambitieux : situation qui viendra d'ailleurs alimenter préjugés et suspicions envers les ETT (Entreprises de Travail Temporaire) qui, malgré une régularisation significative de la profession au cours des vingt dernières années, portent encore une image négative (22).

---

19. Opération de "communalisation", au sens où la définit D. SEGRESTIN, "L'entrée de l'entreprise en société", *RFSP*, vol. 37, août 1987.

20. D. SEGRESTIN, op. cit. : 472.

21. Pseudonyme utilisé pour des motifs de confidentialité (ESI/Entreprise Service Intérim).

22. De par les images associées à leurs homologues d'avant-guerre, bureaux de placement et autres précédents, "marchands d'homme", "négrier", "marchands de viande" sont des

Ayant échoué dans la carrière sportive à laquelle il se destinait, le PDG de ESI, d'origine sociale modeste et rurale, se reconvertit à celle d'entrepreneur et acquiert, au fil du développement de l'entreprise, la propriété du capital à 99%. "Homme de fer" et de "terrain", ambitieux, indépendant et autoritaire, les qualificatifs variant du "despote" au "leader", il manage son entreprise, tout au moins jusqu'en 1985, sur le mode du paternalisme, de l'autocratie et de l'interventionnisme "purs", sans jamais rencontrer de véritable résistance de la part du corps social de l'entreprise (23).

L'activité ne recquiert pas de compétences techniques ou professionnelles particulières, si ce n'est des aptitudes et un bon sens commerciaux. La première vague de population de salariés, essentiellement recrutés par réseaux relationnels, liens de proximité ou d'amitié, forme un collectif relativement cohésif, que fédère un certain nombre d'affinités identitaires relatives aux itinéraires professionnels de ses membres et dont les dénominateurs communs se confondent en la personne du PDG : affiliation avec le sport, expérience de reconversion, souvent associées à une recherche de promotion sociale rapide.

Au cours de l'évolution de l'entreprise, ce collectif primaire, soudé par une vie relationnelle et sociale extra-professionnelle, se disséminera au sein d'une population gagnant en effectif et en hétérogénéité. Après un parcours discret jusqu'en 1975, l'entreprise connaît en effet une progression et une expansion importantes (24), surmontant les contraintes législatives, politiques (1981) et la conjoncture économique alors peu favorables au travail temporaire : croissance cependant maintenue au prix d'une politique interne de rigueur intense, tant sur le plan structurel/organisationnel et gestionnaire que social.

1985 marque le début d'une phase de transformation profonde de l'entreprise, suscitée par un ensemble de facteurs (internes et externes (25)) et motivée par le désir de son PDG de voir rapidement se réduire la

représentations auxquelles les ETT se sont acharnées jusque récemment à substituer celles d'humanistes, de "dépanneurs économiques" ou de "palliatif au chômage".

23. Voir caractéristiques de la population, disponibilité de main-d'oeuvre sur le marché du travail, etc.

24. Passage de la 50e place à un rang parmi les dix leaders nationaux.

25. Relance du travail temporaire (conjoncture économique, politique, législative favorable), début de revendications sociales du personnel corrélatives de la levée de la

distance, encore conséquente, qui le sépare des principaux leaders du travail temporaire.

Deux consultants externes, issus d'un important et réputé cabinet de conseil parisien, vont activement intervenir dans la conception de la politique stratégique de développement, avec pour objectifs principaux, d'une part, de développer (conditions) et accroître la performance économique (au sens défini précédemment), d'autre part, de jouer sur le registre de la différenciation par rapport à la concurrence (26).

Les processus de restructuration et changement engagés dans ce cadre se situent alors principalement à deux niveaux, conduits respectivement par chacun des conseils (A/B) (27) :

- la transformation des formes et pratiques managériales de façon globale (A) : développement d'une flexibilité structurelle/organisationnelle (déhiérarchisation, décentralisation, informatisation), mise en place d'une direction/gestion de type participatif (délégation, autonomie, rémunération individualisée, intéressement aux résultats, etc.) ;
- la mise en jeu d'une politique stratégique spécifique sur le plan commercial, marketing, communication externe, en particulier orientée vers la construction d'une image de marque forte, intégrant une dimension éthique (obligation morale), philosophique (vocation de l'entreprise) et culturelle (spécificité) (28) : la politique marketing s'appuyant par ailleurs sur une stratégie dite d'"influence", basée sur une multiplicité d'actions micro-localisées, une structure communicationnelle en réseau (implication locale), et utilisant de façon préférentielle les liens interpersonnels (PNL, communication subliminale, supports médiatiques concrets, etc.).

situation de précarité, tensions internes et manifestations d'anomie, mise en place de l'informatique accélérée, etc.

26. Stratégie dite du "marketing de l'offre" (l'offre définie non par rapport à la demande mais par rapport à la concurrence).

27. Ceux-ci sont par ailleurs désignés dans l'entreprise comme "conseil en hard" (A/gestion, planification, finance, stratégie, etc.) et "conseil en soft" (B/marketing, communication, formation, management), cette catégorisation dualiste "hard/soft" participant aux systèmes de représentations associés aux phénomènes de changement considérés.

28. Type de stratégie devant être envisagé en référence à l'activité exercée (importance des dimensions commerciale et communicationnelle), à la situation concurrentielle (forte), et à son concepteur (conseil B).

Il n'est alors pas seulement question d'une refonte des politiques d'action et des pratiques managériales, mais également d'investissements en formation et compétences (supposant un minimum de stabilisation du personnel par rapport aux coûts engagés), et d'exigences beaucoup plus importantes et spécifiques en terme de mobilisation du personnel.

De façon globale, il est ici possible de reconduire le diagnostic établi précédemment autour des problématiques renouvelées de régulation et de mobilisation du potentiel humain, d'autant plus manifestes dans ce cas par la spécificité de l'entreprise (structure éclatée en multiples agences réparties sur le territoire national, importance de la dimension informelle dans l'activité de travail, type de population, etc.).

Les implications et exigences qui en découlent se posent quasiment dans les mêmes termes : fédérer cet ensemble d'équipes dispersées et partiellement autonomes (cohérence d'action et d'image), assurer la subordination des intérêts individuels aux intérêts collectifs (incohésion, concurrence interne, indépendance, etc.), développer et maintenir le potentiel de mobilisation et de disposition à s'investir du personnel sans s'enfermer dans une logique de rétribution financière trop coûteuse pour l'entreprise (29).

Cette mission complexe et difficile est confiée au conseil B., reconnu pour son aptitude à rassembler, mobiliser, transformer... plus qu'un simple consultant, celui-ci s'apparenterait davantage à un "leader charismatique" : ce personnage mystérieux, réputé nationalement pour ses dons de futurologue, et incarnant alternativement les figures du "sorcier", "gourou", ou "chaman" d'entreprise va être à l'origine de la création et de la réalisation d'un "scénario culturel" bien particulier. B. est en effet porteur d'un "projet de société" : projet de transformation des modes de pensée et d'appréhension du monde (dialectique, systémie, induction/symbolique, animiste), des institutions sociales (éducation, politique) et économiques (travail parallèle, autogestion), des pratiques relationnelles et des formes de sociabilité (intersubjectivité, interculturalité), des modes de communication/coordination (valeurs, communication "alternative",) etc.

29. Registre sur lequel ESI ne s'est jamais véritablement appuyé (compte tenu de sa situation par rapport au marché du travail), jouant davantage sur celui de "l'aide à la reconversion" ou de la promotion sociale.

Le projet d'entreprise ESI (bien que non formulé de façon objective) va s'inscrire dans ce cadre idéologique, en étant parallèlement plus spécifiquement rattaché à une vocation de promotion, valorisation et développement des hommes (30), et associé à une image de dynamisme, force, défi... C'est ici l'une des dimensions caractéristiques du "projet d'entreprise" que d'être associé à l'action pour le "bien commun" et la défense d'intérêts collectifs (31).

L'adhésion du personnel aux mobiles invoqués, soit leur engagement, et leur mobilisation dans/pour le projet collectif défini (donc dans l'activité d'entreprise), n'est cependant pas acquise de fait : d'autant plus que ESI, contrairement à de nombreuses entreprises engageant ce type d'opérations, se dispense du travail "pédagogique" précédant généralement l'élaboration du projet (32). Si l'on peut supposer que l'absence de fortes attaches identitaires (individuelles et collectives) en termes de métier, savoir et savoir-faire, itinéraire éducatif/professionnel, etc., des membres de l'entreprise, ainsi que l'image peu valorisante de la profession et son besoin de reconnaissance favorisent une disposition initiale à ce niveau, celle-ci apparaît cependant insuffisante en soi.

Le travail et les techniques alors mis en oeuvre, essentiellement sous la direction du conseil B., se calquent sur ceux conçus en externe dans le cadre de la stratégie dite d'"influence". L'impulsion initiale est donnée par la formation d'un groupe de "médiateurs" privilégiés : membres sélectionnés pour leur apparente disposition à s'investir et leurs résultats économiques positifs, ils participeront à un ou plusieurs stages de "développement personnel" (33), combinant acquisition de connaissances théoriques et pratiques concernant l'activité exercée et formation comportementale, et au cours desquels ils seront "initiés" aux savoirs et "savoir-être" référés à l'idéologie dont il était précédemment question.

30. Voir le problème d'image des ETT.

31. Ceci permettant, en interne, de poursuivre sur la rhétorique de la "valorisation réciproque du corps social et de l'institution", engagée par le participatif.

32. Voir les techniques d'audit social, d'audit culturel et autres, visant à constituer le corps social comme co-auteur du projet, permettant d'asseoir la légitimité de ce dernier dans sa participation aux processus de régulation.

33. Encore nommés d'"entraînement à la mentalité innovante".

Intégrant une dimension rituelle et initiatique (34), ces stages sont le lieu d'une forme de déconstruction et reconstruction identitaire, à partir de laquelle les participants acquièrent collectivement une identité d'"acteur" ("acteurs du troisième millénaire"), l'entreprise se constituant comme espace privilégié d'expression et d'étayage de cette identité. Ce groupe d'"adhérents actifs" ressort investi d'une mission, celle de diffuser l'idéologie dont il est porteur et d'y faire adhérer ses pairs, utilisant comme support de communication privilégié les liens affectifs, la relation interpersonnelle, la médiation par objets ou figures d'expression symbolique, etc.

Parallèlement, sont définis un ensemble de règles, référentiels et motifs spécifiques, relatifs à ce qui sera désigné comme la "culture de l'entreprise" : l'opération consiste, comme on peut l'observer ailleurs, en une forme de "bricolage communautaire" (35) ou de "pseudo-traditionalisme" (36), par la valorisation, la réinterprétation ou au contraire l'occultation (selon les pôles définis) des référentiels issus de l'histoire de l'entreprise : ici autour de la célébration du défi et du "challenge", du sport et de son éthique, de la générosité et de l'humanisme, et du leader incarnant cet ensemble de motifs/valeurs.

Ce travail de construction du collectif va, plus généralement, s'assortir de différentes formes d'apprentissage normatif et "culturel" (régulation) pour l'ensemble des membres de l'entreprise, dont participent les diverses rétributions à l'adhésion et à la mobilisation, les opérations de socialisation (intégration, temps collectif, transmission des savoirs, etc.), mais également la définition, plus ou moins explicite, des conditions d'appartenance/exclusion à la collectivité (de façon globale, basées sur le respect des règles et des valeurs édictées).

A partir de cette restitution (partielle) des phénomènes observés dans ce cas, il est possible d'apparenter cet ensemble d'opérations à ce

34. Décontextualisation (temps, espace, repères), rapport à la nature, expériences corporelles et psychiques (individuelles et groupales), transmission de savoirs "secrets", "sorciers", etc.

35. J.D. REYNAUD, op. cit. : 81.

36. G. BALANDIER, *Le désordre* : 38, Paris, Fayard, 1988.

que D. Segrestin (37) définit comme un processus de "communalisation" de l'entreprise, manifestant la tentative de "fonder la disposition à l'activité sociale sur le sentiment subjectif (traditionnel ou affectif) d'appartenir à une communauté" (38) et, ajouterons-nous, d'adhérer à un projet d'action collective.

Ce type de relation peut alors se constituer comme cadre et support de réorganisation de la relation d'échange entre les partenaires, intégrant une dimension de réciprocité et tendant à se jouer ici sur le mode du don/contre-don (39) : sont mises en jeu diverses formes de rétribution à l'adhésion/mobilisation, économique et financière, mais aussi sociale (valorisation, promotion), identitaire (savoirs, collectif d'appartenance), affective ("raison d'être", affect), etc. qui, pour leur majorité, n'auront de sens et de valeur qu'à l'intérieur de cet espace polarisé et, davantage, qu'en étant réinvestis dans la communauté.

Les implications de ce type d'orientation interviennent également sur le plan de l'administration de la relation d'emploi (établissement, permanence), en particulier par un recrutement sélectif incluant la disposition à s'engager dans l'entreprise et l'adhésion potentielle aux valeurs et au "système culturel" établis.

Enfin, il peut être relevé, bien que ce point n'est pu être plus amplement développé ici, que ce mode de coordination spécifique fondé sur la "reconnaissance" de valeurs, principes et motifs idéologiques particuliers, a pour vocation de s'étendre aux relations avec les partenaires institutionnels et économiques externes.

Les quelques suggestions émises ci-dessus, en particulier concernant la réorganisation de la relation d'échange entre les partenaires, nous amène à formuler quelques-unes des propositions principales de cette recherche : il s'agit tout d'abord de reconnaître, à travers les phénomènes envisagés ici, un travail d'institutionnalisation d'un rapport d'échange de

37. D. SEGRESTIN, op. cit.

38. Ici la communauté des "acteurs du troisième millénaire" dont l'entreprise constitue l'un des territoires d'évolution privilégié.

39. Si l'institutionnalisation d'une dimension de réciprocité dans la relation d'échange nous apparaît comme l'une des principales composantes des processus en jeu, les modalités possibles de stabilisation à ce niveau peuvent adopter des formes différentes, en particulier par l'institution d'une norme de réciprocité de manière explicite et objectivée.

type "échange social" (40), intégrant une dimension de réciprocité/-mutualité : participant à l'administration de la relation d'emploi, cette sorte de "contrat de seconde nature" s'organiserait en articulation au rapport contractuel formel, avec recouvrement mutuel des deux formes d'institution de l'échange.

Les diverses formes managériales (projet/culture), construites et instituées en amont ou corrélativement au processus de transformation en jeu, établissent le support de règles sociales organisant le rapport d'échange et donnant sens aux contre-parties. Elles participeraient donc à l'instauration d'un nouveau mode de coordination entre les partenaires, par la reconnaissance d'obligations mutuelles fondées en valeurs : obligation d'ordre "moral" (engagement "éthique") et obligation de prestation (exemple mobilisation). Ce mode alternatif de coordination interviendrait en tant qu'opérateur de réduction d'incertitude, dans un contexte et de déstabilisation des attentes réciproques entre les partenaires (41) et de renouvellement des modes d'organisation et de régulation de l'action collective.

Le recours à l'obligation morale, la référence aux valeurs, l'invocation de l'action pour le "bien commun", nous sembleraient par ailleurs devoir être mis en perspective avec les revendications, aujourd'hui croissantes, de la part des directions d'entreprise, de ramener les "règles du jeu" sur le terrain du local, au nom d'impératifs de flexibilité structurelle et sociale pour lesquels est invoquée la nécessité d'une plus grande autonomie institutionnelle.

Au terme de cet ensemble de considérations, il apparaît ainsi que l'invocation d'une "nouvelle vocation institutionnelle" de l'entreprise ne suffise pas à rendre compte de l'ensemble des dimensions que recouvre cette entrée de management sur le terrain des valeurs, de la culture, de la communauté, mais que ce phénomène renvoie plus largement à une transformation des institutions (règles, conventions, formes) organisant les rapports entre acteurs/partenaires de l'entreprise.

---

40. P. BLAU, op. cit.

41. Proposition que l'on peut reconduire, sous d'autres formes, sur le plan des relations avec les partenaires externes.

L'ENTREPRISE BRESILIENNE, LIEU PRIVE, LIEU PUBLIC

Robert CABANES
(ORSTOM)

Quiconque, anthropologue ou sociologue, tente de pénétrer dans une entreprise, est intrigué, je suppose, par l'alchimie que chacune d'elles secrète. Car, même "sanctifiée" comme le lieu de la révolution industrielle qui a marqué et marque profondément toute l'histoire du XXe siècle, même désignée actuellement comme un lieu public par excellence, "une affaire de société" (1), chacune d'elles est différente de l'autre. Celui qui veut la connaître, sans cependant "s'établir" (2), est confronté à un problème de taille : comment justifier une présence, dont l'utilité est *a priori* douteuse, aux yeux de la hiérarchie. Règnera donc en permanence un malentendu entre cette dernière qui tolère la présence d'un "étranger" pour des raisons diverses et éventuellement contradictoires (intérêt d'un regard autre, souci de ne pas apparaître trop replié sur soi-même par rapport à une institution de "réflexion" génériquement associée à l'Université, occasion de montrer à "ses" travailleurs qu'ils sont moins enfermés qu'ils ne le pensent), et l'étranger lui-même qui, quel que soit le libellé de son étude, cherche un accès au travailleur en situation, travailleur individuel et collectif. Il veut donc traiter de questions qui, soit n'intéressent qu'accessoirement l'entreprise, soit au contraire lui

1. *L'entreprise, une affaire de société* , sous la direction de R. SAINSAULIEU, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1990.

2. R. LINHART, *L'établi*, Ed. de Minuit, 1978.

paraissent trop centrales pour pouvoir être abordées par quelqu'un qui est quelque part irresponsable puisque justement étranger.

Ce décalage des intérêts restera plus ou moins permanent tout au long de l'enquête, même si sa réduction est négociée au départ. Se réalise dans la durée de l'étude un compromis implicite, éventuellement renégocié explicitement, qui prend des formes diverses en chacun des cas et qui définira les contours de l'information recueillie. Ce papier examine donc les résultats des compromis implicites qui nous ont été en quelque sorte imposés dans le cadre d'un travail de recherche à Sao Paulo (Brésil) concernant cinq entreprises. On aura tout de suite compris qu'il ne s'agit pas d'une enquête anthropologique s'installant dans la durée et permettant une pénétration compréhensive du milieu, mais plutôt d'une enquête socio-anthropologique où le rapport de l'enquêteur à la population étudiée fait partie de l'objet d'analyse. La durée de chaque étude a varié de quatre à six mois pour les plus grandes entreprises (de 400 à 700 personnes) à un mois et demi/deux mois pour les plus petites à raison de deux à trois jours de travail d'enquête par semaine.

LE Q.I. DU CHERCHEUR

Ce n'est pas de quotient intellectuel dont il s'agit ici, mais de l'origine de la recommandation qui a rendu possible le travail de recherche ("Quem Indica" : Qui te patronne ou te soutient ?). Forme élégante pour désigner le "piston" dans les situations de recherche d'emploi ou de promotion, c'est aussi un passage obligé de l'accès au terrain. Ce n'est pas nécessairement le "grand" patron qui donne l'autorisation, surtout dans les plus grandes entreprises, mais parfois l'un de ses "saints". Certes, il est prévu de "rendre compte", à la fin de l'étude, "au plus haut niveau", mais le niveau hiérarchique de la personne la mieux placée que l'on a pu rencontrer semble déterminer la plus ou moins grande facilité avec laquelle les portes s'ouvriront par la suite et le degré d'intérêt donné à l'étude par "l'organisation". Il est donc préférable d'entrer par la grande porte. Il ne nous est arrivé qu'une fois d'entrer par la petite porte, en l'occurrence celle des "Relations Humaines", et nous avons eu par la suite beaucoup de difficultés à passer d'un service à l'autre, à nous entretenir de manière libre avec les ouvriers. La sociologie des organisations observerait, à travers ce fait, le faible poids du service

des "Relations Humaines" dans l'entreprise ; on peut aussi penser, dans ce cas d'espèce, que ce service tenait à contrôler au plus près l'image que d'autres professionnels pouvaient se faire de sa propre action.

Lorsque l'entrée par la grande porte est possible, il est incontestablement plus facile de négocier l'organisation de notre travail dans l'entreprise. Néanmoins, cette organisation, et les résultats que l'on peut en attendre, vont beaucoup dépendre du climat propre à l'entreprise et du type de consensus qui y règne. L'on aurait pu bien sûr tenter d'interpréter ces différences en appliquant un questionnaire identique, mais cette technique nous a paru peu adéquate dans le contexte de situations tendues qui peuvent introduire des biais importants dans l'information recueillie (l'entreprise n'est-elle pas toujours, à des degrés divers, un lieu de conflits ?) et où il n'était pas possible en outre de compter sur une entrée syndicale pour nuancer l'image que le collectif ouvrier pouvait se faire de l'enquête. Par ailleurs, l'objet même de la recherche qui était d'étudier la vie relationnelle dans les entreprises les plus variées possibles pour y découvrir les formes, éventuellement opposées, des rapports sociaux qui s'y jouent impliquait une démarche plus inductive que déductive ; au lieu de faire des typologies, repérer l'éventail des possibilités : au lieu de réduire la diversité par un questionnement commun, s'en servir pour construire l'axe d'un continuum sur lequel d'autres possibilités pourraient se greffer. L'industrie de Sao Paulo présente un condensé de toutes les étapes de l'industrialisation depuis la seconde moitié du XIXe siècle. Entre les formes extrêmes, toutes les formes intermédiaires sont imaginables. Sur quelle base, à partir des choses vues, construire l'axe de ces variations ? Il semble qu'en construisant la notion d'entreprise sur celle d'une opposition entre des formes de rapports sociaux d'ordre privé ou domestique, et des formes de rapports sociaux d'ordre public (le système des relations industrielles), ce qui se traduit dans la pratique d'enquête par des modalités d'accès différentes au travailleur individuel et au travailleur collectif, on puisse rendre compte des diversités de "l'univers" ou du "système" entreprise.

L'ACCES AU TRAVAILLEUR COLLECTIF

Est-il possible de parler travail avec un groupe, si restreint soit-il, à l'intérieur de l'entreprise ? Est-il possible de parler syndicat avec un

individu ou un groupe ? Possibilités matérielles : il faut pouvoir s'entretenir avec les ouvriers sans la présence d'un chef, soit au poste de travail, soit au moment du repas ou dans la pause qui le suit. Possibilités symboliques : de quelle manière et dans quelle mesure l'image que les ouvriers se font de l'entreprise et celle qu'ils se font de nous-mêmes limite, voire empêche leur expression.

Disons-le tout de suite, l'accès au travailleur collectif est très difficile. L'entreprise apparaît d'abord comme un lieu rassemblant des individus privés qui ne sont censés avoir de vie relationnelle qu'à l'occasion de problèmes techniques de travail, ou à l'occasion d'activités collectives organisées par l'entreprise (fêtes, sports...) et bien peu comme le lieu d'émergence d'un collectif de travail participant en tant que tel à l'activité productive. Evoquons les degrés de cette difficulté.

On peut trouver le degré zéro de l'accès au travailleur collectif lorsque l'enquêteur est suivi pas à pas par un chef chargé de lui "faciliter" sa tâche. Ne reste alors qu'à ruser ; en particulier, puisque deux enquêteurs sont présents, l'un peut occuper la conversation du chef cependant que l'autre s'entretient avec l'ouvrier. Même lorsque, avec le temps, quelques plages de liberté apparaissent pour l'enquêteur, le régime reste celui d'une liberté surveillée : à quoi bon, pour les ouvriers, prendre le risque de parler quelque peu librement à des enquêteurs eux-mêmes surveillés de près ou de loin. C'est ici l'accès même au travailleur individuel qui est très aléatoire et qui dépend de la personnalité de chacun d'eux. Le degré d'oppression se mesure ensuite à la manière dont, à l'extérieur de l'entreprise, ceux qui se risquent à une certaine activité syndicale, parlent des contrôles et des pressions dont ils sont l'objet, ou encore à la manière dont se déclenche, imprévisiblement et "maladroitement", la violence de certaines grèves.

