

Monique SELIM

POSITIONS, HIERARCHIES, STATUTS

Investigation ethnologique dans une entreprise Indienne

1. Introduction : rapport de mission
2. Le champ idéologique d'une généalogie
3. Productions hiérarchiques
4. Scissions constitutives : perspectives de recherches
5. Notes de méthode

1. INTRODUCTION : RAPPORT DE MISSION

Delhi, 14 juin - 1er septembre 86

Une brève mission de 15 jours en mars 1986 avait permis de préparer les conditions d'un séjour à Delhi dont l'objet principal était d'amorcer l'investigation ethnologique d'un groupe restreint de travailleurs salariés industriels appréhendés dans un premier temps au sein de leur entreprise, puis dans l'ensemble de leurs sphères d'insertion personnelles.

La collaboration scientifique avec des chercheurs indiens avait été envisagée à deux niveaux :

- participation à l'étude, lors de cette première phase, de K.J. Geetha, lecturer en Sociologie Urbaine et Industrielle à l'Université Jamia Millia Islamia (M. Field consacré à une critique du "commitment" de "L'ouvrier indien", inscrite en thèse avec le professeur Baviskar, directeur du département de Sociologie de l'Université de Delhi).

- insertion de l'étude dans un cadre plus large, prenant la forme d'une équipe de recherche Franco-Indienne placée sous la responsabilité scientifique du professeur A. Beteille (département de Sociologie - Université de Delhi) et focalisée sur le thème "Socio-cultural analysis of Industrial Life" (coopération ORSTOM - I.C.S.S.R.).

La recherche d'un terrain d'enquête avait alors débutée. Des contacts avaient été pris avec plusieurs Chambres d'Industrie et de Commerce ; avec le "Center for Industrial Relations and Human Resources" dont les recherches sont axées sur le travail industriel mais aussi rural et où est employé parmi d'autres, B.R. Sharma, auteur de "The Indian Industrial Worker" ; avec le I.L.O. (International Labour Organisation). Certaines zones industrielles périphériques avaient été explorées et des usines principalement spécialisées dans l'électronique (à l'exception d'une produisant des tubes de verre et des lampes), avaient été visitées. L'accueil dans ces entreprises avait été généralement cordial, donnant lieu à des discussions ouvertes avec les "managers" et les cadres. Néanmoins, l'idée première d'implanter l'enquête dans une entreprise relevant de la branche "électronique" avait été abandonnée pour plusieurs raisons. Rares sont en effet dans la région de Delhi les usines productrices réelles de "composants".

La majorité sont des unités - à des degrés divers - d'assemblage, employant une main d'oeuvre très rapidement formée, et de fait peu "qualifiée", si l'on considère que la "qualification" au sens large du terme peut avoir pour corollaire la possession d'un certain "statut" tant dans le domaine du travail que dans les structures hiérarchiques globales de la société. Une importante sous-traitance avait par ailleurs été constatée. Enfin la très forte proportion dans cette branche d'un personnel féminin - dont la gestion était supportée par une logique explicite extrêmement "simple" associant le sexe à l'acceptation immédiate d'un travail "monotone" et "dénué d'intérêt" selon les expressions des "managers" - avait conduit à l'éliminer du champ d'investigation dans la mesure où la nécessaire prise en compte de ces facteurs aurait impliqué un infléchissement notable de la problématique adoptée.

Durant les mois d'avril et de mai, K.J. Geetha avait poursuivi cette prospection dans deux secteurs d'activité : entreprises alimentaires et pharmaceutiques. A notre retour en juin, nous y avons consacré ensemble deux semaines donnant à cette exploration des différentes zones industrielles de Delhi, un caractère plus systématique. Des usines très diverses ont été visitées (motos, chaussures, frigidaires... pharmacopées allopathiques, unani, ayurvédique...). Elles ont été sélectionnées en fonction de leur appartenance à des firmes importantes, réputées pour leur "niveau technologique" élevé. Certaines d'entre elles (Bata, Escorts, ...) comportaient d'immenses ateliers rassemblant environ un millier d'ouvriers sur des chaînes, qui dans le même espace effectuaient tous les procès de fabrication du produit (l'usine Bata dont l'appareillage technologique date des années 50). Les conditions de travail régnant dans ces usines, les caractéristiques objectives de ces lieux de production se prêtaient peu à une enquête ethnologique en dépit du fait que les cadres rencontrés sont apparus à plusieurs reprises favorables à l'idée d'une étude dans leur entreprise ; d'autre part ces usines nous étaient fréquemment présentées comme possédant un degré de "modernité" inférieur à d'autres, plus récentes que l'entreprise venait de construire à des distances plus ou moins éloignées, souvent en milieu rural ; ces dernières auraient été plus conformes dans l'esprit des acteurs à un "modèle" de "technologie occidentale", ou plus précisément à la représentation dont ils pensaient qu'un visiteur européen était le détenteur légitime en cette matière.

Ces observations nous ont conduit à retenir pour l'étude une usine appartenant à une entreprise renommée pour ses produits ayurvédiques. Cette usine, la dernière ouverte par la firme, en était d'autre part le siège de gestion. Elle manifestait une forte volonté de "modernisme" apparent tant au plan technologique (importation d'un outillage d'analyse très sophistiqué, en provenance des Etats-Unis et d'Allemagne), qu'en ce qui concerne une certaine "rationalisation" des processus de production (mises en place de chaînes là ou dans d'autres contextes l'utilisation d'une main d'oeuvre à un coût faible semble justifier le maintien d'opérations manuelles mettant en jeu la seule force physique de travail). Enfin l'alliance de ces facteurs avec la spécificité d'une production relevant de ce qu'on s'accorde à dénommer une "tradition savante" autochtone (1) nous a paru présenter une conjoncture particulièrement intéressante. On rappellera brièvement à ce propos que l'ayurveda jouit en Inde d'une reconnaissance étatique et d'un statut juridique équivalent à celui de la médecine allopathique. Elle dispose d'universités propres, comportant des cycles d'études formellement identiques à ceux de la médecine allopathique (diplôme M. B.B. S.), d'hôpitaux et de dispensaires, de structures de recherche initiées par le gouvernement et d'industries. Son inscription dans le champ idéologique ouvert par la lutte pour l'indépendance et le nationalisme lui confèrent d'autre part une position révélatrice des contradictions qui gitent, à un niveau macro-social et politique, dans les processus d'édification identitaire. P.R. Brass (2) montre très clairement à ce sujet, comment dans le "mouvement ayurvédique", "modernisation" et "revivalisme culturel" se conjuguent, mettant en évidence dans le cadre d'un développement global de la société une "structure duelle" qui ne peut être considérée comme un "phénomène temporaire ou éphémère devant disparaître avec la modernisation croissante de l'Inde" (3). L'entreprise choisie paraît illustrer avec pertinence cette analyse qui met l'accent sur la différenciation et les conflits internes aux "modernizing elite" et sur la fraction "traditionalistic" de ces dernières, "forming and making use of traditional symbols and values, while engaging in technological and organizational Modernization".

- (1) "Asian Medical Systems", Charles Leslie, University of California Press, 1979.
- (2) "The Politics of ayurvédic education" in Rudolf (ed) "Education and politics in India".
- (3) Traduit par nous.

Dans la mesure où les conditions d'entrée dans une entreprise constituent, dans une perspective anthropologique, une phase méthodologique importante, on notera que dans le cas de cette usine, l'acceptation de l'étude a été le fruit d'une triple démarche empirique se situant à deux niveaux hiérarchiques internes : introduction par une Chambre d'Industrie, négociation directe avec le directeur du personnel, intervention auprès de la direction, d'un "conseil d'entreprise" mettant en rapport, dans l'optique de collaborations internationales, des industriels Indiens et leurs homologues étrangers.

