

RAPPORTS SOCIAUX
DANS LE CADRE D'UNE USINE BANGLADESHI

**Enjeux et limites d'une logique
de promotion généralisée**

72 - "Les philosophes Indiens à Alexandre de Macedoine : Nous avons appris que tes Amis te poussent à porter la guerre sur notre territoire et à nous faire violence. Ils n'ont jamais connu notre genre de vie, même en songe. Si tu les écoutes, tu pourras seulement déplacer nos corps, mais ni tu n'emmeneras nos esprits ni tu ne les contraindras par la pire des violences à faire quoi que ce soit malgré eux.

74 - "Nous ne ressemblons pas aux philosophes grecs qui ne valent que par leur discours, chez nous les paroles s'accordent aux Actes et les Actes sont calqués sur les paroles ..."

Anonyme épitomé de l'Histoire d'Alexandre
"L'Inde vue de Rome"
Jacques André - Jean Filliozat
"Les belles lettres" 1986. pp.244-245.

Dans les années 1971-1973, quelques médecins Bangladeshi - formés dans leur pays ou en Occident - s'associent pour monter un petit hôpital, rudimentaire et provisoire en vue de soigner des blessés de la lutte de libération. Des jeunes, femmes et hommes, Hindous et Musulmans sans formation particulière viennent les rejoindre, les soutenir et participent à leur action.

Quinze ans après ces mêmes individus se retrouvent à la tête d'environ mille salariés permanents et cinq cent contractuels ; au départ membres d'un groupe informel, animés de convictions nationalistes, ils dirigent aujourd'hui une organisation importante : celle-ci - tout en ayant ses objectifs et son profil propre - se présente comme une réelle entreprise, ainsi qu'en témoigne entre autre l'usine pharmaceutique qui en émane et qui se range parmi les toutes premières productrices de médicaments allopathiques au Bangladesh.

Gérée par un trust à but non lucratif, cette entreprise - qui s'inscrit par ailleurs dans l'espace idéologique flou de ce qu'on a coutume de désigner sous le terme de "développement" - se présente comme un champ social spécifique, fruit d'une histoire collective très chargée et soumis à une évolution permanente en raison d'une volonté affichée d'expansion et de croissance. Ce champ social s'offre au regard extérieur sous l'aspect d'un véritable microcosme dans lequel on ne pénètre qu'après avoir franchi des portes bien gardées et où l'on découvre progressivement écoles, ateliers, hôpital, banque, cafeteria, bibliothèque, maisons et immeubles d'habitation etc...

Dernière création d'envergure de l'entreprise, l'usine - dotée d'un équipement très sophistiqué et où travaillent trois cent cinquante employés - occupe une position symbolique certaine dans ce dispositif : sa présence paraît cristalliser des logiques de différenciation sociale et des processus de recomposition de groupes sociaux aux intérêts pluriels dans une micro-conjoncture marquée par une forte volonté d'unification tant sociale qu'idéologique.

Un tel contexte se prêterait aisément à des approches très diverses ; parmi celles-ci, les plus courantes se fixeraient sans doute - dans une nation édifiée dans les visions allochtones en archétype du dénuement "tropical" et donc en laboratoire de toutes les "expertises" et expérimentations concevables - l'appréciation hasardeuse d'un quelconque rapport entre les finalités qui sont constitutives de l'organisation et une réalité qui ne saurait ne pas être la construction sociale de l'observateur. La perspective adoptée ici est plus modeste : c'est celle d'une investigation ethnologique centrée sur les rapports sociaux internes à l'usine, replacés dans le cadre de la configuration sociale bien singulière dans laquelle ils puisent partiellement leur sens.

1. UNE USINE SOUS TUTELLE

L'usine est localisée à la périphérie de Dhaka, dans une zone en voie d'industrialisation récente ; elle dépend d'une organisation dont les dirigeants se perçoivent eux-mêmes de plus en plus dans la position de chef d'entreprise et de "managers", affrontant des problèmes de gestion du personnel d'autant plus lourds et délicats que les "idéaux" qui sont les leurs les conduisent à devoir réajuster et modifier l'esprit de toute "technique" empruntée. Cette organisation est un exemple parmi d'autres d'une série d'initiatives du même type, relativement nombreuses au Bangladesh. Si son originalité réside dans son incontestable réussite et sa renommée, elle apparaît néanmoins représentative d'un mouvement local d'inspiration caritative animé par des acteurs des couches moyennes ou supérieures : ceux-ci se révèlent désireux de contribuer au "développement" de leur pays ; ils se rémémorent à la fois que leur nation

naquit au cours d'une guerre assimilée à un génocide, et que plus de deux décennies après, elle est toujours un des derniers P.M.A., dont une large partie de la population est astreinte à une situation de survie quotidienne. Si certains de ces acteurs transforment cette conscience personnelle douloureuse en une profession à plein temps, d'autres poursuivent leur travail dans le secteur privé ou public tout en se lançant dans des "aventures" qui présentées à d'aucuns comme des "opérations", s'apparenteraient plutôt à des créations d'entreprises ; dans tous les cas ils sont amenés à recruter principalement dans les fractions sociales les plus démunies et se retrouvent indiscutablement dans le rôle d'employeur.

L'organisation examinée ici, s'est faite connaître au départ par ses interventions dans le domaine de la santé qui lui ont valu une très bonne réputation. Mais elle a peu à peu étendu ses activités qui sont aujourd'hui très diversifiées. Si l'hôpital et les dispensaires villageois occupent toujours un nombre important de salariés (médecins et personnel paramédical), ces derniers ne sont plus majoritaires. Les "ateliers" à eux seuls rassemblent déjà près de 150 personnes dans des branches variées : fabrication de sacs de jute pour l'exportation, de biens en plastique à destination locale ; imprimerie où sont édités une revue mensuelle et différents ouvrages dont certains ont été traduits spécialement de l'anglais en bengali ; confection de nappes, draps, vêtements, chaussures, etc ; pâtisserie et boulangerie, menuiserie etc...

La tentation serait grande de voir dans le vaste campus où ces ateliers sont dispersés, une micro-société, sorte de phalanstère "exotique" dans lequel le visiteur égaré remarquerait tout d'abord que les femmes - dans un pays musulman où elles portent usuellement le sari - travaillent ici revêtues d'un uniforme bleu ou blanc qui comprend une chemise et un pantalon... Une telle image s'avèrerait porteuse d'une illusion intellectuelle, particulièrement déplacée en raison des liens nombreux et complexes qui sont entretenus avec la société externe et avec l'Etat. Le campus qui n'est nullement un isolat rassemble toutes les institutions qui sembleraient nécessaires à la reproduction d'une petite "communauté" dont l'administration occupe à elle seule un bâtiment entier ; l'école avec ses douze institutrices accueille outre les employés adultes cinq cents enfants auxquels elle offre le repas de midi. La culture des champs qui s'étalent entre les étangs consacrés à la reproduction des poissons, constitue un autre secteur spécifique de travail et contribue aussi à nourrir les employés. On note çà et là des chantiers de construction ; des "journaliers", pour un salaire de 20 à 30 TK. (1) par jour, bâtissent sous la direction d'un "contractor" le futur siège d'un nouveau laboratoire de recherche plus vaste que le précédent installé dans l'usine...

(1) 1 FF équivaut à environ 5 TK.

L'embauche de ces derniers ressortit à la solide implantation dans les villages environnants de l'organisation, à travers principalement la mise en place de petites structures souples de crédit pour les paysans dépourvus de terres. Les sommes prêtées à l'intérieur de ces petits groupes de dix à trente personnes (soit masculins, soit féminins), si elles sont peu élevées (200 TK.), permettent d'éviter le recours aux usuriers dont les taux d'intérêt sont prohibitifs. La moitié de l'intérêt annuel relevé (50%) est alors versée sur un compte individuel et constitue ainsi une épargne obligatoire. Associés aux dispensaires et surtout aux passages réguliers du personnel paramédical dans les familles cotisant annuellement à un système qui se présente comme une sorte de "sécurité sociale", ces différents dispositifs favorisent sous un autre angle le développement d'une réserve de main d'oeuvre permanente. Celle-ci, lors de l'installation de tout nouveau secteur d'activité ou encore dans une période critique, peut être abondamment utilisée en suivant le "glissement" d'une partie des anciens salariés vers le dernier domaine créé, ceux-ci étant alors remplacés par de nouveaux employés ; un itinéraire type, qui semble ne correspondre à aucune politique réfléchie des dirigeants, pourrait être ainsi tracé pour les membres des couches les plus défavorisées ; il part du village, prend pour étapes intermédiaires le chantier de construction suivi par un des ateliers pour arriver enfin à l'usine... Usine de rêve où le repas de midi servi à la cantine comprend un dessert, ce qui serait le symbole d'un statut infiniment supérieur, comme le font remarquer avec une peine réelle des jeunes femmes d'un atelier "pour nous, jamais de sucré"...

De tels sentiments désignent de fait de manière détournée, le fondement même de l'organisation, perçu sous la forme d'une règle centrale de fonctionnement par les salariés de l'entreprise : ceux-ci l'expriment de façon très simple à travers des phrases : "il (le fondateur de l'organisation) veut qu'on monte toujours plus haut" ; "il nous pousse". La formule inscrite sur un panneau à la porte de l'école résumerait en effet à elle seule les conceptions des dirigeants : "l'éducation des pauvres et leur émancipation sont nos objectifs". Cette visée place au premier plan la promotion d'une classe sociale dans un contexte global marqué par des contraintes socio-économiques qui compromettent parfois sa simple reproduction (1). Ce projet est amené à rencontrer les logiques endogènes en fonction des positions occupées et des possibilités objectives ouvertes à chacun par la société. Le principe abstrait d'une promotion de ceux qu'on appelle par le vocable très chargé de "Garibbi" (pauvres) - dont on verra ultérieurement l'efficacité imaginaire - se voit véhiculé dans le cadre des relations inter-individuelles nouées entre les dirigeants et leurs employés :

- (1) Les acteurs expriment ainsi spontanément le statut de leur famille par le nombre de mois durant lesquels "ils peuvent manger" dans l'année. L'incertitude qui pèse sur "les autres mois" est en elle-même suffisamment parlante.

il apparaît alors comme le postulat d'une potentialité personnelle indiscutable à accéder aux postes les plus élevés, et devient en tant que tel susceptible d'instituer une gestion sociale complexe. Ce postulat est reformulé dans les termes d'une promesse d'ascension sociale par tous, quelque soit leur statut, titulaires d'un P.H.D. ou analphabètes saisissant l'opportunité inespérée qui leur est donnée de s'instruire dans l'école du campus sur les heures de travail ; il semble alors de nature à s'actualiser de manière différentielle et en deçà des attentes qu'il suscite.

L'émergence de l'usine, parée des atouts d'une modernité prestigieuse et appelant des compétences techniques externes, son extension au sein du campus, contiennent en eux mêmes les germes de développement de processus sociaux contradictoires, qui jusque là n'avaient pas trouvé de terrain propice. Ceux-ci prennent appui sur la mise à jour et l'amplification de représentations divergentes qui s'enracinent dans le jeu des promotions effectives, qui sont octroyées aux acteurs d'un champ social de travail où les "spécialisations" sont en augmentation rapide et où les ambitions idéologiques ultimes restent en dernier ressort l'apanage des dirigeants.

Obéissant au système de promotion généralisée, qui caractérise l'ensemble de l'entreprise, l'usine évolue sous une stricte tutelle : son directeur fut pendant plusieurs années un des médecins fondateurs de l'organisation. Son successeur, recruté en vertu de son expérience professionnelle dans des multinationales, n'avait aucune attache antérieure avec les responsables et son pouvoir de décision reste en conséquence très limité pour tout choix d'intérêt général important, mais aussi en matière de recrutement de cadres, de salaires ou même de promotions concrètes. Cette tutelle - manifeste dans l'occupation de postes clés par les membres issus de l'organisation - s'exerce à l'encontre de ce qui s'esquisse comme une poussée interne d'autonomisation de l'usine comme unité spécifique ou encore corps étranger au sein de la configuration sociale globale dont elle dépend. Cette amorce de disjonction qui s'insinue progressivement en filigrane dans le tissu social du campus, s'inscrit au coeur des logiques individuelles d'insertion dans l'entreprise ; ces dernières façonnent une scène de rapports sociaux problématiques, traversée par des tensions voilées, dont la maîtrise actuelle illustre en elle-même l'ensemble des ressorts de fonctionnement de la micro-structure envisagée.

2. LA GESTION INTERNE DE LA DIFFERENCIATION SOCIALE

Les plus anciens employés aiment se remémorer l'époque où rassemblés à quelques uns sous une tente - dans des conditions d'autant plus difficiles que l'aire d'implantation était mal reliée à la capitale - ils oeuvraient avec les moyens du bord ; ils étaient alors, pourrait-on dire,

tous "logés à la même enseigne"... Le chemin parcouru leur semble immense lorsqu'ils contemplent avec satisfaction et non sans émerveillement les multiples réalisations du campus et les bâtiments où s'activent les uns et les autres...