A cette méfiance quasiment paranoïaque envers toute forme d'expression, individuelle et collective, l'entreprise associait une politique sociale d'assistance très "moderne" (activités sportives, assistance médicale et sociale, coopérative de crédit, magasin d'achat, aide à la formation permanente) renvoyant l'individu à ses intérêts d'ordre privé. Cette contradiction assez insoutenable a finalement trouvé une issue, quelques années après l'enquête, dans un déplacement de l'usine à deux cents kilomètres de Sao Paulo, là où le syndicalisme n'a pas encore fait ses

ravages. Ce n'est pas parce que le directeur des Relations Humaines de ce grand groupe multinational avait été dans sa jeunesse l'un des dirigeants des "Commandos de Chasse aux Communistes" lors du coup d'Etat militaire de 1964, que l'on doit penser que cette situation était exceptionnelle ; d'autres exemples de ce type pourraient être cités. Il ne s'agit que d'une possibilité réalisée du "système" d'entreprise où un paternalisme" moderne et anonyme s'associe à la poursuite farouche de tout embryon d'organisation collective ouvrière.

En d'autres entreprises, le type de consensus réalisé laisse la possibilité d'évoquer, individuellement, les formes de l'action collective ; mais il est impossible d'en parler avec un petit groupe, si restreint soit-il (3). Les syndicalistes, connus, sont tolérés mais non reconnus dans l'entreprise. L'organisation syndicale y est pourtant reconnue à l'extérieur, puisqu'elle négocie avec les entreprises d'une même branche, mais cette légitimité est perpétuellement questionnée à l'intérieur. Cette opposition entre le lieu du conflit, qui doit être externe à l'entreprise, et celui de la coopération qui lui est propre, renvoie, d'une certaine manière, à l'opposition entre la maison et la rue qui serait un trait de la culture brésilienne (4).

Dans les affaires domestiques, il ne peut exister de conflit collectif. S'ils existent, transposés au monde de l'entreprise, ils ne peuvent qu'être issus d'un malentendu, ou plutôt d'une sorte de mauvaise volonté de certains individus qui portent un conflit sur le plan collectif avant d'avoir épuisé les possibilités de règlement au niveau interpersonnel. Pour les dirigeants, cette mauvaise volonté ne peut d'ailleurs s'enraciner que sur des stratégies individuelles qui n'ont rien à voir, avec un supposé intérêt collectif : stratégies d'enrichissement et/ou de pouvoir utilisant la structure syndicale comme un moyen. Refrain connu sous d'autres cieux qui renvoie à la matrice idéologique du paternalisme. Reconnaître donc à des étrangers le droit de parler syndicat dans l'entreprise reviendrait à légitimer sa présence en son sein, et à déligitimer toutes les pratiques.

3. Ce qui semble être à peu près le cas inverse en Argentine, Cf. J. BUNEL : "La nature de l'action syndicale dans l'Argentine d'aujourd'hui", in *Les Cahiers : Pratiques sociales et Travail en milieu urbain*, n° 8 : 55-74, 1989.

4. R. DAMATTA, *A casa e a rua, Espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil*, Sao Paulo, Ed. Brasilense, 1985.

quotidiennes de dissuasion effectuées par la hiérarchie dans ses conversations en tête-à-tête avec les ouvriers. Chacun sait, et la hiérarchie en premier, que les relations sociales dans l'entreprise peuvent reposer sur un consensus fragile où l'acceptation ouvrière est aussi, et parfois d'abord, déterminée par un rapport de domination.

Mais pas seulement non plus. L'espace social de l'entreprise renvoie à celui de la famille dans la mesure où il est défini par cette nécessaire acceptation de la hiérarchie ; il y aurait pour le moins impolitesse, au pire insoumission, à refuser le rapport personnel proposé par un supérieur hiérarchique. Les pratiques de protection par un "parrain" hiérarchiquement mieux placé (*apadrinhamento*) sont courantes et légitimées au travers d'un rapport personnel où la relation hiérarchique dans l'entreprise est l'équivalent de la séniorité dans les rapports familiaux. Ces relations ne sont cependant acceptables qu'initiées par un supérieur. Si l'initiative vient de celui qui occupe la position inférieure, ce dernier est alors qualifié de "fayoteur" (*puxa-saco*) par ses collègues, à la fois parce qu'il bouleverse "l'ordre des choses" hiérarchique (toute l'astuce résiderait alors pour l'inférieur à créer cette relation sans paraître bouleverser cet ordre, ce qui est facile puisque légitimé par la hiérarchie), et parce qu'il y a une certaine dignité à accepter la position d'inférieur, dignité issue de l'ordre des relations familiales, mais aussi, et inversement, du sentiment d'une nécessaire solidarité des dominés.

C'est ce sentiment, qui serait vain si sa concrétisation n'était pas connue, qui amène certains de nos interlocuteurs, au cours d'entretiens individuels, à nous utiliser comme médiateurs auprès de la direction. En citant des cas d'injustice touchant des individus (salaires, promotions, affectation systématique à des postes réputés lourds), en évoquant de manière allusive et indirecte des actions collectives (du type sabotages), c'est bien de cela qu'il s'agit : d'une solidarité née du travail dont les effets ne pourront être positifs qu'à la condition d'être rendue publique. Solidarité déjà connue des dirigeants puisqu'ils ne peuvent désigner le ou les "coupables", mais qu'il est bon de rappeler discrètement aux étrangers de passage. Sous cet aspect, l'entreprise est aussi l'affaire privée des ouvriers qui y entretiennent leurs secrets de famille, une manière de se l'approprier pour y affirmer les droits du travail.

Il est par ailleurs tout à fait facile de faire des enquêtes sur le syndicalisme en interrogeant dirigeants et responsables d'entreprise ; le fait syndical est reconnu, parce qu'incontestable, au niveau national. Mais ce n'est que dans des situations exceptionnelles, lorsque la stratégie syndicale déborde celle de l'entreprise (cas de la Ford de 1984 à 1986), qu'une enquête sur le syndicalisme est possible à l'intérieur de l'entreprise. Reste une donnée de fond, plus ou moins fictive selon les cas : l'entreprise est le domaine privé du patron où ne peuvent s'établir des conflits d'intérêt collectifs qui sont de l'ordre public.

Cette fiction est largement dépassée dans certains cas. Dans les entreprises publiques tout d'abord, et ce n'est pas un hasard, mais plus particulièrement dans celle dépendant d'un gouvernement d'Etat plus "moderne" politiquement, et dans les entreprises de services (banques, services publics) où une population à majorité d'employés est censée *a priori* devoir gérer un syndicat interne de manière plus optimale que des ouvriers. Cette reconnaissance d'une citoyenneté syndicale est parfois en avance sur la dynamique propre des collectifs de travail. Elle peut permettre cependant la manifestation d'autres logiques que celles du clientélisme et du népotisme, qui y sont certainement plus prégnantes que dans les entreprises industrielles davantage soumises à une logique de productivité.

Apparaissent également, dans certaines régions où le syndicalisme est plus actif et dans certaines entreprises, des commissions d'usine élues par les travailleurs et chargées de résoudre les problèmes "d'intérêt commun" de l'entreprise. L'organisation syndicale, en général présente dans ce type de commission, tient à représenter les intérêts des travailleurs avant ceux de l'entreprise, et c'est dans ce décalage que s'inscrit le passage du lieu privé au lieu public. Cet enjeu semble d'ailleurs bien caractériser le moment actuel.

Certains cas particuliers se rencontrent dans des entreprises, ou plutôt des ateliers, de soixante à cent personnes, qui n'emploient qu'une main-d'oeuvre hautement qualifiée. Citons celui que nous connaissons. Pour ces ouvriers, bien payés, et dont le marché du travail est amplement ouvert, le fait syndical est chose naturelle, qu'ils soient ou non syndiqués, qu'ils critiquent ou approuvent l'activité syndicale. Le conflit collectif est pour eux un régulateur normal des tensions, même s'ils pensent qu'il n'est

pas parfois utilisé à bon escient ; il est donc tout à fait possible d'en parler dans l'entreprise, de manière plus individuelle que collective cependant. Quant aux conflits propres à l'entreprise, ils relèvent également d'une logique du marchandage qui n'a rien à voir avec une contestation de l'autorité ou une réduction de l'oppression. C'est donc l'entreprise la plus perméable à la logique et à l'idéologie du développement de la "société" industrielle, en même temps que la plus éloignée des rapports de type privé de la société domestique : fait syndical reconnu, logiques de formation et de perfectionnement professionnels intégrées, stratégies ouvrières et mobilités balisées par une logique de l'intérêt. Cet ensemble ne fonctionnerait pas harmonieusement sans l'élaboration effective d'un consensus patronat/collectif ouvrier autour de la notion de carrière. D'autres données, plus secondaires, renforcent ce consensus (sans pour autant pouvoir parler de paternalisme) : le patron a lui-même débuté comme ouvrier ; il veille par ailleurs à maintenir un certain équilibre entre classes d'âge pour éviter la routinisation technique des plus âgés comme pour modérer les aspirations socio-professionnelles, éventuellement intempestives, des plus jeunes.

L'ACCES AU TRAVAILLEUR INDIVIDUEL

Si, en général, l'expression collective est ainsi bridée, qu'en est-il de l'expression individuelle ? Nous avons pu, dans quatre entreprises sur cinq, obtenir un entretien individuel d'une heure et demie environ, dans un bureau, avec une centaine d'ouvriers au total. Cet entretien, qui paraissait de manière générale mieux toléré par les instances dirigeantes que l'entretien que nous effectuions sur le poste de travail (il s'agissait presque d'un entretien public puisqu'il y avait des témoins pas très éloignés, malgré le bruit) nous signalait déjà la légitimité d'un certain type de rapport privé. Alors que le monde privé n'apparaît à l'embauche que sous la forme de l'Etat civil, et éventuellement de la référence du QI évoquée ci-dessus, la vie dans l'entreprise reconnaît l'espace des relations interpersonnelles, sauf exceptions, comme celle que nous avons évoquée.

Mais en général la relation entre personnes de niveau hiérarchique différent est plutôt valorisée, et celle entre pairs n'est pas réprimée. La première permet d'assouplir la gestion, mais elle ne s'épuise pas à ce niveau fonctionnel ; permettant de créer une certaine familiarité, comme

dans un lieu privé, elle manifeste la perméabilité de l'entreprise à un principe de base de l'organisation de la société domestique comme on l'a indiqué ci-dessus. Rêve de beaucoup de patrons pour qui tout lieu de production doit être celui de l'exercice d'un paternalisme non contesté, comme dans une grande famille ; aspiration de quelques ouvriers qui imaginent pouvoir transposer dans l'entreprise des rapports de parentalisation issus de la société civile. Il est notoire que les services de Relations Humaines, pourtant à l'affût des "théories" et des "systèmes" de gestion made in USA ou au Japon, en retiennent le vocabulaire plus que la grammaire. Un certain bon sens prévaut qui adapte la gestion des travailleurs aux manières d'être nationales.

La seconde est plutôt bien tolérée dans la mesure justement où l'expression collective est étroitement contrôlée. Soupape qui permet à des tensions d'ordres divers de s'exprimer ? Certainement. Mais là aussi le niveau d'interprétation fonctionnel est insuffisant à rendre compte de la réalité. Le rapport interpersonnel joue aussi bien dans le sens d'un solidarité de la collectivité des dominés que dans le sens d'un éclatement de cette collectivité en stratégies individuelles orientées par l'établissement de rapports privilégiés avec la hiérarchie, et supposant donc, d'une manière ou d'une autre, la dénonciation des pairs. Bien sorcier celui qui pourrait prévoir de jouer sur la deuxième hypothèse en évacuant la première. Entre ces deux alternatives, le "code du travail" qui s'établit entre ouvriers est celui d'une défense et neutralisation de leur territoire individuel, comme dans un atelier artisanal où chacun réaliserait la totalité d'un produit (5). Que cette situation fasse suite à une période de rapports de séduction intenses entretenus avec la hiérarchie, et qu'elle ait été donc imposée par une sorte d'autorégulation du collectif ouvrier, ou qu'elle suive une période de répression et de démantèlement de l'expression collective, et qu'elle ait été donc imposée par la voie hiérarchique, elle est par définition instable et susceptible d'évolutions opposées.

Il est frappant dans ces contextes de voir comment chacun s'applique à définir un code de comportement dont il n'est pas convaincu et qu'il

5. R. CABANES, "Culture du travail et itinéraires socio-professionnels : une comparaison entre ouvrières et ouvriers", in *Les Cahiers : Pratiques sociales et Travail en Milieu urbain*, n° 7 : 91-111, 1988.

outrepasse vraisemblablement largement, d'un côté ou de l'autre, même si, à chaque fois, ce sont "les autres" qui ne le respectent pas. Que ceci se passe dans un contexte de paternalisme "délégué", où les divers chefs d'atelier de cette usine de sept cents personnes jouissent d'une relative autonomie dans la gestion de leur personnel et y impriment donc leur marque personnelle, n'a pas grande importance. On peut aussi bien imaginer des cas semblables où la structure pyramidale de l'autorité est moins élargie sur sa base. La flexibilité est un principe des modes de gestion à dominante privée.

Reste à citer le cas d'une petite entreprise familiale, mais fort peu paternaliste, où se fabriquent des emballages en carton selon des procédés techniques peu modernes. Elle est dirigée, suite au hasard d'histoires de famille, par un patron titulaire d'une thèse de philosophie et poète - publié - à ses heures. Les changements techniques y sont plutôt lents (la plupart du temps découverts et mis en oeuvre par les ouvriers eux-mêmes), les salaires bas (pour tenir la concurrence avec les industries du secteur plus productives) et le profil de la main-d'oeuvre stable dans l'instabilité. Chacun sait en y entrant, ou l'apprend rapidement, qu'il ne peut espérer y faire carrière et que la durée de son séjour y sera limitée (deux ans en moyenne). Le recrutement se fait parmi les immigrants récents, venus des régions les plus reculées du pays, qui s'embauchent par le moyen des réseaux villageois et familiaux. C'est pour eux une transition, un stage de familiarisation à la vie industrielle dans un contexte peu agressif du point de vue de la charge de travail et des relations internes.

Ici nulle réticence à parler de soi, du travail ou du hors-travail ; la vie rurale est proche et les discours ne se glissent pas dans les codes prédéfinis de la vie industrielle. Les mêmes personnes peuvent être interrogées, dans l'usine et au dehors, sans que pèse sur l'enquêteur l'image du médiateur qui aurait un rôle à jouer entre patron et ouvriers. Quant au travailleur collectif il n'a pas le temps de se constituer durant ce bref passage d'autant que le patron, en suivant les dispositions légales les plus essentielles, ne donne pas l'occasion de contester. C'est par ce biais que la société industrielle pénètre cette entreprise où par ailleurs le paternalisme, moderne ou traditionnel, n'existe pas : le paternalisme suppose un projet sur les travailleurs et quelques moyens pour le réaliser. Cette entreprise ressemble à une structure d'accueil faite pour ménager

un temps d'adaptation à la société urbaine et industrielle ; on l'imaginerait aussi bien subventionnée dans le contexte d'un Etat-Providence.

La variété des formes familialistes et paternalistes transposées de la société domestique se combine à une diversité presque aussi grande des formes de gestion, règles et conventions issues du développement propre de la société industrielle. Il serait vain cependant d'opposer aux formes de gestion traditionnelles des formes de gestion plus modernes en supposant que l'évolution se fait dans le sens de la modernité. Les combinaisons des traditions et des modernités sont plus subtiles et opératoires que celles suggérées par un évolutionnisme simpliste. Nous partageons sur ce point les conclusions de Ph. d'Iribarne (6). S'il est par ailleurs évident que la démocratie issue de la société civile ou politique s'arrête encore le plus souvent aux portes des usines, c'est aussi parce que cette démocratie-là est loin d'être libérée de sa coque clientéliste ; c'est encore dans les usines, plus qu'en d'autres lieux, que l'on peut voir à l'oeuvre, le processus de cette éclosion. Emerge simultanément de la société industrielle, à travers le rapport au travail concret, la notion de contrat de travail individuel, - mythiquement présentée du côté ouvrier sous la forme du travail artisanal et qui renvoie à un autre mythe tout aussi présent, celui de la possibilité du retour à un travail à soi, "à son compte" - qui, combiné à la notion de personne propre au système de relations familial, semble rendre compte de cette relative facilité d'accès au travailleur individuel dans le cadre de l'entreprise.

6. Ph. d'IRIBARNE, *La Logique de l'Honneur, Gestion des Entreprises et Traditions nationales*, Paris, Ed. du Seuil, 1989.

TAYLORISME : UNE ORGANISATION AUX MULTIPLES VISAGES CULTURELS

Kurumi SUGITA
(CNRS-LAU-GEDISST)

Cet article a pour but de montrer l'intérêt de l'approche anthropologique dans le champ d'étude du monde industriel.

Le monde industriel est-il rendu standardisé et transparent par la rationalité économique universelle et par l'organisation du travail qui se réclame comme étant "one best way", ou encore par la technologie qui imposerait la standardisation physique et organisationnelle ?

Je me propose de démontrer que c'est plutôt le contraire, en mettant en lumière la dimension culturelle du monde industriel, qui, loin de constituer un ensemble de phénomènes superficiels qui s'ajoutent au fond économique commun pour lui donner une touche culturelle, se trouverait au fondement même du système industriel. Pour la démonstration, je prendrai l'exemple de l'organisation du travail dite "taylorienne" ou l'"organisation scientifique du travail" (OST ci-après).

Pour ce faire, je m'appuierai en particulier sur les résultats de l'enquête comparative entre deux usines de fabrication de téléviseurs, l'une située à Angers en France que nous appellerons Téléfrance et l'autre, Télénippon, à Nagano au Japon (1).

Le modèle de l'OST élaboré par F.W. Taylor, un ingénieur américain, commença à se répandre à la fin du siècle dernier et était le cadre de référence depuis 1910-1920 jusqu'à nos jours, malgré les diverses

1. J. MAGAUD et K. SUGITA, *Angers-Nagano. Une comparaison France-Japon*, Rapport CNRS, 1990.

critiques qui lui sont adressées depuis quelques dizaines d'années. Je ne traiterai pas ici des contextes historiques de son apparition et de sa diffusion sur et en dehors des Etats-Unis. Je n'analyserai pas non plus la différence entre le Taylorisme américain et celui qui se pratique en France. Mon intention est, dans un premier temps, d'examiner deux chaînes de montage de téléviseurs, à Angers et à Nagano, afin de voir si les deux principe du Taylorisme se retrouvent identiquement dans les deux organisations. Dans le cas contraire, ma réflexion portera non pas sur les conjonctures socio-économiques qui expliqueraient l'adaptation de l'OST aux contextes locaux, mais plutôt sur la conceptualisation de l'organisation propre à chaque culture qui aurait donné la base de cette adaptation dans un contexte historique donné (2).

Un des principes du Taylorisme est la division entre le travail de conception et de préparation d'une part, et le travail d'exécution d'autre part. En ce qui concerne l'usine de Téléfrance et celle de Télénippon, à première vue, du moins en regardant les organigrammes, cette division du travail semble être claire.

Le deuxième principe concerne l'analyse du temps et du mouvement. Il s'agit d'analyser le travail, de le décomposer en éléments simples, et de trouver la façon la plus efficace en terme de temps. Là encore, à Téléfrance comme à Télénippon, quand nous posons des questions aux cadres sur le temps théorique alloué, ils nous montrent des listes de temps. Cela semble clair : ils utilisent le temps abstrait d'un côté comme de l'autre. Ainsi, les deux principes de l'OST semblent être respectés.

Sur le lieu de production à Angers et à Nagano, les chaînes de montage se ressemblent, - sauf qu'elles sont beaucoup plus longues à Angers - : il existe des convoyeurs, des machines identiques, des équipements semblables, des postes de travail, avec des ouvrières travaillant sur les téléviseurs qui passent devant elle... L'image de ces deux

2. Ceci ne signifie pas que les conjonctures socio-économiques ou encore politiques ne soient pas pertinentes dans notre approche de l'entreprise. Bien au contraire. Il faudrait également tenir compte des conditions locales des régions où se situent les deux usines. Dans le cadre limité du présent texte, j'ai choisi de me concentrer sur les concepts de l'organisation propres à chaque société qui auraient contribué à interpréter le modèle d'organisation venant de l'extérieur. Il conviendrait de faire remarquer par ailleurs que je ne considère pas ces concepts comme étant immuables, figés une fois pour toutes. Construits historiquement, ils sont eux-mêmes sujets à transformations.

usines correspond bien à notre représentation d'un atelier d'appareil électronique.

C'est au fur et à mesure d'une observation plus fine que nous nous rendons compte des différences et de la signification qu'elles impliquent. Par exemple, le chiffre de production journalier planifié par le service du planning n'est pas de même nature. A Téléfrance, il s'agit d'une consigne. Compte tenu du temps disponible, du temps alloué et de l'état d'approvisionnement, le service du planning commande la fabrication d'un nombre précis de téléviseurs. Si ce chiffre n'est pas atteint, il faut fournir une justification. Ici, le programme journalier est donné chaque matin sur cinq jours, et il se modifie tous les jours. A Télénippon, le planning est donné une fois par mois, et se modifie en moyenne deux fois au cours du mois. Tous les chiffres sont arrondis. Les chiffres ici ne sont qu'une indication, et ils sont produits autrement : le temps ne joue pas le même rôle qu'à Téléfrance. En effet, en observant les moments de changement de modèle sur le lieu de production, nous nous rendons compte qu'à Nagano ce sont les ateliers de production qui détiennent le pouvoir de décision dans le cadre indiqué par le service du planning. Le premier principe du Taylorisme concernant la division du travail semble être fortement contesté.

Quant à la chaîne de montage, l'observation directe révèle des différences. A Téléfrance, les tâches attribuées au poste de travail sont bien définies, et une ouvrière ne fait que les tâches désignées. A Télénippon, le poste de travail n'est pas bien délimité. Les ouvrières s'entraident ; celle qui a gagné un peu de temps va faire l'approvisionnement, etc. C'est cette entraide qui permet à la chaîne d'être quatre fois plus courte qu'à Angers. Ainsi, à Téléfrance, les longues distances qui séparent les postes de travail sont nécessaires pour amortir les aléas qui interviennent dans le travail. Inversement, la séparation physique ne permet pas la communication ni l'entraide entre les ouvrières.

Comment le poste de travail est-il constitué ? A Téléfrance, c'est le service des méthodes qui, selon le temps théorique, attribue à chaque poste un ensemble de tâches élémentaires dont la durée globale d'exécution doit être à peu près la même. A Télénippon, ce sont les chefs et sous-chefs de ligne qui connaissent bien les ouvrières qui attribuent les tâches élémentaires selon les capacités de la personne qui les exécute. Ainsi, à Télénippon, le temps théorique abstrait de l'agent d'exécution

n'apparaît pas dans la définition et l'organisation des postes en série. Il s'agit du temps concret, le temps qui dépend de la capacité de l'ouvrière (3). Là encore, le principe de l'OST semble être fortement mis en cause.