Un échange de lettres officielles a eu lieu avec la direction dont nous avons rencontré certains membres. Le directeur du personnel a été chargé d'organiser concrètement notre insertion. Un "laisser-passer" permanent nous a été donné. (Des gardes armés sont en effet postés à l'entrée de cette usine, comme dans la majorité de celles qui ont été visitées). Aucune contrainte a priori n'a été fixée en regard de la recherche dont un résumé avait été préalablement donné. Nous avons pu avoir librement accès à l'ensemble des documents demandés (concernant principalement la politique de "promotion" de l'entreprise et la gestion du personnel) et une présence quotidienne dans l'entreprise a donc été possible (repas pris à la cantine et retour à Delhi par le "car de l'usine").

Durant cette première phase d'investigation, ont été tout d'abord dépouillés l'ensemble des textes édités par l'entreprise (en hindi et en anglais) et le fichier du personnel des employés permanents de l'entreprise (environ 200 dossiers individuels généralement en anglais mais parfois en hindi, qui étaient méticuleusement tenus ; ils retraçaient de manière concrète et détaillée la carrière des employés mais aussi les "échanges" minimaux entre des derniers et la direction, et à plusieurs reprises les résultats des enquêtes privées menées à l'instigation de la direction, concernant la caste, la famille, l'expérience professionnelle, les activités politiques). Ce dépouillement nous a permis d'approcher avec une certaine précision la structure globale des rapports sociaux dans laquelle étaient amenés à évoluer les acteurs individuels dans le cadre du travail. Dans un deuxième temps, une série d'entretiens personnels a été commencée (généralement en anglais, entrecoupé d'hindi, dans certains cas entièrement en hindi). A ces derniers, on ajoutera le temps consacré à des discussions informelles, à l'initiative d'employés progressivement familiarisés à notre présence constante.

Cette première phase d'enquête a été menée en complète collaboration avec K.J. Geetha, située en position "d'égalité" face à nos interlocuteurs, par ailleurs tendanciellement disposés, à se forger "spontanément" une vision hiérarchique de cette coopération. Cette option - outre l'intérêt heuristique qu'elle présente d'un côté, de l'autre, sa portée épistémologique dans la configuration scientifique indienne - semble importante au plan méthodologique : le dispositif de recherche ainsi construit est apparu d'une certaine manière producteur d'une double neutralisation des effets potentiellement négatifs d'appartenances isolées ou encore ordonnées selon des formes hiérarchiques "classiques" dans d'autres contextes ; l'association telle qu'elle était offerte aux regards engendrait un mode de communication particulier au sein duquel les polarisations pouvaient varier en fonction des sujets traités et des compréhensions implicites, mais évoluaient de manière souple et sans provoquer de rupture.

Annexe

Trois colloques et séminaires ont été suivis ; les communications en sont donc disponibles.

- . Colloque (18-22 août) de l'Association Internationale de Sociologie : Ateliers concernant la Sociologie du travail, et les élites économiques.
- . Table-ronde (23 août) organisée par l'I.C.S.S.R. sur le thème "Housing in urban development".
- . Séminaire (27-29 août) coordonné par le professeur A. Beteille, "Equality/Inequality".

"The great majority of social anthropologists begin with a consideration of the present. It is only too true that contemporary Indian society does not offer a tidy sight, not to speak of a "magnificent spectacle". Some find the contemporary reality difficult to come to terms with, intellectually and morally, and so retreat in the past. They construct a past worthy of their praise to compensate for the lack of coherence and dignity they see in the present. I cannot say that I find their example inspiring".

A. Beteille
"Individualism and Equality"
Current Anthropology
Vol.22 n°2 April 1986.

2. LE CHAMP IDEOLOGIQUE D'UNE GENEALOGIE

L'usine Shirtag (1) est située à environ une heure par les transports en commun, du centre de Delhi (20 km), dans la zone industrielle de Sahibabad, après avoir traversé la Yamuna. Cette usine a été construite dans les années 77 et un jardin soigneusement entretenu s'étend devant des bâtiments de briques d'allure moderne. L'entreprise détient actuellement cinq centres principaux de production : deux à Calcutta, un dans le bihar, un dans Faridabad, autre zone industrielle importante de la périphérie de Delhi, plus éloignée de la ville que Sahibabad. L'effectif global des salariés de l'entreprise est approximativement de 1.500 personnes, dont près de la moitié travaillent dans l'usine de Sahibabad. En 1983, date à laquelle l'entreprise a fêté son centenaire consacrant un lourd budget aux cadeaux à ses employés (2), le chiffre d'affaires annuel était estimé à 270 millions de Rps avec un taux de croissance de 20% par an. L'entreprise est connue pour ses produits ayurvédiques dont certains sont extrêmement populaires et largement consommés (tel le "chyanprash", qui est un "tonique familial" très apprécié dans différentes couches sociales). Elle tient à occuper et à développer une position de "leader industriel" dans ce champ spécifique ; néanmoins sa production est diversifiée : produits allopathiques, mais aussi cosmétiques, produits de toilette (dentifrices, shampoing, huiles capillaires, etc...) et produits alimentaires (extrait de cardamome, assaisonnements, sirops, etc...).

Une politique d'ouverture à des collaborations étrangères a été menée, semble-t-il, avec succès : un département de produits de maquillage d'Helena Rubinstein (3) a été récemment inauguré dans l'usine de Sahibabad et une collaboration avec Yves Saint Laurent, Révillon et d'autres grandes marques françaises est espérée. L'entreprise participe d'autre part à la production en Inde des laboratoires Boiron (homéopathie) et à une usine de fabrication de produits allopathiques à Lagos (Toki) ou quelques uns de ses cadres ont été envoyés.

(1) Nom fictif.

(2) Trois millions de Rps ; les cadeaux par "rang hiérarchique" étaient les suivants : T.V. en couleur, air conditionné, bague de diamant (managers), armoire, machine à laver, "cooler", transistor, frigidaire, bicyclette, radio, "fan", ustensiles de cuisine, montres, transistor... Des cadeaux ont d'autre part été donnés à tous les employés à la retraite depuis moins de cinq ans.

(3) Ces produits semblent actuellement destinés en majeure partie à l'URSS et aux pays de l'est, sur la base d'accords de "clearing" entre des pays possédant des monnaies non convertibles.

L'entreprise se présente délibérément sous l'aspect d'une unité à caractère familial ; les "directeurs" au nombre de huit appartiennent au même groupe de parenté et sont les détenteurs du capital qu'ils gèrent personnellement ; constamment présents dans l'usine de Sahibabad dès huit heures du matin, ils contrôlent scrupuleusement son fonctionnement quotidien et aucune décision ne peut être prise sans leur accord. L'histoire de l'entreprise se confond avec celle de la parentèle. La généalogie est au centre de la politique de promotion de l'entreprise dont l'appellation est elle-même la contraction des premières syllabes de "Doctor" et du nom des directeurs. Cette généalogie - qui n'est pas sans revêtir un caractère parfois hagiographique - a été éditée avec soin et est exhibée dans l'ensemble des publications de l'entreprise ; ces dernières sont nombreuses : une sorte d'almanach (en hindi) comprenant de multiples articles de "Pandit" et de "Vaidya" (médecins ayurvédiques), un mensuel centré sur l'astrologie (en hindi), des pamphlets divers etc... Un index thérapeutique de la pharmacopée ayurvédique, un ouvrage intitulé "Ayurvédic médecine, past and present - Pandit Shiv Sharma" ont d'autre part été édités par l'entreprise en anglais. L'ensemble de ces textes visent à convaincre que le développement de l'ayurveda, la croissance de l'entreprise, l'unité, la force et la compétence du groupe familial de ses dirigeants sont si intimement liés qu'ils ne forment qu'une seule et même réalité.