Le champ social dans lequel ils évoluent aujourd'hui apparaît gouverné par une neutralisation déterminée des différences sociales. Chacun est d'autre part à juste titre convaincu que son travail ne profite pas - au sens strictement matériel du terme - à quelques uns... Les bénéfices des différents secteurs d'activité sont en effet - sous contrôle du trust (1) qui est à la tête de l'entreprise - réinvestis régulièrement dans de nouveaux projets à l'intérieur du campus ou dans l'ensemble du pays. Cette volonté de neutralisation n'en est pas moins conjuguée à un "réalisme gestionnaire" certain. Les différences statutaires sont donc claires en particulier en ce qui concerne le logement des salariés, dont l'attribution associe néanmoins de manière plutôt rigoureuse la taille de la famille à la position occupée. Les responsables et les cadres supérieurs bénéficient ainsi - lorsqu'ils vivent avec leur femme et leurs enfants - de petits pavillons de béton dont l'ensemble n'est pas sans évoquer un cottage anglais. Les employés célibataires sont - lorsqu'ils habitent le campus - logés soit dans un immeuble de quatre étages, soit dans de petits bâtiments où dans les deux cas, ils partagent le plus couramment une chambre à quatre ; une salle de bain est commune à deux chambres dans l'immeuble, tandis qu'elle l'est à l'ensemble des occupants d'un des bâtiments. On remarque peu de cadres résidant sans leur famille ; le directeur du laboratoire de recherche de l'usine (aujourd'hui parti) eut le privilège tout-à-fait exceptionnel de se voir accorder un pavillon bien que sa femme fut à Dhaka ; ce privilège s'explique en partie par son âge, ses difficultés de santé et une position bien particulière au sein de l'usine : il fut en effet un des premiers salariés hautement qualifié, recruté après une longue carrière dans différentes entreprises, et manifestant son désir de contribuer aux efforts de l'organisation.

Le fondateur de l'organisation, dont l'épouse ne vit plus au Bangladesh, dispose, pour sa part, de deux pièces dans le principal immeuble du campus avec pour tout luxe un frigidaire, un ventilateur et une douche. Un ancien haut fonctionnaire bangladaïsi venu travailler dans l'usine après sa retraite a accepté une chambre personnelle dans l'immeuble, tandis que sa famille choisissait de rester à Dhaka. Il est en effet demandé aux responsables et aux cadres supérieurs d'habiter dans le campus afin d'être "disponibles" en dehors de leurs heures de travail réglementaires : les réunions sont nombreuses en soirée et ils sont par ailleurs tenus à dispenser bénévolement un enseignement aux employés de niveau inférieur, ou encore lors de stages de formation suivis par des groupes extérieurs.

(1) Ce trust comprend des personnalités internes et externes à l'organisation.

Trois cents personnes résident dans l'enceinte de l'entreprise qui n'est donc pas en mesure de fournir présentement à l'ensemble de ses employés un logement, en dépit de son souhait en la matière et des projets de construire d'autres bâtiments et pavillons. Les salariés logés dans le campus, parmi lesquels on compte une trentaine d'employés de l'usine, sont donc généralement célibataires ; les autres salariés habitent dans les villages ou les petits centres urbains des environs. On observe d'autre part que les salariés célibataires se regroupent à l'extérieur du campus dans ce qu'on appelle localement des "mess" - soit féminins, soit masculins - dont le confort est très semblable à celui qui existe dans le campus. Tout nouveau salarié, n'ayant aucune implantation dans la région peut ainsi trouver par l'intermédiaire de ses collègues ou d'un responsable, un logement dans un de ces "mess" ou vivent de nombreux employés de l'usine.

La diversité des conditions d'habitat à l'intérieur du campus matérialise des écarts statutaires dont les représentations confuses prennent appui sur d'autres éléments empiriques. La logique interne dans laquelle ces représentations s'intègrent s'édifie en premier lieu autour de la catégorie imaginaire du "pauvre", (garibbi) qui constitue, dans le cadre idéologique élaboré, la cible principale de l'organisation. Une couche sociale se trouve ainsi abstraitement unifiée par cette désignation dont les effets symboliques sont décisifs dans le champ social de l'entreprise : l'insertion comme salarié revêt alors pour les acteurs des strates défavorisées la signification d'une sortie radicale de la "pauvreté", qui devient vite la nécessité d'affirmer sa séparation avec un "monde des pauvres", rejeté à l'extérieur du campus dans l'univers des villages dont ils sont majoritairement issus. L'étranger à la présence duquel on s'est peu à peu familiarisé est ainsi arrêté sur le campus, par des employés qui lui expliquent avec une virulence, à ses yeux étonnante, que personnellement ils ne sont pas nés dans une famille démunie et analphabète... La force de ses dénégations spontanées, la distance récurrente prise lors des entretiens avec les employés de l'usine, avec toute allusion à une "pauvreté" caractérisée, mettent en évidence les processus selon lesquels les salariés sont conduits à s'extraire imaginairement d'une appartenance à un groupe social qui en étant érigé en instrument de légitimation de l'organisation, est dans le même moment bâti en pôle négatif de leur identité. Si cette construction identitaire pourrait paraître renvoyer d'une certaine manière aux principes de promotion affichés par l'entreprise, elle indique plus profondément les enjeux internes dont cette promotion est globalement porteuse.

L'école du campus est ainsi un des lieux où ces enjeux se révèlent dans toutes leurs dimensions. Sur cette école - très appréciée par les enfants des villages environnants, et ce, d'autant plus que le repas de midi qui leur est offert, peut être pour beaucoup le principal sinon leur seul repas de la journée - se cristallisent en effet les conceptions que les

acteurs se font de leur propre position. Manifestes chez les cadres moyens et supérieurs de l'usine - mais aussi chez ceux de l'ensemble d'organisation - ces représentations exhibent l'école comme uniquement destinée aux "pauvres", et tout-à-fait inadéquate à leur propres enfants ; brutalement qualifiée dans les discours d'"école de pauvres", dont l'enseignement serait mauvais, cette école fait l'objet d'une critique, pourrait-on dire, strictement "hiérarchique" : les employés "devenus parents" soulignent que leurs enfants ne supportaient plus les "autres" enfants, qu'ils étaient trop intelligents, qu'ils ne progressaient plus et stagnaient au même niveau depuis plusieurs années etc... A travers l'école s'expriment donc des logiques de partition sociale très nettes ; elles ont, semblent-il, débouché sur de telles tensions que l'école a donné matière à de nombreuses réunions et discussions entre responsables soucieux avant tout du maintien de "l'unité" du campus. L'autorisation fut enfin donnée à ceux qui le souhaiteraient d'inscrire leur enfant dans une école "extérieure". Plusieurs enfants de cadres supérieurs de l'usine - comme de l'ensemble de l'organisation - se retrouvent ainsi dans une école à quelques kilomètres réservée à des fonctionnaires en poste dans un campus proche.

Cette solution fut retenue au détriment de la possibilité évoquée de fonder une deuxième école, école qui aurait alors été réservée aux enfants des employés de statut supérieur. L'idée de relever le niveau de l'école du "peuple" (Gono (1)) - selon sa dénomination exacte - fut elle aussi abandonnée. On perçoit comment l'occultation, par le refoulement en dehors du campus, ou plutôt l'extériorisation de la séparation hiérarchique, ont prédominé sur l'institutionnalisation tangible de cette séparation qu'aurait incarné l'institution de deux établissements scolaires. Ces questionnements autour de l'école illustrent notamment les contradictions internes qui gîtent dans l'axiome d'une promotion généralisée. La rencontre problématique de deux types de promotion se trouve ici mise en scène : elle se voit focalisée sur la gestion personnelle de l'ascension familiale à travers le personnage central de l'enfant. Les cadres supérieurs soulignent en effet qu'ils ne sauraient hypothéquer a priori l'avenir de leurs enfants, quelque soit la "sincérité" de leur "dévouement". Leur souhait de voir ces derniers devenir médecins -souhait qu'ils partagent d'ailleurs avec les employés subalternes -montre d'autre part la cohérence de l'édification hiérarchique en jeu dans l'entreprise : la promotion la plus honorifique qui est envisagée par tous -quelque soit leur statut - est identifiée à la profession des fondateurs de l'organisation.

(1) Le terme "Gono" - d'après les informations recueillies - renverrait plus à une appréhension "universaliste" de "l'homme" qu'à des définitions socio-économiques ou encore nationales (comme le peuple bengali).

A l'instar de l'école, l'hôpital du campus fait l'objet d'une suspicion prononcée de la part des salariés de l'usine qui se plaignent de soins inadaptés et en particulier de l'usage abusif de quelques médicaments, à spectre trop large ; sans désigner précisément cet hôpital comme un "hôpital de pauvres" - sur le même modèle que l'école - ils marquent par là sans aucun doute leur distinction avec la masse des villageois : ces derniers trouvent en effet dans ce dispositif - par ailleurs modeste - des médecins diplômés à un coût minime, en opposition à une multitude de praticiens locaux offrant pour des sommes plus ou moins élevées des thérapies de type divinatoire ("fakirs", "pirs" utilisant l'eau bénite etc...).

D'autres points pourraient être cités à l'appui de cette intention explicite de la part des employés de l'entreprise de s'inscrire dans un univers imaginairement coupé d'une "pauvreté" à la résorption de laquelle leur travail serait dans le même moment destiné : la critique de la nourriture offerte le soir dans la cantine du campus - type de nourriture que certains disent n'avoir dans leur famille jamais connue - ; la dénonciation du manque de propreté de la cafétéria - qui un matin provoque une scène publique où tous les employés attablés sont pris à témoin - ; ou encore les discussions autour de la future crèche du campus, à propos de laquelle les cadres moyens s'élèvent, contre l'emploi de "villageoises" âgées, réclamant que leurs enfants soient confiés à l'encontre du projet du fondateur de l'organisation - à des jeunes filles ayant reçu une formation appropriée etc...

Ces différentes "revendications" témoignent de la rupture symbolique dans laquelle s'affirmerait la dignité statutaire que tentent de produire les employés dans l'appartenance à l'entreprise. Cette rupture symbolique - loin de pouvoir être appréhendée comme homogène ou porteuse d'une unification - se met de fait en scène dans le jeu interne des rapports de différenciation sociale.

Si les relations hiérarchiques de travail font dans les discours l'objet d'une appréciation ostentatoirement positive, voire laudative, les mécanismes de structuration hiérarchique sont en effet déplacés sur le terrain de la vie quotidienne et corollairement tendent à être réprochés et stigmatisés. Par exemple le fait que la majorité des épouses des dirigeants - même dans le cas où elles ont auparavant eu un travail salarié, parfois au sein même du campus où certaines d'entre elles ont rencontré leur futur mari - se consacrent aujourd'hui à leur foyer (1), renvoient les femmes

- (1) Dans les couches rurales de la société bangladaise, le travail des femmes "à l'extérieur" reste dans les esprits encore très largement associé à une dégradation morale et économique du statut de la famille.

employées à une hiérarchisation sociale durement ressentie : "à elles les saris et les bijoux, les maisons à Dhaka, tandis que nous nous sommes obligées de travailler pour vivre" s'exclame ainsi non sans brutalité une des plus anciennes employées de l'organisation, aujourd'hui à l'usine. L'ensemble de ces perceptions restent focalisées sur les dispositifs propres à l'organisation. Ceux-ci apparaissent des lieux externes d'actualisation de la position conférée dans le champ du travail et cette position constitue en elle-même une des clefs d'interprétation de ces représentations. C'est pourquoi c'est à l'intérieur de l'usine qu'on va maintenant pénétrer.

3. ANCIENS ET NOUVEAUX EMPLOYES

L'extension de l'organisation, la diversification de ses activités en tant qu'entreprise - dont l'usine est le résultat le plus tangible - ont conduit à une évolution des modes de recrutement des cadres moyens et supérieurs, et ce particulièrement dans l'usine où des compétences spécifiques sont requises. Les offres d'emploi publiées dans les journaux se sont ainsi multipliées, amenant dans l'usine un nombre sensible de salariés jeunes et diplômés sans attache réelle avec les bases idéologiques et historiques, qui furent à l'origine de l'organisation. Le directeur général de l'usine - ayant fait une partie de sa carrière dans des multinationales - en est un exemple comme d'autres responsables de département ou adjoints à des managers, titulaires d'un doctorat des U.S.A., d'U.R.S.S. où ils séjournèrent de longues années, ou encore ayant fait leurs études dans des universités bangladaise. Soucieux d'une recherche d'"excellence" tant dans les capacités de leurs employés que dans la qualité de la production (1), les dirigeants s'évertuent en effet à recruter aux échelons supérieurs "les meilleurs". Le niveau moyen, voire bas, des salaires dans l'organisation est d'autre part une réalité pour de nombreuses catégories d'employés provoquant un turn-over rapide particulièrement dans le cas des personnels médicaux et paramédicaux, qui, après l'obtention d'une formation jouissant d'une très bonne réputation locale, n'hésitent pas à quitter l'entreprise pour des offres de travail plus avantageuses, spécialement dans le cadre d'organisations à caractère international.

- (1) La production de médicaments de base, à des prix faibles, constitue dans la conjoncture actuelle du Bangladesh un enjeu politique et national réel. L'organisation est ainsi à la pointe d'une lutte locale contre la dépendance à l'égard des multinationales et en particulier contre "l'écoulement" dans des pays comme le Bangladesh de médicaments périmés ou ayant fait l'objet d'interdictions dans les nations occidentales.