Malgré la similarité apparente, les deux organisations semblent relever de deux logiques différentes. L'organisation des postes à Nagano implique que l'on compte sur ce qui se passe entre les postes de travail. Il s'agirait ici de deux manières distinctes de concevoir la chaîne de montage. A Télénippon, la chaîne ne peut pas être réduite aux postes de travail. A Téléfrance, la chaîne est la somme des postes : les parties forment l'ensemble. A Nagano, l'ensemble n'est pas réductible aux parties. En fait, en ce qui concerne Télénippon, les frontières organisationnelles, soit au niveau du poste de travail, soit au niveau de l'atelier, du service, de la hiérarchie, etc. sont toutes ambiguës.

A cet égard, les réactions lors du dysfonctionnement me semblent significatives. A Téléfrance, lorsqu'une anomalie se produit, la chaîne s'arrête, et l'on cherche à identifier et attribuer la cause à un objet ou à un service, voire à une personne. A Télénippon, tout en identifiant les postes de rebuts, l'on essaie de maintenir le fonctionnement de la chaîne, quitte à faire la réparation plus tard. La recherche de remède se fait parallèlement, et l'intervention est très rapide. On n'attend pas l'identification de la cause définitive avant d'intervenir. On essaie plutôt plusieurs remèdes selon des causes plausibles. Ce qui est privilégié est le maintien du fonctionnement et l'efficacité de l'intervention. Ni l'identification, ou je dirais même la construction, d'une seule vraie cause, ni son attribution ne constituent leur préoccupation.

Par contre, à Téléfrance, l'attribution de la cause ainsi que la recherche du remède aboutissent fréquemment à des conflits entre

3. Le concept du temps abstrait va avec celui de l'individu abstrait et homogène, qui se trouve, il me semble, à la base de l'idéologie de l'égalitarisme à la française. Ainsi, sur la chaîne de montage, par exemple, les employé(e)s ne tolèrent pas la différence individuelle. Chacun(e) est censé(e) avoir la même capacité, rendant la charge homogène quand il s'agit de la même quantité de tâches à exécuter. On parle de charge d'un poste, mais non pas de charge d'une personne. La répartition de la même quantité (calculée sur la base du temps abstrait) de tâches à tous les postes, qui fut d'abord conçue pour supprimer la "flânerie" des ouvriers, représente en France actuellement une revendication de la justice.
Par ailleurs, l'organisation japonaise qui tient compte de la différence individuelle ne fonctionne pas sans pression sociale et les valeurs sociales extérieures à l'entreprise qui viennent l'étayer. Ainsi, l'organisation du travail s'inscrit dans un système socio-culturel plus large.

différentes logiques locales qui se manifestent de manière la plus évidente au niveau de différents services.

Les résultats d'observations d'anomalies - soit anomalie connue et prévue comme le changement de modèle, soit anomalie inconnue et imprévue comme une panne nouvelle - semblent indiquer qu'à Nagano c'est la fonction qui est première : première non pas dans le sens de valorisation mais plutôt dans le sens de l'ordre de conception. C'est l'organisation qui est dépendante de la fonction. Dès lors, l'organisation n'est pas strictement définie, et les parties composantes sont dépourvues de l'identité locale forte. Bien que l'organisation formelle soit donnée pour figurer dans l'organigramme, c'est plutôt pour la commodité des choses, car les frontières sont floues et elles sont transgressées tout le temps sans aucune contestation. Selon l'observation sur le lieu de travail, il me semble que ce qui est fonctionnel ce sont les réseaux (faute de trouver meilleur terme), qui ne sont pas toujours visibles, mais qui restent mobilisables en prenant différentes formes selon les circonstances éventuelles. Loin d'être formalisés, ils sont plutôt processus, réincarnés dans les relations interpersonnelles. Le temps théorique ne joue pas un rôle organisationnel, car il ne peut pas tenir compte du fonctionnement des réseaux qui est essentiel pour la productivité ici (4).

A Télénippon comme dans d'autres entreprises où j'ai effectué des recherches, ce qui apparaît explicitement dans le discours des acteurs ce sont les relations interpersonnelles : si les gens se connaissent, ils travaillent mieux. D'où le souci de maintenir une bonne ambiance sur le lieu du travail dans les diverses activités hors travail qu'elles soient sur le lieu du travail ou ailleurs (5). Je considère ce discours comme une manifestation consciente de la structure à laquelle participent les réseaux.

Par contre, à Téléfrance, l'organisation est conçue comme la somme des parties et la fonction est censée être dépendante de l'organisation. Le dysfonctionnement amène à la mise en cause des parties.

4. Le temps théorique normalisé est utilisé par contre pour calculer le paiement du travail effectué par des ateliers décentralisés ou par d'autres entreprises. L'on multiplie l'ensemble du temps par un coefficient qui est à son tour déterminé par le statut de l'atelier ou de l'entreprise en question. Pour les détails, voir J. MAGAUD et K. SUGITA, op. cit.

5. Voir K SUGITA, "Le groupe de travail dans l'entreprise japonaise", in *Sciences Sociales du Japon Contemporain*, La Socialité japonaise, n° 7 : 95-114, 1985.

Les caractéristiques que nous observons sur Téléfrance et Télénippon nous semblent dépasser ces deux unités de production. En effet, la manière de concevoir l'ensemble comme somme des parties est tellement forte en France que toutes les tentatives gestionnaires d'amélioration du système portent sur les parties composantes et sur la meilleure gestion des relations entre les composantes. Même si l'on parle du décloisonnement et de la valorisation des "réseaux" à la suite de la mise en cause du Taylorisme, ce principe d'organisation semblerait rester à la base.

Il me semble que l'OST pratiquée en France est fondée sur cette conceptualisation particulière et implicite de l'organisation. Malgré la similarité apparente, l'organisation du travail au Japon s'inscrit dans des principes très différents. Ne pourrait-on dire que l'OST serait une organisation du travail industriel développé sur la base de la culture locale américaine qui prendrait multiples visages culturels à sa diffusion en dehors des Etats-Unis (6) ?

A ce titre, il serait intéressant de revenir à la question du temps abstrait. C'est ce temps qui nous semble organisateur en France. Né de chrono-analyse, ce temps devient de plus en plus éloigné de la base concrète, locale et empirique, où était effectué le chronométrage, pour aboutir aux listes du temps normalisé. Ce temps formel ne peut pas prendre en compte la variabilité de capacité des agents de production, ni des conditions spécifiques de l'atelier concerné. Cet inconvénient est connu. Néanmoins, c'est sur ce temps qu'est effectué le planning, ainsi que le calcul du rendement et du prix de revient, etc. Au niveau du vécu quotidien, le temps constitue le coeur autour duquel les activités professionnelles se déroulent et les acteurs sont persuadés de sa "scientificité". Plutôt qu'être le fondement du "one best way" "scientifique", le temps ne joue-t-il pas un rôle de légitimation du système ? La "scientificité" telle qu'elle est revendiquée actuellement en France, ne constitue-t-elle pas une idéologie au même titre que les "relations interpersonnelles" sont un discours conscient recélant une structure inconsciente ?

6. De même, les tentatives d'introduction du modèle de gestion japonais donnerait lieu à un modèle particulier adapté pour la France.

SOCIO-ANTHROPOLOGIE DU TRAVAIL

Pierre BOUVIER
(CNRS-LSCI)

Comme Emile Durkheim l'avait postulé, la "division du travail social" est non seulement grosse de solidarité mais également de contradictions, de situations anomiques. L'aliénation, la fausse conscience, structurent la montée en charge, sur la scène économique et politique, des acteurs du travail. La séparation de l'homme à l'outil et aux autres détermine, pour circonvenir les contraintes, des idéologies de rassemblement, de mobilisation, de programme et d'utopie.

Pour cette démarche, les spécificités sont perçues, sinon comme frein, du moins comme contingences. La classe du travail ne revendique, non pas la situation actuelle, mais la fin de cette situation par amélioration ou par transformation radicale.

De ce fait, les études pointues des conditions subies ne peuvent se faire que dans un projet de dépassement. Le regard sociologique ou, *a fortiori*, ethnologique, d'observation-description-thématisation, risque d'apparaître, de ce fait, au minimum comme inapproprié, sinon contempteur. Et c'est bien ainsi que, généralement, les milieux de travail, et leurs organisations, réagissent face à une intervention extérieure perçue comme non intégrée au projet du groupe ou de la classe.

Pour contourner cette difficulté, la sociologie du travail a adopté une double démarche : une macro-sociologie critique et un accès/traitement ponctuel. Ces présupposés théoriques et méthodologiques ont permis l'obtention de nombreux résultats. Ils ont cependant, du fait même des conditions de la recherche, peu scruté la réalité des pratiques et des

représentations des milieux de travail. Les approches sociétales ou transversales qui, seules, pourraient répondre de sociétés complexes, en sont les prémisses.

Le contexte de crise économique et de transformation profonde des procès de production, non seulement de l'industrie mais également des services, déterminent un renouvellement d'intérêt pour des recherches sur le travail.

Dans les années 1950-1970, la sociologie du travail a été confrontée à une société qui, au lendemain de la guerre, s'engage dans une période de croissance économique continue. Le développement opère d'importantes modifications dans les structures sociales. Aux relatifs cloisonnements antérieurs, qui distinguaient fortement catégories et classes, succède une période de glissements et de recomposition du tissu sociétal marqué par une porosité croissante. Ces années de relative prospérité signifient également, pour le monde du travail, une remise en cause des rythmes sociaux. Le travail pèse partiellement moins sur les existences ouvrières, charges physiques et mentales, risques accidentels, s'atténuent tant soit peu. Ces améliorations des conditions de travail vont de pair avec une montée en charge du temps du non travail, du hors travail.

On entrevoit une civilisation des loisirs, du temps libre (J. Dumazedier). La société de consommation modifie les comportements et pratiques, la vie quotidienne des familles ouvrières (P.H. Chombart de Lauwe) du début des années 1950 est remodelée par le décloisonnement que va susciter la généralisation de l'usage de l'automobile, de la télévision, du téléphone. L'espace relativement clos de l'usine et de ses logements ouvriers s'ouvre. L'évolution, adaptation, refus, marquent les années de croissance.

La sociologie du travail s'impose comme domaine spécifique et nécessaire à la compréhension de ces faits sociaux en action. En témoignent le traité de Georges Friedman et de Pierre Naville, la naissance d'une revue spécifique, *Sociologie du Travail*, la création d'équipes universitaires et scientifiques à Paris et en province (Aix, Nantes, Lyon...).

Les axes développés tendent à privilégier une double approche. Ils cherchent à cerner d'une part les effets induits par la société globale sur le

travail, par exemple, Industrie, Population, Emploi/Travail et Civilisation Industrielle ; Sociologie des techniques de production et du travail/Vie de travail et Hors travail... et d'autre part, les attitudes autonomes et réactives du monde du travail, par exemple l'Entreprise/Valeurs et attitudes, Sociologie du syndicalisme, de l'autogestion ouvrière et les conflits du travail.

Ces approches transversales privilégient, comme l'indique A. Touraine, dans une note critique sur le Traité de Sociologie du Travail, les notions d'organisation et de structures, mais également de forces sociales et de transformations. Les cadres de référence interpellés seront l'entreprise et l'Etat, décors et causalités. L'effacement progressif de la psychologie coïncide avec l'importance croissante prise par l'économie, économie d'une société en expansion et en transformation. La sociologie du travail se situera, comme en témoigne nombre de travaux parus dans les années 1960-1970, aux intersections entre ces divers courants.

La crise des certitudes actuelle touche aussi bien l'économique que l'idéologique et le politique. Elle n'est pas sans effet sur les travaux théoriques et méthodologiques des sciences sociales. Les concepts de dysfonctionnement (R.K. Merton), d'effets pervers (A. Boudon) impliquaient, en amont, des régularités.

Les années 1980 divergent, cassent les structures et leurs discours. L'intérêt se porte vers les zones d'incertitudes (I. Prigogine), de pluralité (G. Balandier), de relativisme (M. Foucault)... L'espace désinvesti par le marxisme et le structuralisme, réactive phénoménologie et sociologie compréhensive (A. Schultz, G. Simmel...).

Peut-on continuer à analyser le travail et ses divers composants tel qu'on pouvait le faire il y a dix ou vingt ans ? La double mutation des processus de production par introduction sur un large spectre d'automatismes et par blocage de l'expansion ne nécessite-t-elle pas une interrogation, non pas tant sur les conditions mais sur les significations, sur les représentations du travail et de ses nouvelles pratiques ? Des recherches ont essayé de réévaluer les nouvelles données en présence, ainsi de *Chômage et violence* (C. Durand), après *Les ouvriers et le progrès technique* ou de *L'identité au travail* (R. Sainsaulieu).

Il apparaît que l'enjeu central est, aujourd'hui, celui des sens. Ce qui importait précédemment, dans une phase continue de développement, tenait plus aux conditions d'organisation, aux attitudes collectives ou aux relations entre le travail et son environnement. Mais aujourd'hui, quel sens allouer à un travail rare et automatisé ? Quelles sont les représentations en émergence ? Comment la quotidienneté des anciennes et nouvelles données des procès de production, de biens comme de services, se négocie-t-elle ? Individus et collectif de travail tendent-ils à reproduire les valeurs antérieures ou initient-ils une herméneutique différente ?

Les résultats obtenus par une discipline telle que l'anthropologie retiennent l'attention. La distance à l'objet "exotique" nécessite une interrogation fondamentale sur les pratiques les plus usuelles et sur les allocations de sens qu'elles sous-tendent. Des pratiques coutumières dévoilent des ensembles complexes de représentations tels que, par exemple, dans le domaine du "travail", la construction des canoës chez les Trobriandais (B. Malinowski), l'élevage du bétail chez les Nuers (E.E. Evans Pritchard).

A l'inverse du sociologue, confronté à la familiarité avec son objet d'étude, sa propre société, et avec les notions usuelles qui lui sont attribuées, le sens commun (P. Bourdieu), l'anthropologue peut, théoriquement, accéder sans détours au coeur des phénomènes humains : "L'anthropologie est aujourd'hui la seule discipline de la *distanciation sociale*" (Claude Lévi-Strauss). Cet "astronome des sciences sociales" (ib.) peut cependant nous interpeller dans l'approche de notre société, à la condition que nous recréions cette distanciation.

Cette démarche, *a priori* impossible, l'est cependant beaucoup moins si le sociologue aborde ses objets d'étude non plus sous la forme habituelle d'un questionnement sectoriel à travers une grande variable, emploi, santé, etc., mais sous celle d'une approche multi-variée visant, au niveau théorique, le fait social total, et au niveau méthodologique, des outils spécifiques.

Cette démarche "socio-anthropologique" implique l'étude des sociétés industrielles et/ou post industrielles non par des questionnements thématiques mais par l'étude d'ensembles cohérents de populations mis en

comparaison. Contrairement aux sociétés dites "exotiques" la difficulté tient entre autre, à la possibilité d'isoler tant soit peu des "ensembles populationnels cohérents". Nos sociétés complexes semblent peu compatibles avec ce concept. Des interactions multiples et diverses strient l'espace et participent à l'échange entre individus et groupes sociaux. Cette donnée de société légitime les démarches sociologiques construites en coupe du corps sociétal.

L'approche socio-anthropologique procède verticalement par "puits" de recherches, ensuite par mise en parallèle de résultats à résultats. La démarche réinterprète le concept de "fait social total" (M. Mauss), de micro sociétés "holistiques", en l'appliquant à notre contexte. Il s'agit de dégager des ensembles populationnels cohérents sur lesquels le chercheur portera son attention. La proximité, d'évidente, *a priori*, se relativise si, dans un premier temps, l'on dégage des objets qui peuvent faire sens.

En ce qui concerne des sociétés où les centralismes apparaissent comme moteurs de leurs principes de fonctionnement, il semble que certains niveaux, certains paliers - tout en agissant et en réagissant aux impulsions centrales - n'en présentent pas moins des traits suffisamment caractéristiques pour se distinguer et pour produire des cohérences. C'est de ceci que le socio-anthropologue fera son objet. Mais comment les reconnaître alors qu'apparemment aucune territorialité spatiale ou temporelle ne les définit. Il s'agit ici de recréer la distanciation nécessaire à la perception de ces objets. Comme l'indiquait G. Simmel, l'étranger produit, de par sa nature, de l'objectivité qui "résulte plutôt de la combinaison particulière de la proximité et de la distance, de l'attention et de l'indifférence".

La tâche du socio-anthropologue est alors dans sa société d'origine mais également dans les autres sociétés industrialisées de non plus tester des variables centrales, et souvent volontaristes, avec comme toile de fond théorique la cohérence fonctionnelle et l'échangeabilité même conflictuelle, mais de dégager sous la familiarité, le sens commun, la proximité..., l'étrangeté de segments cohérents, ici même.

Une des hypothèses épistémologiques de départ est de considérer que le travail construit des ensembles populationnels suffisamment cohérents et spécifiques pour qu'ils puissent autoriser une démarche

cognitive non biaisée. "Toute société différente de la nôtre est objet, tout groupe de notre propre société, autre que celui dont nous relevons, est objet, tout usage de ce groupe même, auquel nous n'adhérons pas est objet" (Claude Lévi-Strauss).

Comment prouver que des milieux centrés autour de segments productifs et professionnels et de leurs environnements immédiats, peuvent fonctionner comme des proto isolats ou du moins présenter des spécificités suffisamment pertinentes pour retenir l'attention de chercheurs en sciences humaines et sociales ? Comment soutenir une telle assertion alors que les transformations récentes des processus de production tendent, avec l'introduction d'automatismes, à réduire les spécificités et à déstructurer ces milieux de travail et leur proche environnement (par exemple, Charbon du Nord, Fer de Lorraine) ?

L'histoire, l'anthropologie, la psychologie apportent des éléments pouvant soutenir cette thèse. L'industrialisation a cassé le monde rural, ses logiques et ses autonomies et produit une redistribution des activités laborieuses. L'émergence de centres manufacturiers puis industriels tendant à un renouvellement et à une diversité croissante dans leur champ d'application comme dans leurs techniques suscitent des "objets" professionnels qui se distinguent non seulement par la spécificité de leur travail et de leur rapport à ce travail, mais également par leur mode de vie et leur culture.

Cette démarche socio-anthropologique mais également tout le courant actuel de la sociologie du quotidien et également l'intérêt renouvelé pour les professions (R. Moulin et G. Benguigui), pour la culture ouvrière (M. Verret), peut être considérée, en hypothèse, comme mouvement réflexif concomitant avec le basculement d'un bloc socio-anthropologique à l'autre, des processus et procédures de travail mécaniques et électriques et de l'ensemble de ses composantes professionnelles, sociales, culturelles à celles du travail automatisé. Il apparaît nécessaire, pour comprendre les mutations en cours et les profils en émergence, de s'assurer de l'ensemble des traits antérieurs et actuels.

Le socio-anthropologue, en croisant des acquis sociologiques avec certains outils anthropologiques, peut réussir à faire progresser la connaissance des tendances profondes allouées, par nos contemporains, aux grandes plages de leurs existences individuelles et collectives.

C'est dans une telle direction que s'inscrit l'ouvrage *Le travail au quotidien, démarche socio-anthropologique* (P. Bouvier). Il propose une représentation de la problématique, de concepts et méthodes. L'analyse du travail atypique dans ses déstructurations/recompositions fait l'objet des recherches menées par D. Gerritsen. L'ethno-industrialisation et le développement d'entreprise en Tunisie permet de dégager l'importance de l'environnement culturel (P.-N. Denieuil). L'étude de profession est également révélatrice des mutations en cours (J. Leroy). Ces travaux sont effectués dans le cadre de l'équipe "Socio-anthropologie du travail" du LSCI (CNRS).

L'ETHNOLOGIE AU JOUR LE JOUR

PERSPECTIVES APRES LA GUERRE DU GOLFE

Mohammed ARKOUN
Professeur à la Sorbonne (Paris III)

Avant d'évoquer les évolutions possibles dans le Monde arabe après la guerre du Golfe, retenons quelques leçons précieuses qui devraient changer radicalement le regard de "l'Occident" sur l'islam et le Monde arabe et délivrer les Musulmans, mais particulièrement les Arabes, des fantasmes collectifs qui ont dominé leurs conduites, leur imaginaire, leurs revendications depuis 1945-1950.

La première leçon est la solidarité, semble-t-il, irrémédiable pour longtemps encore entre la raison hégémonique de "l'Occident" et la raison philosophique et scientifique affichée comme l'un des privilèges historiques de ce même "Occident". Pour supprimer les guillemets dont j'affecte le terme Occident, précisons d'abord ses limites dans l'espace et dans le temps. L'Occident tel qu'il a fonctionné et s'est affirmé depuis les accords de Yalta, c'est l'Europe capitaliste et sécularisée, avec ses prolongements socialo-communistes en URSS, libéraux bourgeois en Amérique du Nord ; à partir des années 1950-1960, le Japon est venu renforcer par ses défis économiques et monétaires, ce que l'on nomme, depuis peu, le Groupes des 7 : "les 7 pays les plus riches du monde". Bien que riches, l'Arabie et les Emirats ne font pas partie de ce groupe qui gère l'histoire du monde actuel ; la richesse monétaire de ces petits pays culturellement conservateurs, dépend strictement de son investissement dans les banques et la vie économique de l'Occident.

L'Occident ainsi défini a réduit considérablement la présence de l'Europe humaniste forgée depuis le Moyen Age par le Christianisme, les cultures gréco-latines, c'est-à-dire les apports inestimables du monde

méditerranéen. Or l'islam et le Monde arabe sont aussi liés à cet héritage méditerranéen que l'a été jusqu'au XIXe siècle au moins, l'Europe humaniste. La rupture historique entre l'Europe devenue l'Occident et la Méditerranée a entraîné, *a fortiori*, la mise sous tutelle de l'islam et du Monde arabe. La déclaration de la "mort de Dieu", puis de la "mort de l'homme", le discrédit jeté sur l'humanisme formel, ont renforcé l'arrogance et le cynisme conquérants de la raison économique et de la raison politique en Occident. Le droit international défini en 1918, puis en 1945 est purement européen et occidental ; le Monde méditerranéen et encore moins l'Asie et l'Afrique n'ont pris aucune part à son élaboration et à sa mise en place ; c'est au nom de ce droit, pourtant, que l'Occident depuis 1945 et déjà l'Europe coloniale au XIXe siècle, ont conduit toutes les guerres "légitimes" que l'on connaît.

Aujourd'hui, on ne peut même pas parler de l'insupportable contradiction entre une raison qui continue à dire, à imposer le droit et à exercer une domination hégémonique sur le monde. Les intellectuels, les écrivains, les artistes qui jusqu'aux années 1950, influençaient l'opinion dans le sens d'une éthique de la personne, ont totalement déserté leur fonction critique au bénéfice des experts et des "élites" médiatisées. Tout cela intervient aujourd'hui dans les démocraties les plus avancées, offertes comme des modèles d'émancipation politique à tout le Tiers-Monde.

La seconde leçon concerne l'évolution du Monde arabe depuis les années 1950. Evolution strictement contrôlée, orientée par l'Occident hégémonique. Des événements dramatiques ont rythmé le destin de tous les pays arabes : création de l'Etat d'Israël et première guerre israélo-arabe en 1948-1949 ; expédition tripartite pour reprendre le Canal de Suez en 1956 ; élimination de Mossadegh en 1953 ; guerre des six jours en 1967 ; quatrième guerre israélo-arabe en 1973 ; guerre irano-irakienne en 1980-1988 ; rivalité entre l'Iran de Khomeyni et l'Arabie séoudite pour le contrôle des mouvements islamistes même en Asie du Sud et au sein de l'immigration musulmane en Europe. Ce dernier point est d'une importance incalculable, surtout pour prendre la mesure de l'intolérable contradiction entre les Etats de droit mis en place en Occident et l'attitude de ces mêmes Etats à l'égard des peuples satellisés. L'Arabie séoudite finance les mouvements islamistes à travers le monde avec l'assentiment des Etats-Unis et de l'Europe ; en même temps, une campagne violente est menée dans tout l'Occident contre l'islam fondamentaliste, intégriste,

xénophobe, terroriste... suscité et soutenu par la stratégie de domination de l'Occident ; l'immigration musulmane en Europe est l'objet de surveillance, de méfiance, de rejet, voire de racisme ; les Etats musulmans chevauchent les tigres nourris, protégés, enhardis grâce aux pétrodollars... Le président F. Mitterrand avoue publiquement que la France a soutenu Saddam Hussein contre Khomeyni pour contenir les débordements du shiisme militant...