Le champ idéologique que promeut l'entreprise est d'une grande cohérence : un des pôles en est l'identité socio-culturelle, à travers tout d'abord l'ayurveda à laquelle il est rappelé par exemple que l'indépendance nationale n'a pas apporté, après le "British Rule" le soutien attendu, et que seules des entreprises comme Shirtag ont permis son nouvel essor, se substituant ainsi aux défaillances de l'Etat national ; en deuxième lieu, la structure familiale et enfin la vocation altruiste et caritative qui est le pivot de ce que l'entreprise dénomme sa "philosophie" : apporter au peuple indien, dans les villages les plus reculés les médicaments qui lui sont nécessaires. En ce sens, l'entreprise suit "the ideal principles to serve humanity... Manufacture and sales of medicines is a pious job and a unique combination of trade and service... ; to serve the general masses by making available high quality, effective and safe medicines and consumer products at a reasonable price..." etc...

L'emphase sur la "modernisation" constitue le second pôle de cette logique et s'applique à l'ensemble de ses termes : l'ayurveda n'est pas conçue comme une "tradition" figée ; elle est le fruit de processus historiques de recherche qui doivent être poursuivis aujourd'hui avec les outils scientifiques les plus

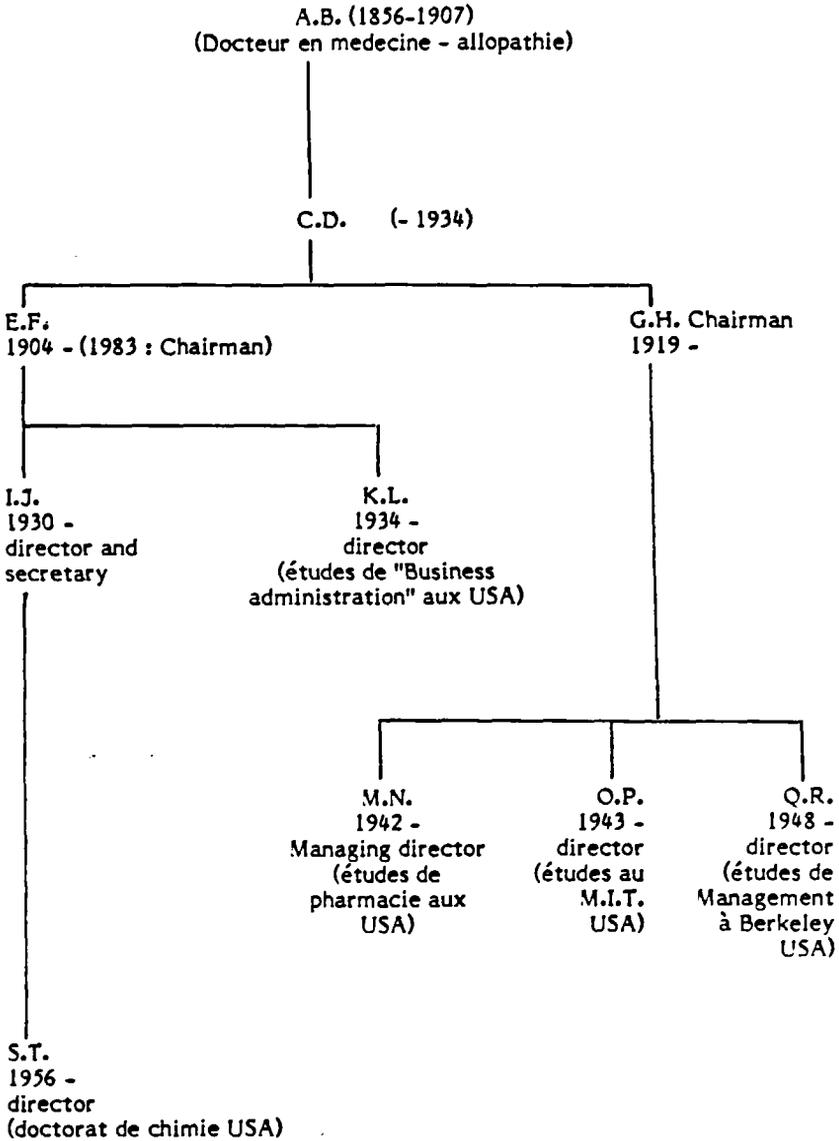
sophistiqués ; une structure de recherche a donc été créée par l'entreprise : "in the ayurvédic line, the emphasis is on reformulation and research among traditional product lines, the accent is on preventing the obsolescence of products in a fast changing world, for traditional products still have a great deal to give to the modern world and in rejecting them we lose some valuable assets... New products are sought to be formulated. Using sophisticated modern means, traditional herbs and other ingredients have been put together to form new preparations fast gaining relevance in the modern age. In this way we have made a major contribution to the modern development of the ancient science of ayurveda ... etc". Dans la même optique un chercheur a été envoyé dans une université ayurvédique de Benares pour étudier la composition chimique exacte d'un des produits fabriqués (chyawanprash), les variations saisonnières et locales de ses éléments. Un vaidya travaille d'autre part de manière permanente dans l'usine de Sahibabab.

Parallèlement, l'entreprise aurait été la première en Inde à introduire l'informatique dans sa gestion en 1956 et une salle d'ordinateurs disposant d'appareils puissants d' "air conditionné" a été installée dans l'usine de Sahibabab. Le laboratoire de l'usine est d'autre part équipé d'outils d'analyse et de contrôle électroniques, importés du Japon et des U.S.A. "Modernité" et "qualité" sont conçues comme intrinsèquement associées et l'entreprise arbore différentes médailles et distinctions honorifiques - entre autres françaises -sanctifiant la valeur de ses produits.

Les biographies des dirigeants, telles qu'elles ont été construites et sont exposées (1) dans la "littérature" de l'entreprise, sont une synthèse illustrative de ces thèmes. A.B., le "Founder", originaire d'une famille Khatri (2) (Kshatriya) du penjab qui avait émigré à Calcutta, était docteur en "british medecine" (allopathique). Il est présenté comme un homme d'une immense bonté, profondément animé par le désir de soulager ses compatriotes en proie aux pires maladies. Ce souhait le conduit à se lancer dans la recherche pharmaceutique de manière empirique et à s'intéresser à la médecine ayurvédique. Il soigne gratuitement ses patients et teste les médicaments qu'il crée ; il ouvre une petite clinique. Il aurait inventé des remèdes contre la malaria, le choléra et la peste, réussissant à sauver ainsi durant l'épidémie de 1898 à Calcutta, un grand nombre de gens. Des portraits de cet "Ancêtre" - marqué comme "a man of compassion...", ayant "a penchant for donating substantially to social causes" -

(1) Les informations sont tirées conjointement de textes en hindi et en anglais.

(2) "Trading Caste" comme les Aroras et les Baniyas, avec lesquels des liens existent.



trônent dans l'usine de sahibabad et sont reproduits dans tous les textes publicitaires de l'entreprise.

Il est l'inspirateur de la "tradition familiale" dont les dirigeants actuels assurent la continuité. C'est son fils C.D., "Fils travailleur d'un père travailleur", qui donnera à cet élan "humaniste" sa dimension "industrielle" : l'usine sera légalement enregistrée en 1931 à Calcutta. E.F. (ex. chairman) et G.H. (actuel chairman), les deux fils de C.D. travailleront ardemment à l'expansion de l'entreprise qui ouvre alors deux nouvelles usines (1951) et accède à la "célébrité". Pour ces trois premières générations, les prépositions et les post-positions de respect, "shri" et "Jhi" sont toutes deux accolées aux noms des dirigeants (à l'exception de C.D.) et l'accent est très fortement mis - parallèlement à leurs qualités de chefs d'entreprises - sur les autres aspects "extra-professionnels" de leurs personnalités, principalement liés à la religion et la caste : A.B. a créé une école "Saravast Kshatriya". E.F. était féru de tradition Sanskritiste, vouait une grande partie de son temps à des recherches ayurvédiques, et était président d'une association de caste Arora (Arora Samaj). G.H. manifestait un vif intérêt pour la littérature Hindi et était en relation avec des écrivains réputés. Il était engagé dans un "temple trust" Anuman à Calcutta, était membre de l'association de caste "Saravast Kshatriya", et de son école, et participait à un niveau élevé à de nombreuses conférences, séminaires et "conseils" officiels chargés du développement et de la régulation nationale de l'ayurveda.