La nécessité "d'attacher" à l'usine des cadres de valeur à induit à augmenter considérablement les salaires proposés aux nouveaux venus, introduisant un écart interne des rémunérations qui peut être approximativement évalué à 1/30. Ces recrutements, s'ils obéissent à un ensemble de procédures bien rôdées, doivent être par ailleurs dans leur phase ultime ratifiés par le fondateur de l'organisation avec lequel peut intervenir une négociation directe d'où n'est pas exclue la fixation d'un salaire ajusté au profil personnel du candidat. Des perspectives de carrière très intéressantes s'ouvrent donc à ces nouveaux employés dans une usine récente, en pleine expansion, parée de plus d'idéaux auxquels aucun citoyen bangladaïshî ne peut être insensible. La promotion immédiate à des postes de responsabilité, l'ambiance de travail très chaleureuse, des possibilités d'initiative larges, l'accent mis sur la recherche fondamentale dans le laboratoire, le sentiment d'oeuvrer pour une cause juste, se présentent pour le futur cadre comme autant d'atouts indéniables dans lesquels se mêlent aisément ambition personnelle, ascension sociale, et satisfaction quotidienne.

Ces nouveaux recrutements - qui, pourrait-on dire insèrent dans des plages de direction des "étrangers" à la micro-histoire du campus - viennent se juxtaposer aux politiques de promotion en vigueur dans l'organisation, politiques qui par exemple ont amené après des années de formation interne, des employés sans qualification préalable, à des positions pouvant être apparentées à celles de cadres moyens dans l'usine (1). Cette dernière filière de promotion, de loin majoritaire fait l'objet de représentations fermes et bien enracinées.

La cohérence de ces représentations ne saurait être séparée de l'usage quasi prescriptif d'appellations de parenté fictives dans le cadre des relations de travail ; les rapports hiérarchiques sont codifiés selon les termes d'adresse aîné /cadet, produisant la collectivité des employés en une fratrie symbolique. Ces termes d'adresse, limités à ceux de frère (bhaï) et soeur (apa) (2) reproduisent la logique hiérarchique de ce segment

- (1) Ou parallèlement de cadres supérieurs dans l'organisation. (ex : responsables d'une section ou d'un département).
- (2) et leurs synonymes hindous.

des structures familiales (1) en jeu dans la société : le frère aîné est appelé "bhaī" par son cadet qui en retour est désigné par son simple prénom, pratique dans laquelle se signifie son infériorité. Les supérieurs hiérarchiques sont ainsi dans l'usine (2) des "bhaī". Cette "métaphore de parenté" - qui modèle les rapports de subordination dans le travail - se conjugue aux règles fondatrices de l'entreprise pour façonner la logique des acteurs : le champ social du travail émerge comme une collectivité imaginaire de germains au sein de laquelle les dirigeants se voient identifiés à des aînés bienveillants et quasi "renonçants", toujours accessibles, oeuvrant à la promotion de tous par la redistribution de leur savoir et de leurs compétences (lors des cours du soir en particulier). Les employés subalternes - cadets confiant dans une autorité dont la légitimité ne reposerait que sur la détention de "connaissances" - disponibles à tous par le travail, la formation, l'école et le mérite - se perçoivent ainsi placés dans une sorte de continuum hiérarchique gouverné à leurs yeux par un schéma linéaire de promotion : l'ascension, tout en suivant une progression lente, serait "idéalement" assurée et sans embûche.

L'efficacité symbolique de ce micro-système se voit consacrée entre autres par la carrière exemplaire d'anciens employés - dotés au départ de "handicaps" (femmes appartenant à la minorité hindoue, issues de familles dépossédées lors de la guerre de libération) - occupant aujourd'hui des postes importants dans la hiérarchie interne de l'organisation.

- (1) A la lumière des études sociologiques et anthropologiques menées au Bangladesh, les structures familiales semblent offrir des aspects différents de la configuration indienne voisine. Ainsi, loin d'apparaître comme constitutif de groupes de solidarité économique, sociale et morale, le champ de la parenté est généralement présenté comme traversé par les rapports d'exploitation et de domination très durs qui sont usuels dans les couches rurales (ex : le vol des terres entre parents). Comme dans d'autres contextes culturels, le recours à la parenté symbolique est d'autre part fréquemment utilisé pour la préservation des hiérarchies sociales et des privilèges en place dans l'univers villageois. Enfin des enquêtes indiquent une désagrégation des liens familiaux croissante, dont l'augmentation des "abandons" de femmes pour cause de remariage serait un symptôme (contrairement aux règles hindoues, le mariage est en effet, dans la conjoncture musulmane présente un contrat qui peut être rompu). Cette désagrégation des liens familiaux est elle-même associée dans les analyses à l'appauvrissement d'une fraction grandissante de la population, celle des "paysans sans terre".
- (2) Comme dans l'ensemble de l'entreprise ; l'enquête sur un atelier montre un schéma plus complexe sur lequel on reviendra ultérieurement.

Au sein du campus, l'usine se présente donc aujourd'hui comme une unité sociale spécifique où viennent se conjindre deux types de promotion :

- La première - la plus ancienne et pourrait-on dire la plus "fidèle" au fonctionnement de l'organisation - est la matière d'une adhésion, voire d'un consensus qui s'explique en partie par les opportunités objectives et les espérances qu'offre l'entreprise à ses employés. L'investissement individuel est dans ce cas intimement lié aux perspectives de promotion personnelle.

- La seconde, très récente, vient perturber les convictions partagées, en prodiguant instantanément hauts salaires et responsabilités à des acteurs "extérieurs" pour lesquels, l'usine est très ouvertement - ainsi qu'ils l'expliquent sans gêne - un tremplin exceptionnel d'ascension.

Miroir trouble d'une différenciation sociale perpétuellement refoulée, la rencontre de ces deux types de promotion se révèle problématique (1). Les appellations de parenté en jeu dans les relations de travail se dévoilent comme un terrain d'expression privilégié des lézardes qui se font jour dans le mode de communication interne à l'usine. Un cadre supérieur (le responsable du laboratoire déjà évoqué et aujourd'hui parti) fut longtemps le seul employé à ne pas être appelé "bhaī" par ses subordonnés, qui s'adressaient à lui de même que tous les dirigeants (2) de l'organisation (dont son fondateur) par le terme de "sir". Agé, très apprécié, cet homme jouissait de l'admiration et du respect général dont cette position de "sir", tout en se voulant la preuve de ces sentiments, contient l'indication d'une "extériorité" néanmoins parfaitement intégrée et acceptée.

(1) Ainsi l'usine fut-elle le théâtre d'une grève longue sur laquelle les matériaux recueillis ne permettent cependant pas d'avancer une interprétation adéquate. Outre les forces et les pressions extérieures qui sont intervenues dans cette grève, il semble néanmoins que se soient manifestées au cours de cet épisode les tensions existant entre les employés de l'usine issus de l'organisation et les salariés d'origine "extérieure". Les analyses de certains responsables tendraient à suggérer une "alliance" entre les catégories les plus basses et des acteurs des strates supérieures (recrutés récemment), mobilisés dans une revendication contre les "privileges" des salariés, membres de longue date de l'organisation.

(2) Face à ces derniers, cet homme employait, semble-t-il, le vocable de "sahib", qui désignait autrefois les colons et qui est utilisé aujourd'hui comme marque de respect par exemple, dans une lettre de candidature à une entreprise, par des villageois face à un médecin etc...

Aujourd'hui, il est rare qu'un employé ne réserve pas à un ou deux de ses supérieurs l'appellation de "sir", mais cette appellation ne se fixe pas sur des acteurs individuels unanimement reconnus comme tels, comme dans le cas précédent. Le foisonnement récent de ces "sir" - qui ne surgissent que dans le cadre des relations personnelles de caractère hiérarchique - met en scène une fracture dans l'espace chaleureux de la fratrie symbolique au sein de laquelle se meuvent les employés. La présence des "nouveaux diplômés", en provenance directe du monde extérieur, sans apprentissage des règles internes au fonctionnement de l'organisation, a de fait, bouleversé les repères dans lesquels s'édifiait la croyance en la réussite de valeurs communes : en brisant par leur simple exemple, les certitudes d'une élévation graduelle de tous, les "nouveaux recrutés" deviennent les signes d'un retour à l'inégalité fondamentale qui domine la société externe.

Les représentations s'obscurcissent à l'usine : la "métaphore de parenté" dans laquelle s'effectuent les relations de travail s'érige en enjeu des rapports internes et la nébuleuse qui entoure "les nouveaux sirs" (1) démasque et arbore tout à la fois des changements qui pour être perçus comme équivoques sont vécus dans l'émotion.

Inaccessibles, obligeant à recourir à des médiations complexes et humiliantes, ces nouveaux "sirs" seraient lointains, à l'opposé de leurs pairs, les "bhaī". Porteurs de distances sociales qu'on pensait neutralisées, les "étrangers" à la matrice de parenté fictive, injectent l'embryon d'une scission imaginaire entre l'organisation et l'usine qui en est une partie constitutive ; l'idée de cette scission n'est elle-même que le reflet de la réapparition d'une séparation hiérarchique au sein de l'usine entre les cadres supérieurs, et ceux qu'ils devraient "élever", "aider" à sortir des geôles de l'oppression. Parmi les employés on s'interroge sur l'existence d'un double "système", l'un propre à l'organisation, l'autre plus conforme aux pratiques habituelles des entreprises. L'usine ne serait-elle pas en passe d'être une "compagnie" comme les autres, un corps "étranger" dans l'enclave du campus ? Plus profondément, ces représentations réaniment la hantise des classements sociaux et de leurs effigies de "pauvreté" (les "Garibbi") et de "richesse" ; une ouvrière, responsable d'une équipe, juge ainsi que "ils pensent: les pauvres mangent le riz, nous nous mangeons bien..."

(1) On aura bien compris que tant dans l'analyse avancée que d'ailleurs dans les discours recueillis, ces "sirs" ne sauraient être identifiés concrètement aux "nouveaux recrutés" : ce seraient, pour reprendre l'expression de G. Althabe, des "acteurs idéologiques".

L'assimilation, par des cadres supérieurs de l'usine, des femmes employées à la production à des "destitute women" (1), réactive d'autre part l'évocation de la domination sociale, rejetant - dans un mépris coutumier aux strates supérieures - ces salariés vers leur immersion dans une "pauvreté structurelle" dont ils s'efforcent imaginativement - comme nous l'avons vu précédemment - de se détacher. Et ces mêmes cadres peuvent alors regretter le "désordre gestionnaire" de l'usine provoqué à leurs yeux par la volonté inflexible du fondateur de l'organisation de pousser à des "promotions systématiques", quitte à créer en permanence de nouveaux postes. Prêtons désormais attention à quelques cas individuels afin de mieux appréhender la dimension concrète de ces discordances et leurs différentes facettes qui empruntent maints déguisements.

4. ITINERAIRES ET INSERTIONS PLURIELLES.

Laxmi (2) a été embauchée dans l'organisation dès l'âge de quinze ans, elle a aujourd'hui dépassé la trentaine. D'origine hindoue, elle vient d'une famille de douze soeurs, privées brutalement de "tutelles masculines" (3). Son père et son oncle seront assassinés avant

- (1) Cette expression par laquelle se trouvent stigmatisées les "femmes abandonnées" à la suite du remariage de leur époux, est communément utilisée, en particulier dans la "littérature de développement" (occidentale comme autochtone) dont on ne s'étonnera pas de la prolifération sur le terrain du Bangladesh ; il est clair que les acteurs eux-mêmes ne sauraient se reconnaître dans cette pseudo-catégorisation. Il faut préciser d'autre part que la politique de recrutement des responsables de l'organisation a toujours privilégié dans un choix idéologique affirmé, l'emploi de femmes en proie à des difficultés socio-économiques.
- (2) Pseudonyme, comme pour les exemples suivants.
- (3) Dans le contexte culturel bangladaïsi - au sein duquel la domination masculine s'incarne dans l'ensemble des structures sociale et économiques - une cellule familiale de treize femmes représentée, sans aucun doute, une expérience douloureuse, redoublée par l'appartenance à la minorité hindoue. Le montant très élevé de la dot dans cette minorité renforce d'autre part la précarité de cette situation.

l'indépendance lors des conflits de faction, très fréquents dans la société rurale bangladaïsi. Elle tient à affirmer son appartenance à la "couche moyenne" (1) des paysans, refusant avec véhémence une identification aux fractions les plus "pauvres" : "on ne mourrait pas de faim" ajoute-t-elle à l'appui de cette assertion. Laxmi et sa soeur rencontreront le fondateur de l'organisation durant la guerre de libération ; elles se portent volontaires pour soigner les blessés. La soeur de Laxmi occupe aujourd'hui un poste important dans la hiérarchie de l'organisation.