Alors que ces forces démesurées commandent une histoire implacable, les politologues, les sociologues, les islamologues, bref les experts en tous domaines s'affairent à décrire, inventorier, rendre compte de tout ce qui se passe dans les sociétés arabes et musulmanes, comme si elles produisaient librement leur histoire par le seul jeu de leurs forces, de leurs luttes, de leurs déterminants internes. C'est ainsi que l'islam est devenu le sujet absolu, la source première et unique de tous les maux, tous les désordres dont souffrent ces sociétés depuis une trentaine d'années notamment.

Je ne veux nullement inverser la vision ; il y a assurément des facteurs internes à ces sociétés que l'analyste doit identifier et mesurer ; mais c'est un fait irréfutable que ces facteurs - comme la coexistence de groupes ethno-linguistiques, culturels et confessionnels non intégrés, la fragilité et le déficit de légitimité des Etats, le retard culturel, scientifique et technique, la démographie galopante, l'absence ou l'insuffisance de ressources naturelles, la structure coloniale des échanges économiques, etc. - sont aggravés et manipulés de l'extérieur.

La troisième leçon de la guerre du Golfe, c'est que les sociétés arabes contemporaines sont davantage entraînées par l'imaginaire gonflé depuis trente ans par le discours nationaliste, puis islamiste que par une volonté politique réaliste et clairement définie, résolument appliquée par les Etats. Ceux-ci sont obligés de plier leurs discours aux contraintes des fantasmes qu'ils ont eux-mêmes nourris, renforcés au lendemain des indépendances, non seulement par les déclarations officielles, mais jusque dans les programmes scolaires, le code de la famille, les fonctions idéologiques assignées aux mosquées, la manipulation généralisée du passé. Les intellectuels grandis dans ces contextes perdent jusqu'à la notion de fonction critique. On vient de voir plusieurs d'entre eux suivre, comme les dirigeants politiques, les indignations, les condamnations, les rages exprimées par le plus grand nombre au sujet de "l'agression" de

l'Occident contre l'Irak, rejetant à plus tard - après la libération, comme on disait pendant la guerre d'Algérie - l'examen critique des problèmes internes aux régimes et aux sociétés arabes.

Cette attitude acceptable dans les années 1950 après plus d'un siècle de domination coloniale, ne l'est plus après trente à quarante ans de gestion des indépendances par des "élites" nationales. Après la défaite de 1967, on s'est appliqué à en préciser les causes et les conséquences pour éviter de nouvelles catastrophes à la Nation arabe ; aujourd'hui, on disqualifie d'avance les intellectuels qui s'aviseraient de parler de précipitation, d'entêtement, d'impréparation militaire et idéologique chez le leader irakien ; on écrit même dans les journaux que "les arabes n'ont pas perdu la guerre".

Il y a manifestement un changement de perception, d'attitude, d'interprétation de la situation historique de "l'islam" et du Monde arabe devant l'Occident. La question pertinente ici n'est pas de savoir si une telle réponse collective est positive, productive ou négative et autodestructive ; il convient plutôt d'expliquer pourquoi l'opinion arabe - écartant ses problèmes les plus vitaux - maintient à l'Irak et à son leader un soutien inconditionnel qu'elle n'avait pas accordé à Nasser après 1967. Je ne puis, cependant, répondre ici à cette question parce que cela exigerait de longues et minutieuses enquêtes sur les sociétés arabes durant les vingt dernières années. Retenons seulement qu'en ces années 1990, aucune alternative idéologique ne semble pouvoir s'imposer, à la façon dont la solution islamiste remplaça la "Révolution arabe socialiste" après la mort de Nasser. Il y a eu un immense désenchantement idéologique après l'effondrement du marxisme-léninisme, l'échec de la République des Mollah et la "mère des batailles" brusquement changée en "mère des défaites". L'Occident connaît aussi une crise des fondements et un réel désarroi devant l'inanité de tout énoncé éthique et juridique ; mais il peut toujours retrouver son arrogance, son dynamisme conquérant en revenant à son héritage institutionnel, laïc, aux conquêtes de l'Etat de droit, à l'efficacité d'une administration bien enracinée et, surtout, aux privilèges d'une avance scientifique, technologique et industrielle sans équivalents dans le reste du monde. C'est sur ces données que repose l'hégémonie du "modèle" de civilisation occidentale, alors que, philosophiquement, juridiquement, éthiquement, les nouvelles interrogations que fait surgir la nécessité historique d'un nouvel ordre économique, monétaire, juridique,

culturel à l'échelle du monde, continuent d'être refoulées, escamotées, différées, ou tout simplement transformées en thèmes de polémique idéologique.

La quatrième leçon doit s'énoncer entièrement sous forme interrogative et au conditionnel. Peut-on concevoir que "la guerre légitime" (selon l'expression du Président français) conduite par les Alliés contre l'Irak reçoive une légitimité réelle *a posteriori*, grâce à une politique radicalement nouvelle du G7 (groupe des 7) à l'égard de l'ensemble des problèmes accumulés dans le Tiers-Monde depuis 1945 ? Cela revient à se demander si la raison politique en Occident est en mesure d'opérer les conversions suivantes :

1) "Le devoir de non ingérence s'arrête là où commence le danger de non assistance" : ce principe vraiment moderne, adapté aux dangers que vivent la majorité des peuples du Tiers-Monde depuis leur soi-disant libération politique, a été énoncé par F. Mitterrand à l'occasion de la dernière révolte en Chine. Cependant, toutes les diplomaties occidentales continuent d'afficher le respect absolu des souverainetés étatiques et du "droit des peuples à disposer d'eux-mêmes". Les exemples ne manquent pas, on le sait, d'une ingérence directe ou dissimulée (j'ai signalé ci-dessus le soutien saoudien aux mouvements islamistes dans le monde avec l'assentiment des gouvernements occidentaux). Ici, il faut beaucoup d'imagination et une active préparation des esprits pour imposer de nouvelles règles dans les relations internationales. Que faire devant tous les régimes qui oppriment leurs peuples et comment prévenir les scènes dramatiques des boat peoples refoulés de tous les lieux où ils viennent chercher assistance ? Est-il équitable de dire que les foules d'immigrés de l'Europe de l'Est, du Vietnam, du Cambodge, d'Albanie, d'Afrique, du Monde arabe... ont des droits moraux à faire valoir dans les pays d'Occident qui, pendant quarante ans, ont fait peser leur hégémonie sans jamais consentir à l'application du principe tardivement énoncé par le Président français ? Et peut-on du moins espérer que l'ONU s'activera à trouver les voies et les moyens de mettre ce principe à exécution sans défaillance ?

2) La communication entre les peuples demeure largement supplantée par les relations entre les Etats qui fonctionnent comme des clubs fermés. On sait pourtant qu'un grand nombre d'Etats ne jouissent d'aucune légitimité auprès de leurs peuples ; on s'indigne après coup

comme on l'a fait à propos de Ceaucescu, mais on continue à faire dépendre la découverte mutuelle des peuples du bon vouloir des Etats. Une fois de plus la démocratie est mise en échec dans les sociétés où elle est le plus solidement implantée, respectée, promue : ce qui est bon et acquis pour les peuples d'Occident reste sans effet, sans perspective pour les peuples en attente de libération. Les succès mercantiles pour dynamiser les économies occidentales tiennent lieu d'entente, de paix entre les "nations", alors que seuls les Etats sont engagés dans les échanges. La France a fréquenté l'islam et la culture arabe depuis l'expédition de Bonaparte en Egypte : l'ignorance actuelle des Français à l'endroit des Arabes, des Musulmans, de leur histoire et de leur culture est égale à celle des Allemands ou des Scandinaves qui ont reçu des immigrés depuis peu.

3) Plus radicalement encore, peut-on espérer que la critique des fondements de la culture et de la connaissance en Occident, affectera la raison politique au point de la délivrer de sa vision et de sa stratégie hégémoniques ? Peut-on concevoir, en cet Occident qui détient tous les instruments de la puissance, que les autres cultures, les autres religions, les autres cheminements historiques ne soient plus analysés, interprétés, tenus à distance, infériorisés, négligés par la culture scientifique hégémonique ? Et quand même les sciences de l'homme et de la société accompliraient enfin cette révolution épistémologique (j'entends mes collègues "Orientalistes" protester pour dire que ce que je réclame ici est acquis depuis longtemps, alors que les Arabes n'ont pas encore leurs "Occidentalistes" : argumentation typique de la raison hégémonique), peut-on penser à une autre révolution touchant, cette fois, la pratique politique : je veux dire une intégration par les élites politiques, les décideurs économiques de la nouvelle vision des cultures refoulées dans la tradition, l'archaïsme, la religiosité, le sacré...

4) Peut-on ajuster les transferts de connaissances, de modèles juridiques et politiques, de technologies, de systèmes de production et d'échange (je ne parle pas des armes) aux capacités d'accueil, d'assimilation, d'utilisation par les peuples et non plus au volontarisme politique et aux stratégies de domination des Etats ? Nous retrouvons la solidarité des Etats travaillant pour leur consolidation au détriment des sociétés civiles jamais consultées, ni respectées dans leurs besoins réels, leurs demandes prioritaires, leurs refus délibérés. Les exemples du Shah

d'Iran avec sa conception sauvage de la modernisation, de Boumediène avec ses méthodes "socialistes" pour arracher les paysans à leur routine, de l'Arabie séoudite qui conjugue la consommation effrénée des biens matériels avec le refus radical de la modernité intellectuelle et culturelle, de Saddam Hussein avec sa stratégie de puissance régionale... sont éloquents pour qui veut situer les responsabilités de toutes les tragédies qui se répètent dans tant de sociétés.

Quels principes éthiques, quels types de connaissance, quelle culture politique pourraient mettre fin aux arbitraires des raisons d'Etat, aux appétits des marchands, aux pressions des économies productivistes pour respecter le rythme d'évolution historique des peuples arrachés à leurs équilibres séculaires depuis seulement une cinquantaine d'années ? !

La raison hégémonique ne perd pas son temps à poser de telles questions, encore moins à les résoudre.

Tournons-nous, cependant, vers les sociétés arabes contemporaines et voyons ce qui, malgré tout, relève strictement de leur responsabilité.

LES ARABES DANS L'HISTOIRE

Pour parler des Arabes d'aujourd'hui nous sommes obligés d'adopter la perspective de la longue durée. On relèvera, en effet, à leur propos, ce puissant paradoxe : ils s'enferment dans la moyenne durée (1800-1990), voire dans la courte durée (1950-1990) pour nourrir leur révolte contre l'Occident colonialiste et impérialiste, mais ils se réclament de la longue durée pour rechercher les moyens et les raisons de leur émancipation dans l'Age inaugurateur de l'islam (610-632) et l'Age d'or de leur civilisation (632-1258). Les deux périodes fonctionnent sur le mode mythologique et très accessoirement historique ; l'Age inaugurateur fournit le Modèle indépassé et indépassable de production de l'histoire des sociétés humaines dans la perspective eschatologique/messianique de la Résurrection, du Jugement dernier et de la Vie éternelle ; l'Age d'or procure des Figures exemplaires d'intellectuels, de docteurs de la Loi, de saints, de héros civilisateurs sélectionnés, célébrés, transfigurés en autant de Guides de l'action actuelle...

Cette relation mythologique avec le passé n'est compensée que par de rares études historiques elles-mêmes prisonnières de méthodes désuètes, d'une écriture apologétique, d'un besoin d'amplification des "valeurs", des oeuvres pour les rehausser au niveau ou au-delà des

références dont se réclame l'Occident. L'idéologie de combat anticolonial, puis les discours nationalistes des Etats favorisent cette manipulation constante du passé par le présent ; on aboutit ainsi à la restauration de la **shari^{c}a**, loi religieuse élaborée par les juristes-théologiens entre 661 et 900 ; à la généralisation par la pression sociologique de conduites rituelles, individuelles et collectives même chez les immigrés dans les sociétés occidentales ; à l'introduction même dans le discours scolaire et les programmes d'une religiosité fondée sur une culture inculte systématiquement reproduite avec tous les vecteurs modernes de la transmission.

Le concept de **culture inculte** est rarement pris en compte par les sociologues et les anthropologues de la modernité ; il accompagne celle-ci, en effet, même dans les sociétés gavées de "culture" et largement pourvues en cadres intellectuels, artistiques et scientifiques. Voyez le fonctionnement des media, du discours politique et même de certains aspects du discours scolaire. Dans les sociétés arabes, il y a des facteurs à effet multiplicateur : l'Etat omniprésent, policier, attaché à son seul pouvoir, la démographie conjuguée avec le déracinement des paysans et des nomades pour produire le puissant phénomène du **populisme** dans les villes, l'analphabétisme persistant, l'absence de cadres éducatifs compétents, les manipulations politiques de l'Occident, les effets destabilisants d'enclaves économiques totalement dominées par des industries extérieures, des élites technocratiques coupées de l'immense tissu social **populiste**, l'absence de cadres sociaux réceptifs à la modernité critique des sciences de l'homme et de la société, alors que le vaste secteur populiste réclame avec véhémence, impatience le confort matériel qu'assure la production industrielle...

C'est à partir des années 1960 que tout a basculé vers l'Etat autoritaire, le Parti unique, la coupure entre l'Etat et la société civile, l'expansion du populisme et de la culture inculte, l'apparent retour du religieux, la soi-disant "revanche de Dieu", le discours de l'insatisfaction, du mal de vivre, de la frustration, du ressentiment, de la revendication..., discours soigneusement détourné vers la dénonciation de l'étranger, des ennemis de l'islam, de l'impérialisme persistant... Ici plusieurs données s'imbriquent et maintiennent la confusion dans l'imaginaire social et chez les observateurs qui prétendent en rendre compte. Reprécisons donc :

1) La persistance en Occident de la stratégie d'exploitation, de contrôle, de domination est indéniable ; on en connaît les effets.

2) Les Etats contestés par leur base sociale s'accommodent de la domination économique et monétaire de l'Occident parce qu'ils en tirent quelque bien-être pour ces secteurs de modernité enclavée dans une société globale vouée au populisme ; ils travestissent par un discours nationaliste des échanges d'avantages avec leurs homologues d'Occident : "l'aide au développement" contre le renflouement des balances commerciales...

3) Les sociétés civiles luttent pour conquérir des libertés fragmentaires et précaires (antennes paraboliques ; solidarités parallèles aux mécanismes bureaucratiques ; affairismes ; échappées vers cet Occident toujours dénoncé dans le discours nationaliste officiel ; transformation des mosquées en refuge et, le cas échéant, en tremplin pour disqualifier l'Etat, soutien immédiat au leader capable d'incarner la résistance aux forces internes ou externes de domination... Ainsi se multiplient et se propagent des conduites et des représentations contradictoires au point que des "intellectuels", renonçant à toute fonction de clarification, s'engagent soit du côté de l'Etat, soit du côté populiste (car la culture populaire est partout en voie de disparition) pour donner une apparence de validité "scientifique" aux inconsistances idéologiques d'un imaginaire érigé faussement en vive conscience politique. Quant aux entrepreneurs, aux agents économiques, ils sont essentiellement des médiateurs qui assurent l'importation et la distribution des marchandises, des sortes de représentants de grandes firmes occidentales, incapables de renforcer les réseaux d'investissement pour créer, dans leurs pays, une économie intégrée et à grand pouvoir d'émancipation, à l'instar de la bourgeoisie capitaliste en Europe à partir du XVIIIe siècle. Les Etats, ici encore, ont plutôt arrêté ou découragé les initiatives novatrices, surtout là où a triomphé la bureaucratie "socialiste". Il est intéressant de comparer, par exemple, l'économie actuelle de l'Algérie et du Maroc.

4) Dans toutes ces conduites, ces actions et ces réactions, l'islam en tant que religion n'est ni une cause, ni une source, ni un fondement ; il est un recours, un refuge, un instrument, "un combustible fécond" selon une métaphore riche utilisée par Hassan II à propos des "fondamentalistes". Dans le discours des protagonistes - Etat et société civile - répercuté sans analyse critique par les journalistes et les politologues - l'islam est Source-

Fondement, il est Sujet initiateur de l'histoire, il est substance incorruptible, Force transhistorique de libération et de Salut en ce monde et dans l'Autre : il remplit toutes les fonctions grammaticales, sémiotiques, historiques, eschatologiques qu'Allah s'est assigné à Lui seul dans le discours coranique. Le discours politique et social dans toutes les sociétés musulmanes remplit ainsi - surtout depuis le triomphe de la "Révolution islamique" en 1979 - la fonction habituelle de **travestissement** des enjeux réels et des facteurs déterminants de l'histoire : le profane devient sacré, le contingent devient transcendant, l'humain devient divin, l'idéologie de combat devient Religion éternelle et intangible et, à l'inverse, la spiritualité devient affirmation rituelle de l'identité d'un groupe, le sacré un ensemble de tabous ou de conduites réflexes obligées, Dieu, une hypostase idéologique où s'investissent tous les fantasmes nés d'une histoire dont on est totalement dépossédé...

5) La dépossession de toutes les sociétés arabes contemporaines de leur propre histoire, est une donnée **historique** et pas seulement psychologique. Insistons sur le statut géopolitique et historique particulier à ces sociétés liées, depuis l'émergence de l'islam, au destin général du monde méditerranéen jusqu'à sa marginalisation, sa secondarisation par le déplacement des intérêts de l'Occident vers le Pacifique et l'Atlantique. Les compétitions entre Byzance et l'islam, l'islam et l'Europe chrétienne jusqu'au XVIIIe siècle, ont abouti à la colonisation, au dépeçage de l'Empire ottoman, à la satellisation de toutes les sociétés arabes jusqu'à nos jours. D'aucune de ces sociétés, on ne peut dire ce que Michelet a écrit sur son pays : "La France a fait la France par un lent travail de **soi sur soi**" (c'est moi qui souligne pour différencier une histoire nationale maîtrisée par des forces intérieures et une histoire soumise aux volontés extérieures qui depuis le XIXe siècle ont agi sur les données structurelles elles-mêmes comme le système tribal pour mieux asseoir une domination).

Il faut, cependant, aller plus loin encore dans cette analyse de la dépossession. Comment l'islam qui a été un ressort puissant des conquêtes "arabes" et de la formation d'un Empire, est devenu dès le XIIIe-XIVe siècle, un simple abri, accessoirement un levier pour la résistance (**jihad**) à tous les coups portés contre la cité musulmane (croisades, reconquista espagnole, puis incursions coloniales à partir de l'Ouest ; invasions turques et mongoles à partir de l'Est). L'islam **s'orthodoxise** sous la double

exigence des luttes d'autoprotection et des enseignements étriqués des mouvements confériques qui se substituent partout au pouvoir central défaillant. C'est cet islam amenuisé, rétréci, ritualiste, dogmatique, déculturé qui s'impose au XIXe siècle et ressurgit sous des formes idéologisées à partir des années 1930 (Frères musulmans concurrençant le mouvement réformiste **salafi**).

Quelles perspectives d'évolution demeurent ouvertes compte tenu de toutes les situations, tous les obstacles, toutes les dérives qu'on vient de décrire ? La crise du Golfe autorise-t-elle des prises de conscience neuves, des initiatives à la mesure des effondrements et des leçons signalés ci-dessus ?

Corrigeons d'abord l'impression trop exclusivement négative que peut imposer la description des grandes lignes d'évolution historique, culturelle, politique telle qu'on vient de la donner. Les faits, les facteurs sur lesquels nous avons insisté peuvent avoir des versants positifs, ou changer brusquement de portée pour les sociétés pour peu que l'Occident modifie sa politique, ou que les Etats renoncent à leur autoritarisme pour ouvrir une collaboration démocratique avec tous les citoyens. La démographie est un poids si l'économie s'écroule, mais elle demeure une force positive si le travail est réhabilité dans tous les secteurs. La scolarisation généralisée renforce les schèmes idéologiques, produit des diplômés aigris et sans emploi si l'arabisation est un thème démagogique et non une entreprise scientifique et culturelle à l'échelle nationale ; et si les maîtres sont mal formés, mal payés, privés des libertés élémentaires... Retenons enfin, que malgré tous les bouleversements structurels intervenus dans les sociétés, malgré toutes les pressions économiques, politiques, tous les contrôles imposés aux citoyens et surtout aux femmes, la tonalité générale de la vie reste optimiste, les possibilités de progrès et de maîtrise de l'histoire sont considérables, les acquis enfin de la modernité ne sont pas négligeables.

Ce sont ces acquis et l'immense richesse humaine - force de travail, capacité d'entreprise, ressources disponibles, sensibilité aux utopies mobilisatrices, fierté nationale, ethos éthico-religieux... - qui peuvent faire basculer l'histoire des vingt prochaines années dans le positif. Je ne pense pas que la fièvre islamiste soit appelée à durer si elle n'est pas suscitée et nourrie par des forces souterraines comme elle l'a été jusqu'ici. Les Etats puisant enfin leur légitimité dans le suffrage universel et les institutions

démocratiques, n'auront plus besoin de se livrer à une surenchère idéologique avec les masses populistes pour brandir la grandeur de l'islam. L'immense travail de sécularisation de fait des sociétés trouvera enfin son expression adéquate, directe, critique dans un discours scientifique et laïc. La laïcité cessera d'être un épouvantail dès que les citoyens pourront choisir librement, hors de toute pression sociale leurs opinions, leurs croyances, leurs conduites religieuses. La religion deviendra, alors, comme le christianisme, en Occident, une source d'enrichissement spirituel pour la personne autonome et privée, distincte du citoyen qui doit respecter des solidarités civiques. Des études d'histoire des religions, de sociologie, de philosophie, d'anthropologie religieuses se multiplieront dans les langues islamiques et d'abord dans la langue du Coran ; étape essentielle d'une laïcisation de la réflexion, de la culture, donc du regard porté sur l'homme, la société, l'histoire, le monde.

On objectera que cette perspective conduit à la solution occidentale tant critiquée et rejetée jusqu'ici ; est-ce à dire que le Modèle occidental est effectivement universel et universalisable ? Pourquoi alors avoir si longtemps différé une évolution inéluctable ?