Une évolution apparaît dans la généalogie en ce qui concerne la primauté des légitimités des générations suivantes : la compétence, les capacités de gestionnaire, la formation et les diplômes obtenus à l'étranger, l'aptitude à développer des collaborations internationales, et à contribuer au "rayonnement" de l'entreprise par sa "modernisation" permanente (publicité, marketing, management, etc.) forment l'axe majeur de la nouvelle "éthique" des dirigeants. K.L. sera le premier membre de la famille qui recevra son éducation aux USA ; I.J., dont les goûts sont tournés vers le "tourisme" et le "sport", inaugurerà l'association avec les "laboratoires Boiron". Grâce à M.N., l'usine de sahibabad sera devenue "la plus grande usine ayurvédique du Monde", et c'est à K.L. que l'entreprise doit sa "renommée internationale". La famille "qui a ainsi contribué à l'industrialisation de l'Inde", attend enfin beaucoup de son dernier membre, S.T. qui a suivi onze années d'études aux U.S.A. et est le premier à être titulaire d'un P.H.D. Dans l'usine, on l'appelle "doctor", désignation dont il est le seul aujourd'hui à bénéficier, et qu'il ne partage qu'avec son aïeul décédé, A.B.

La continuité imaginaire est manifeste dans le déploiement de ce siècle d'histoire de la lignée, fondée par un médecin charismatique, détenteur d'un titre légitime sous le "british rule" et génératrice d'un docteur d'université américaine, brillant et efficace. Les deux extrémités de cette construction lignagère dessinent avec justesse le champ "synthétique" dans lequel se meut l'entreprise : rationalité économique "moderniste" et exploitation réfléchie d'un capital symbolique occupant une place réelle dans la conjoncture indienne contemporaine.

Cette "conjonction idéologique" (1) s'inscrit dans un terrain de représentations propices ; l'histoire des dirigeants est ainsi racontée par un cadre comme un mythe dans lequel sont introduites certaines transformations notables : le "charitable" A.B., qui "voulait sauver les pauvres", devient diplômé en ayurveda car le régime colonial aurait rendu impossible son accession à un titre "British" et l'insistance est mise sur le fait que les dirigeants actuels sont aujourd'hui pleinement "foreign qualified" et ont étudié "abroad". Comme on l'entend dire dans l'usine de Sahibabab : "The directors are very good persons, open mind and god fearing". Leur mode de gestion du personnel révèle toute la teneur de ces propos.

(1) Dont on pourrait lire une certaine matérialisation dans le comportement vestimentaire des dirigeants : S.T. affecte un style très "américain", polo et pantalon de coton, tandis que I.J. affectionne de larges "Kurta-pyjama" blancs, d'un tissage très fin dont l'amidonage appliqué entraîne un bruissement furtif lors de ses déplacements.

3. PRODUCTIONS HIERARCHIQUES

La structure sociale de l'usine de Sahibabad peut être appréhendée à travers les trois grands groupes hiérarchiques qui la composent : les directeurs, les salariés permanents qui comprennent douze managers et environ deux cent trente employés, englobés dans la catégorie de "staff", enfin près de quatre cent cinquante travailleurs "temporaires" à la production. Le personnel est entièrement masculin à l'exception de deux femmes standardistes. Dans l'esprit de la direction, les femmes sont en effet une main d'oeuvre "problématique". Elles sont, entre autres, suspectées d'une moindre rentabilité et de "voles".

Les ouvriers temporaires sont d'origines Santal, du Bihar, de l'Uttar Pradesh et du Népal. Ils sont embauchés pour une durée limitée, ne pouvant dépasser neuf mois en raison des charges sociales réglementaires qu'après cette période, l'entreprise serait amenée à assumer, ce qu'elle tient précisément à éviter. Ils n'obtiennent "normalement" qu'un seul contrat, mais il semble que dans la pratique, certains soient réembauchés, principalement ceux en provenance de l'U.P. En 1983, leurs salaires étaient approximativement de 275 Rps (1). Aujourd'hui ils varieraient entre 350 et 450 Rps par mois. Ces ouvriers sont très jeunes - leur âge est "officiellement" supérieur à 18 ans - et à l'exception de quelques uns, célibataires. Ils sont logés par l'entreprise dans des dortoirs ethniquement séparés : les dortoirs des népalais et des Santal - qui sont distincts - sont situés derrière l'usine à quelques minutes à pied. Ceux des ouvriers originaires de l'U.P. sont plus éloignés, de l'autre côté de la route le long de laquelle se dresse l'usine. Ces dortoirs offrent des conditions de vie collectives rudimentaires mais salubres. On reconnaît en effet, à la direction une préoccupation très grande d'hygiène et de propreté qui s'applique à tous les niveaux hiérarchiques et ainsi dans l'ensemble de l'usine, le spectacle d'employés nettoyant vitres et sols est permanent. Des postes de télévision en couleur ont été installés dans chacun de ces dortoirs au milieu desquels ont été aménagés de petites cours. C'est dans ces locaux que les repas sont servis aux trois équipes qui se succèdent. Ces repas sont végétariens (à base de riz et de chapattis) comme le sont ceux de tous les employés de l'usine. Toutefois, aux ouvriers, en vertu de

(1) En 1986, 1.000 F. équivaut à 1.700 à 1.800 Rps.

leur statut et/ou de leur origine, est concédé un repas de viande une fois par mois. Les cuisiniers sont embauchés de manière "contractuelle" à l'instar de ceux des cantines propres aux autres sections hiérarchiques. 110 à 150 Rps par mois sont retenus sur le salaire des ouvriers pour leur alimentation. Des uniformes - shorts et chemises kaki - sont fournies par l'entreprise aux ouvriers ainsi que des chaussures et deux savons.

Le recrutement de cette main d'oeuvre est préparé en majeure partie par les "supervisors" au nombre de quatre, deux népalais, un santal, et un de l'U.P. : les "supervisors" rassemblent les ouvriers dans les villages de leur région natale. Au surplus le directeur du personnel s'est lui-même rendu à plusieurs reprises au Népal, afin de mieux planifier le recrutement, le déplacement et l'émigration de ces groupes d'origine rurale, entièrement pris en charge par l'entreprise (passeports, transports, etc...). Les "supervisors" népalais et santal ont pour tâche principale la "surveillance" de la vie quotidienne dans les dortoirs : lever, coucher et repas à heures fixes, contrôle des loisirs (musique, danse, etc...) de la santé (1) des ouvriers. Seuls les dortoirs des ouvriers de l'U.P. jouissent d'une autonomie relative et leur "supervisor" n'est pas strictement préposé au maintien de la discipline. Ces "supervisors" relèvent de la catégorie des employés permanents de l'usine ("staff") et reçoivent un salaire d'environ 650 Rps ou 750 Rps par mois. Ils bénéficient de deux mois de vacances par an durant lesquelles ils retournent dans leur région d'origine où sont restées leurs familles. Des entretiens ont été effectués avec trois d'entre eux (le supervisor santal n'était pas disponible lors de notre séjour) et ont permis de mieux comprendre le fonctionnement hiérarchique particulier mis en place.

Ces "supervisors", âgés d'une cinquantaine d'années, sont des retraités de l'Armée Indienne. La relation d'autorité qu'ils assument apparaît - dans la représentation qu'ils s'en font, comme dans celle des acteurs inférieurs et supérieurs avec lesquels ils sont en contact - fortement empreinte par ce statut ; ce statut est lui-même perçu moins comme porteur d'un contenu objectivement "militaire", que comme une dignité - liée à la détention d'une responsabilité - qui prend son sens de la contiguité symbolique avec un ordre social "différent", extérieur et "étranger", historiquement en position de domination ; ainsi les

(1) Un médecin allopathique est présent deux heures par jour dans l'usine.