La carrière de Laxmi peut être évaluée d'un point de vue externe, comme une montée particulièrement heureuse dans l'échelle interne. Après avoir acquis une formation paramédicale, Laxmi dirige quelques années un sous-centre de soins, non loin du campus, puis se voit conférer des responsabilités dans l'hôpital. Sa demande de transfert à l'usine sera acceptée ; quatre stages de longue durée en Europe et en Asie lui seront accordés, stages qui lui permettront de se hisser dans une position équivalente à celle de titulaire d'un M.A. (2). L'autorisation lui

a d'autre part été donnée récemment de faire un cycle complet d'études universitaires - si elle le souhaitait - et d'être donc dispensée de travail tout en continuant à être salariée. Laxmi dispose enfin d'une chambre personnelle (à laquelle est accolée une petite salle de bains) dans le grand immeuble d'habitation du campus.

La cohérence de cette trajectoire dissimulerait aisément les contradictions intérieures qui habitent Laxmi. Ces contradictions trouvent néanmoins leur départ dans son inscription professionnelle au sein de l'usine. Ainsi, l'opposition qu'érige Laxmi entre l'usine et l'organisation - comme entre deux mondes différents - révèle l'ambiguïté que revêt actuellement pour elle sa position dans son cercle de travail. La supériorité statutaire qu'elle croyait avoir définitivement conquise - gain de son ancienneté dans l'organisation, d'une "fidélité" et d'un engagement sans faille - se voit, à ses yeux, remise en cause par son nouvel entourage. Laxmi se perçoit en effet dans l'usine la cible d'un processus

- (1) Elle se réfère là à la classification "rudimentaire" avancée par l'organisation (pauvres-moyens-riches), classification qui est utilisée par cette dernière dans le barème des cotisations demandées pour la couverture sanitaire dans les villages. Cette classification - dont l'origine est floue et qui évoquerait à d'aucun des schémas bien connus dans d'autres conjonctures culturelles et politiques - se retrouve aussi sous la plume de sociologues occidentaux attitrés.
- (2) Les diplômes d'université MA, MSC etc... correspondent à peu près à une "Maîtrise" en France.

d'infériorisation global qu'elle subsume dans une vision antithétique de l'usine, en regard de l'organisation : à l'usine, Laxmi ne pourrait rien dire, rien faire, personne ne lui demanderait son avis ... Les managers ne lui parleraient pas..., seraient indifférents aux "gens qui meurent de faim" etc...

Réprouvant vivement ce qu'elle construit comme le retour d'un ordre hiérarchique, elle résiste - sur le terrain des appellations de parenté fictive - à l'absence de reconnaissance qui l'entourerait. Ainsi, dénonce-t-elle l'emploi du terme de "sir" d'une double façon : d'un côté, elle s'abstient de l'utiliser et maintient systématiquement l'usage de "bhai" face à ses supérieurs, se situant ainsi dans une continuité essentielle avec les structures de légitimation de son statut symbolique au sein de l'organisation. De l'autre, en énonçant que seuls ceux qui sont au plus bas de l'échelle s'adressent à leurs supérieurs par le vocable de "sir", elle produit corollairement sa proximité imaginaire avec les dirigeants, s'extrayant de la position inférieure dans laquelle elle se sent désormais cantonnée.

Le côtoiement quotidien des "nouveaux employés", le spectacle importun de leur ascension subite nourrit largement ces sentiments d'une infériorisation d'autant plus insupportable qu'elle succède à une longue période de promotions progressives satisfaisantes. Les diplômés dont jouissent ces nouveaux recrutés, sont amenés à jouer dans ce contexte un rôle crucial ; Laxmi lit dans le regard de ses collègues diplômés, de même rang qu'elle, l'illégitimité de sa position présente et en vient à douter elle-même de ses propres compétences que ne sanctifie aucun titre valable et qui ne seraient que le fruit d'une élévation interne à l'organisation.

Le heurt de deux légitimités, l'une endogène, l'autre conforme aux ordonnancements extérieurs, est particulièrement prégnant dans les représentations de Laxmi.

Laxmi découvre, dans l'usine, que sa remarquable et irréprochable promotion n'aurait été qu'un leurre : celle-ci est peu à peu vidée de sa substance sur les lieux mêmes où elle lui fut proposée et les instances donatrices ne peuvent plus en être un garant solide. Conjointement, ce statut obtenu selon les règles internes, n'est pas convertible à l'extérieur du campus faute de diplômés le validant. Fortement menacé de toutes parts, ce statut fait l'objet de surenchères en dehors du travail ou à sa périphérie. Laxmi se crispe sur les signes d'une supériorité symbolique en

perte de vitesse (1) : elle saisit toutes les occasions de demander à des jeunes filles, employées de rang inférieur, de menus services, lui apporter des fruits, un verre d'eau, nettoyer sa table à la cantine etc ... Dans ces relations hiérarchiques mineures, elle tente de se réassurer d'une position que les rapports de travail à l'usine détruisent insidieusement.

Mortifiée par les bornes posées à sa promotion, Laxmi en vient à déplorer le bas montant de son salaire et à envisager par moment de quitter l'organisation pour fuir ces "blocages". Son célibat lui pèse en effet lourdement (2) et dans ce domaine encore, elle s'affronte à des limites pénibles. Si l'endogamie à l'intérieur de l'organisation est volontiers encouragée, Laxmi considère que dans l'usine, ses possibilités de se marier sont singulièrement restreintes : son statut lui interdit en effet, un mariage avec quelqu'un d'inférieur à elle (par exemple n'ayant pas de diplôme équivalent (3) à M.A.) et parallèlement, elle écarte les époux par trop "supérieurs", comme des titulaires de P.H.D. qui de son point de vue ne manifesteraient que du dédain à son égard. A l'extérieur du campus, un mariage exogame avec un musulman choquerait beaucoup sa famille, mais un mariage à l'intérieur de la minorité hindoue soulève

- (1) On observe, parmi les salariés dont la carrière est du même type que celle de Laxmi, des comportements identiques qui rencontrent d'ailleurs parfois des refus très clairs. Dans des pratiques comme le fait de recueillir une adolescente, placée ensuite dans une position proche de celle de domestique, qui ne s'avère pas comme telle mais qui au contraire est présentée comme un acte "humanitaire", on décèle d'autre part le besoin qu'éprouvent certains anciens salariés de conforter leur position. L'ambiguïté qui entoure de telles pratiques ressort de leur comparaison, par exemple, avec l'emploi - selon des termes nets - de jeunes domestiques, très fréquent dans les familles des dirigeants.
- (2) Une seule de ses soeurs est mariée. Le célibat à 30 ans apparaît dans le contexte culturel bangladaïsi - où le mariage d'enfants est encore fréquent - une réduction extrême des chances de se marier pour une femme et un sort difficile dans la société. Parmi les anciennes employées de l'organisation, plusieurs (appartenant à la minorité hindoue) se trouvent dans le même cas que Laxmi.
- (3) Les études anthropologiques sur la parenté montrent l'importance décisive dans la société bangladaïsi actuelle des diplômes dans le cadre des alliances. Ces diplômes peuvent être un des modes de jonction entre les couches urbaines aisées et les couches rurales qui les investissent comme un "capital" en quelque sorte "échangé" contre la propriété foncière.

des problèmes économiques de dot rédhibitoires. Lors d'un stage en Europe, Laxmi a songé à se marier, acceptant l'idée d'une distance culturelle très grande, mais ce contrat n'a pas été conclu (bien que l'organisation l'ait libérée de ses engagements liés à son stage).

Laxmi se retrouve donc à un tournant important de sa vie, où se mêlent différentes entraves ; les obstacles qui reculent son mariage s'expriment à l'intersection des différentes composantes de sa trajectoire. Ils offrent en quelque sorte une image synthétique et très nette des contraintes sociales dans lesquelles se définissent sa position et son identité.

Laxmi, qui pense néanmoins avec une énergie débordante qu'"elle a toujours eu beaucoup de chance", a acheté un petit terrain non loin du campus où elle espère un jour bâtir une maison dans laquelle elle abritera sa future famille.

Comparativement à Laxmi, Aklima offre à l'observation le visage plus paisible d'une logique promotionnelle tout-à-fait exemplaire du micro-système de l'organisation. Plus jeune que Laxmi, Aklima est née dans une famille musulmane à la fois relativement aisée et éduquée : son père, instituteur, disposait de quelques acres de terre et Aklima n'a pas connu de privations. Répondant à son souhait de travailler dans le domaine médical, son père et son oncle l'amèneront dans le campus où elle décide de rester. Assumant pendant plusieurs années des tâches paramédicales, Aklima travaille ensuite à l'hôpital, suit deux formations en pathologie, puis rentre à l'usine avec le désir "d'apprendre des choses nouvelles", de manière analogue à beaucoup d'autres employées. Elle est aujourd'hui "supervisor" et dirige une équipe de soixante personnes. Seule femme de l'usine à occuper ce poste, qui est par ailleurs le plus élevé à être tenu par une femme (1), Aklima est fière de ses responsabilités et développe une "éthique du travail" particulièrement stricte. Elle a rencontré son mari quelques mois après son entrée dans l'entreprise à laquelle il appartient aussi ; en provenance d'une famille de statut sensiblement égal à celle d'Aklima, sa carrière est très similaire à celle de son épouse et comme cette dernière, il est "supervisor" dans l'usine, et est par ailleurs actif dans le syndicat (2). Le couple habite dans une chambre du grand immeuble du campus.

(1) Cf. annexe sur la distribution catégorielle des employés.

(2) Ce syndicat est "interne", non affilié aux organisations nationales ; disparu après la grève qui a secoué l'usine, il est aujourd'hui en voie de restructuration.

"Produit" typique de l'organisation, ce couple met en scène les ressorts de fonctionnement d'une intégration - semble-t-il - très réussie dans l'entreprise : l'adhésion aux règles internes se confond avec une ascension remarquable. Ces règles sont prises par Aklima "au pied de la lettre" : la hiérarchie n'est pas contestée, elle est perçue comme profondément juste car pourvoyeuse d'une dignité et d'un rôle qu'Aklima remplit avec beaucoup de sérieux. Ainsi, Aklima raconte-t-elle, non sans gloriole, qu'elle a un jour "osé" intimé au fondateur de l'organisation de se couvrir des vêtements de protection requis pour toute visite dans l'usine, alors que ce dernier s'apprêtait à passer outre cet usage, car "les règlements sont les mêmes pour tous" lui aurait-elle rappelé. Investissant pleinement sa position, elle manifeste une vision très nette des structures hiérarchiques : elle se considère comme une médiation incontournable entre ses supérieurs et ses subordonnés qu'elle se perçoit devoir protéger contre des remarques inconséquentes qui pourraient "les blesser". Consécutivement elle ne supporte aucune atteinte même minime à son statut : elle n'hésitera pas à porter plainte pour que cesse l'habitude d'un de ses supérieurs - nouveau recruté, titulaire d'un P.H.D. - d'employer à son égard le "tu de politesse" (1). On devine qu'Aklima ne reconnaît dans son espace de travail aucun "sir", bien au contraire, elle revendique d'être appelée "BaĪa" (soeur) par le directeur de l'usine dans un déplacement bien significatif ; une altercation avec ce dernier lui aurait d'ailleurs permis de lui expliquer avec précision que "s'il était le chef de l'usine, elle était le chef de sa section !".

"Honnêteté", "sincérité", "compétence", "mérite" constellent le discours d'Aklima pour laquelle ces valeurs constituent le pivot et la légitimation d'une promotion, qui, pourrait-on dire, "colle" aux fondements de l'organisation. Aklima juge ainsi, sans hésitation aucune, qu'elle est plus "compétente" que son mari, qu'elle "réussit mieux ses examens". Lorsque ce dernier lui suggère d'abandonner son emploi, puisque, comme elle le rappelle vivement, sa famille n'est pas dans le besoin et qu'elle ne travaille pas par nécessité, elle refuse avec détermination : Aklima "jouit" de sa position et sur son salaire, accumule des "économies", versées dans un compte en banque, comme une sorte de capital symbolique de son identité.

- (1) Comme l'hindi, le bengali dispose de trois formes d'adresse : le tutoiement, insultant et évité, un tutoiement de politesse "familier", un vouvoiement de respect. D'après les informations recueillies, les responsables de l'organisation préfèrent généralement vouvoyer leurs employés. A certains employés qui lui auraient demandé d'user à leur égard du "tu de politesse", l'ancien directeur de l'usine, objet d'une admiration unanime, aurait avoué son impossibilité personnelle d'utiliser cette forme d'adresse. Le fondateur de l'organisation justifierait d'autre part ce "vouvoiement" par le rappel aux salariés que "nous ne sommes pas frères (bhāī) de sang".

A travers l'exemple d'Aklima, on appréhende notamment la nature tendancielle des rapports hiérarchiques en jeu dans l'organisation : la parenté symbolique dans laquelle ils sont véhiculés, étroitement associée à une idéologie de promotion généralisée a un double effet paradoxal, d'un côté de neutralisation imaginaire, par l'illusion d'une égalité différentielle, de l'autre de renforcement et d'approbation des instances hiérarchiques. Mais les dynamiques en puissance qui se glissent dans le champ social de l'usine, esquissent le dégageement de ces instances hiérarchiques, de l'unité symbiotique qui constituait leur cadre d'édification. Les hésitations, les résistances et les oscillations qui imprègnent l'espace des appellations de parenté fictive traduisent les destabilisations actuelles dont l'usine est le lieu d'élection.