Cette objection si couramment formulée dans tant de débats, nous ramène à la structure polémique fondamentale où l'on a enfermé tout examen des rapports entre religion, politique, société et culture, chaque fois que l'islam est en jeu. On sait comment le marxisme a longtemps renforcé cette structure polémique en Occident ; une accentuation laïciste de la laïcité en France notamment, a contribué aussi à rigidifier les positions. Le passage à de nouvelles interrogations, le dépassement de la pensée dualiste qui a opposé, pendant des siècles, le spirituel et le temporel, la foi et la raison, l'âme et la matière, le bien et le mal... s'opèrent dans les milieux scientifiques qui, même en Occident, ne parviennent pas à toucher le grand public. Voilà pourquoi, le travail d'information, de diffusion des connaissances modernes doit être intensifié dans toutes les sociétés actuelles pour sortir du cadre polémique et des oppositions simplistes entre Orient et Occident, spiritualité et matérialisme, religion et laïcité, etc. La perception mutuelle négative qui s'est développée entre sociétés "musulmanes" et sociétés "occidentales" repose sur des imageries arbitraires nourries de part et d'autre par des confrontations souvent violentes, anciennes et récentes. A la vieille rivalité entre islam et christianisme pour exploiter le vieux capital symbolique

commun aux religions monothéistes (Révélation, fonction prophétique, Ecritures saintes) ont succédé les guerres d'hégémonie depuis le XVIe siècle. En outre, le décalage historique qui n'a cessé de grandir entre une Europe où se construit la modernité et un monde musulman qui s'enferme dans les orthodoxies mythologiques n'a pas fait l'objet jusqu'ici, même chez les historiens, d'une étude objective et approfondie. C'est pourtant l'une des conditions nécessaires pour que cesse enfin la perception mutuelle accusatrice.

Ce sont là des tâches positives, claires auxquelles doivent s'attaquer résolument les deux mondes pour vivre une histoire **solidaire** se substituant enfin aux affrontements, aux rivalités, aux exclusions mutuelles sur des bases intellectuellement et culturellement fausses. Tâche politique pour élargir, généraliser la construction de la démocratie dans le monde ; tâche économique pour instituer et pratiquer des échanges fondés sur l'équité et la transparence ; tâche culturelle pour encourager les expressions de toutes les cultures, de toutes les langues et mettre fin à l'hégémonie de la raison et de la culture occidentales ; tâches humaines en assouplissant partout les codes de la nationalité et en définissant un code international de l'immigration...

Si la Communauté internationale s'engage dans cette direction, si le groupe des 7 redéfinit la notion de profit et les stratégies d'investissement dans le monde, si, de leur côté, les Etats du Tiers-Monde, enfin sécurisés, renoncent à la politique de l'Etat-Nation-Parti-leader pour instaurer, partout, et de façon irréversible, des Etats de droits, alors, l'histoire retiendra que l'entêtement de Saddam Hussein et le lourd tribut payé par le peuple irakien ont fait faire à l'humanité un bond décisif dans la lutte toujours recommencée pour l'émancipation de la condition humaine.

LA CRISE DU GOLFE : TENSIONS ET MEDIATIONS CULTURELLES

Jean HANNOYER
et Haytham MONNA

Le front ouvert par l'occupation irakienne du Koweit a exacerbé, par médias interposés, celui de nos représentations entre un "Orient" et un "Occident" plus que jamais hostiles alors qu'ils ont plus que jamais destin lié. La violence qui nous est ainsi faite ne peut être comparée à celle qui est subie par les victimes directes du drame. Pourtant, elle ne lui est peut-être pas totalement étrangère, tant le front de la communication paraît aujourd'hui porteur de nombreux dangers ou à tout le moins révélateur de notre difficulté à les anticiper sinon à les prévenir.

Céder à une condamnation sans nuance des médias serait une trop belle occasion de flatter les censeurs de tous bords. Et c'est sans doute naïveté de s'étonner encore de ce que la mise en scène médiatique s'alimente plus à elle-même qu'à l'information. Il a été frappant, par exemple ces mois-ci, de mesurer l'écart entre les dépêches d'agences publiées au jour le jour par les correspondants de terrain qui témoignent de faits recueillis à la source, et la traduction qui en est donnée par les rédactions. La communication spectacle est bien devenue une part intégrante de notre culture.

L'Occident a su exporter la culture médiatique vers les Tiers-mondes, au même titre que d'autres marchandises, c'est-à-dire sans se soucier de sa qualité. Il a beau jeu ensuite d'en dénoncer les usages pervers, c'est bien souvent sa propre image qui lui est ainsi renvoyée. On se souvient de l'usage fait par le Hezbollah libanais d'obédience iranienne des techniques de la communication spectacle au moment des prises

d'otages et dont nous avons été d'avides consommateurs. Il n'est pas dit d'ailleurs qu'elle n'ait pas aidé à la libération de certains d'entre eux. Mais il n'est pas dit non plus que sans elle l'enlèvement aurait eu lieu.

Si la communication marchandise ne rencontre ni opinion, ni public, elle en fabrique. Cela peut s'appeler une "affaire". On sait ce que l'"affaire Rushdie" doit à l'effet médiatique. Non qu'il soit question ici de revenir sur le droit à la liberté d'expression. Au-delà de la condamnation criminelle du romancier et de sa liberté, l'"affaire" ouvre pourtant matière à réflexion sur les problèmes posés par l'extension des moyens de communication de masse à travers le monde. En particulier, la question peut être posée de savoir si toutes ses implications en matière de relations inter-culturelles ont été mesurées avec le même soin que celui mis en politique à codifier les relations internationales. Question d'éthique plus que de droit diront certains. Mais précisément en l'absence d'Etat de droit, le risque d'"agression culturelle" n'est-il pas plus grand ? Si l'on ne peut pas légiférer en matière de relations culturelles faute, par définition, de référence universelle, reconnaître cette impuissance peut être un premier pas sur le plan de la seule revendication arrogante de l'application d'un droit invoqué sans nuance.

C'est une des raisons pour lesquelles il y a, selon nous, matière à établir une relation entre les enjeux posés par la crise du Golfe et la représentation qui en est donnée sur le théâtre de la communication.

Dans une situation de guerre, comme celle créée par l'occupation du Koweit par les armées de Saddam Huseyn, puis par l'envahissement des eaux du Golfe et des terres d'Arabie par les armées des forces multinationales, il peut être de "bonne guerre" d'user de l'arme de la communication pour tenter d'empêcher le pire. Cela s'appelle négocier. Mais la communication peut aussi contribuer à justifier le pire : c'est le cas lorsqu'elle est employée sans le relais de la diplomatie. On ne connaît certes par le secret des discussions de chancellerie (bien que certaines fuites soient assez édifiantes), mais l'un des aspects importants de la crise du Golfe semble bien être ce qu'elle a révélé de la faillite des diplomates de tous bords. Au point que l'on a pu voir les médias se substituer à eux, formuler leurs discours, dicter leur conduite quand ce n'est pas agir à leur place.

A quoi correspond ce vide ouvert brutalement devant nous par l'irruption d'un despote ? et qui ne sauraient combler ni les discours et

consensus de façade d'un côté, ni les divisions et impuissances à s'unir de l'autre ?

Saddam Huseyn a occupé un double vide. Le vide politique laissé par les recompositions Est-Ouest sur la scène régionale, où, sur l'axe nouveau créé par les rivalités entre Ryad, Bagdad et Téhéran pour l'appropriation des ressources pétrolières, il a acquis le statut de puissance. Il sait le négocier comme les "grands", par la dissuasion : les experts soulignent à ce propos tous les avantages à attendre face aux risques de confrontation entre l'Irak et Israël, autre puissance régionale, de la conviction que l'Irak n'hésiterait pas à utiliser les armes chimiques dont il dispose.

Le second vide, qui nous intéresse plus particulièrement ici et dont témoigne la crise du Golfe, est celui, au niveau symbolique, créé par la désintégration des références universalisantes et qui apparaît comme corollaire de la mondialisation de l'économie et de la finance, ici marquée par l'interdépendance croissante des nations en matière pétrolière. La logique des intérêts a cassé les cadres nationaux et elle a libéré une montée universelle de revendications identitaires où la culture a acquis un rôle politique de premier plan. Dans le manque à penser, les nouvelles relations inter-culturelles qui en découlent, la communication et ses effets médiatiques ont amplifié les risques de confrontation en constituant une formidable caisse de résonance à notre incapacité à la médiation.

Si la médiatisation est devenue un fait de civilisation, la question n'est pas de savoir comment la contourner mais comment l'investir, sans en subir les logiques perverses. Car voilà par exemple que les "spécialistes" convoqués ces temps-ci à communiquer publiquement par voie de télévision, peuvent contribuer, à leur manière, à attiser le feu des représentations réductrices allumé autour de l'événement. On a pu voir ainsi des savants qui, sous prétexte d'apaiser notre ignorance à l'égard d'un Orient lointain et brutalement si proche, en appeler à Sumer ou à l'Islam de toujours pour expliquer l'incompréhensible défi lancé à notre entendement par le despote. Ces retours d'orientalisme laissent aussi peu de place au savoir que la surenchère médiatique n'en laisse à l'information.

Ce qui est en cause ici n'est donc pas de savoir qui a tort ou raison, mais l'impossibilité où nous sommes placés de nous poser la question. La logique de la dénonciation et de la confrontation s'impose aux dépens de celle de la réflexion et de la négociation. Cela débouche sur cette

formidable caricature de Plantu qui nous montre bondissantes, de notre fauteuil au moment où apparaissent à l'écran TV, les premières images de mort qui soulagent dans un cri notre attente de guerre. La frustration sera grande à s'entendre dire que le bilan de ce carnage télévisé ne concerne que le Nigéria en proie à une guerre bien réelle celle-là mais ignorée de nos représentations exacerbées par leur publicisation.

A la caricature de Plantu fait écho le cri, inaudible celui-là, des populations du Moyen-Orient qui réclament d'être entendues en demandant un peu de reconnaissance. Mais qu'ont-elles à dire sinon témoigner de l'énorme gâchis d'une histoire ouverte au siècle dernier par l'Europe et la question d'Orient et dès lors indissociable. La plus récente séquence a débuté dans les années 1970 avec le formidable brassage de populations, de richesses et d'espoirs de mieux être provoqué par les revenus du pétrole décuplés par la flambée de son prix sur le marché international. Migrations de main-d'oeuvre des pays à forte population et sans grandes ressources vers les pays sous-peuplés de l'or noir, remises d'épargne, mouvements de capitaux, redistributions de la rente, etc. n'ont profité à aucun autre investissement que celui qui a permis, avec l'aide des puissances industrialisées, de construire, de renforcer et d'armer des pouvoirs confisqués par des minorités à des sociétés en mal d'Etat. Bédouins, paysans ou citadins, sunnites ou chiites, chrétiens ou musulmans, Arabes ou Kurdes, l'échec de l'intégration nationale ou régionale, et par conséquent de l'émancipation de la citoyenneté, a ravivé les replis identitaires et leurs manifestations d'exclusion. L'Etat tribal, confessionnel ou communautaire s'en nourrit autant qu'il les alimente. Si rien ne permet de dire que ce soit là le destin d'une aire culturelle qui serait par essence interdite à la modernisation politique, il y a lieu de s'inquiéter et de prendre en compte le recul croissant des droits du citoyen que scelle le recours de plus en plus exclusif aux solidarités communautaires pour la représentation de soi.

Le fossé qui se creuse ainsi entre le monde arabe et l'Occident, Saddam Huseyn tente de le combler du côté du Golfe pour tirer son meilleur parti des rivalités d'intérêts qui les agitent l'un l'autre. Il continuera de se creuser du côté de la Méditerranée si des médiations culturelles ne viennent pas bientôt alimenter le débat politique. La décomposition lente mais continue de toutes les médiations dont

témoigne, à sa manière, le "tout médiatique" et ses détournements, en souligne l'urgence.

La partie la plus apparente de la difficulté de l'Occident à se penser dans ses relations avec le monde arabe est peut-être la question de Palestine, dont même la formulation reste problématique. Sous l'abondance des discours dont elle est pourtant l'objet et plus souvent le prétexte, transparaissent les divisions et les replis les plus irréductibles qui partagent la société, toutes catégories sociales, politiques, intellectuelles confondues, et y tuent le débat. En Orient, la question israëlo-arabe constitue là aussi le lieu de cristallisation maximal de tous les échecs à négocier l'histoire, à la dire, histoire confisquée dont le silence alimente tous les extrémismes.

Ces dialogues de sourds avivent chacun chez soi et tous contre les "autres" les risques de confrontation. Ils ne seront peut-être évités entre le monde arabe et l'Occident que par la reconnaissance de notre proximité de destin et l'acceptation de son ambiguïté fondamentale qui contient la nécessité de négocier, c'est-à-dire l'obligation d'y laisser une part de soi-même.

LES ANTHROPOLOGUES DANS LA TOURMENTE : LA CONTROVERSE SUR LES QUOTAS D'EMBAUCHE EN INDE

Gérard HEUZE
(Centre d'Etudes de l'Inde et de l'Asie du Sud - CNRS)

La République fédérale indienne (830 millions d'habitants) a subi une crise sociale extrêmement grave quand le gouvernement de "Front national" de l'ex-premier ministre Vishvanath Pratap Singh a tenté d'introduire au niveau fédéral un système de quotas d'embauche (*réservations* en anglais, *arakshan* en hindi) à l'intention des membres de castes de rang moyen ou inférieur localement regroupées sous le nom de "castes arriérées" (*"backward castes", "piché anevalon jatian"*) d'ailleurs souvent désignées du terme plus neutre, plus moderne et plus démocratique, de "classes arriérées" (*Backward Classes*). L'adjectif "arriéré" met officiellement en scène un retard économique, mais tout le monde sait aussi que l'on se réfère de manière déguisée aux représentations hiérarchiques qui faisaient des membres de ces castes des gens de bas ou de médiocre statut (consulter Dumont, 1967). Lorsque le gouvernement minoritaire qui avait succédé en décembre 1989 au gouvernement de Rajiv Gandhi (Congrès) a publié en août les résultats de la Commission Mandal, en annonçant son intention de les mettre immédiatement en application, il ne savait certes pas qu'il allait provoquer un soulèvement de grande ampleur d'une partie de la jeunesse universitaire. Ce sont uniquement les jeunes venant de milieux ne bénéficiant pas de quotas d'embauche, et donc les membres des groupes sociaux les plus élevés et les plus aisés, qui ont pris parti contre le rapport de la Commission Mandal, un comité de cinq juristes nommé en 1978,

tout en condamnant avec vigueur le gouvernement et V.P. Singh lui-même, accusés de populisme, de favoritisme et de haine du "mérite". Des centaines de jeunes gens se sont immolés en public et les manifestations de rue ont fait des dizaines de victimes avant que l'épicentre du conflit ne se déplace vers les campagnes, en septembre, menaçant de provoquer des conflits de castes de grande ampleur au Bihar et en Uttar Pradesh, les provinces gangétiques les plus peuplées. Le conflit ne s'est terminé qu'avec la démission de Vishvanath Pratap Singh, mis en minorité suite à la défection du Bharatya Janata Party dans le cadre des conflits liés à la querelle religio-politique d'Ayodhyay.

La manière dont les passions se sont trouvées exacerbées durant cette controverse, et la nature des clivages qui sont apparus à cette occasion, ne manquent pas d'être inquiétants pour l'avenir à court terme de la démocratie indienne. La presque totalité de la grande presse du Nord du pays, qui édite en hindi et en anglais, s'est placée aux côtés du mouvement "anti-réservationiste". Des journalistes renommés comme Arun Shourie ont saisi l'occasion pour poursuivre leur évolution, amorcée depuis longtemps, vers la mouvance politico-religieuse des mouvements fondamentalistes hindous. Les intellectuels et les fonctionnaires, issus en grande majorité des milieux de haute caste relativement aisés qui ne sont pas concernés par la perspective des quotas d'embauche, ont aussi largement pris parti contre la Commission Mandal et le gouvernement, de même que le grand patronat privé qui possède la presse et ne veut pas de nouvelles limites à son droit de choisir les nouveaux embauchés (le secteur privé subit une pression importante pour s'aligner sur les pratiques du secteur public). Ces réactions semblent assez rationnelles, au sens où elles correspondent à la défense des intérêts à court terme des groupes précités. Elles mettent cependant en valeur d'importantes transformations quant à la conscience que chacun développe vis-à-vis de ses intérêts et des manières de les défendre. L'évolution dramatique du marché du travail semble par exemple de nature à mettre un terme aux manifestations de générosité ou aux attitudes libérales qui avaient jusqu'à présent tenu le devant de la scène. C'est vrai à tous les niveaux et dans tous les groupes sociaux. De manière plus surprenante, mais qui ne manque pas d'être révélatrice, des anthropologues respectés, pourvus de reconnaissance internationale, comme André Béteille et M.N. Srinivas se sont aussi retrouvés plus ou moins impliqués aux côtés des opposants aux quotas

d'embauche. Ils ont diffusé à cette occasion leurs points de vue dans la presse quotidienne. Leurs arguments ne sont pas sans fondements, et ils montrent bien la complexité des problèmes de société qui se trouvent posés avec l'évolution sociale récente de l'Inde, dont la polémique à propos des quotas d'embauche dans la fonction publique n'est qu'un des aspects récents et spectaculaires. Il n'est cependant pas hors de propos de distinguer dans certaines de leurs prises de position des partis pris et des faiblesses qui rendent pessimistes en ce qui concerne les apports que la science sociale pourra apporter à l'avenir dans ce genre de crise.

Les conclusions de la Commission Mandal n'avaient pourtant rien de révolutionnaires dans le contexte indien. Il s'agissait de réserver 27% des postes disponibles dans la fonction publique à des membres de caste de moyen ou bas statut, 3 743 castes ou sous-castes soigneusement répertoriées, afin de mettre un terme à leur sous-représentation dans ces secteurs de l'emploi, particulièrement aux échelons supérieurs. De tels systèmes de quotas ont une longue histoire derrière eux puisqu'ils ont été introduits à Mysore (dans l'actuel Karnataka) en 1918. Plus de la moitié des provinces, abritant une large majorité de la population, les appliquent en ce qui concerne leurs administrations régionales depuis la fin des années 1970. Il existe aussi des systèmes de quotas dans les écoles et les universités. Dans le Sud et l'Ouest du pays, où de tels quotas sont en application depuis au moins deux décennies, il n'en est pas résulté de troubles particuliers, ni d'ailleurs de baisse du niveau des recrutés puisque la compétition se maintient entre ceux qui sont titulaires de quotas. Le système est très bien admis dans ces régions mais il est aussi largement populaire dans le reste du pays, du moins s'il faut en croire les sondages qui ont été réalisés à ce propos. Il existe par ailleurs, au niveau national et au niveau provincial, des systèmes de quotas d'embauche en faveur des très basses castes (dites intouchables) et des minorités aborigènes qui concernent déjà 22% des postes. Ce système remplit plus ou moins sa fonction, malgré les retards du système d'éducation. La revendication de quotas n'est en effet pas venue d'un quelconque irréductible "esprit de caste" des pauvres ou des paysans (70% de la population), esprit fatalement considéré comme rétrograde par les minorités instruites. Il est venu plutôt de l'échec, particulièrement criant dans le nord de l'Inde, du système d'éducation pour ce qui est de la réduction des inégalités sociales. Comme les récentes manifestations l'ont une fois de plus démontré,

l'immense majorité des étudiants des grandes écoles et des universités sont membres de hautes castes (qui ne bénéficient pas de quotas), même s'il existe par ailleurs des masses de pauvres Brahmanes (ensemble de castes des rangs les plus élevés) qui n'ont jamais approché l'école secondaire. On comprend très bien la rage des jeunes de haute caste qui craignent, au sortir d'un système d'examens très sélectif et basé sur le bourrage de crâne, de trouver la porte de l'emploi barré par un système rigide de quotas. Il y a plus de trente millions d'inscrits dans les agences pour l'emploi quand l'ensemble des grandes entreprises privées et du secteur public ne recrutent pas 500 000 personnes par an. C'est évidemment à ce niveau qu'il faudrait agir mais les économistes ne laissent guère d'espoir pour les trente ans à venir : la situation de l'emploi ne peut faire que s'empirer. Les opposants à la Commission Mandal ont exigé que le niveau d'aisance, et non la caste, soit prise en cause quand il s'agissait d'aider les jeunes candidats à l'embauche mais une telle proposition paraît totalement irréalisable. L'Etat indien ne dispose absolument pas des moyens nécessaires pour effectuer des contrôles de ce genre. Le registre de l'impôt sur le revenu ne concerne que quatre millions de familles (une sur 50 !) et il n'existe même pas d'Etat-civil. La partialité des fonctionnaires de haute caste est par ailleurs notoire dans le Nord du pays, là où la protestation contre les résolutions de la Commission Mandal a pris son essor. L'appartenance de caste est au contraire un critère indiscutable, même s'il est marginalement très possible de tricher. La corrélation statistique entre le rang de caste et l'aisance est une donnée générale constamment vérifiée, et le développement régulier que connaît l'Inde depuis quinze ans n'a remis cette tendance en cause que de manière locale et sectorielle. C'est pourquoi il n'est pas hors de propos de grouper des centaines de castes de rang proche pour en faire des "classes" comme le font les partisans de la Commission Mandal. Si la "conscience de classe" en est fréquemment absente, ces "classes de castes" ont au moins une certaine existence de fait. Les rapporteurs de la Commission ne se sont pas opposés à l'introduction de critères économiques dans leur système de classement des bénéficiaires de quotas. Ils ont notamment admis le principe d'une distinction entre des "castes sérieusement arriérées" (plus sous-développées en quelque sorte), qui auraient droit à une aide plus accentuée et les "Autres castes arriérées" (OBC, "Other backward castes"),

qui seraient moins favorisées dans les attributions de quotas. C'est ce qui se pratique au Bihar depuis 1978.

Dans ces conditions, les objections des anthropologues indiens ont été de deux ordres. Pour M.N. Srinivas, l'introduction des quotas d'embauche à l'intention des basses castes (qui forment la majorité de la population, alors que les castes supérieures et les autres non titulaires de réservations, comme les Sikhs comptent pour moins de 20%) s'effectuerait uniquement à l'avantage de minorités au sein des groupes en question, sans profiter à l'ensemble. C'est certainement juste, et notamment en ce qui concerne les postes de haut niveau comme ceux de l'IAS (sorte d'ENA) qui ont été au centre des passions durant le soulèvement des jeunes de haute caste contre le gouvernement de V.P. Singh. Ce que cet anthropologue oublie de préciser, c'est que la même chose arrive en ce qui concerne les hautes castes, mais que les membres de ces dernières bénéficient tout de même d'une prééminence sociale et d'un ascendant politique lié à la présence d'élites bien articulées dans leurs rangs. Ces castes avaient globalement des rangs supérieurs dans les sociétés agraires du passé, où elles occupaient déjà les places d'élite, mais elles ont aussi profité de la modernisation. C'est aussi parce que les Brahmanes, *Rajputra* et autre *Thakur* (lit. : "seigneurs") sont convaincus d'avoir un droit absolu à la prééminence sociale (symbolisée dans l'univers moderne par les postes de haut niveau occupés par une minuscule minorité) que l'on est allé jusqu'à l'émeute ou au suicide pour quelques milliers d'emplois qui ne sont même pas bien payés. Srinivas refuse en gros aux basses castes le droit de produire des élites, au nom de l'intérêt général (de chaque caste) et en invoquant un égalitarisme abstrait fondé sur les individus qui ne correspond plus à grand chose. Les exigences actuellement populaires tournent autour de l'affirmation d'une égalité des groupes, des castes particulièrement. André Béteille fait une critique encore plus résolue des quotas, en affirmant que ces derniers renforcent, voire créent le "castéisme" (la tendance des castes et des communautés à se comporter comme des nations aux dépens de la Nation avec un grand N), en mettant en danger les idéaux démocratiques. Il affirme au passage que la caste n'est plus une réalité tangible dans l'Inde contemporaine, si ce n'est au plan politique, et qu'il n'existe plus de raisons de l'invoquer au niveau social. En faisant discrètement l'apologie de la "sélection selon le mérite",

il reprend enfin les grands thèmes des étudiants révoltés d'août et septembre 1990.