«supervisors "népalais parlent-ils avec fierté, de manière récurrente, de leurs fils et de leurs gendres, en poste à la "British Army" de Hong Kong ou encore employés par le "British Military Hospital" de Katmandou. L'armée indienne serait dans ce cas une étape promotionnelle vers la "British Army". Cette logique conduit à ce qu'ils voient leur travail essentiellement comme une tâche d'éducation des ouvriers, originaires de familles paysannes. Cette conception est en accord avec ce que la direction du personnel attend d'eux ; Apprendre aux jeunes gens à "ne pas cracher par terre", "ne pas manger d'herbes qui les empoisonneraient", "ne pas toucher les fils électriques" etc... leur enseigner l'hygiène et la propreté corporelle... Comme le dit l'un des "supervisors", il s'agit de leur donner "des cours de bonne tenue".

Divers termes d'auto-désignation et d'adresse mettent en scène ce rapport pédagogique ; ils puisent leur sens à différents degrés de situations extérieures au travail ; l'un des "supervisors" népalais se ressent comme un "père" face à ses "enfants" ; ainsi explique-t-il la "douceur" des relations qu'il entretient avec les ouvriers, ce qui est confirmé de son point de vue par la présence sur son lit d'un jeune homme étendu faisant la sieste. Le second emploie l'expression de "guru" mais ajoute qu'il est considéré par les ouvriers, qui l'appellent "Sahib", comme un "commandor", vocable qu'il utilise simultanément pour parler de son supérieur hiérarchique dans l'usine. Le "respect" que les ouvriers leur manifestent apparaît essentiel dans la vision que ces "supervisors" développe de leur travail et leur attitude générale, grave et réservée, tend constamment à inspirer un tel respect. Dans leur discours, la différence ethnique entre l'appartenance des ouvriers et celle des employés permanents et de la direction est effacée. Le sentiment domine d'être "semblables", "identiques", d'avoir les "mêmes coutumes", les "mêmes dieux", la "même religion" ... Cette différence ethnique est au même moment au coeur de la rupture hiérarchique telle qu'elle est érigée par la direction du personnel, en particulier à l'égard de la main d'oeuvre népalaise. Les népalais sont placés dans une extériorité culturelle et religieuse radicale ; "ils ne sont pas comme nous, Hindous" (1). La preuve en est cherchée dans leur comportement familial (2) ; ils sont appréhendés comme des individus détachés de toute insertion et préoccupation familiales ; "leurs soeurs, leurs pères, leurs

- (1) L'Hindouisme domine largement au Népal et parmi les ouvriers népalais de l'usine aucun n'est bouddhiste.
- (2) On retrouve là des éléments formels de structures logiques de différenciation ethnique, analysées dans d'autres contextes socio-culturels.

enfants peuvent mourir sous leurs yeux sans qu'ils n'éprouvent aucun sentiment, aucune peine etc....".

En se situant "hors-famille", ils deviennent en quelque sorte "hors-société" et cela justifierait entre autres leur désir de quitter leur pays, et leur "plaisir" à venir travailler à l'usine. L'opposition -transformée en séparation fondamentale - est ancrée sur cette représentation de la famille, constituée en pivot de l'identité : "Nous, Hindous (1) qui attachons une si grande importance à nos parents, nos enfants... qui consacrons notre vie à la famille etc...". Parallèlement la main d'oeuvre Népalaise est très appréciée par la direction ; ce seraient des "gens très travailleurs, paisibles et honnêtes", ne présentant aucune menace de "trouble social", et entre autres de syndicalisme, inexistant à ce niveau hiérarchique dans l'usine.

Ces considérations doivent être rapprochées de celles que développent les "supervisors" en cette matière ; si ces derniers jugent que la "curiosité", et le goût du "voyage" constituent une des motivations des jeunes népalais venus travailler dans l'usine de Delhi et prenant un grand plaisir à visiter la métropole le week-end, ils relatent que ceux-ci restent rarement toute la durée de leur contrat, éprouvant un sentiment d'éloignement et de privation de leur cadre habituel de vie, qui semble se traduire entre autres par la maladie. Dans ce cas, l'entreprise organise leur retour, et ils sont alors accompagnés par un ou deux de leurs collègues.

A travers l'ensemble de ces représentations croisées et divergentes peuvent être appréhendés certains des éléments centraux du mode de communication et de contrôle institué face aux travailleurs temporaires. Les "supervisors" se présentent comme les acteurs d'une médiation ethno-hiérarchique dotée d'une puissante efficacité symbolique et réelle. Cette médiation ressortit doublement à leur passé professionnel et à leur appartenance ethnique, qu'ils partagent avec leurs équipes respectives de subordonnés. Formés à la reproduction de structures disciplinaires "extérieures" au plan socio-culturel - intégrées comme essentielles dans leur trajectoire personnelle - ils sont amenés à véhiculer et à transmettre aux sujets de leurs communautés d'origine les règles du système hiérarchique

(1) Ce discours s'adressait avant tout à notre collègue indienne en présupposant un "consensus culturel" implicite.

interne à l'espace de travail, sous une forme transformée et dans un langage adéquat. Ainsi soulignent-ils eux-mêmes que leurs ordres ne sont acceptés que parce qu'ils sont exprimés dans la langue vernaculaire par un membre du même groupe d'appartenance.

Mais, paradoxalement, si leur position hiérarchique s'appuie sur les représentations unificatrices d'une homogénéité ethnique qu'ils diffusent, leur profil spécifique contribue délibérément au processus d'éthnicisation des travailleurs temporaires et cet enfermement ethno-culturel est déterminant dans le dispositif global de domination mis en place. La reconnaissance des "coutumes" des jeunes ouvriers -selon l'expression par exemple du directeur du personnel - se fait par l'entremise des "supervisors", délégués pour négocier des compromis acceptables par les deux parties. Ces conciliations qui concernent la vie quotidienne de la main d'oeuvre sont révélatrices de la place occupée par les "supervisors" dans les rapports hiérarchiques internes, et de la médiation sociale essentielle qu'ils remplissent. Ainsi lors de la cérémonie qui a suivi le décès d'un ouvrier santal, fut-il accordé à la demande du "supervisor", une distribution gratuite de "sucreries" et d'alcool au groupe santal car, explique le directeur du personnel, "c'est leur tradition que nous ne connaissons pas" ; semblablement pour l'anniversaire du jour de l'indépendance, un repas non végétarien a été offert aux ouvriers car "ils aiment beaucoup la viande". La fierté que retirent les supervisors de ce rôle d'intermédiaire culturel qui leur a été confié est à un autre niveau un des pivots du fonctionnement hiérarchique et désigne dans le même moment l'adhésion qui le sous-tend.

Entre les salariés permanents de l'usine et la main d'oeuvre temporaire, s'inscrit une séparation sociale décisive, qui vient corroborer à un niveau statutaire la distance ethnique. En raison de la problématique adoptée, centrée sur l'articulation de la production des identités et des positions dans le travail et dans l'ensemble des micro-groupes d'insertion individuelle des acteurs, c'est dans le cadre de cette catégorie spécifique d'employés qu'il a été décidé de focaliser l'investigation.