Vijay est ainsi l'un de ceux que des employés subalternes peuvent choisir d'appeler "sir" plutôt que "Dada" (1), s'interrogeant parfois sur le risque que cette forme d'adresse le mécontente. Cadet d'une famille hindoue de "Zamindar" (2), appartenant à la "middle class" dit-il, et qui a émigré en Inde après la partition, Vijay a fait ses études avec le soutien de bourses dans le continent américain où après un P.H.D., il a suivi une formation de recherche postdoctorale. Décidant de rentrer au Bangladesh plutôt qu'en Inde où sa famille est restée, se disant peu tenté par le "conservatisme hindou", il a cherché du travail en arrivant à Dhaka. Les difficultés à obtenir un poste dans l'université - très touchée dans son fonctionnement par les oppositions politiques (3) - l'ont conduit vers l'organisation par l'intermédiaire de relations amicales. Vijay avoue que le montant très élevé du salaire qui lui a été proposé pour travailler à l'usine l'a lui-même étonné. Vijay cherchait d'autre part à se marier depuis quelque temps : il avait mis une petite annonce dans des journaux de la communauté indienne installée en Amérique du Nord, et avait reçu de nombreuses propositions y compris de familles vivant au Bangladesh. Il a refusé un mariage économiquement très avantageux avec une Bengali américaine, perturbée par l'échec d'une première union. Sa jeune épouse, qui vient d'une famille très prospère dont la mère était salariée (institutrice), poursuit elle-même des études universitaires. Le couple

(1) Equivalent hindou de "bhaī" (frère).

(2) Personnages dominants dans le contexte rural de l'ensemble de la péninsule Indienne ; sous le régime colonial, intermédiaires entre l'Etat et les paysans, chargés de la collecte de l'impôt, du contrôle de la terre, etc..., devenus ensuite de grands propriétaires ou leur équivalent par leur maîtrise de la terre.

(3) Les grèves sont nombreuses et les examens sont passés souvent avec plusieurs années de retard.

après avoir habité une chambre, disposant d'une cuisine, dans le grand immeuble, vit aujourd'hui dans un petit pavillon du campus. Vijay, bien qu'il dise aimer un certain "confort" et même le luxe, accepte avec bonne humeur ces conditions de vie "rustiques". Il préférerait néanmoins que l'usine fût à Dhaka, et non dans une "remoted place".

Vijay cultive une simplicité à la fois naturelle et de bon aloi ; très "à l'aise" dans toute circonstance, il suscite une sympathie spontanée que sa vivacité intellectuelle ne fait qu'accroître ; excluant d'adopter une attitude de "boss", Vijay se félicite de ses excellentes relations avec les employés subalternes et les ouvriers, auxquels, par ailleurs il donne des cours le soir. Outre ses fonctions à l'usine, ses responsabilités sont déjà nombreuses et sont amenées dans un avenir proche à se multiplier. Vijay est donc très satisfait de ses activités professionnelles et d'une "liberté personnelle" qu'il attribue au fait que l'usine ne recherche pas "le profit" ; il montre une admiration sincère et une grande confiance dans le fondateur de l'organisation. Ces sentiments puisent à différentes sources ; si d'un côté Vijay pense que ce dernier prendra soin de sa "carrière" et qu'il peut donc en toute quiétude s'en remettre à lui dans ce domaine, de l'autre le personnage qu'incarne cet homme l'a profondément séduit : ses qualités d'endurance et de résistance devant les privations, ses capacités de conviction, son autorité personnelle, son pouvoir le ravissent et l'impressionnent. Mais Vijay, n'en développe pas moins une vision de l'entreprise et de l'usine qui lui est propre. De son point de vue, "personne n'est ici pour l'idéologie ou le sacrifice, s'ils trouvent un meilleur poste ailleurs, ils le prennent, s'ils ne trouvent pas ils restent". A ce jugement prosaïque, il ajoute une tout autre vision que celle appréhendée jusqu'à maintenant, des différences croissantes entre l'organisation et l'usine. D'après lui, l'organisation subirait une gestion chaotique, aurait une administration déficiente, tandis que l'usine serait aujourd'hui de plus en plus conforme aux normes extérieures... perçues ici comme les références positives en regard desquelles doit se mesurer la réalité interne.

Très détendu avec tous, assuré d'un avenir plein d'intérêts dans une usine qu'il apprécie beaucoup, serein et heureux d'avoir la chance "d'aider la Nation", Vijay aimerait néanmoins retourner en Occident et initier son épouse à un mode de vie qu'elle ne connaît pas. Les choix qu'il envisage sont précis : sa priorité va à une offre de travail "abroad", mais s'il n'a pas l'opportunité de quitter le Bangladesh, il restera dans cette usine, dit-il fermement. Il élimine toute hypothèse d'être employé, au Bangladesh, par une autre entreprise.

La grande indépendance de Vijay apparaît comme le prisme de sa position présente : parfaitement adapté à son cercle de travail tout en conservant une distance certaine, Vijay se situe parmi ces salariés qui sont porteurs de changements imperceptibles dans la conjoncture actuelle. Aussi ajusté qu'à l'extérieur d'une logique d'adhésion, Vijay jouit en effet de l'estime et de l'affection générales, terrain toujours favorable à des initiatives.

L'exemple d'Omar permettra pourtant d'éviter un contresens qui ferait de Vijay un acteur représentatif de l'ensemble des "nouveaux employés", réduisant ainsi la pluralité des logiques qui compose le paysage social de l'usine. Omar, à la différence d'une grande partie des salariés de l'usine à tous les niveaux hiérarchiques a une expérience professionnelle antérieure ; il a travaillé plusieurs années dans une multinationale, puis dans une entreprise nationale et ses aspirations étaient tournées vers les "joint venture" (1). Il est rentré il y a quatre ans dans l'usine où il connaissait déjà plusieurs cadres supérieurs, "extérieurs" à l'organisation. Titulaire d'une maîtrise, issu d'une famille de propriétaires tirant leurs revenus de la location d'un nombre non négligeable d'acres de terre, Omar présente son intégration dans l'usine comme la conjonction harmonieuse entre "bâtir" à la fois "sa carrière" et "la Nation". Marié selon le mode "arrangé" (2) à la fille d'un responsable religieux (3), Omar habite avec sa femme et sa propre mère dans un des pavillons du campus.

- (1) Collaboration entre des firmes allochtones et autochtones
- (2) Traduction littérale de l'expression usuelle de "arranged marriage" dans lesquels les "préférences" des futurs conjoints interviennent au sein d'un éventail de possibles présentés par les familles.
- (3) Le campus ne dispose d'aucune mosquée ; les dirigeants ne souhaitent pas en effet - selon leur expression - "encourager la religion". Les salariés qui le désirent se rendent donc dans une mosquée proche. Les grandes fêtes religieuses sont néanmoins célébrées dans l'entreprise sous une forme conviviale : un repas collectif s'est par exemple tenu pour "Heid" dans le campus, où peu d'employés étaient restés (essentiellement Hindous), une semaine de vacances ayant été accordée. Une vache fut sacrifiée à cette occasion. Selon les usages en vigueur au Bangladesh, soit une vache, soit un mouton (soient les deux ou plus dans le cas des familles de classe supérieures), peuvent être sacrifiés. Le sacrifice est consacré à sept "noms" dans le cas d'une vache, à un seul "nom" dans le cas d'un mouton. La viande fait l'objet d'une redistribution (repas ou dons) en trois parties égales à la famille, les relations extérieures à la parenté, enfin les "pauvres". En 1987, le prix d'une vache s'échelonnait à peu près entre 600 et 2.000 Frs, celui d'un mouton entre 300 et 600 Frs, ce qui rend le sacrifice d'un mouton plus onéreux que celui d'une vache en regard du nombre de "noms" qui constitue le critère de mesure. Parmi les employés de l'entreprise, et selon les informations recueillies, la plupart des familles apportaient d'une manière ou d'une autre leur contribution à un "sacrifice" lors de "Heid", en août 1987 ; un entretien pénible avec une jeune salariée, dont la famille était accablée par une série d'évènements tragiques, s'est néanmoins conclu par l'aveu désespéré lors d'une crise de larmes, de l'impossibilité matérielle de "sacrifier".

Omar, qui dispose d'outils de comparaison entre l'usine et les autres situations de travail qu'il a vécues, dit préférer de beaucoup son milieu actuel : l'aspect formel des relations hiérarchiques, la nécessité de toujours se situer dans un rapport inférieur / supérieur, le "british style" sont à ses yeux autant d'éléments négatifs qui caractérisent les autres entreprises connues en regard de l'usine. Les qualités principales de cette dernière seraient "l'ambiance familiale" qui y règne et sur laquelle Omar insiste beaucoup. Son ancien chef de département l'aurait ainsi considéré comme son "fils", comme un "étudiant" et lui-même aurait vu en lui "un parent", un "maître" pour l'acquisition des connaissances, enfin un "guide" pour sa vie personnelle etc... Le comptant parmi les collègues dont il se sent le plus proche, Omar évoque à ce propos d'autres de ses "supérieurs" et des "Managers" chez lesquels il aime se rendre le soir pour converser tant de la gestion de l'usine que de préoccupations plus privées. Mais parallèlement Omar accuse certains employés de "ne regarder que vers le haut", c'est-à-dire d'avoir le regard rivé vers leurs supérieurs, et de négliger leurs subordonnés.

L'investissement dont fait preuve Omar dans le système interne de parenté fictive offre à la réflexion une autre facette des interprétations dont ces appellations sont l'objet. A travers son appartenance à la "fratrie symbolique", Omar construit en effet son intégration dans la fraction des cadres supérieurs et des dirigeants de l'usine : Cette dernière serait peuplée d'un côté de "bhaï" - dont la cohésion "amicale", "familiale", anti-hiérarchique et anti-compétitive devrait être renforcée - de l'autre "d'illettrés" et de "destitute women" à qui il faudrait "apprendre". Cette logique est à même de légitimer les ambitions présentes d'Omar qui a été pressenti pour prendre la tête de son département, parmi d'autres solutions envisagées. Placé alors dans une position de concurrence réelle, mais fortement étouffée en raison des modes de promotion et du consensus ostentatoire qui entoure les promotions (i) - assis à la table de bureau de son chef précédent qu'il s'est entre temps appropriée, laissant à l'un de ses pairs son ancien meuble - Omar attend donc le verdict. C'est comme il le dit "un nouveau challenge" dans une usine dont il ne cesse de louer "the homely atmosphère".

5. L'EXTERIORITE HIERARCHIQUE.

Laxmi, Aklima, Vijay, Omar illustrent parmi bien d'autres, les écarts brumeux et les poches d'ombre qui s'infiltrèrent peu à peu dans l'usine, d'où ils s'insistent dans l'ensemble de l'entreprise. La coexistence de visions différentes, - liées à des positions individuelles en voie d'hétérogénéisation croissante - met en présence de mouvements d'intérêt qui se distancient progressivement. L'entreprise apparaît néanmoins au regard extérieur

(1) Cf. pages suivantes.

l'objet d'une maîtrise réelle et son fonctionnement comme ses esquisses de dérive semblent relativement bien contrôlées (1). Son "unité" reste prédominante. Quels sont les ressorts de production d'un processus d'unification maintenu ?

La place occupée par le fondateur de l'organisation détient une efficacité symbolique déterminante dans la structure interne des rapports sociaux. Elle s'institue en effet dans le cadre restauré d'une matrice de parenté fictive que ce dernier surplombe comme "Ainé exclusif" : en posture de "boro bhaī" (2), il instaure une distance hiérarchique insigne, qui réactive la légitimité de la fratrie imaginaire, dans laquelle se constitue le corps des employés. La "rupture hiérarchique" par laquelle il se sépare de ses "frères légendaires", reconstruit consécutivement la "communauté" des Germains dans un procès d'égalisation interne. Mais corollairement, cette extériorité hiérarchique ne s'inscrit que dans le regroupement du segment familial dans lequel elle prend chimériquement source. En ce sens, elle est porteuse d'une continuité et d'un dépassement des contradictions qui y gisent. Ainsi, la gestion idéale des discordances, l'évitement des déchirements et des éclatements ne s'effectuent que dans l'hypothèse d'une autorité supérieure, en elle-même unificatrice (3).

- (1) Les dirigeants paraissent très conscients des problèmes qui se posent dans la période présente, différente de celle durant laquelle a été fondée l'organisation. Il est certain par exemple, que "la nouvelle génération" qui a grandi dans un pays déjà indépendant, n'a plus les mêmes capacités de "mobilisation" que ses aînés qui ont lutté durant la guerre de libération.
- (2) Littéralement "grand frère", par opposition à "choto bhaī", cadet. Selon les logiques de parenté en vigueur (cf. B.K. Jahangir), ces deux acteurs ne sauraient manifester publiquement leurs désaccords. La position de "Boro bhaī" implique bien évidemment d'appeler par leur prénom simple, indistinctement les employés, y compris ceux qui sont nettement plus âgés que le locuteur ; on appréhende alors le jeu de la parenté symbolique et de la parenté classificatoire dans ce contexte : un salarié très âgé - dont l'insertion est néanmoins particulière dans la mesure où il remplit seul certaines tâches, et se retrouve donc hors d'un cercle de travail précis - est donc face à "boro bhaī" dans la place d'un cadet, tandis qu'il se voit nommé par la majorité des gens au sein du campus, "grand-père maternel" ("Nana").
- (3) Les traces de cette cohérence structurelle sont perceptibles dans l'aveu timide de certains, "sans lui, tout s'écroule".