Si les arguments de Srinivas méritent certainement discussion, il paraît plus difficile de suivre A. Béteille quand il met en doute l'importance de la caste dans la vie quotidienne de ses concitoyens. Que des mythes de cet ordre, récemment rénovés avec l'arrivée massive des "fondamentalistes" hindous dans les universités (pour ces derniers, la caste est une institution divisive de la nation et de la religion, la seconde fondant la première), soient répandus sur les campus des grandes cités, on le comprend très bien. Il ne s'agit que d'une manifestation paroxystique des clivages qui existent entre des milieux instruits élitistes et minoritaires et les gens ordinaires. Il est cependant remarquable d'entendre des anthropologues, qui ont l'habitude de sortir de leur ghetto universitaire pour faire du terrain, affirmer de semblables contre-vérités. Il n'est en effet toujours pas possible de se marier, de fonder une famille ou d'avoir des relations de voisinage en Inde si on tente d'ignorer les relations de caste. Dans bien des cas, la caste sert aussi pour avoir du travail, et le garder, ou assurer sa sécurité. Les castes fournissent l'identité collective, et continuent à servir de matrices à la culture populaire. Dans certains champs, comme l'organisation politique (face à l'Etat redistributeur notamment), elles connaissent effectivement une rénovation accompagnée d'un espèce de durcissement de leur substance. C'est peut-être à ce niveau que les anthropologues indiens, et d'ailleurs aussi étrangers, se trouvent les plus désarmés. C'est que la caste, sans aucunement disparaître ou tomber en désuétude, paraît de plus en plus difficile à cerner. "Réalité de position", tant que le cadre hiérarchique des sociétés locales gardait pertinence, elle tend lentement, et dans le trouble, à devenir une "réalité d'essence" (les termes sont empruntés à L. Dumont). Tout serait cependant trop simple si le schéma évolutif pouvait se rapporter à une dissociation des hiérarchies menant vers la désolidarisation des éléments. Les castes deviendraient des variantes des communautés répandues dans le monde entier. Il se passe d'abord que la diversité des niveaux d'incarnation de l'appartenance collective rend très problématique la constitution des castes en isolats bien séparés. Si les anciens ensembles endogames (castes) se maintiennent, se renouvellent ou s'affirment un peu partout, on voit aussi naître toutes sortes de regroupements (les "castes intouchables", les "OBC", les "castes arriérées" en sont des exemples), mais

aussi se manifester des tendances permanentes à l'éclatement. Ces faits sont caractéristiques de l'ancienne nature de la caste, qui existait comme élément d'ensembles hiérarchiques. Cette nature semble fort résistante, ou porteuse de mutations encore imprévisibles et rien ne dit que l'on va se trouver au bout du compte avec un ensemble de communautés. Les bouleversements que subissent actuellement la société indienne sont sans précédent. L'urbanisation, l'économie de marché et les transformations des structures sociales et des idéologies, qui sont loin de marcher au même rythme, forment des synergies fantastiques, même si on a des raisons de les considérer actuellement comme dangereuses. Plutôt que de se placer sur le plan de la défense des idées reçues, en prenant médiocrement parti dans un débat biaisé qui n'a guère de raison d'être - pour ou contre la caste -, on aurait aimé voir les anthropologues indiens (et étrangers) s'engager dans l'élaboration d'un grand bilan de l'évolution sociale contemporaine. Qu'est-ce que la caste aujourd'hui ? Plus personne ne semble capable de le dire, et les interprétations globalisantes semblent particulièrement mal supporter l'épreuve des faits. Face au trouble qui saisit l'Inde contemporaine, les anthropologues semblent d'ailleurs particulièrement mal à l'aise et l'on remarque que les interprétations récentes et de qualité de la société indienne ont plutôt été le fait d'historiens (l'école des "*subaltern studies*") ou de politologues (comme Dipankar Gupta ou Rajni Kothari).

QUELQUES REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES RECENTES POUR MIEUX APPREHENDER CE DEBAT

BADHWAR, I.
1990, Dividing to Rule, *India Today*, 15 septembre

BALAGOPAL, K.
1990, This Anti-Mandal Mania, *Economic and Political Weekly*, vol. XXV, n° 40

CHOUDHARY, K.
1990, Réservations for OBCs : Hardly an Abrupt Decision, *Economic and Political Weekly*, vol. XXV, n° 35-36

D.N.
1990, Dominant Castes, Ruling Classes and the State, *Economic and Political Weekly*, vol. XXV, n° 45

DUSHKIN, L.
1979, Backward Class Benefits and Social Classes in India 1920-1970, *Economic and Political Weekly*, 7 avril

GALANTER, M.
1978, Who are the Other Backward Classes ? *Economic and Political Weekly*, vol. XIII, n° 43-44

GUHA, A.
1990, Réservations in Myth and Reality, *Economic and Political Weekly*, vol. XXV, n° 50

GUPTA, D.
1984, Continuous Hierarchy and Discrete Castes, *Economic and Political Weekly*, vol. XIX, n° 46, 47 et 48

OMVEDT, G.
1990, "Twice Born" Against Democracy, *Economic and Political Weekly*, vol. XXV, n° 39

PACHAURI, P.
1990, Apartheid, Indian Style, *India Today*, 15 septembre

PATIL, S.
1990, Should "Class" Be the Basis for Recognising Backwardness ? *Economic and Political Weekly*, vol. XXV, n° 50.

ANTHROPOLOGIE VISUELLE

SOCIETE FRANÇAISE D'ANTHROPOLOGIE VISUELLE

Pour les nouveaux adhérents à l'AFA - il y en a tous les jours, ou presque... -, rappelons qu'un Numéro spécial du *Journal des anthropologues* sera consacré à l'Anthropologie Visuelle. Date de parution : début 1992.

Les articles ne seront bien entendu pas acceptés en vrac à la dernière minute. Ils devront avoir été prévus avant la conception générale. Alors, faites des propositions d'articles dès maintenant, avant de les écrire.

Peu de revues d'anthropologie en France acceptent de s'ouvrir à l'Anthropologie Visuelle. Il est donc d'autant plus important de saisir cette opportunité pour nous exprimer et nous faire connaître également à l'étranger où nous diffuserons largement ce Numéro spécial.

Contact :

Colette Piault
5, rue des Saints Pères
75006 Paris
Tél. : (1) 42 60 25 76
Fax : (1) 42 61 67 92

EXPERIENCES

Les deux textes que nous vous proposons ici se situent dans des versants différents de l'activité audiovisuelle : l'un concerne la formation individuelle, l'autre décrit les buts et les activités d'une unité de production originale.

VARAN : Si vous souhaitez suivre l'exemple de Patrick Gaboriau, vous pouvez poser votre candidature à la Mission du Patrimoine Ethnologique (Tél. : (1) 40 15 86 39) en vue de postuler pour une Bourse.

Par ailleurs, vous pouvez prendre contact directement avec Varan pour en savoir plus : Jean-Noël Christiani semble plus particulièrement concerné par la formation des ethnologues : 6, impasse Montlouis, 75011 Paris, Tél. : (1) 43 56 64 04.

CORINA INTERNATIONAL (Coordination des Initiations audiovisuelles pour une Télévision éducative en culture : 7, rue de Verdun, 67000 Strasbourg, Tél. : (33) 88 61 28 23) :Francis Gast explique fort bien les buts et activités de Corina. Il nous a envoyé une cassette VHS du film "Mariniers : de l'eau à la terre". Si certains, particulièrement concernés souhaitent voir cette cassette, ce n'est pas impossible.

Prenez contact.

STAGE VIDEO AUX ATELIERS VARAN

Patrick GABORIAU

Les ateliers Varan constituent une école de formation à la réalisation de films documentaires. Créés à Paris en 1980 environ trois cents stagiaires ont été formés jusqu'à aujourd'hui au rythme de deux ou trois stages annuels (formation à la vidéo et au cinéma 16 mm).

Bénéficiaire d'une bourse de la Mission du Patrimoine ethnologique (cinq ethnologues ont jusque-là obtenu cette aide financière), j'ai pu suivre cette formation de onze semaines, d'octobre à décembre 1990. Le stage, dirigé par des professionnels du cinéma documentaire, se déroule ainsi : durant les trois premières semaines les stagiaires suivent des cours théoriques sur le son, l'image, la lumière et sont formés au cours d'exercices pratiques au maniement de la caméra. On y apprend une

multitude de "petits trucs", difficiles à transmettre de façon livresque. Ensuite, durant sept semaines intensives, samedi et dimanche souvent inclus, chaque stagiaire réalise un film documentaire sur un thème de son choix après avoir réalisé un court "travail de terrain" et fait un repérage. En principe, le film est tourné par équipe de deux personnes : l'une à la caméra, l'autre au son avec un micro perché. La dernière semaine est consacrée au montage du film effectué par une monteuse professionnelle en présence du stagiaire.

Au cours du stage, on utilise des caméras Sony V-5000 et, en cas de besoin, il est possible de disposer d'un ensemble de matériel : éclairage, pieds, micro-cravate...

Les formateurs des ateliers Varan, sans être spécialisés dans le film ethnologique, insistent sur la nécessité d'établir une relation avec les personnes filmées ; par ailleurs, le stage se déroule dans une ambiance interculturelle puisque de nombreux étrangers y participent (au cours du dernier stage un Indien, quatre Africains, une Anglaise, un Bolivien, un Mauricien et trois Français). Deux fois par semaine, les rushes des stagiaires sont visionnés et critiqués collectivement.

En ce qui me concerne mon objectif était d'acquérir les compétences de base suffisantes pour filmer en vidéo de façon autonome, en France ou sur un terrain étranger. Je travaille en effet dans le champ de l'ethno-psychologie et de l'anthropologie urbaine - en France, Californie et Russie. Le stage correspond tout à fait à cet objectif. Filmer est d'abord une activité technique qui suppose une formation pratique avec des spécialistes ; cette formation - je l'avais remarqué au cours d'un colloque d'anthropologie visuelle - manque souvent aux ethnologues. Ma démarche était donc d'acquérir d'abord ces connaissances techniques.

D'un point de vue plus général, il me semble que le film permet une double démarche de diffusion qui m'intéresse particulièrement :

- d'une part l'ethnologue peut espérer montrer ce qu'il fait à un public plus vaste, d'ordinaire peu concerné par l'anthropologie : un livre touche quelques milliers de lecteurs, une émission de télévision au moins plusieurs centaines de milliers ;

- d'autre part il me semble que, en ce qui concerne les faits contemporains dits "de société", l'ethnologue devrait, dans sa société, pouvoir exprimer davantage son avis, en complémentarité avec le regard journalistique. L'image, enjeu social actuel, pourrait permettre à l'ethnologue de revendiquer et de poser l'originalité de sa formation et de son point de vue : regard critique sur le monde, étudié "de l'intérieur", en suivant d'abord la logique des personnes concernées, à partir d'une étude participante de longue durée.

Comment vais-je utiliser la formation aux ateliers Varan ? J'espère maintenant pouvoir suivre le second stage de perfectionnement. Quant à la pratique elle-même, j'ai tourné fin décembre un second film - en collaboration avec Philippe Gaboriau - sur les activités de loisirs d'une ouvrière à la retraite dans la région choletaise, région que j'ai étudiée dans le cadre de ma thèse de troisième cycle et de ma thèse d'Etat. Les futurs films que j'envisage sur des terrains que je connais, en France, en Californie et à Moscou, dépendront d'abord de ma situation matérielle. Comment en effet, sans statut officiel dans une université ou un organisme de recherche, se rendre sur des terrains éloignés et réaliser un film ?

PRODUCTION AUDIOVISUELLE ET SCIENCES HUMAINES

Francis GAST

Ce jour-là, c'était en mars 1988, nous nous étions retrouvés une fois de plus confrontés à ce problème : prendre une caméra, faire une vidéo, rencontrer un public à travers ce média...

Nous, c'est-à-dire un petit groupe relativement homogène quant aux idées, et assez hétéroclite quant au reste : étudiants, universitaires, journalistes, fonctionnaires européens et vidéastes... Et comme Strasbourg est plutôt cosmopolite, on y trouvait, outre quelques Français, des Néerlandais, des Brésiliens, des Chiliens, des Allemands, des Anglais...

Et ce jour-là, c'était précisément la veille d'un congrès sur les relations Europe/Amérique Latine qui trouvait sa place dans la Campagne Nord-Sud du Conseil de l'Europe, congrès organisé par les membres de notre petit groupe.

Ce congrès, nous y tenions, car il tournait autour de thèmes qui nous sont chers : l'interdépendance et la solidarité Nord-Sud, l'engagement

pour le développement, la démocratie et la défense de l'environnement, la diffusion d'une image plus positive des pays du Sud, de leur culture, de leurs initiatives, de leur expérience. Le slogan de la Campagne Nord-Sud n'était-il pas : UN FUTUR UNIQUE...

Nous décidions donc de créer une association de production audiovisuelle au service de ces engagements, et permettant la réalisation de productions professionnelles à des coûts raisonnables. C'est devenu CORINA INTERNATIONAL.

CORINA ? Pas toujours facile de trouver un nom. Celui-ci est venu de COorRdination des INitiatives Audiovisuelles.

Disons que sa petite connotation latine et féminine, nous l'avons préférée aux appellations high tech anglo-saxonnes hypermodernes et quelque peu glacées...

Et nous avons réalisé ce premier film avec beaucoup d'enthousiasme et... peu de moyens.

Très vite, à l'université, où on se posait la question de la production audiovisuelle, des projets se sont manifestés, et notre collaboration a été sollicitée, en particulier dans les sciences humaines et les sciences dites exactes : des démographes, ethnologues, spécialistes des activités physiques et sportives, chimistes, physiciens, géographes, médecins, ingénieurs nous ont contactés pour entreprendre la réalisation de films destinés au grand public ou aux étudiants.

A partir de là, nous avons dû affiner notre démarche. Le principe de base de l'association étant de se mettre au service de chercheurs, d'experts, d'enseignants, les relations avec les auteurs sont devenues un enjeu central, surtout lorsque ces auteurs n'ont pas de compétences particulières en audiovisuel, ce qui a été la règle générale dans notre expérience. Les contenus, la valeur scientifique, l'exactitude du propos sont en effet de leur responsabilité, le rôle de l'équipe de réalisation étant de porter ces contenus à l'écran. Cependant lorsque les contraintes du langage audiovisuel sont méconnues de ces auteurs, un dialogue doit s'engager : l'auteur se doit d'accepter les règles qui régissent le travail de réalisation, le réalisateur se doit de respecter l'apport du chercheur et de coller le plus possible à son propos. Il y a là une étape importante : faire

passer un message, qui traditionnellement se transmet par l'écrit ou le cours magistral, dans une autre forme de discours : le discours audiovisuel. Il s'agit d'un véritable travail de remédiation.

Cette remédiation se fera de manière très différente selon le genre auquel appartient le film ; un documentaire de création à destination du grand public ne se travaille pas comme un film scientifique visant un public spécialisé, ou un document pédagogique destiné à des étudiants.

Dans le cas d'un film scientifique ou d'un document pédagogique, le réalisateur pourra coller davantage au propos du chercheur : le but recherché est l'efficacité pédagogique. L'auteur et le réalisateur préparent le synopsis ensemble. Il arrive que l'auteur fournisse un texte plutôt long, entrant dans de multiples détails, fonctionnant quelquefois sur une part importante d'implicite, assez marqué par l'abstraction car il livre les conclusions d'un long travail antérieur. Le réalisateur va travailler ce texte avec l'auteur de manière à éliminer les superflus, à déléguer à l'image et au son une part de ce propos, à expliciter certaines étapes pour clarifier la progression du propos, et à retrouver, en amont des conclusions, les situations qui ont permis à l'auteur de tirer ces conclusions : dans la mesure du possible, ces situations seront exploitées dans le film. Un compromis est ainsi trouvé. Cependant, en cas de litige, il est bon, dans ce genre de production, que le dernier mot appartienne à l'auteur.

Dans le cas d'un documentaire de création par contre, la part du réalisateur est plus grande ; il acquiert là sa dimension d'auteur à part entière. Sans déroger à la règle du respect dû aux apports de l'expert, le dernier mot devrait appartenir ici, de préférence, au réalisateur. La suggestion, l'émotion, les sensations prendront une place plus importante. La dimension artistique, et donc subjective, y sera plus grande. C'est un regard, une interprétation, qui sont proposés.

Certaines difficultés peuvent surgir lors de la réalisation. Dans notre expérience nous en avons rencontré de deux sortes :

- La faiblesse du propos initial. L'auteur donne quelques indications générales puis laisse l'équipe se débrouiller. Faute de temps ou faute d'idées réelles ? Il signe en fin de compte un film dans lequel sa part est minime et dans lequel il a délégué ses propres responsabilités au réalisateur. Mais alors, qui est l'auteur ?

- La difficulté pour l'auteur d'accepter un autre regard sur son propre travail. On trouve cette situation quand l'auteur a un véritable sentiment de propriété sur son sujet et que le fait de voir d'autres personnes s'en occuper est ressenti comme une intrusion dans un domaine privé. Cette attitude est souvent accompagnée d'une méconnaissance de toute la complexité de la réalisation audio-visuelle. On pourrait y voir, sous-jacente, la bonne vieille dichotomie intellectuelle/manuelle avec tout ce qu'elle véhicule d'idéologie.

Le film ethnologique se prête aussi bien au document scientifique pur et dur qu'au documentaire de création. C'est cette seconde formule que nous avons choisie pour la réalisation du film MARINIERS : DE L'EAU A LA TERRE (auteur : Denise Vogeleisen, réalisateur : Francis Gast). La raison de ce choix se trouve autant dans une préférence générale pour ce genre, que dans le sujet lui-même, dans sa richesse émotionnelle, dans ses paysages et ses portraits. C'est dire que, par rapport au travail de recherche qui en est à l'origine, le film ne dit pas tout ; nous avons soigneusement évité de mettre une thèse en images et de rédiger un commentaire qui serait une liste d'informations techniques rajoutées à l'image et aux sons. Sans vouloir entrer dans des querelles d'école, nous avons privilégié une rencontre du public avec un milieu méconnu.

Parmi nos principales productions : EUROPE/AMERIQUE LATINE : QUELS ECHANGES POUR DEMAIN ? (1988) à propos du congrès Europe-Amérique Latine de la Campagne Nord-Sud du Conseil de l'Europe. - LOISIRS ET EDUCATION : ESSAI DE PERIODISATION (1989) : cours de sociologie pour la préparation aux concours d'éducation physique et sportive. - CARNAVAL BRESILIEN (1989) les Brésiliens de Strasbourg organisent chaque année un carnaval. - MARINIERS : DE L'EAU A LA TERRE (1990) le mode de vie des mariniers-artisans. - LE THEATRE A L'ECOLE (1991) l'engagement de certains enseignants dans cette activité et ses enjeux éducatifs. - L'EROSION EN REGION DE GRANDE CULTURE (1991) comment aménager l'espace pour éviter les phénomènes d'érosion.

Après trois années d'existence, nous avons concentré nos efforts sur la production et la réalisation. Dans un premier temps, nous montons,

avec les auteurs, des dossiers de production permettant d'entreprendre les démarches pour trouver le financement (nous ne travaillons qu'en normes broadcast). Puis nous assurons la maîtrise d'oeuvre de ces projets. La diffusion est souvent laissée aux auteurs, qui ont déjà, au départ, leur idée : diffusion dans des réseaux pédagogiques, utilisation en congrès, colloques, expositions, vidéothèques. Il se constitue actuellement à l'Université Louis-Pasteur de Strasbourg une vidéothèque pluri-disciplinaire dans laquelle se trouvent également nos productions. Mais nous travaillons aussi avec des associations spécialisées dans la diffusion audiovisuelle ; cela nous permet d'être présents dans des festivals et sur des réseaux câblés. Enfin la télévision, et particulièrement la télévision régionale, ouvre facilement ses écrans aux documentaires.

Notre ambition est de créer un catalogue de films réalisés à partir de travaux de recherches dans diverses disciplines, et de concilier notre engagement dans les relations Nord-Sud avec nos contacts universitaires dans la mise en place de programmes de formation, et l'intervention dans des opérations de transfert de technologies.

EN BREF, DERNIERE MINUTE...

Bernard GANNE et Jean-Paul PENARD

Ce numéro du Journal des anthropologues étant plus particulièrement consacré à l'Ethnologie de l'entreprise, il nous paraît intéressant de signaler la réalisation d'un film vidéo en milieu industriel, récemment achevé.

"FILIGRANES" de Bernard Ganne et Jean-Paul Pénard essaie de montrer les mutations récentes d'une culture industrielle à travers l'exemple des Papeteries Canson (Annonay, Ardèche).

Ce film constitue l'aboutissement d'un long travail de terrain en entreprise poursuivi depuis quelques années dans le cadre du GLYSI (Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle). Il est aussi le fruit d'une collaboration suivie, développée de façon originale entre un chercheur et un cinéaste.

Des projections de ce film seront organisées dans les prochains mois et nous aurons probablement l'occasion de reparler de ce film plus amplement.

Pour toute information concernant diffusion, projections et cassettes, s'adresser à :

"MANIVELLE"
13, rue des Trembles
38100 Grenoble
Tél. : 76 40 76 79
ou

GLYSI, MRASH
14, avenue Berthelot
69007 Lyon
Tél. : 72 72 64 15.

Ci-dessous une présentation par les auteurs.

FILIGRANES

Documentaire sur les "gens de papier" ou les transformations d'une culture industrielle (Papeteries Canson & Montgolfier, Annonay, Ardèche).
Vidéo (Bétacam) 67', 1991.
Auteurs : Bernard Ganne et Jean-Paul Penard.
production : Scop-Manivelle, CNRS Audiovisuel, CNC.

"Etre papetier, c'est tout dans la tête..." nous dit Marti, le chef de fabrication des Papeteries Canson (Canson, vous savez, le papier à dessin de notre enfance...) ; c'est tout dans la tête et c'est tout un mode d'être.

Un domaine, avec église, ateliers, école, machines, logements, les travaux et les jours, les contraintes et les fêtes... La prégnance forte d'un ordre rural ancré sur le sol ardéchois, imbriqué dans une tradition manufacturière toute dévouée au papier, résistante et souple comme le papier.

Car, en 1979, les "Parisiens" arrivent ; ils s'étonnent de l'entreprise, s'interrogent sur son avenir ; et décident finalement de continuer.

Non sans bouleversements : nouvelles lignes de produit, nouveaux ateliers, l'"animateur de production" remplace le contremaître, la flexibilité devient la qualité première.

Qu'advient-il du village papetier ? Ancrée sur ses bases mais poussée aussi par ses médiateurs, la communauté s'adapte, se transforme, va de l'avant ; les "Parisiens" pour leur part découvrent les règles du jeu local et apprennent eux aussi à s'intégrer : étrange symbiose que celle observée là où, faisant l'économie du travail taylorisé, les nouveaux modes d'être viennent en quelque sorte se greffer sur les anciens.

Transition...

En suivant une vingtaine de "Vadalons" d'hier et d'aujourd'hui (ouvriers, cadres, patrons) et au travers plus particulièrement de cinq portraits, le vécu de ces transformations qui - bien au-delà de l'entreprise - constituent une part des mutations sociales d'aujourd'hui.

Impressions...

Filigranes d'un monde, filigranes d'une transformation...

CRITIQUES DE FILMS ETHNOLOGIQUES

Voici une nouvelle rubrique.

Nous commençons par deux films qui ont obtenu en 1990 des prix dans des Festivals internationaux de cinéma ethnologique mais nous souhaitons que ces comptes-rendus touchent le plus grand nombre de films à condition toutefois qu'ils soient vraiment ethnologiques, c'est-à-dire réalisés en liaison avec une recherche, une connaissance approfondie du milieu et la collaboration active d'un(e) ethnologue.