Les salariés permanents, au nombre d'environ 230 personnes montrent une scolarisation relativement élevée (High School au minimum, diplômes de B.A., ou M.A., spécialisés ou non, B. Com. etc...) et/ou une formation professionnelle reconnue. Depuis quelques années, l'offre d'un emploi dans l'entreprise est l'objet

d'une publicité officielle, entre autres, dans les journaux, et le recrutement est organisé sur la base de procédures réglementées : dans les dossiers de candidature, des informations précises concernant le déroulement des études et l'expérience professionnelle sont demandées ; le candidat est ensuite soumis à un examen écrit, jugeant du niveau de ses connaissances en regard du poste proposé ; un entretien avec le directeur du personnel lui succède ; un nouvel entretien avec un des "directors" confirmera ou non le recrutement. Les renseignements fournis par le candidat peuvent enfin être vérifiés par une "enquête privée" effectuée à l'instigation de la direction. Pour chaque poste les candidatures sont nombreuses et le directeur du personnel consacre un large temps à l'audition des candidats. L'idéologie qui président à ces recrutements entend délibérément mettre en scène une "compétition rationnelle" dans le marché du travail ; le refus est ainsi exhibé de prendre en compte toute distinction liée aux appartenances des candidats ; la négation des critères de religion, de caste, de région dans le cadre du travail fait l'objet de déclarations volontaires et répétés de la part de la direction dans une optique -là encore - d'engouement et d'emphase "moderniste" appliquée à l'organisation du travail. Les salariés permanents sont donc de provenance diversifiée dans l'ensemble des Etats de l'Inde et la mobilité professionnelle semble importante dans leur itinéraires et leurs déplacements.

Leurs origines sociales dénotent une majorité d'instituteurs, de fonctionnaires, de petits propriétaires, de commerçants, et d'employés. Les horaires de travail sont de 8h à 17h. Un service de cars a été organisé par l'entreprise et ceux-ci partent de Delhi et de Gaziebad qui est une banlieue industrielle plus éloignée de Delhi que l'usine de Sahibabad. Les employés jouissent d'une vaste cantine qui leur est propre, mais certains d'entre eux sont autorisés à prendre leurs repas dans le "réfectoire des managers" qui est situé dans le bâtiment principal de l'entreprise, où sont concentrés les services administratifs. Ce réfectoire fonctionne sur la base des cotisations de ses membres, et c'est là que les "directors" déjeunent, assemblés autour d'une table familiale, intégrant fréquemment des invités. Il est équipé d'un micro-four importé permettant de réchauffer les plats ; sa taille modeste implique en effet que les repas se succèdent entre 12h et 14h, et des heures fixes sont assignées à chacun. L'alimentation y est uniquement végétarienne et le cuisinier est un brahmane, auquel on s'adresse en l'appelant "Pandit". L'eau qui y est consommée est apportée chaque matin, du centre de la ville dans de grandes "thermos". Ce

réfectoire dispose d'appareils "d'air conditionné", comme les bureaux des directeurs et des "managers", tandis que dans les autres sections de l'usine seuls des "fan" (brasseurs d'air) sont utilisés. Les salariés permanents bénéficient enfin d'une distribution de thé, deux fois par jour (11h -15h) dans leurs lieux de travail.

Un syndicat "interne" a été créé par l'entreprise pour cette catégorie spécifique de salariés et certains "managers" en sont membres. Il est coupé de toute affiliation extérieure avec une fédération syndicale ou un parti politique. La direction de l'entreprise a ainsi "réussi" à écarter dans l'usine de Sahibabad, une action syndicale organisée, telle qu'elle a du en affronter à Calcutta (1).

Les salaires des employés permanents s'échelonnent entre 500 et 3.500 Rps., ceux des managers entre 4.000 et 5.000 Rps. Ces salaires sont tous différents ; ils varient par définition en fonction des individus en regard desquels leur montant est personnellement fixé. Ils relèvent d'une décision de la direction dont le caractère arbitraire est en cette matière absolu, et se présente comme un élément primordial de la gestion du personnel. La règle explicite enjoint en effet à ce que le montant du salaire reste confidentiel et inconnu de l'ensemble des collègues de l'employé. Une stricte surveillance entoure les dossiers du personnel, qui livrent entre autres, cette information ; ces dossiers, à l'exception de ceux des managers, sont gardés dans le bureau du directeur du personnel qui n'a pas accès à ceux de ses pairs, conservés par les "directors". Le même principe régit donc les deux grands niveaux hiérarchiques internes à cette catégorie d'employés. Il est accepté et reconnu comme essentiel au fonctionnement de l'entreprise comme l'illustre par exemple les propos du directeur du personnel qui "préfère de ne pas savoir combien les autres managers gagnent...".

Cette personnalisation du statut salarial - qui confère aux dénominations professionnelles en usage dans l'entreprise un aspect tendancielle "figuratif" - apparaît la clef de voûte du système des rapports hiérarchiques mis en oeuvre. Elle est corroborée par le traitement tout autant personnalisé des allocations et avantages que fournit l'entreprise à ses employés (concernant le logement, le transport, les emprunts et leurs modalités de remboursement etc...). Elle a pour corollaire que la négociation individuelle - inscrivant l'employé dans un face à face à huis-clos avec le directeur du personnel, dont les choix devront-êtré entérinés par les "directors" - devienne centrale et permanente ; la négociation individuelle précède ainsi le recrutement dans l'entreprise, du candidat dont le

(1) Le déplacement de l'entreprise de Calcutta à Delhi serait, entre autres, dû aux nombreuses grèves qui y ont eu lieu.

salaires est alors discuté pendant l'entretien. Elle intervient durant toute la carrière de l'employé qui revendiquera de manière constante promotions et augmentations, aides et soutiens divers, autorisations d'absence et de congés (1).

La satisfaction de ces demandes diverses s'intègre dès lors dans les schémas d'une reconnaissance et d'un privilège personnels d'autant plus que les obligations et les charges familiales de l'employé en sont l'argument central (mariage, maladies de proches, décès, etc...). Le mécontentement de l'employé se traduit de façon régulière par l'offre de sa démission, généralement très rapidement suivie par l'exaucement par la direction du personnel de ses souhaits, ou encore par une augmentation immédiate de son salaire. Cette forme de "chantage" individuel au départ - coutumière aux employés - apparaît leur principal outil de pression et un salarié n'hésite pas à l'utiliser à plusieurs reprises, s'il le juge nécessaire.

Promotions et augmentations personnalisées sont par ailleurs - en dehors du cadre de ces négociations individuelles - d'une très grande fréquence ; offertes "spontanément" à l'initiative de la direction, elles constituent une autre facette de cette "gestion individuelle" systématique.

L'efficacité de cette personnalisation structurelle des rapports hiérarchiques se trouve renforcée par deux éléments notables : les employés signent un engagement de cinq ans lors de leur recrutement qui implique la remise à l'entreprise de l'équivalent de deux mois de leur futur salaire ; cette somme est perdue par l'employé s'il quitte l'entreprise avant cinq années de travail. La quasi totalité des employés contractent d'autre part auprès de l'entreprise des emprunts très élevés comparativement à leurs salaires ; l'emprunt pour l'achat d'un "scooter", de 12.000 à 13.000 Rps, est le plus fréquent et les modalités de son remboursement en sont variables comme l'est le taux d'intérêt : entre 100 à 250 Rps par mois, entre 6% et 15% par an. Les emprunts concernent également l'achat d'une maison, ou son installation, les frais des mariages (2) (de l'employé, de ses enfants ou de ses proches).

- (1) Les dossiers individuels regorgent de ces demandes qui donnent matière à de multiples correspondances écrites entre la direction du personnel et l'employé.
- (2) Le directeur du personnel est toujours invité à ces mariages, par un faire-part. Lorsqu'il ne peut s'y rendre, il répond par un télégramme de congratulation. La prime offerte par l'entreprise en cette occasion est fixe et égale pour chacun : 100 Rps.

L'endettement des employés à l'égard de l'entreprise est donc réel et important ; ils sont "liés" par cette dette personnelle que vient grossir le risque d'être dépossédés de leur dépôt d'entrée et qui suppose avant tout la permanence de leur emploi. La relation d'endettement qui s'ajoute à la relation de travail vient étayer la cohérence du mode de fonctionnement hiérarchique marqué par la personnalisation des traitements individuels. Appréhendée à travers ces éléments, la structure sociale dans laquelle les acteurs sont pris revêt un relief spécifique dans le cadre de la société indienne à propos de laquelle de nombreuses analyses ont porté sur les caractéristiques des phénomènes d'endettement (1).