Cette logique de représentations se traduit à différents niveaux dans les pratiques sociales. Mis à part le cursus normal des promotions obligées qui régulent la carrière de tout un chacun, les promotions importantes à des postes de responsabilité notoires à l'usine ou ailleurs, requièrent la ratification de l'autorité supérieure. Garantie incontestable et incontestée d'une "justice" qui ferait primer l'intérêt général sur les ambitions individuelles, cette figure neutralise souverainement les rivalités et les conflits interpersonnels, que suscite et nourrit dans d'autres contextes l'ascension subite d'un acteur, et ceci est particulièrement visible dans l'usine. Cette ascension, perçue alors comme liée à des capacités, un mérite et une intégrité mis au service de la collectivité, dans l'équité, ne saurait être publiquement questionnée ou contredite. Dans l'hypothèse de désaccords insolubles, la démission se présente comme la seule réponse. Dans tous les secteurs (1), et à tous les échelons hiérarchiques, des départs sont ainsi observés. Ceux-ci, paradoxalement, ne provoquent pas une rupture de relations définitive et des antagonismes redhibitoires : des responsables quittent ainsi l'organisation pour fonder leur propre entreprise - dans une aspiration ascensionnelle, qui se couvre d'idéaux proches - et peuvent y revenir quelques années plus tard, après l'échec économique de leurs projets.

Pivot des filiations hiérarchiques de l'ensemble de l'édifice, l'autorité supérieure, est en outre, avant tout une autorité morale, corroborant la métaphore de parenté dans laquelle elle se reproduit. Un exemple illustrera bien cet attribut intrinsèque ; les employés logés dans

- (1) Le turn over est particulièrement important parmi les catégories moyennes d'employés qui s'estiment "mal payés" et acceptent la première offre de salaire plus élevée à l'extérieur : personnel paramédical ou administratif. Cette dernière fraction d'employés semble notamment peu "investie" dans son appartenance à l'organisation. Son origine sociale, que reflètent des diplômes, B.A., ou M.A. etc...- adjointe à des perspectives d'ascension sociale limitées dans l'espace professionnel de l'entreprise en fait un groupe "tampon", plus ou moins "déprimé", et très loin de toute possibilité d'adhésion aux objectifs affichés. Ainsi, une jeune femme, issue d'une famille aisée de couche moyenne, titulaire d'un M.A., donne sa démission quelques mois après son entrée dans le secteur administratif ; s'inscrivant toujours à l'extérieur du mode de communication interne, elle avait accumulé une série "d'incompréhensions" qui lui valaient des heurts avec ses collègues : par exemple, envoyée en déplacement à Dhaka, elle utilisait la somme entière de frais qui lui était allouée, s'étonnant que ses collègues dans les mêmes circonstances, choisissent de se priver de toute dépense personnelle, pour reverser le soir à l'entreprise l'argent qui leur avait été donné, ...

le campus doivent, sans exception et quelque soit leur rang, fournir à l'aube une heure de travail agricole dans les champs de l'entreprise ; parmi les salariés de l'usine, ceux qui répondent à ces critères, ont l'autorisation de reprendre leur travail une heure après les employés habitant à l'extérieur. Ce travail agricole matinal - où toute différence hiérarchique et sociale se trouve éphémèrement abolie - apparaît avec acuité, un moment symboliquement fort, où s'unifie, dans une parenthèse d'égalisation prophétique, la "communauté" des employés. D'aucuns néanmoins rechignent de plus en plus devant cette contrainte, à laquelle ils se plient sans joie, se plaignant de la perte de temps qu'elle occasionne...

Dans la période présente, la décision de maintenir cette pratique, où se retrouvent côte à côte dans la boue gluante dirigeants et travailleurs subalternes, a une portée imaginaire certaine à l'encontre des tensions qui émergent. Semblablement, l'après-midi qui précède le jour de congé hebdomadaire (1), la réunion rituelle qui rassemble tous les salariés de l'usine, du directeur général aux "sweepers", devant la pelouse du bâtiment, revêt fondamentalement le même caractère : mais là les rires fusent, chacun participe dans la détente à des jeux collectifs, en buvant du thé, et en grignotant des biscuits.

L'unification dont l'autorité supérieure comme autorité morale, est l'étai transparait encore dans différent domaines qui font l'objet de controverses ; ainsi, le "style" des représentants médicaux de l'usine est-il actuellement au coeur de débats passionnés ; certains dans une optique de rentabilité et de conformité de l'usine aux normes externes, sont partisans de recruter ces derniers à un niveau plus élevé, d'augmenter en conséquence leurs salaires et de les pourvoir de moyens de transport efficients... Les vues du fondateur de l'organisation s'orientaient jusqu'à présent dans une autre direction : l'emploi préférentiel de jeunes gens peu diplômés, mais motivés et énergiques utilisant modestement des bicyclettes était à ses yeux susceptible de donner aux médecins une image adéquate de la politique de l'usine, produisant des médicaments de qualité et peu couteux.

Les départs en chaîne des représentants, leurs refus de s'introduire chez les médecins avec leurs bicyclettes, leurs revendications professionnelles et salariales ont ouvert une brèche...

(1) Vendredi, conformément aux usages musulmans bangladeshi.

6. L'USINE DES REVES

Pour conclure, on sortira de l'usine et on se déplacera quelques instants vers un des ateliers de l'entreprise ; le paysage social qui s'offre là au regard, éclaire, en effet, a contrario certains aspects des rapports sociaux internes l'usine, qu'il permet en outre de mieux replacer dans la configuration micro-locale qui leur donne sens.

L'atelier examine (1) - l'un des sept ateliers du campus où sont employés 150 personnes, dont moins d'un tiers sont des salariés permanents de l'entreprise et où on compte seulement une dizaine d'hommes - fabrique des biens d'usage destinés au marché national.

Cet atelier dirigé par une jeune fille "supervisor", regroupe une quinzaine de personnes qui presque toutes travaillent depuis plusieurs années dans l'entreprise, certaines dans cet atelier. Dix employés qui sont des femmes ont un statut de contractuel correspondant à une période d'essai (2) qui a pu se prolonger ; les quatre hommes que comprend l'atelier sont des salariés permanents.

Ces employés habitent dans les villages environnants, dont ils sont originaires, à l'exception de la "supervisor" qui est logée dans le grand immeuble du campus où elle partage une chambre avec trois autres jeunes filles. Ils appartiennent généralement à des familles de travailleurs journaliers ne possédant pas de terres. Leur embauche s'inscrit en liaison avec les associations de crédit créées par l'organisation (3). C'est souvent leur premier emploi stable et leur intégration dans l'atelier est donc une étape importante de leur vie. 3H 30 par jour sont prélevées de leur temps de travail, et utilisées à leur scolarisation s'ils le veulent. Pour beaucoup, en particulier des femmes, c'est la première fois que l'occasion leur est donnée de rentrer dans une école.

L'entrée dans l'atelier - qui met fin à une incertitude économique quotidienne aux visages parfois dramatiques - apparaît pour ces salariés qui sont au plus bas de l'échelle interne des salaires (4), une promotion

- (1) L'absence de précision est volontaire ; ici, comme dans le cadre de l'usine elle permet de préserver l'anonymat d'individus trop facilement reconnaissables, en raison de la petite taille des unités considérés.
- (2) Normalement de deux ans.
- (3) Cf. chapitre 1.
- (4) De 80 à 160 Frs par mois approximativement.

doute plus exactement une "chance" extraordinaire : la possibilité "d'apprendre" une nouvelle technique et les espoirs qu'elle ouvre, l'alphabétisation qui est proposée, la sécurité d'un revenu dans une structure qui rompt avec de longues habitudes d'oppression, constituent autant d'aspects d'une évolution délibérément positive. Cette ascension sociale, en raison de son caractère brutal et d'une certaine manière prodigieuse, provoque des réactions très contrastées. Pour les uns, elle est le premier stade d'une élévation qui devrait se poursuivre sans aucune limite réaliste : le maintien dans l'atelier est dès lors frustrant et perçu comme une injustice personnelle et arbitraire dont les supérieurs hiérarchiques sont accusés (1) ; pour d'autres, l'emploi est déjà l'objet d'une reconnaissance infinie à l'égard de l'entreprise. Une jeune femme qui a conservé dans son travail l'usage du "Purdah" (2) remercie ainsi ses "chefs" qui "l'aiment tellement", et de surcroît "Dieu qui lui a déjà tant donné". Pour tous l'usine si proche et si lointaine, monde de technologies mystérieuses et convoitées, se dresse, majestueuse et impressionnante, aux confins de leurs désirs et de leur ambitions.

Certains y ont effectué des remplacements occasionnels ; on sait d'autre part, que les employés à la production peuvent être recrutés parmi le personnel des ateliers (3). Le souhait de travailler dans l'usine n'est donc pas une songerie tout-à-fait utopique. A la lumière de ces sentiments, l'usine apparaît dans les représentations un univers supérieur

- (1) Les critères retenus pour de nouvelles promotions semblent les aptitudes à manier des connaissances écrites (lecture, mathématiques). Un responsable, juge que certains s'en révèlent incapables après plusieurs années et que, si ce n'était pas des femmes dont la perte de ressources serait pour elles-mêmes ou leur famille tragique, l'entreprise ne les garderait pas. Des examens réguliers sanctionnent les progrès individuels.
- (2) Ce qui est très rare dans l'enceinte du campus ; sans être réellement un voile comme le "tchador", le "purdha" dissimule une partie du visage. Plus généralement, le "purdha" désigne l'ensemble des pratiques de ségrégation des femmes dans le continent Indien. L'interdit qui frappe le travail féminin à l'extérieur de la maison en est une partie essentielle ; l'extrême dénuement des membres des couches les plus basses de la société, peut rendre impossible l'observance du "purdha" : la famille se résignera alors dans la honte à ce que femmes ou filles quittent la maison pour contribuer à la survie journalière.
- (3) Les licenciements qui sont advenus après la grève ont en particulier été suivis par l'embauche massive dans l'usine de salariés des ateliers.

et distinct, dont les acteurs relègueraient dans le mépris le personnel des ateliers : ainsi lors des rituels de plantation du riz, il faudrait même "les inviter" souligne, choquée, une jeune femme, pour qu'ils daignent participer à cette cérémonie collective.

Les relations interpersonnelles qui se développent dans le cadre de l'atelier, mettent en évidence que la scène univoque de parenté fictive - qui est une quasi-prescription dans l'ensemble de l'entreprise - est reconstruite par les acteurs selon des modalités très différentes et spécifiques qui répondent à la fois, à la nature des rapports micro-sociaux et aux logiques individuelles qui les sous-tendent. Si au sein de l'usine le choix des termes d'adresse s'est révélé un enjeu déterminant des processus sociaux en cours, l'atelier montre une configuration complexe, profondément assouplie et élargie dans laquelle la relation interindividuelle se codifie dans la conjugaison, d'un côté d'éléments statutaires de base (âge, sexe, liens extérieurs dans les villages), de l'autre de facteurs hiérarchiques propres au cercle de travail.

Comparativement à l'usine, l'atelier présente en raison de sa taille restreinte, un dispositif hiérarchique simplifié : les positions graduelles sont limitées à "contractuel", "permanent" et "supervisor". Les responsables dont dépendent cet atelier comme les six autres, sont sans hésitation aucune appelés "bhaī" (1) : placés à l'extérieur du strict groupe de travail, ils sont appréhendés dans le cadre d'un rapport d'autorité élémentaire et indiscuté. En contrepartie, le petit noyau des employés de l'atelier dévoile une densité de relations personnelles, toutes particularisées, dans lesquelles se recompose un segment familial étendu : aux Germains (bhaī, apa) s'ajoutent des tantes et oncles, maternels et paternels, des belles soeurs, des "boro bhaī" et des "choto bhaī", ceux enfin qui sont dans un face à face précis, appelés par leur prénom. Peu assurés d'une promotion ultérieure, les acteurs s'engagent en effet peu dans des rapports hiérarchiques formellement et solidement ancrés, dont la métaphore de la fratrie est l'expression dominante. Ils adhèrent encore moins à cette métaphore lorsque celle-ci vient se trouver en contradiction avec les pratiques normatives en vigueur dans la société dans le domaine des rapports sociaux de sexe, d'âge, d'alliance et de parenté. La confusion hiérarchique est accrue du fait de la présence à la tête de l'atelier d'une jeune fille, non mariée, qui en outre allie à une fermeté enthousiaste, un visage toujours souriant et radieux. Les multiples cas constatés de réciprocité dans les appellations de parenté, en particulier avec la "supervisor" (soeur/soeur, tante maternelle/tante maternelle, etc...) ressortissent à la nécessité d'atténuer et d'adapter les données hiérarchiques du travail à une situation empirique singulière dans laquelle interviennent d'autres repères de hiérarchisation. Le besoin d'une

(1) ou leur équivalent Hindou.

codification ajustée du rapport - qui mêle et articule des axes symboliques et classificatoires de parenté - débouche donc sur l'invention de relations de parenté fictive très spéciales.