Vous pouvez soit proposer votre film à la critique, soit proposer d'écrire la critique d'un film ethnologique qui vous a paru intéressant.

LES MEMOIRES DE BINDUTE DA (1)

Réalisation : Michèle Fiéloux et Jacques Lombard
52', 16 mm, 1989

Contact diffusion :
Michèle Fiéloux et Jacques Lombard
26, rue du Rungis
75013 Paris
Tél. : 45 89 30 89

Les deuxièmes funérailles de Binduté Da, mort en 1987, eurent lieu en février de l'année suivante. Michèle Fiéloux, qui mène des recherches en pays lobi depuis une quinzaine d'années, en fut prévenue. Avec Jacques Lombard, elle décida d'y consacrer un film et, au vu du résultat, on se dit qu'aucun moyen n'aurait pu, mieux que le cinéma, évoquer l'événement. Cette cérémonie, le bobur, est, en effet, pour les Lobi eux-mêmes, l'occasion d'une mise en scène rituelle, d'une évocation spectaculaire du défunt. Cette évocation, qui revêt des formes multiples, allant des chants

1. *Les Mémoires de Binduté Da*. Michèle Fiéloux et Jacques Lombard. Burkina Faso 1990. 16 mm coul. 53 mn. Prod. Atria Films - La Sept, avec la participation du ministère de la Coopération, de l'ORSTOM, du CNRS, du FAVI. Distr. Atria Films. Primé par le Royal Anthropological Institute en 1990.

et des louanges aux mimes, paraît essentielle dans le bobur, dont le principe fondamental consiste, si je ne me trompe, à transformer un grand aîné en ancêtre.

Les auteurs du films ont décidé, en bonne logique, d'utiliser les ressources du cinéma documentaire dans l'esprit même du bobur, en faisant revivre le grand disparu à l'aide de photos de l'album de famille et de films d'archives, et en confiant le commentaire à plusieurs de ses fils. Cette idée, dont on ne peut que les féliciter, nous vaut un film qui dépasse la simple description pour atteindre une profondeur historique et sociologique. Non que la pure description eût été méprisable, mais c'est une autre entreprise, pour laquelle la vidéo ultra-légère avec plusieurs camescopes convient sans doute mieux que le 16 mm.

La constitution de matériel d'enquête ne requiert, en effet, pas nécessairement les moyens plus lourds et plus coûteux du cinéma, car ce qui importe alors, c'est d'enregistrer toutes les phases - et plusieurs peuvent se dérouler simultanément - de la manière la plus complète possible.

Mais ici, bien que la matière brute du tournage ait été conservée sur bande magnétique, dans un esprit d'archivage, la technique cinématographique n'a pas été mise au seul service de l'ethnographie : elle a surtout servi à cerner les multiples dimensions d'une histoire de vie, tout en restituant dans leur impressionnante beauté les cérémonies qui en marquent la fin. La qualité technique n'est pas le moindre mérite de ce documentaire : quel plaisir de regarder un film réalisé par des chercheurs, dont l'image ne soit pas tremblée et le son continuellement parasité !

Avec une grande justesse de ton, le film situe dans son contexte la personnalité d'un homme qui est le témoin d'une époque. Binduté Da était, il faut le préciser, un personnage hors du commun. Fils d'un grand devin et descendant de guerriers fameux, il avait été tirailleur, cuisinier colonial, puis chef de canton pendant quarante ans. Cumulant, parfois au péril de sa vie (il réchappa, dans l'exercice de ses fonctions, à maintes escarmouches), les valeurs lobi et les avantages de la chefferie coloniale, il était, dans le village de Vourbira, à la tête d'un impressionnant domaine. A sa mort, sa famille étendue regroupait plus de trois cents personnes ; lui-même avait eu jusqu'à vingt-deux épouses et une centaines d'enfants.

La projection du film sur le terrain, à Vourbira, puis à Ouagadougou, lors d'un colloque auquel participaient notamment des chercheurs burkinabés et des habitants du village (2), a donné lieu à d'intéressants débats. Le "feed back" ne fut pas un vain mot : non seulement toutes les questions sur le rôle du film en tant que mémoire furent retournées dans tous les sens, mais il y eût de l'émotion et l'accueil fut chaleureux. Au détour d'une conversation, tandis qu'anthropologues et historiens français, allemands, anglais, suisses, ivoiriens, burkinabés, et j'en passe, échangeaient leurs points de vue, un habitant de Vourbira m'apprit qu'il commençait à comprendre quel métier faisaient ces blancs un peu étranges qui de temps en temps venaient passer quelques temps chez eux, un carnet à la main !

Jean-Paul Colleyn
(EHESS)

LE CHANT DES HARMONIQUES (3)

38', 16 mm, 1989
Auteurs : Tran Quang Hai et Hugo Zemp
Réalisation : Hugo Zemp

Contact diffusion :
CNRS Audiovisuel
1, place Aristide Briand
92190 Meudon
Tél. : (1) 45 34 75 50

Ce film consacré à une technique vocale particulière, le chant diphonique, diffusé notamment en Asie centrale, s'articule autour du savoir-faire d'un musicien fixé de longue date à Paris, mais qui en a fait sa spécialité : Tran Quang Hai.

2. "La recherche en sciences sociales et l'image : le pays lobi", Centre culturel Georges Méliès, Ouagadougou. Cf. compte rendu : 197-199, 10-16 décembre 1990.

3. Référence complémentaire : H. ZEMP, Filming Voice. Technique : The Making of 'The Song of Harmonics'", *The Worl of Music*, XXXI (3) : 56-83, 1989.

Le sujet est abordé dans quatre dimensions :

1) comme pratique pédagogique : ateliers d'animation montrant le protagoniste du film en exercice devant ses élèves ;
2) du point de vue physiologique et expérimental et afin de mettre au jour les différentes techniques de chant diphonique : images de laboratoire ; plans synchrones et commentaires explicatifs montrant le larynx de Tran Quang Hai en action sous les rayons X ;
3) dans sa dimension culturelle : plans de musiciens mongols en tournée à Paris, chantant sur scène et expliquant au cours d'une discussion avec Tran Quang Hai leurs propres techniques ;
4) du point de vue acoustique et expérimental : images de laboratoire ; plans synchrones centrés sur l'analyse spectrale au Sonagraphe : figures acoustiques de différentes techniques essentiellement d'Asie centrale mais aussi du Tibet et d'Afrique du Sud.

Astucieux dans sa conception (scénarisation minimale et mise en scène d'un personnage principal au demeurant très communicatif), original et nouveau par les moyens techniques qu'il utilise (télé-caméra, sonagraphe), rigoureux dans sa réalisation (H. Zemp est coutumier du fait), ce film est une réussite du point de vue pédagogique.

Bernard Lortat-Jacob
(CNRS)

NOUVELLES DE LA PROFESSION

DES MOTS SUR/DE L'ECOLOGIE

Daniel DORY
(CNRS - Paris I)

Que les anthropologues "sociaux et culturels" français s'intéressent de plus en plus aux milieux naturels (plus ou moins transformés) auxquels sont confrontées les sociétés qu'ils étudient est incontestablement positif. Ce faisant, ils sont contraints de se munir d'une solide culture naturaliste, ou alors de recourir à des coopérations inter-disciplinaires (l'un n'excluant d'ailleurs pas l'autre). Dans les deux cas, cela implique, me semble-t-il, de prendre sérieusement acte des travaux antérieurs en la matière, et d'assimiler un certain nombre de notions élémentaires appartenant au champ des sciences naturelles (écologie et géographie physique, par exemple).

Autrement on risque fort de voir se propager un jargon pseudo-écologique comparable à la phraséologie paraphilosophique encore trop en vogue dans le milieu des sciences humaines. Or la tentation de traduire la complexité du réel en confusion du discours (il est vrai que cela peut faire "profond"), n'est pas négligeable, surtout lorsque de nouveaux objets et problématiques s'offrent à une communauté scientifique.

C'est pourquoi il me paraît nécessaire de faire quelques remarques sur l'étrange "lexique des expressions écologiques employées" par Armelle Faure dans son article du *Journal des anthropologues* (1990, numéro 40-41 : 78-79). Non que l'ensemble de l'article ne mérite l'attention, mais parce que cet appendice illustre parfaitement la désinvolture assurée de l'auteur lorsqu'elle traite par ailleurs de notions telles qu'espace et territoire (apparemment interchangeables), ou encore paysage (pour

"photogenèse", p. 76), on ose croire qu'il s'agit d'une erreur typographique...).

Ceci dit, venons-en au lexique.

- **L'Ecosystème** gagne a être défini comme la combinaison dynamique d'un **biotope** incluant les éléments inorganiques et organiques du milieu dans lequel vivent des populations diverses (dont humaines), et qui constituent les **biocénoses** de l'ensemble considéré.

Cette définition, généralement admise, permettrait d'éviter le paragraphe confus (de l'OCDE) débouchant sur le lac oligotrophique (sic.) qui n'apporte guère de lumières sur le sujet.

- **Niveaux trophiques** : éléments des chaînes alimentaires qui vont des producteurs primaires (algues et plantes vertes le plus souvent) aux herbivores (consommateurs primaires), carnivores (consommateurs secondaires), prédateurs des carnivores (consommateurs tertiaires)..., sans oublier les décomposeurs (bactéries, champignons...), une même espèce pouvant se situer à un ou plusieurs de ces niveaux de consommations (l'homme est omnivore, l'escargot ne l'est pas).

- **Interactions biotiques** : elles concernent des **populations** et non des "êtres vivants" en tant que tels.

- **Comportement biocénotique** : bizarrerie conceptuelle, mais la définition amusante qui nous en est proposée nous incite à une certaine tendresse à son égard.

- **Phylogenèse** : la définition donnée par A. Faure est celle de l'**ontogenèse** proposé par *Le Robert* (T. 4 : 744). La phylogenèse est concernée par l'évolution des **espèces**.

- **Phénologique**, qui a trait aux variations temporelles et/ou spatiales au sein d'une même population.

Ces quelques indications ne cherchent pas à "fossiliser" la terminologie naturaliste, et la consultation des manuels de base permet d'ailleurs de noter quelques variations sémantiques. Simplement il me semble nécessaire d'insister sur l'exigence de **rigueur** qui doit présider à l'utilisation de concepts empruntés à d'autres disciplines. L'objet de la recherche biologique et géographique n'étant pas, que je sache, de fournir un stock de mots savants mobilisables en fonction de leur seule sonorité ronflante. Et ce, même si de nombreuses références (essentiellement anthropologiques) semblent indiquer que le propos de l'auteur n'est pas exclusivement ludique.

LA RECHERCHE EN SCIENCES SOCIALES ET L'IMAGE : LE PAYS LOBI

Michèle FIELOUX (CNRS) et
Jacques LOMBARD (ORSTOM)

Ce colloque qui s'est tenu à Ouagadougou, au Centre culturel français Georges Méliès du 10 au 15 décembre 1990, a été organisé par l'Atelier d'Anthropologie de l'ORSTOM avec la participation du Centre national de la Recherche scientifique et technique du Burkina Faso et de l'Université de Ouagadougou. Cette manifestation a été placée sous le parrainage du ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique, du ministère de l'Information et de la Culture, du Secrétariat d'Etat à la Culture du Burkina Faso d'une part et de l'Ambassade de France à Ouagadougou d'autre part. Les ministères français de la Coopération et du Développement et de la Recherche et de la Technologie ont apporté leur soutien à la réalisation de ce colloque.

L'objectif était d'ouvrir un débat entre différents spécialistes et utilisateurs des Sciences sociales, réunis par une préoccupation commune : l'analyse du développement économique et social d'une région dans l'ensemble national. Le thème du colloque, dans ce champ particulier, introduisait une interrogation sur le statut de l'image à tous les niveaux de la pratique de recherche (enregistrement des données anthropologiques et historiques, explicitation des résultats, valorisation de la recherche, mise au point de matériaux pédagogiques, conservation et protection du patrimoine national). Dans cette perspective, chaque intervenant a précisé le rôle donné à l'image dans son propre travail à l'aide d'une communication accompagnée d'un document audiovisuel (diaporama, vidéo, films...).

Nous voulions répondre ainsi à un triple objectif :

- assurer une meilleure communication entre les chercheurs de Sciences sociales qui travaillent sur un même thème ou une même région ;
- mieux connaître et renforcer le rôle de l'image dans les recherches en Sciences sociales ;
- ouvrir ces recherches à un public plus large que les seuls spécialistes.

Les différents thèmes abordés dans le cadre de ce colloque ont donné un bon aperçu des objets et de l'état des recherches menées dans la région lobi-birifor-dagari depuis plus d'une vingtaine d'années. Notons que l'ensemble des chercheurs burkinabe et européens qui ont travaillé dans cette région étaient présents à cette manifestation. Ce colloque rassemblait environ une cinquantaine de personnes invitées auxquelles se sont joints des enseignants, des chercheurs, des étudiants, des membres des différentes associations culturelles intéressées, en sorte que 120 à 150 personnes ont pu participer aux débats.

Le premier thème - "Histoire, peuplement et guerre" - nous a offert l'occasion de découvrir en particulier les extraordinaires photos d'un géologue allemand voyageant dans cette région en 1934 et un grand nombre de photos inédites de Henri Labouret, les plus anciens documents photographiques existant sur la région et datant de 1915-1920. La présence de tous les chercheurs spécialisés sur cette question a permis d'élargir l'histoire du peuplement à l'ensemble des régions concernées (Ghana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire) et de découvrir d'importants travaux en cours et inédits.

Le second thème - "Espace, Habitat et Culture matérielle" - réunissait l'essentiel des travaux menés sur l'habitat, travaux complétés par une remarquable exposition, et sur les différentes technologies (poterie, orpaillage...). L'apport de l'image, des relevés, s'est imposé comme un moyen indispensable à ce type de recherche.

Le troisième thème - "Le regard des voyageurs" - regroupait un certain nombre de films qui n'avaient pas été réalisés dans le cadre d'une recherche et dont certains, diffusés par les chaînes de télévision françaises, avaient déjà fait connaître d'une certaine manière la société lobi. La confrontation des regards et des perspectives qui s'appuyait sur des

éléments très sensibles a été très animée et riche d'interrogations sur les notions d'identité culturelle.

Le quatrième thème, baptisé -"L'invention du Monde" - concernait les institutions cérémonielles qui mettaient en pratique les représentations du monde chez les Lobi. Cette séance a été l'occasion de découvrir des films en super 8 et des diaporama inédits, notamment sur la divination et les différents rites d'initiation.

Le cinquième thème - "La mort et les ancêtres" - qui s'appuyait également sur un certain nombre de documents inédits s'est attaché à mieux définir la procédure par laquelle symboliquement, socialement, matériellement, on fabrique, on représente l'ancêtre et le divin.

Enfin, le colloque s'est achevé par un débat sur "L'image comme méthode de recherche", lancé à partir d'une expérience menée par un chercheur anglais sur l'observation à l'aide d'une caméra vidéo de l'apprentissage des rôles informels.

L'exposition qui s'est tenue parallèlement dans le Centre culturel sur l'habitat, la sculpture, les dessins d'enfants et les photographies de Arnold Heim, a été remontée comme exposition permanente dans les locaux du Musée régional du Poni, à Gaoua, à l'occasion de l'inauguration de ce musée en décembre 1990.

En regroupant une majorité de chercheurs, d'enseignants, d'hommes de culture, de traditionnistes... qui travaillent sur le pays lobi, ce colloque a sans doute permis d'introduire un débat sur la notion de culture et d'ethnicité contribuant à transformer des représentations quelquefois caricaturales et posant la question des catégories axiomatiques héritées de Henri Labouret qui soutiennent encore la réflexion sur cette société.

Ce colloque a également permis de mieux identifier les sources audiovisuelles concernant les Provinces de Poni et de la Bougouriba en précisant leurs gisements, les rendant ainsi disponibles à l'ensemble du public.

A PROPOS DE L'ARTICLE : "POURQUOI FERIONS-NOUS SYSTEME ?"

Philippe LABURTHE-TOLRA
(Université de Paris V)

Cet article de M. Piault dans le numéro 40-41 de septembre 1990 (pp. 13-24) est d'une ambition digne du nouveau *Journal des anthropologues* et donne à réfléchir.

Cependant, dans la mesure où j'ai pu suivre les méandres d'une pensée complexe dans un style qui est loin d'être aisé, il me semble qu'on ne va pas là jusqu'au bout de la thèse (le peut-on ? penser n'est-il pas toujours tendre à faire système ?).

Plus j'ai approfondi l'expérience concrète de l'Afrique, plus j'ai trouvé superficielle l'opposition ordinaire entre l'Occident et "les autres".

Il me semble trouver résiduellement dans cet article l'idée rousseauiste (mais si nous n'étions pas rousseauistes, serions-nous des anthropologues ?) selon laquelle les "peuples de la nature" respecteraient justement cette "nature", voire la vénéreraient, - n'est-ce pas là le propre de l'animisme ? Ils seraient donc, par opposition à notre acharnement technicien, des écologistes spontanés.

Or, je pense qu'ils ne respectent pas plus la nature qu'ils ne respectent leurs Dieux (l'un des points précis où je tombe bien d'accord avec M. Augé, c'est quand il souligne l'utilitarisme du "sacré" traditionnel : Xerxès fit battre la mer après sa défaite, Béhanzin punit ses "fétiches" après l'entrée du général Dodds sur la lagune de Cotonou).

L'attitude traditionnelle est au moins aussi ambivalente que la nôtre, et elle varie bien entendu selon les sociétés.

Pour m'en tenir à celle que je connais le mieux en Afrique, la société des Beti à la lisière de la savane et de la forêt du Cameroun, elle me paraît prédatrice sans aucun autre respect que formel à l'égard de la nature : on invoque les arbres de la forêt, les animaux, les rivières, mais c'est pour mieux les exploiter ensuite aussi radicalement que possible. La chasse comme la pêche consistent à ratisser complètement un secteur géographique déterminé, et l'hypothèse de l'Autrichien Schramm ne manque pas de vraisemblance, qui attribue la dépopulation peu explicable des plateaux volcaniques de l'Adamaoua aux ravages de la culture sur brûlis : elle aurait ainsi conduit les peuples à "manger la forêt" en descendant comme un rideau vers le Sud (de fait, les plus fortes densités démographiques se trouvent à la lisière interne de la forêt). La destruction de l'éco-système est donc ancienne là aussi, et n'est en rien une spécificité occidentale. L'homme est, - par nature ? -, négativité et destruction. Que de sarcasmes et d'animosité de la part de mes étudiants quand j'ai prôné en 1968 à Yaoundé la nécessité de lutter contre le béton en ville et contre la déforestation en brousse ! "L'arbre, c'est l'ennemi : nous en aurons toujours bien trop !". Sans parler des croyances dysfonctionnelles qui veulent, par exemple, qu'un chasseur ait "rencontré la chance" quand il a réussi à abattre ou piéger une femelle pleine. Je permets de renvoyer à ma propre littérature sur tous ces points.

Sur les capacités de ravage de la nature par d'autres sociétés, il existe le remarquable petit livre de Michel Benoît intitulé *Oiseaux de Mil : Les Mossi du Bwamu* (ORSTOM, 1982). Sans doute a-t-il le tort d'être géographe !

Et sur le plan philosophique, je ne veux pas m'aventurer ici dans des discussions "métaphysiques", telle la thèse sous-jacente à la mode que le monothéisme aurait contribué à la négation de l'"autre". On peut tout aussi bien dire l'inverse ! S'il est exact que le monothéisme d'un Descartes a "dé-réalisé" la nature et que nous sommes ainsi comme techniciens les héritiers de Leibniz (ici Heidegger a raison), en revanche tout le courant que représente Rousseau, justement, et qui se prolonge par Chateaubriand et les romantiques, nous porte vers ce panthéisme diffus qui n'a de sens que par un soubassement monothéiste, avec en filigrane la

transcendance d'un Créateur ou Etre suprême dont nous adorons les oeuvres, parce qu'elles en sont le message et l'expression (on trouverait aussi cette idée chez Kant). Notre sentiment de la nature est tributaire de cette sacralité, selon laquelle toute créature en tant que telle mérite admiration et respect absolu... Ce n'est pas par hasard que de vieux chrétiens légitimistes peuvent être considérés comme les ancêtres de nos écologistes actuels, même si ceux-ci ont parfaitement le droit de renier pareille ascendance.

Pourquoi ferions-nous système ?

EN ECHO A PHILIPPE LABURTHE-TOLRA

Marie-Paule FERRY
(CNRS)

Si on peut entendre au Cameroun - ou au Canada ! - "l'arbre c'est l'ennemi, nous en aurons toujours bien trop", il n'en est pas de même dans la région sahélienne. Il suffit pour s'en convaincre de lire le livre très documenté d'Anne Bergeret, qui a travaillé au Sénégal dans le bassin arachidier, et qui porte d'ailleurs un titre remarquable : *L'arbre nourricier en pays sahélien*, éditions Maison des Sciences de l'Homme, Paris, 1990. Nourrir, c'est en effet "faire la cueillette" pour les femmes. Il existe différents verbes pour "cueillir" : couper, arracher, casser, mais celui qui répond à notre terme de "cueillette" est dérivé du verbe "nourrir, alimenter". L'arbre est nourricier au Sahel par ses feuilles d'ailleurs très nutritives. La deuxième partie de cet ouvrage est intitulée "l'arbre disputé" ; en effet, si les villageois protègent leurs arbres au Sénégal, il y a : "L'irruption des charbonniers. Peuls de Guinée à la recherche de travail" (p. 105). Le système se compliquerait-il ? et "pourquoi ferions-nous système ?" Je dois avouer une difficulté certaine à admettre qu'un chasseur ait "rencontré la chance" quand il a réussi à abattre ou à piéger une femelle pleine... Ceci est incompréhensible pour des chasseurs bassari, beliyan ; leurs raisons sont d'ailleurs à peine avouables, puisque l'on fait des pactes avec le génie de la brousse, maître du gibier, et on lui "achète" le principe vital des animaux tués : on n'a donc pas intérêt en en tuant un, à en "payer" plusieurs. Le système de marché aurait-il existé avant le commerce et l'argent ?

Ainsi ce que dénonce Marc Piault dans la notion de système, si je l'ai compris, est "l'inquiétante hégémonie sinon l'absolue domination dont se

réclame le savoir scientifique et qui n'est pas sans lien avec les formes de gestion politique de la société". Il n'invoque pas pour autant de divinité rousseauiste, il demande que l'on réfléchisse en termes d'anthropologie politique... ce qui commence peut-être avec les sociétés de chasseurs-cueilleurs qui semblent d'ailleurs différer de la forêt à la savane. Quelle coïncidence écologique !

L'ANTHROPOLOGIE MEDICALE EN EUROPE. ETAT DE LA QUESTION ET PERSPECTIVES

Atelier organisé lors de la Première Conférence de l'Association Européenne des Anthropologues Sociaux Coimbra (Portugal), 31 août-3 septembre 1990

Marc-Eric GRUENAIS
(ORSTOM)

Les communications présentées lors de cet atelier organisé par Jean Benoist portaient essentiellement sur les thèmes de recherche et les formations en anthropologie médicale dans différents pays européens.

GRANDE-BRETAGNE

R. Frankenberg (Centre for Medical Social Anthropology, Keele) a décrit l'évolution récente du sujet en Grande-Bretagne. Au milieu des années soixante-dix plusieurs anthropologues se sont inspirés de travaux nord-américains alors que d'autres s'attachaient à se démarquer de la sociologie médicale. Puis, la démarche anthropologique a fini de se détacher de l'univers biomédical en privilégiant l'approche holistique, notamment dans les "sociétés exotiques". Dans les années quatre-vingt, sous l'impulsion de Murray, on assiste à un "retour" vers l'univers biomédical avec un intérêt croissant pour l'Europe, mouvement amplifié par le développement des "médecines alternatives" et les nouvelles formations des infirmières. Cela a notamment abouti à la création en 1984 du Centre for Medical Social Anthropology de l'Université de Keele et à la mise en place de filières universitaires d'anthropologie appliquée qui incluent sociologie et anthropologie médicale.