L'observation des relations quotidiennes hiérarchiques et les représentations que les employés en développent montrent d'autre part la prégnance de la personnalisation des rapports de subordination. Le rapport interpersonnel entre l'employé et son supérieur hiérarchique - directeur d'un département, d'un service, manager - apparaît prépondérant et se donne à voir comme une scène duelle dans laquelle la dépendance est au coeur de la production du statut. Le terme couramment employé pour désigner tant cette relation que la position occupée est "I report to X". L'ambiguïté de cette expression dont le champ de signification très large s'étend des notions de "rendre compte", "compte rendu" à celles de "délation", témoigne de la place prise par l'incarnation de l'autorité personnelle dans la distribution hiérarchique des acteurs. Cette relation immédiate et directe de l'employé subalterne à son supérieur hiérarchique - donateur décisif du statut personnel interne - oblitère simultanément le micro-collectif de travail dans lequel l'individu s'inscrit. Cette relation offre parallèlement au regard les signes d'une distance sociale ostensible, de laquelle toute familiarité est définitivement exclue.

Cette configuration sociale a pour première conséquence que l'organigramme de l'entreprise reste en lui-même nécessairement indécis et incertain : les "visions hiérarchiques" personnelles priment et sont l'objet de reconstructions variables en fonction de la position occupée par l'acteur (2).

- (1) Cf parmi d'autres, le volume de Purusharta consacré à la Dette.
 (2) A travers ces schémas personnels, on entrevoit la tension actuelle entre de jeunes recrutés diplômés et d'anciens employés qui se perçoivent présentement "défavorisés".

Par ailleurs, en l'absence du supérieur hiérarchique "constitutif", l'employé se perçoit dégagé de toute tâche précise, dans la mesure où son emploi du temps et ses charges relèvent de l'attribution initiatrice de ce dernier. Enfin, la place est laissée vacante à un système de "délation généralisée" dont les traces écrites sont multiples. La rédaction de rapports jugeant de la conduite de l'employé (comportement professionnel mais aussi vestimentaire, mettant en jeu l'hygiène corporelle, la politesse, "la tenue"...) est un procédé officiel de gestion, mais les "indications" concernant les faits et gestes de chacun, pris en situation de "faute" se présentent aussi comme une pratique courante qui nourrit une correspondance abondante, prolifique et essentielle à la régulation disciplinaire.

Ce contexte éclaire la logique qui incite les employés à tenter de convaincre l'interlocuteur extérieur de leur absence de tout lien intime avec leurs collègues, de l'inexistence de tout "groupe" ou "association" informelle ou amicale dans le cadre du travail. L'édification négative du "groupe", d'un quelconque mode de relations privilégiées ressortit tout d'abord à l'opposition potentielle qu'elle contient en regard de l'univocité du rapport hiérarchique fondateur. Elle prend son sens d'autre part dans la distinction qu'il convient de faire entre une excellente "coopération" et une proximité dangereuse, métonymique de la différence qui règne entre la surveillance partagée et la confiance personnelle.

Au sommet de cet édifice hiérarchique, se situent les directeurs, dont la présence constante, affairée et diligente fait l'objet de discours laudatifs des salariés qui, placés en condition d'interaction avec des acteurs étrangers (les chercheurs) dont la position reste à leurs yeux indéchiffrable, sont amenés à penser préférable de produire les preuves d'une légitimité totalisante, englobant leur statut et celui de l'entreprise. Assurant une maîtrise journalière de l'ensemble de la gestion et de l'organisation interne, leur suprématie semble d'autant moins contestée qu'à la valeur symbolique de compétences acquises "Abroad", ils joignent l'aura d'une "tradition" autochtone dont ils se veulent les promoteurs actifs et de façon plus subtile les représentants dignes et conformes, respectueux et respectables. Cette double "qualification", leur "réussite" favorisent l'émergence de représentations d'identification qui se révèlent en particulier chez les "managers". Ainsi tel "manager" dont la carrière s'est faite en partie à l'extérieur de l'Inde, témoigne d'un enthousiasme sincère vis-à-vis de l'entreprise qu'il juge avec fierté de même niveau que les usines des "Pays développés" dans lesquelles il a été précédemment employé. Il exprime sa

surprise et sa joie lors de son arrivée en Inde d'avoir trouvé un tel cadre de travail "in my own country". Loin que ce retour définitif soit porteur comme il le redoutait d'une déperdition de statut, il se présente, en raison de la nature spécifique de l'entreprise, détenteur d'enjeux imaginaires importants qui apparaissent comme des facteurs d'intégration puissants. Tel autre manager qui, profondément consterné d'être le seul membre de sa famille à n'avoir jamais quitté l'Inde, contemple sa carrière et sa vie personnelle avec un certain désespoir, reporte toutes ses forces de conviction sur l'entreprise, vouant une réelle admiration à ses "directors" dont la trajectoire se profile comme un modèle inaccessible de succès.

Les distributions aux membres de leurs familles, à leurs proches et leurs voisins des produits de l'entreprise auxquelles s'adonnent les employés, quittant l'usine le samedi à 5h, chargés de petits paquets remis gratuitement par Le Vaidya qui poursuit ses recherches expérimentales, fournissent un autre indice de ces logiques d'incorporation.

Ces différents facteurs explicitent les marques de la distance sociale extrême qui entourent les directeurs. L'absence de toute manifestation exhibitoire d'autorité de leur part consacre cette distance, tandis que leur retenue insigne et leur hégémonie silencieuse les rend inatteignables. Les employés sont ainsi privés de tout contact avec ces personnages lointains, qu'ils côtoient quotidiennement dans les couloirs de l'usine, sans qu'un échange minime de salutations soit admissible.

Le même vocable est utilisé pour désigner l'attitude des directeurs et l'atmosphère de l'entreprise : "quiet" ; le "calme" des "directors" est associé dans les représentations des employés à la "paix" qui règne dans l'espace de travail et que chacun affiche comme un privilège personnel dans sa condition de salarié. La "quiétude" subsume ainsi dans l'usine Shirtag les agencements hiérarchiques et les structures de domination dont la reproduction prend appui sur l'intrication paradoxale entre la personnalisation et la distanciation intrinsèques aux rapports sociaux.

4. SCISSIONS CONSTITUTIVES : PERSPECTIVES DE RECHERCHES

La première phase d'entretiens réalisée a mis en évidence la rupture qu'édifient les employés entre la sphère du travail et leur vie extérieure, identifiée de manière immédiate avec la scène familiale. Ces deux espaces sont dans les représentations développées les deux pôles fondamentaux d'insertion, laissant peu de place à une sociabilité finalisée (associations de caste dans lesquelles les pères de plusieurs employés sont engagés à des degrés différents) ou informelle. L'éthique familiale est apparue au centre de la construction de l'image d'eux-même que s'évertuaient de donner les acteurs face à un interlocuteur extérieur : inscription dans un "joint family" harmonieuse et heureuse, au sein de laquelle le père respecté - devant lequel on s'abstient de boire de l'alcool et de fumer - reçoit les salaires de ses fils mariés et gère avec intelligence et bonheur l'ensemble de la maisonnée. Par exemple, la double délégation - de la femme au mari et du mari au père - qui précède l'achat d'un sari ne poserait jamais de problème. Les employés dont la famille d'origine n'habitait pas Delhi exprimaient le regret de vivre seuls avec leurs femmes, considérant que la "joint family" était un mode de vie à tout point de vue parfait et excellent...