Ainsi, Ayesha, qui est "supervisor" et Belatun, - qui travaille depuis trois ans dans l'atelier, est plus âgée qu'Ayesha, est mariée et a des enfants - se dénomment-elles mutuellement "tante". Du point de vue de Belatun le choix de cette adresse tendrait à s'ériger en rupture d'une part avec les classes d'âges en présence, d'autre part avec les usages hiérarchiques de l'entreprise qui impliquerait paradoxalement que Belatun appelle "Apa", Ayesha qui est sa cadette. En s'adressant à Ayesha en terme de "tante", Belatun restitue à cette dernière un statut supérieur, conforme aux fonctions qu'occupe Ayesha dans le petit collectif de travail. Mais corollairement le fait qu'Ayesha en retour, place Belatun, qui lui est subordonnée, dans une position structurellement identique de tante, tempère et module l'inégalité que Belatun prétendait reconnaître en faveur d'Ayesha tout en la déplaçant légèrement.

Cette courte digression sur un atelier, en permettant de prendre du recul par rapport à l'usine, illustre d'une autre façon les modes de cristallisation différentielle dont le système des appellations est le lieu, dans la micro-configuration analysée. Celles-ci apparaissent la face émergée des rapports sociaux, celle plus exactement que les rapports sociaux, selon leur logique interne exhibent dans la visibilité, non seulement pour l'observateur extérieur mais surtout, pourrait-on dire, pour la société globale. La place qui leur a été accordée ici répondrait alors assez bien, espère-t-on, à l'importance que ces appellations sont apparues revêtir pour les acteurs eux-mêmes. Synthèse publique impitoyable du statut, la forme de l'adresse renvoie sans échappatoire possible, l'individu à sa position sociale, dans une conjoncture socio-économique générale au sein de laquelle les hiérarchies instituées s'inscrivent dans des distances extrêmes, substituées si besoin est à une violence de l'oppression qui fait quotidiennement fi des lois et de l'Etat. L'organisation examinée entend à sa manière participer à une transformation de la société : qu'elle ait souhaité rompre aussi sur le terrain des adresses avec les pratiques en cours dans les autres entreprises (1) apparaît à cet égard bien significatif.

Cette organisation s'est offerte au regard comme une expérience très singulière, dont l'originalité tient aux modes de promotion mis en oeuvre ; l'analphabétisme est en effet dans tout autre circonstance un blocage rédhibitoire à l'ascension sociale. Dans cette optique, le micro-système des relations internes gagnerait beaucoup à être comparé à d'autres situations de travail, plus représentatives du contexte national

(1) "sir", "sahib", simple prénom par exemple dans une multinationale voisine.

dans lequel il s'inscrit. Comme on l'a précédemment évoqué, des employés démissionnent pour intégrer des entreprises qui leur paraissent offrir des conditions de travail meilleures, surtout des salaires plus élevés, et peut-être des attentes identitaires plus "conventionnelles". C'est pourquoi l'approfondissement de la compréhension des rapports sociaux en jeu dans ce petit univers, appelle en lui-même de nouvelles investigations ethnologiques centrées sur des entreprises de types divers : multinationales, firmes privées "classiques", organisations non gouvernementales très nombreuses au Bangladesh, et vers lesquelles une partie des employés se sentent attirés...

L'entreprise considérée est enfin située dans une zone marquée par des mutations récentes et rapides ; du fait de sa proximité avec la capitale, cette zone a constitué pour les sociologues et les anthropologues bangladais, un terrain préférentiel d'enquêtes dont les résultats sont très instructifs. Les changements qui l'affectent, liés à son caractère péri-urbain et à ses potentialités d'investissement industriel mettent en présence de bouleversements sociaux décisifs au sein d'espaces résidentiels par ailleurs encore emprunts de traits ruraux : ces bouleversements sont repérables dans les stratégies économiques et matrimoniales, dans l'émergence de nouvelles alliances politiques, dans la recomposition des rapports de force entre les groupes sociaux etc... (1) au sein des petites agglomérations et des villages . Aussi toute investigation focalisée sur des micro-collectivités appréhendées à partir du partage d'une unité de travail, devrait-elle nécessairement intégrer ces dimensions qui lui sont extérieures.

La mobilité géographique suscitée par la quête d'un revenu est d'autre part très grande et on a souligné que les salariés étudiés, dans la continuité avec leur emploi se rassemblaient dans des habitats collectifs où ils sont conduits à cotoyer des acteurs venant d'autres entreprises. Ces différents éléments sont en eux-mêmes et dans leur conjonction particulièrement intéressants par le façonnement de nouveaux paysages sociaux qu'ils induisent. Sous cet angle, les perspectives comparatives qui s'ouvrent sont multiples et dépassent, du point de vue d'une réflexion globale, tant des configurations socio-culturelles précises, qu'une distinction antinomique entre des modèles ontologisés de société, distinction qui outre son absence de pertinence épistémologique, résiste de moins en moins à la simple observation de la réalité sociale.

Enfin, dans la discipline anthropologique - dont la vocation est en raison de la place conférée au terrain, la saisie du présent - la connaissance des logiques mises en oeuvre dans le travail salarié, abordées dans leur articulation avec les diverses sphères d'insertion des acteurs, revêt une importance majeure dans un monde contemporain où aucune société ni aucune population ne saurait désormais échapper à l'emprise de cette forme "moderne" de la subsistance personnelle et collective.

(1) Cf. B.K. Jahangir, Arafeen, etc...

ANNEXES

1. LA SITUATION D'ENQUETE.

L'autorisation d'une enquête dans l'usine, et dans les ateliers a été accordée par les dirigeants. Ces derniers l'avait récemment refusée à une équipe de sociologues bangladaishi, mais donnée plusieurs années auparavant à une anthropologue local de renom. Ils montrent en effet un grand intérêt pour l'éthnologie, susceptible à leur yeux de contribuer à une meilleure connaissance de la population, et corollairement de favoriser l'intégration sociale de leurs activités. En négociation actuellement avec les autorités universitaires pour la mise en place d'un nouveau cursus médical, ils souhaitent ainsi insérer l'anthropologie dans la formation des médecins afin que ces derniers prêtent plus d'attention aux logiques propres des couches rurales avec lesquelles ils sont en rapport.

Une chambre dans le grand immeuble d'habitation fut mise à notre disposition, favorisant ainsi une insertion souple et permettant l'observation de certains aspects de la vie quotidienne du campus. Une "liberté" totale de manoeuvre et de discussion avec les employés nous fut laissée : ces derniers l'ont souvent saisie avec un plaisir, de façon prépondérante, guidé par la curiosité, restant fréquemment plusieurs heures d'affilée à converser avec nous dans la pièce qui nous avait été octroyée dans l'usine. La remarque d'une jeune employée expliquant "je suis contente de bavarder avec vous parce que d'habitude on n'a pas le droit de parler avec les étrangers", illustre assez bien les sentiments de beaucoup de nos interlocuteurs ; l'offre récurrente de répondre dans un deuxième temps, à toutes les questions qu'ils souhaiteraient nous poser a bien évidemment reçu un accueil très sympathique.

Les entretiens se sont tenus le plus souvent en bengali, à l'exception des cadres supérieurs anglophones. Ces entretiens ont été réalisés avec l'aide d'une jeune femme bangladaishi, - Nassima Zaman - titulaire d'un doctorat de sciences politiques soutenu à Paris, revenue depuis peu dans son pays. Sa participation à l'enquête a été tout-à-fait essentielle. Notre propre position dépendait largement de ses capacités personnelles d'intégration dans un milieu qui lui était, d'une certaine manière, aussi étranger qu'à nous. Cette collaboration fut dans tous les domaines extrêmement positive.

Environ soixante dix entretiens ont été réalisés de manière systématique. Dans le cadre de l'usine, la cinquantaine d'entretiens effectués couvre l'ensemble des échelons hiérarchiques : la quasi totalité des "managers" d'un côté, de l'autre, des officiers et des employés à la production. La démarche a suivi dans la mesure du possible les petits collectifs de travail existant dans l'effort de restituer les fondements internes des relations interpersonnelles. Un département de l'usine rassemblant une quinzaine de personnes a été appréhendé comme une micro-unité sociale singulière, et a fait l'objet d'une investigation

spécifique. A l'extérieur de l'usine, une enquête approfondie a aussi été menée dans l'atelier évoqué. Enfin des entretiens qui ont semblé susceptibles d'être pertinents, dans la cohérence de l'étude, ont été conduits avec des membres très divers du campus. A ces matériaux, il faut ajouter les relations créées au fil des jours avec des employés aux positions contrastées, relations qui se sont nouées à l'occasion du partage de l'habitat et des repas, le midi à la cantine de l'usine, le soir au "mess" du campus, ou encore à la cafétéria. Les invitations des uns et des autres dans leur chambre commune ou personnelle, ou encore dans les pavillons familiaux, ont donné l'opportunité de liens à la fois très chaleureux et riches d'enseignement. Dans les limites de leur emploi du temps très chargé, les responsables se sont enfin montrés disponibles pour toute demande d'information particulière.

Peu d'allochtones franchissent les portes du campus que des équipes de gardes féminins et masculins surveillent jour et nuit ; mis à part de courtes visites, encore moins y restent et se mêlent, sans réserve apparente aux employés. La situation d'enquête doit de fait beaucoup à ces circonstances inhabituelles dans lesquelles elle se déploie ; ce serait là néanmoins une constatation banale - et un truisme dans la discipline ethnologique -, si l'on oubliait de préciser que l'absence manifeste de contrôle (1) sur l'enquête de la part des dirigeants a paru revêtir pour leurs subordonnés placés dans le cadre d'une structure hiérarchique de travail, la signification d'une "autorisation", au sens fondamental du terme, de parole. Ce "consentement" a priori, perçu comme l'approbation d'un propos non orienté et non canalisé a présidé avec prégnance au

- (1) A cet égard, l'acceptation que l'enquête soit entièrement menée avec une autochtone "extérieure", inconnue de tous, et surtout des dirigeants a été déterminante : ce fait s'offrirait à la reconnaissance publique comme le spectacle d'une "confiance" délibérée de la part des autorités de l'organisation et prenait corollairement le sens d'une incitation à "parler" ; il faut en effet rappeler que les "visiteurs" sont généralement en permanence accompagnés dans leurs déplacements par un membre fiable de l'entreprise dont la présence ambiguë serait de surcroît, requise par les problèmes d'échanges linguistiques.

Notre collaboratrice Nassima Zaman fut rencontrée par l'intermédiaire de différents réseaux croisés, de relations scientifiques et personnelles ; elle n'avait aucune connaissance préalable du lieu de l'étude. Ajoutons enfin, que dans un contexte culturel dominé par des pratiques de ségrégation sexuelle très astreignantes, qui prennent la forme d'interdits aussi innombrables que subtils, le choix et surtout la mise en place d'une collaboration adéquate étaient particulièrement délicats.

déroulement des discours dont on s'est attaché à suivre autant que possible la logique interne. L'abondance enregistrée de parole, qui dans un premier temps a surpris l'observateur, ressortit aux caractéristiques de l'entreprise dont le fonctionnement s'institue dans une tension structurelle entre une édification hiérarchique hégémonique et les reconstructions différentielles d'une visée de promotion généralisée qui en retour la légitime. C'est dans les interstices de cette tension - irrésoluble et productrice de points aveugles - que s'inscrit la position de l'ethnologue et les possibilités d'effectuation d'une enquête sur la destination de laquelle les acteurs en viennent à oublier de s'interroger.

La position d'étranger est enfin une donnée majeure et incontournable dans toute investigation ethnologique qui se construit de façon intrinsèque dans des contraintes spécifiques, d'élaboration et d'intégration de la distance sociale et /ou culturelle. À ce sujet et pour clore ces quelques indications, l'hypothèse peut être émise que dans la conjoncture bangladaïsi actuelle, les menaces globales de domination imaginaire - qui imprègnent en retour inévitablement toute relation interpersonnelle lorsqu'elles ne la modèlent pas de manière trop astreignante - sont polarisées sur l'allochtone proche : les nations voisines avec lesquelles les rapports sont balisés par des dépendances historiques, économiques et politiques qui peuvent alors creuser et nourrir la différenciation culturelle. La place d'"hôte" - occultation ponctuelle sur le mode culturel des hiérarchies sociales en présence - serait alors tendanciellement réservée à l'allochtone lointain qui - ethnologue fabriquant et cultivant des conditions sociales de relations parfaitement atypiques - abandonne lors d'un voyage les habits trop voyants d'un statut symbolique supérieur.

2. LES LIEUX DE L'ENQUETE.

Quelques précisions utiles seront ici données sur l'usine et l'entreprise dont elle dépend.