U. Sharma a donné un exemple de recherche actuellement en cours à Keele sur les "médecines complémentaires" en montrant l'utilité de la démarche anthropologique pour appréhender le pluralisme médical et les relations patients/thérapeutes en Grande-Bretagne. Elle soulignait l'insuffisance des analyses ayant trait à la position de l'Etat vis-à-vis de la question de la légitimité ou de l'illégitimité de ces médecines.

ALLEMAGNE

En Allemagne, l'appellation "anthropologie médicale" n'apparaît guère dans les programmes universitaires ou de recherches, d'autant moins que le terme "anthropologie" est entendu dans sa seule acception d'anthropologie physique ou biologique ; on parle plutôt d'ethnomédecine. Il n'existe pas de chaire d'ethnomédecine, seuls quelques enseignements ponctuels sur le sujet sont dispensés dans différents cursus universitaires (K. Greifeld, Association allemande des anthropologues médicaux).

NORVEGE

En Norvège, l'anthropologie médicale a pris son essor à partir de 1975, année de parution du premier article sur le sujet dans le *Norwegian Journal of Medicine*. Il est difficile aujourd'hui de savoir quels sont les anthropologues s'intéressant à l'anthropologie médicale, et il n'existe aucun enseignement régulier sur le sujet dans les quatre universités norvégiennes. Cependant, des enseignements sont occasionnellement donnés à des médecins, et les anthropologues participent à des ateliers de l'OMS. Parmi les principaux thèmes de recherche, on peut relever : les études sur les "médecines ethniques", sur les personnes âgées, sur les soins de santé primaires dans les pays en développement (I. Hydle, Centre universitaire de gériatrie-Oslo).

I. Hydle a par ailleurs fait état d'une recherche menée en milieu hospitalier en collaboration avec des médecins sur les personnes âgées qui subissent des sévices de la part de parents proches. Cette recherche a pour but de savoir dans quelle mesure les sévices aux personnes âgées peuvent illustrer certains traits d'une société "moderne et complexe" comme la société norvégienne, et de tenter d'établir un diagnostic associant démarches bio-médicale et anthropologique applicable dans le domaine clinique.

SUEDE

En Suède, l'anthropologie médicale est encore très peu développée. Son essor ne date que d'une dizaine d'années, et aujourd'hui encore, peu d'étudiants et de chercheurs travaillent sur le sujet, en dépit d'une réelle demande venant du milieu médical (médecins, infirmières, administrateurs).

L. Sachs (International Health Care Research-Stockholm) mettait cependant en garde contre une démarche par trop liée au milieu médical et, reprenant la distinction de Foster, soulignait toute l'importance de développer en Suède une "anthropology of medicine" (distincte d'une "anthropology *in* medicine") qui s'interroge notamment sur l'aspect symbolique et problématique des catégories utilisées par la médecine occidentale. Une "anthropology *of* medicine" permettrait, d'une part, de ne pas séparer le champ des pays européens et celui des pays en développement, et d'autre part, lorsque la démarche anthropologique est associée à des projets de développement, de ne pas se limiter aux aspects culturels mais également de s'interroger sur les limites de la biomédecine dans des contextes non-occidentaux.

HOLLANDE

L'université d'Amsterdam dispense neuf mois d'enseignement sur l'anthropologie médicale dans un cursus consacré au développement. Les principaux sujets de recherche sont : les plantes médicinales, les soins de santé primaires et leur mise en place par les ONG, la nutrition et le SIDA.

A Leiden, l'enseignement se fait au sein du Department of cultural studies. Parmi les thèmes de recherche on relève : la santé dans les minorités ethniques, les églises thérapeutiques, les relations de genre (*gender*) et la santé, la technologie médicale, la pratique des soins de santé primaires.

Une très grande importance est donnée à l'application ; les anthropologues participent à l'élaboration et à l'évaluation des programmes, et ils semblent avoir une influence réelle sur les politiques de santé (A. Richters, Vrije Universiteit-Amsterdam).

GRECE

En Grèce, plutôt que d'anthropologie, il conviendrait de parler d'une ethnographie qui reste très marquée par les études folkloristes. Les enseignements sont donnés dans des institutions médicales ou para-médicales ; les principaux thèmes de recherche sont : l'alcoolisme, les relations entre les communautés grecque et turque, les "superstitions", la maternité (D.J. Trakas, Institute of Child Health - Athènes).

ESPAGNE

Il n'existe pas de cursus spécialisés sur le sujet ; des enseignements sont cependant dispensés dans les universités de Madrid, Barcelone, Taragone et Salamanque. Les formations doctorales proposées ne sont pas spécifiquement anthropologiques hormis à Salamanque, mais s'inscrivent plutôt dans une perspective "Sciences sociales et santé". A Barcelone, où prévaut la démarche nord-américaine, la tradition sociologique prédomine, alors qu'à Taragone et Madrid l'approche anthropologique est plus affirmée.

Madrid, proche des "écoles" française et anglaise sur l'anthropologie de la maladie, développe entre autres des recherches sur la sexualité et entreprend des études sur les maladies psycho-somatiques en collaboration avec l'Institut de Psychologie.

A Salamanque, des recherches sont menées sur l'histoire de la médecine, et notamment sur la médecine sociale et l'hygiène, sur la consanguinité et les maladies génétiques, sur la sclérose en plaques et l'infarctus (cette dernière recherche est menée en Namibie).

Il faut également noter nombre de recherches individuelles sur le monde paysan et les croyances populaires relatives à la maladie.

Enfin, il convient de signaler, d'une part, l'intérêt des rhumatologues et des psychiatres pour l'anthropologie médicale, et d'autre part, la mise en place de recherches pluridisciplinaires sur le SIDA et la prostitution pour apprécier le niveau de connaissances relatives à la prévention. Très récemment, par l'intermédiaire du Ministère de la Santé, une collaboration s'est établie entre anthropologues et institutions médicales, notamment avec la Croix Rouge.

PORTUGAL

Médecins et anthropologues ne collaborent guère ; par ailleurs, l'université de dispense pas d'enseignement sur le sujet. Il existe des travaux dans le domaine de la gériatrie, et récemment un congrès a été organisé sur les médecines parallèles.

FRANCE

J. Benoist (Laboratoire d'Ecologie Humaine, Aix-en-Provence) a fait état des deux tendances qui prévalait dans l'université et la recherche : l'une, centrée sur la maladie en tant qu'événement social, l'autre, davantage en relation avec le monde médical et le développement. Les différentes formations universitaires et de recherches ont été mentionnées. J. Benoist a relevé la très grande dispersion des publications sur le sujet ainsi que l'absence d'une revue spécialisée en France. Par ailleurs, il a souligné le développement actuellement d'une forte demande de formation continue émanant de médecins généralistes. Il nous a enfin informé du début de la réalisation d'une série d'émissions télévisées européennes en anthropologie médicale.

Deux communications (B. Hours, ORSTOM ; D. Moore, Copenhague) avaient trait aux programmes de développement sanitaire et plus particulièrement aux soins de santé primaires. Adoptant une position critique vis-à-vis des prémisses de la démarche biomédicale et de l'épidémiologie, ils proposaient une analyse des enjeux politiques de la mise en place de ces projets.

Un accord unanime s'est dessiné parmi les intervenants et les participants de l'atelier pour que l'anthropologie médicale ne soit pas constituée en discipline à part entière mais reste partie intégrante de l'anthropologie en général, et pour que cette démarche anthropologique conserve une autonomie totale par rapport à la démarche biomédicale.

OU EN EST L'ANTHROPOLOGIE MEDICALE APPLIQUEE ?

Réunion organisée par l'association AMADES
Centre Thomas More,
L'Arbresle 15-16 décembre 1990

Marc-Eric GRUENAIS
(ORSTOM)

L'association Anthropologie Médicale Appliquée au Développement et à la Santé (AMADES) (1) rassemble ethnologues, professionnels de la santé et représentants d'ONG. Elle a pour but, entre autres, de promouvoir "l'information des professionnels de la santé sur l'importance des facteurs culturels et des faits d'organisation sociale dans le développement sanitaire" et "l'information des chercheurs en sciences sociales sur l'importance des problèmes sanitaires, des différents programmes de santé publique et des acquis des sciences médicales et biologiques, de façon à développer ce secteur de recherche interdisciplinaire". AMADES édite un bulletin d'informations trimestriel et organise des ateliers de réflexions dont elle publie les actes (2).

A la mi-décembre 1990 AMADES organisait une réunion intitulée Où en est l'anthropologie médicale appliquée ? sur les thèmes suivants : l'anthropologie médicale peut-elle s'appliquer ?, la demande des médecins

1. 36, avenue des Cottages - 31400 Toulouse.

2. A ce jour, l'Association a publié, *La dimension culturelle de la maladie*, Toulouse, AMADES, 1989, 74 p. et *Interventions sanitaires et contextes culturels*, Toulouse, AMADES, 1990, 107 p.

et autres professionnels de la santé, le rôle et la place de l'anthropologie dans le champ d'action de la médecine, la formation en anthropologie médicale.

1. L'ANTHROPOLOGIE MEDICALE PEUT-ELLE S'APPLIQUER ? (intervenants : C. Lesne, CHG Lucien Hussel ; A. Zempléni, CNRS)

Pour C. Lesne, ethno-psychiatre ayant travaillé aux Antilles, la connaissance de la culture d'origine du patient permet au psychiatre de mieux distinguer un comportement normal d'un comportement pathologique compte tenu du système de valeurs dans lequel s'inscrit ce comportement. Le psychiatre se trouve cependant en terrain familier face à la maladie et à son traitement dans les cultures autres : culpabilité, conflits familiaux, "palabres" familiales, manipulations symboliques, etc., sont autant d'aspects des thérapeutiques traditionnelles qui peuvent être mis en parallèle avec des pratiques psychiatriques. Cependant, s'il n'y a pas *a priori* d'obstacle à l'utilisation de certaines pratiques traditionnelles par le psychiatre, il ne saurait être question de vouloir intégrer les praticiens traditionnels au système de santé ; tout au plus peut-on recommander des rencontres individuelles entre spécialistes des deux "médecines".

A. Zempléni, pour sa part, mettait en garde contre le "tourisme ethnographique" qui pourrait tenter certains praticiens, notamment contre l'utilisation d'artefacts empruntés aux thérapeutiques traditionnelles sous prétexte que "ça marche" : si de tels emprunts semblent être efficaces, c'est sans doute autant parce que leur utilisation favorise la communication entre patient et psychiatre qu'en raison d'un effet thérapeutique réel.

De manière plus générale, selon Zempléni, poser la question de l'application de l'anthropologie médicale suppose que cette dernière renverrait à un savoir constitué fondé sur un corpus de connaissances unitaire, alors que l'on peut tout au plus déceler des courants de recherche. En fait on assiste aujourd'hui à une nouvelle définition de l'anthropologie de la part des milieux médicaux dans laquelle l'ethnologie "classique" ne se reconnaît pas.

Il pourrait exister bien d'autres champs d'application de l'anthropologie qui ne se limiteraient pas à répondre à une demande de type culturaliste. Evoquant la question des CECOS, Zempléni a montré comment on tendait aujourd'hui vers une "médecine prédictive" qui répartit les individus, en l'occurrence les donneurs de sperme, en fonction des risques plus ou moins élevés qu'ils peuvent faire courir aux enfants à venir. Les discours des milieux médicaux sur ces sujets révèlent une méconnaissance du sens de la maladie/sanction et de la patho-histoire comme élément constitutif de l'identité d'un individu et d'un groupe. Vouloir éradiquer tout défaut chez les individus à venir équivaut à vouloir se substituer à l'Au-delà, ce qui explique sans doute le malaise des médecins. L'ethnologue pourrait s'impliquer dans la médecine prédictive en travaillant avec des médecins, par exemple, sur la distinction filiation/procréation pour mieux cerner avec eux le sens de la maladie.

2. LA DEMANDE DES MEDECINS ET AUTRES PROFESSIONNELS DE LA SANTE

(intervenants : D. Desplats, AMADES ; D. Mrejen, Ministère de la Coopération)

Selon D. Desplas, dans les trente dernières années, on a assisté à une évolution significative des notions relatives au développement sanitaire. Grossièrement, on est passé de la notion de développement communautaire, à la planification des actions de santé par les épidémiologues et responsables de santé publique, et enfin à la participation des populations. Or, quelle que soit la formule en vigueur, on remarque que les problèmes culturels et sociaux sont constamment mis en avant alors que l'anthropologue ne participe jamais aux prises de décision.

D. Mrejen soulignait pour sa part qu'il existait peu de demandes, voire même une hostilité des médecins, à l'égard des anthropologues. Si la demande n'existe guère, c'est que les programmes d'action sanitaire se préoccupent peu de consulter les populations concernées, d'autant moins que ces populations ne représentent ni un marché important, ni des groupes de pression susceptibles d'infléchir les programmes.

A la suite de ces constats, les débats ont fait apparaître des positions plus ou moins critiques de professionnels de la santé sur la nature de la demande et des réponses à lui apporter. Les demandes naissent de

situations d'urgence (par exemple, comment injecter de l'insuline de porc à un musulman, comme l'évoquait un des participants) et équivalent souvent à une recherche de légitimation culturelle. Plus généralement, la demande est formulée pour obtenir une réponse à des problèmes concrets rencontrés sur le terrain (notamment par des infirmières) et pour bénéficier de connaissances sur la manière dont les individus ressentent leur état de malade en France. A cet égard, la réponse offerte par des ethnologues "exotiques" ne semble guère satisfaisante.

Les demandes d'ONG ou d'organismes internationaux peuvent, par ailleurs, être liées à des objectifs qui heurtent les convictions de l'ethnologue (sédentarisation des nomades, étude sur le coût des thérapeutiques traditionnelles pour pouvoir fixer le prix des médicaments acceptables par la population). Si l'ethnologue ayant déjà un statut peut refuser, en revanche, la position du jeune chercheur est beaucoup plus délicate.

3. LE ROLE ET LA PLACE DE L'ANTHROPOLOGIE DANS LE CHAMP D'ACTION DE LA MEDECINE
(intervenants : B. Hours, ORSTOM ; A. Desclaux, AMADES)

B. Hours a rappelé que la démarche globale de l'anthropologie "n'était pas négociable". L'apport de l'anthropologie ne devrait pas se limiter à l'étude des représentations de l'Autre, au risque de les marginaliser, mais prendre en compte également celles du personnel soignant. D'une manière générale, il convient de réfléchir sur le système de santé et notamment de s'interroger sur les notions en vigueur dans les programmes de développement sanitaire (développement communautaire, participation des populations, risque, etc.) et sur les institutions elles-mêmes.

L'élargissement du champ d'analyse de l'anthropologie aux institutions médicales ne risque-t-il pas de transformer la discipline en audit hospitalier et/ou en "auberge espagnole", surtout dans le contexte où la médecine manque de plus en plus de références ? Quelle serait un définition opératoire de la "communauté" eu égard aux disparités économiques, d'une part, et à la nécessité de dégager des idéologies de développement sanitaire qui seraient acceptables, d'autre part ? Quelle serait une méthodologie anthropologique adaptée à la demande

médicale ? En réponse à ces questions formulées par des professionnels de la santé, Cl. Pairault a très justement fait remarquer, qu'il ne fallait pas confondre "service social" et service sociologique, et qu'une méthode n'est pas l'application d'une recette : à des demandes de recherche différentes correspondront des méthodologies différentes.

4. LA FORMATION EN ANTHROPOLOGIE MEDICALE (intervenants : J. Benoist, Université d'Aix-Marseille III et A. Julliard, CNRS)

Faut-il sensibiliser les étudiants à l'anthropologie ou former des anthropologues ? Cette question se pose tant à l'université (les médecins, par équivalence, peuvent entrer en troisième cycle sans formation préalable), qu'en dehors de l'université. Donner quelques outils à l'occasion d'enseignements ponctuels extra-universitaires risque de transformer l'ethnologie en une discipline que l'on peut exercer sans véritable formation.

Les médecins, par ailleurs, semblent parfois très réticents à une formation anthropologique au sein des institutions médicales. La hiérarchie médicale supporte mal, par exemple, qu'une formation soit dispensée à des infirmières, leurs subalternes ; un professeur de médecine, pour sa part, partageait sa crainte au sujet d'enseignements d'ethnologie qui favoriseraient une tendance des étudiants en médecine à s'intéresser de plus en plus aux médecines douces et empiriques au détriment de la médecine expérimentale ! Il a été également souligné que le corps des ethnologues n'était pas en mesure de s'affirmer face à une identité médicale très forte, et que les premiers n'étaient guère crédibles aux yeux des médecins sur le plan médical. En conclusion de ces débats sur la formation, un grand nombre de participants s'accordaient à souligner la nécessité d'une formation à l'anthropologie générale, mais appliquée à l'enseignement en fonction des demandes locales.

Si les ethnologues présents à cette réunion partageaient et défendaient globalement les mêmes valeurs, en revanche les positions affichées par les professionnels de la santé offraient un panorama très complet de la diversité des points de vue : depuis la valeur anecdotique accordée à la collaboration entre médecins et anthropologues, jusqu'à une ouverture totale à l'anthropologie générale, en passant par les

questionnements des médecins sur leur propre pratique (leur propre angoisse, selon un des participants), la nécessité de faire adhérer les populations à l'idéologie du développement sanitaire avec l'aide de l'ethnologue, le dépassement des "obstacles culturels" afin de rendre une thérapeutique précise plus "acceptable" par les populations. Il est vrai que dans cette réunion, les ethnologues constituaient un corps beaucoup plus unifié que les professionnels de la santé représentés par des infirmières, des médecins d'ONG, des médecins hospitaliers, etc. Félicitons l'AMADES pour une initiative qui permet à chacun d'identifier les malentendus et incompréhensions, en d'autres termes, la distance qu'il reste à parcourir pour qu'une collaboration soit possible entre professionnels de la santé et ethnologues.

NUMEROS A PARAITRE

APPEL DE CONTRIBUTIONS

N° 45 ANTHROPOLOGIE DES SEXES, SEXE DES ANTHROPOLOGUES

Les recherches sur le système de sexe et de genre se multiplient dans toutes les disciplines des sciences sociales aux Etats-Unis comme dans un grand nombre de pays européens. En France, des avancées remarquables se sont produites en sociologie et en histoire. Où en est dans ce champ la recherche en anthropologie ? D'un autre côté, l'interrogation portera sur les effets du sexe de l'anthropologue sur sa production scientifique.

Coordination : N. Echard, C. Quiminal et M. Sélim.

N° 46 RECHERCHES ETHNOLOGIQUES "EN PARTENARIAT"

Des institutions de recherche développent des accords de partenariat pour favoriser la collaboration entre chercheurs du Nord et du Sud. Au-delà du financement de projets ponctuels, comment mettre en place des dispositifs durables (en matière de publications, séminaires, etc.) pour une reconnaissance d'équipes de recherche "pluri-ethniques" ? De plus, dans la mesure où les priorités scientifiques des chercheurs du Nord et du Sud ne coïncident pas nécessairement, eu égard aux convictions et implications de chacun, le travail en collaboration étroite avec des chercheurs du Sud sur leur propre terrain ne vient-il pas modifier le "regard éloigné" cher à l'ethnologie "exotique" du Nord ?

Coordination : M.E. Gruénais et J. Lombard

N° 47-48 ANTHROPOLOGIE VISUELLE

Coordination : Colette Piault (Cf. p. 177)

AVIS AUX AUTEURS

Les textes doivent comporter entre 13 000 et 17 000 signes correspondant à 5 à 7 pages imprimées.

Mention doit être faite : du titre, du nom de l'auteur, de son lieu professionnel d'exercice et de son adresse.

Les textes doivent être tapés selon les caractéristiques suivantes : double interligne ; caractères type "courier" ou "cubic" (ni "script" ni "italic" pour l'ensemble du texte) ; les marges doivent être suffisantes pour permettre les corrections (environ 3 cm de chaque côté de la feuille) ; l'italique peut être figurée en souligné.

Dans la mesure du possible, et pour réduire les coûts de fabrication, nous invitons les auteurs qui le peuvent à nous faire parvenir leur texte sur disquette (logiciel Word 4 ou Word 5 PC : avec format ; autres logiciels PC : sans format), accompagné d'une sortie papier.

La coordination de la rubrique **Anthropologie visuelle** est assurée par :

Société Française d'Anthropologie Visuelle
(Colette Piault)
5, rue des Saints-Pères
75006 Paris
Tél. : (1) 42 60 25 76
Fax : (1) 42 61 67 92

JOURNAL DES ANTHROPOLOGUES

Numéros parus

1.		(épuisé)
2.		20 FF
3.		(épuisé)
4.		20 FF
5.		(épuisé)
6.		20 FF
7.		20 FF
8.		20 FF
9.		(épuisé)
10.		(épuisé)
11.		20 FF
12-13.	Ethnologie de la France	(épuisé)
14.	XIe Congrès International des Sciences Anthropologique et Ethnologique - Canada 1983	(épuisé)
15.	Le rite annuel	30 FF
16-17.	Audio-visuel	(épuisé)
18.	Les publications	35 FF
19.	Le rite annuel	(épuisé)
20.	Recherche et/ou développement	30 FF
21-22.	Sociétés pluriculturelles (tome 1)	(épuisé)
23-24.	Les enseignements	(épuisé)
25.	Vers des sociétés pluriculturelles (tome 2)	30 FF
26-27.	Quelques finalités pour la recherche anthropologique	50 FF
28.	Mélanges	(épuisé)
29-30.	L'ethnologue et son terrain. 1 - Les aînés	70 FF
31.	L'ethnologue et son terrain. 2 - Les cadets	50 FF
32-33.	Chercheurs et informateurs (tome 1)	(épuisé)
34.	Chercheurs et informateurs (tome 2)	(épuisé)
35.	Ethnologie sous contrat	50 FF
36.	La recherche sous conditions	50 FF
37-38.	La valorisation de la recherche	70 FF
39.	Anthropologues, anthropologie et musées	60 FF
40-41.	A propos de l'écologie : pistes croisées ?	80 FF
42?	Quelles formations à l'anthropologie ?	80 FF
43-44.	Ethnologie de l'entreprise	80 FF

BULLETIN D'ADHESION 1991

à adresser à : A.F.A.
1, rue du 11 novembre
92120 MONTROUGE

NOM : .....
PRENOM : .....
ADRESSE : .....
.....
.....
DISCIPLINE : .....
INSTITUT DE RATTACHEMENT : .....
.....

Désire adhérer, renouveler (1) son adhésion, à l'Association Française des Anthropologues.

Ci-joint : Chèque bancaire
de : .....
Chèque postal
de : .....

Cotisation normale de 200,00 francs, réduite à 100,00 francs pour les étudiants.

A .....

Le .....

Signature :

---

1. Barrer la mention inutile.

Responsable de la Publication
Nicole Echard

Achevé d'imprimer
sur les presses de Copédith
Dépôt légal n° 5167
ISSN n° 1156-0428

SOMMAIRE

DOSSIER - ETHNOLOGIE DE L'ENTREPRISE

L'ETHNOLOGIE AU JOUR LE JOUR

ANTHROPOLOGIE VISUELLE

NOUVELLES DE LA PROFESSION

Prix : 80 FF.