La démonstration de cette adhésion à des pratiques héritées -décrites et retransmises comme une légende à l'auditeur étranger - succédait paradoxalement à des plaidoyers qui insistaient sur l'inefficience complète de tout critère d'appartenance (caste, religion, région...) dans les rapports internes à l'entreprise. Les discours recueillis conjuguent ainsi de manière récurrente deux logiques juxtaposées et adaptées dans l'esprit des acteurs à leurs domaines respectifs : la première, qui concerne le travail, témoigne d'une part consensus "anticastéiste" et plus globalement du refus de toute différenciation liée à l'origine dans le statut professionnel ; ce point de vue est partagé à tous les niveaux hiérarchiques et indique d'autre part dans son expression même une certaine intériorisation sectorielle des bases de la constitution indienne. Un employé rajput a par exemple supprimé la dernière partie de son nom, révélatrice de sa caste, afin d'éviter toute reconnaissance tacite et ses collègues se trouvent induits à lui prêter des appartenances fictives inférieures qu'il se

plait à ne pas démentir. Parallèlement, l'affirmation endogamique domine le microcosme familial, et la caste - érigée en essence de l'identité "culturelle" (1) - est instituée comme devant nécessairement gouverner le monde social extérieur au travail. La séparation que bâtissent les acteurs entre ces deux univers, obéissant à des ensembles de règles antinomiques, apparaît cruciale et en tant que telle constitutive de leur position.

Située à l'interface de ces deux domaines d'inclusion individuelle, la caste - comme catégorie cognitive - recèle dès lors une amphibologie intrinsèque : invalidée dans le champ hiérarchique du travail, sa prépondérance est dans le même moment postulée dans les conceptions statutaires de la personne.

Ces observations conduisent - lorsque l'enquête sur les relations interpersonnelles à l'intérieur de l'entreprise sera achevée - à souhaiter focaliser ultérieurement l'investigation sur l'analyse de cette articulation contradictoire - considérée comme centrale dans la production sociale des identités - et sur la compréhension endogène de l'élaboration imaginaire de cette coupure. Le mariage, son marché et les négociations longues et primordiales qui l'entourent dans la conjoncture étudiée, et en regard desquelles les acteurs énoncent leur interdépendance profonde avec leurs groupes de parenté, se dessinent dans l'état actuel de la réflexion, comme un des premiers lieux privilégiés où peut être appréhendée l'interaction des statuts conferrés d'une part par la place objectivement occupée dans les hiérarchies socio-économiques, de l'autre par l'inscription dans des micro-configurations dont les cohésions particulières comportent une autonomie hiérarchique, partielle et relative. La valeur symbolique de ces statuts, leur interpénétration et leurs intrusions réciproques désignent en effet des lignes de jonction dont l'effectuation ressortit aux tractations propres à la parentèle quant à l'ensemble des unions de ses membres dont elle a la charge.

L'étude du marché du mariage spécifique des groupes familiaux d'employés dont la place dans les rapports sociaux internes au travail a été préalablement appréhendée concrètement, sera indispensable de ce point de vue pour percevoir la nature sociale des processus de combinaison et d'adjonction actuels des statuts.

- (1) Les salariés emploient le terme de "culture" pour justifier l'impossibilité d'un mariage intercaste et leur prédilection pour une union endogamique. La différence d'appartenance régionale n'est pas présentée comme un obstacle "culturel" si la caste est identique chez les conjoints.

Cette enquête complétera donc l'investigation sur l'insertion résidentielle des acteurs, et les logiques relationnelles mises en jeu dans ce cadre, en regard tout particulièrement des connexions et des croisements entre les positions occupées et des appartenances hiérarchisées, entre ces dernières et les attitudes adoptées face à des agencements institutionnels multiples auxquels elles donnent matière et dans lesquels sont actifs certains parents d'employés. Compte tenu de la dispersion importante de leurs lieux d'habitation, cette phase débutera par "les colonies" où plusieurs salariés de l'entreprise résident.

La recherche ainsi définie devrait permettre - en saisissant l'ensemble des productions hiérarchiques en oeuvre dans un micro-groupe social défini - de mieux comprendre la cohérence de leur mode de constitution global, et le sens qui les traverse.

5. NOTES DE METHODE

Les entretiens réalisés ont été circonscrits à deux départements, rassemblant environ une quinzaine de personnes chacun, appréhendés comme des micro-groupes concrets de travail. La saisie préalable de la structure globale de l'entreprise a été par ailleurs l'occasion de nombreux contacts et de discussions. Dans leur ensemble, les situations d'interactions qui ont sous-tendu cette première approche, sont marquées par plusieurs éléments dont on esquissera très brièvement l'analyse.

- Les conditions de l'accès des chercheurs à l'entreprise sont restées "floues" dans la vision que se sont forgée les employés de l'enquête et de son sens. Cette opacité s'est maintenue en dépit des explicitations données ; elle résulte en partie du croisement des interventions qui ont présidé à l'acceptation de cette étude ; elle a eu pour prolongement - dans la prégnance de l'organisation hiérarchique locale - de ne pouvoir "rattacher" les chercheurs de façon précise à un acteur interne bien défini. Compte tenu de l'importance que ce lien revêt aux yeux des employés, cette incertitude a balisé les relations tissées et l'imprécision "statutaire" de ces relations dans les représentations des employés et leurs interrogations était porteuse d'une certaine confusion, révélatrice a contrario de la nature des rapports dominants.

- Dans ce contexte, l'enquête a été l'objet d'interprétations variables en fonction des positions hiérarchiques des acteurs, amenés dès lors à se situer de manière très différente face aux chercheurs. Si les managers tendaient à voir dans l'étude l'opportunité d'une relative valorisation de l'entreprise, qu'ils n'avaient néanmoins nullement sollicitée, les employés de leur côté ont rapidement assimilé l'enquête à une tâche intrinsèque à leur travail ("it's my duty") ; la "délégation" auprès des chercheurs de trois des plus jeunes employés diplômés et qualifiés, chargés par le directeur du personnel de répondre à toute demande, de documents ou autres, a initié une chaîne de relations, en tant que telle intégratrice au groupe des employés sur un mode cependant bien spécifique, en raison de l'absence manifeste et très déconcertante de "filiation hiérarchique interne" des chercheurs.

- La présence d'un acteur "étranger" dans l'entreprise - appartenant aux pays occidentaux - enjoignait à tenter de le situer dans la configuration du monde, telle qu'elle était bâtie par les employés : d'un côté l'Inde - ayant connu un long passé "d'assujettissement" qui dresse une continuité endogène entre le "Mongol Raj" et le "British Raj", de l'autre l'Angleterre, édiflée en représentant imaginaire unique de la domination. Dans le cadre de ce rapport symbolique duel - réécrivant et simplifiant les enjeux historiques et politiques - les demandes d'information sur la France s'inquiétaient plus précisément de sa situation de "colonisation par l'Angleterre" ; la question cruciale visait la possibilité concrète d'une comparaison entre "la colonisation de la France" et celle de l'Inde par le "british Raj", comparaison qui dans le même moment rapprochait potentiellement les acteurs concernés. S'il n'en avait pas été ainsi pourquoi les français auraient-ils adopté "l'écriture anglaise" ? Sur quel mode eux-aussi auraient-ils été contraints de suivre leurs études dans la langue anglaise ? La découverte que l'Angleterre n'avait pas colonisé la France était d'une certaine manière troublante et renvoyait à une identité bien spécifiée. Au delà de leur côté anecdotique, ces préoccupations sincères désignent une partie de l'armature cognitive des acteurs, dont les conséquences ne peuvent être occultées dans l'interaction avec le chercheur étranger. Dans cette optique, la collaboration "égalitaire" avec un chercheur indien venait restaurer une certaine dignité unificatrice apparente, entre autres à travers le jeu mouvant des connivences, redonnant à chacun un statut qui, tout en étant différent, ne reproduisait pas fidèlement le théâtre des anciennes oppressions.

En ce sens, le mode de coopération adopté paraît essentiel à la production des matériaux et des connaissances dans le contexte de cette recherche.

les cahiers

n° 1 - 1986

R. CABANNES — A. CHAUVEL

Procès de travail, trajectoires professionnelles
et segmentations de la classe ouvrière.

M. SELIM

Travail industriel et ethnologie,
quelques orientations de recherche en Inde

M. SELIM

Positions, hiérarchies, statuts.