Lors de leur intégration dans l'usine, les employés signent un contrat de travail de trois ans. La période d'essai est fixée à six mois ; lorsqu'ils deviennent permanents, 10% de leur salaire mensuel est mis en dépôt à la banque ; au terme de trois ans, cette somme globale, fructifiée de 15% d'intérêts leur est remise. Dans l'hypothèse où leur démission intervient avant trois ans, cette somme est perdue. Un mois de salaire leur est offert s'ils sont licenciés. Des uniformes gratuits, bleus ou blancs, permettent de distinguer les salariés à l'essai des salariés permanents. Comme dans l'ensemble de l'entreprise, après deux ans de travail comme permanent, une assurance vie leur est allouée et après trois ans, un dépôt pour leur retraite.

Les augmentations régulières de salaires sont annuelles et les mêmes pour tous, à l'intérieur de leur propre catégorie. Les augmentations personnalisées (par exemple, 20 à 40 frs pour les employés à la production, jusqu'à 80 frs pour les supervisors etc...), comme les avancements sont fixés au cours des réunions annuelles, auxquelles participent le directeur général de l'usine, le chef du département etc..., en fonction des critères de "rendement" et de la "compétence".

Le contrat d'embauche astreint en outre à accepter toute mutation dans les différents centres de l'entreprise au Bangladesh.

Les soins sont gratuits : les salariés doivent acheter une carte annuelle dont le montant est proportionnel à leur salaire (sur le même modèle de la carte qui est proposée aux habitants des villages environnants). Le contrat d'embauche prévoit d'autre part un questionnaire sur la santé des futurs employés, et un examen médical extrêmement approfondi. Les dirigeants, qui sont des médecins sont en effet très soucieux de l'hygiène collective (il est, par exemple, interdit aux employés de fumer des cigarettes, des "bidies" etc...).

La politique de recrutement de l'entreprise privilégie l'embauche de femmes. Ces femmes s'engagent à ne pas avoir d'enfants pendant trois ans, en ce qui concerne les employées de l'usine, pendant cinq ans pour celles des ateliers. Entre la naissance d'un premier enfant et celle d'un second, cinq ans doivent s'écouler. La non observation de cette règle, plus ou moins respectée, et qui semble avant tout incitatrice paraît sans conséquence réelle pour le salarié.

L'émission de cette règle semble résulter de la forte pression idéologique que subit le Bangladesh en matière de réduction de sa croissance démographique : au plan international ce dernier facteur est souvent présenté comme une cause majeure de la "misère" de la population et du "non développement". La classe intellectuelle est influencée par ses arguments ; on se rappelle par ailleurs que l'entreprise entend contribuer au "développement" de la "nation".

Aucun mariage n'est accepté à l'intérieur du campus sans l'accord préalable des familles des employés. Ce respect strict des usages en vigueur dans la société permet à l'entreprise d'une part de ne pas se mettre en rupture avec l'univers extérieur, mais surtout d'éviter d'entacher sa réputation ; compte tenu de l'importance numérique des femmes salariées, des unions qui n'auraient pas reçu l'agrément des familles provoqueraient en effet rapidement des "scandales". Les responsables interviennent personnellement si besoin est dans les négociations qui précèdent l'acceptation d'un mariage, comme dans le cas de "mariages d'amour" endogames à l'entreprise. Cette expression locale

désigne la prééminence d'un "choix" antérieur des futurs époux. Sans être réellement fréquent ce type de mariage n'est pas exceptionnel, d'après les informations recueillies : les femmes en parlent alors avec beaucoup de fierté.

Les congés de maternité sont de trois mois, de maladie de quatorze jours ; les congés annuels limités à dix jours, ce qui est la durée minimum fixée par la législation bangladaïsi.

La cantine de l'usine offre à tous les employés, quelque soit leur rang, le même repas. Ceux-ci varient tous les jours de la semaine, mais leur cycle est identique d'une semaine à l'autre. La contribution financière des employés est proportionnelle à leur salaires. La nourriture est préparée dans la cuisine du campus, dont les travailleurs sont des salariés de l'entreprise. Les services des repas se succèdent par département et plus ou moins en fonction du grade hiérarchique : les "managers" et cadres supérieurs déjeunent généralement les derniers. Aucune place précise n'est assignée aux employés lors des repas : ils se regroupent comme ils l'entendent en arrivant, et on n'observe quasiment pas de tablées permanentes. La composition des repas - à la cantine de l'usine, comme dans le "mess" du campus - où les employés qui y habitent, dînent - fait l'objet de considérations alimentaires précises, qui trouvent leur inspiration dans les préoccupations médicales des dirigeants.

Les journaux nationaux sont à la disposition des employés, sur un meuble, dans un coin de la cantine. Ceux-ci vont souvent les consulter lors de ce moment de détente qu'est le repas.

Hommes et femmes quittent leurs vêtements de travail pour déjeuner et revêtent pantalons et chemises pour les premiers, saris pour les seconds, après une toilette rapide dans les vestiaires où sont installées des douches.

Les employés de l'usine suivent une heure par jour de cours, prise sur leur temps de travail ; l'école du campus assurent pour ceux qui le souhaitent une formation scolaire le soir. La vaste bibliothèque du campus est par ailleurs très fréquentée par tous durant la soirée. Dès l'aube jusqu'à 10 h 00 ou 11 h du soir, une vie intense règne dans le campus, où chacun se consacre à de multiples tâches, s'invite pour des "thés" ou des dîners après le travail, etc... Une sociabilité très active règne ; des assemblées collectives, des réunions de toutes sortes sont d'autre part fréquentes. Hommes et femmes forment alors deux groupes distincts dans le même espace, en opposition à la mixité complète qui régit toutes les tâches, conformément à un choix idéologique d'indifférenciation sexuelle dans le travail. L'entreprise compte par exemple comme chauffeur la première femme du Bangladesh à avoir obtenu son permis poids-lourd. Les

femmes se remarquent à des postes usuellement occupés - y compris en occident - par des hommes. L'initiation des femmes à la bicyclette est d'autre part une grande innovation symbolique de l'organisation dans le contexte bangladaise.

Environ 300 personnes habitent le campus et 700 y travaillent. Parmi les 350 employés de l'usine, 150 approximativement s'insèrent dans le département de production. Les "ouvriers" sont au nombre de 120 dont 30 hommes et 90 femmes. Seule une femme est supervisor, pour trois hommes, mais douze ont le grade de "chef d'équipe" ("team leader") contre quatre hommes. Parmi la catégorie des "officers" (cadres moyens) on compte trois femmes. Environ 150 femmes de l'entreprise habitent dans des "mess" (logement collectif) à l'extérieur du campus, dispersés dans les petits centres urbains des environs.

L'organigramme de l'usine est rudimentaire et peu précis. La pyramide catégorielle recomposée à partir de discussions est indiquée ici à titre d'information brute et peu fiable ; elle serait la suivante : Dans la catégorie des cadres supérieurs et par ordre hiérarchique on distinguerait les postes de "managing director", "deputy managing director", "médical director" et "managers", "deputy managers", "assistant managers", "executive director", "production superintendent" ; se rangeraient parmi les "officers" (encore appelés à l'intérieur de l'usine "middle class") : "chief accountant", "senior analyst", "analyst", "senior account officer", "junior account officer", "microbiologist", "welfare officer", "senior administrative officer", "junior administrative officer", etc... la troisième catégorie comprendrait "supervisor", "assistant supervisor" (4), "team leader", "workers".

L'examen du fichier des salariés inférieurs du département de la production - résultant d'une enquête effectuée à l'initiative d'un cadre de l'usine - montre qu'en très grande majorité ils sont originaires des couches rurales, tirant leur revenu du travail de la terre, que ce soit de tout petits propriétaires, des "paysans" louant de la terre à des propriétaires ou encore des journaliers ; les réponses floues des salariés à un questionnaire assez vague interdisent toute donnée chiffrée concernant ces différentes catégories. En revanche, les entretiens menés conduiraient à penser que les familles de ces salariés sont principalement de tout petits propriétaires. On remarque par ailleurs de très petits commerçants de villages et peu d'employés.

A la production, environ moins d'un salarié sur dix est de religion hindoue, et ce sont principalement des femmes. On observe quelques mariages entre hindous et musulmans dans ce département ; des mariages mixtes hindous / musulmans, chrétiens / musulmans, se retrouvent chez les cadres supérieurs de l'entreprise ou les dirigeants. Ceux qu'on dénomme les "officers" sont issus des couches moyennes, souvent "éduquées",

surtout des commerçants ou des employés, propriétaires en outre de terres travaillées par d'autres. A l'extérieur du campus, ils habitent dans des logements individuels, en couple avec un ou deux membres de leur parenté (1), ou sont encore "pensionnaires" dans des familles qui en échange du logement et de la nourriture, leur demandent de donner des cours à leurs enfants. On note souvent que ces enfants les nomment alors "sir", les parents "master sahib" tandis qu'eux-mêmes utilisent face à ces derniers des appellations de parenté élargie (tante maternelle, mari de la tante paternelle, belle soeur etc...)

L'appartenance à une classe moyenne, diplômée, comprenant de nombreux fonctionnaires, est très représentée parmi les familles des cadres supérieurs de l'usine. Celles-ci sont de plus des propriétaires modestes de terres. Plusieurs cadres supérieurs sont d'origine hindoue.

Globalement, la proportion des employés hindous semble dans l'entreprise très légèrement supérieure à la moyenne nationale. Les fondateurs de l'organisation sont d'origine musulmane. Une grande tolérance religieuse règne dans le campus comme dans la société extérieure ; l'intégrisme est très faible au Bangladesh, et les "guerres de religion" qui sévissent actuellement en Inde, sont ici inconnues. La cantine de l'usine offre aux salariés hindous des oeufs lorsque le repas comprend de la viande de boeuf.

Enfin, l'usine constitue très souvent pour les salariés, aux divers échelons, leur premier travail. Ainsi, la moyenne d'âge est-elle jeune, mis à part les responsables, dont l'âge se situe entre quarante et cinquante ans au grand maximum.

(1) Comparativement à l'Inde voisine, ce qu'on désigne comme la "Joint Family" est actuellement peu fréquent au Bangladesh.

ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

H.K. AREFEEN :

"Changing Agrarian structure in Bangladesh - Shimulia - a study of a periurban village"
Center for social studies, 1986.

JENNEKE ARENS & JOS VAN BEURDEN :

"Jhagrapur" - Orient Longman limited, 1977.

MUHIUDDIN KHAN ALAMGIR (ed.) :

"Land reform in Bangladesh"
Center for social studies, 1981.

THERESE BLANCHET :

"Meanings and Rituals of birth in rural Bangladesh"
University Press limited, DHAKA 2, 1984.

ANWARULLAH CHOWDHURY :

- "Agrarian social relations and rural developpement in Bangladesh",
Oxford and IBH Publishing co, 1982.

- "Pains and pleasures of Fieldwork" (ed.), National Institute of local
gouvernement, 1985.

HASNAT ABDUL HYE (ed)

"Village studies in Bangladesh", Bangladesh Academy for rural
developpement - Kotbari, Comilla, 1985.

AMEERUL HUQ (ed) :

"Exploitation and the rural poor", Bangladesh academy for rural
developpement - Kotbari comilla, 1978

BERTSY HARTMAN, JAMES BOYCE :

"A quiet violence", Oxford university press, 1983.

MAHMUDA ISLAM :

"Women, Health and culture", women for women, Brac, 1985.

SHAMIMA ISLAM (ed) :

"Explaining the other half", Women for women, 1982.

B.K. JAHANGIR :

- "Differenciation, polarisation and confrontation in rural
Bangladesh", Center for social studies, 1979.

- "Problematics of nationalism In Bangladesh", Center for social studies, 1986.

RUSHIDAN ISLAM RAHMAN :

"The wage employment Market for rural women in Bangladesh", BIDS DHAKA, 1986.

REHMAN SOBBAN

"Public enterprise and the nature of the state", Center for social studies, 1983.

"Women an Health", Women for women, 1985.

SCHANDEL WILLIAM VAN :

"The peasantry of Bangladesh classes, change and organisation" - university of Amsterdam, 1974.

Rapports de recherche

NUIMUDDIN CHOWDHURY :

"Towards an understanding of entrepreneurship in early developpement : the cases of cotton textiles in Bangladesh", BIDS n°37, 1985.

HAMEEDA HOSSAIN, ROUSHAN JAHAN, SALMA SOBHAN :

"Women industrial Workers : an expendable task force", 1986.

SERAJUL ISLAM LASKAR :

"Urbanisation in Bangladesh 1901-1981", BIDS n°34, 1983.

PRATIMA PAUL MAJUMDA :

"Women, Work and Home", BIDS n°49, 1986.

ATIUR RAHMAN :

"Consciousness raising efforts of grameen bank", BIDS, 1986.
(Working paper n°2, 3, 5, 6)

SALIM RASHID :

"The rickshaw industry of Dhaka", BIDS n°51, 1986.

Revues

- The Journal of social studies, center for social studies, Dhaka.

- The Bangladesh developpement studies, Bangladesh institute of developpement studies, Dhaka.

Selim Monique. (1988)

Rapports sociaux dans le cadre d'une usine bangladeshi :
enjeux et limites d'une logique de promotion généralisée

Pratiques Sociales et Travail en Milieu Urbain : Les Cahiers,
(6), 1-42.