

Luttes statutaires, paradoxes éthiques et politiques dans l'entreprise au Bangladesh

M. SELIM

Les rapports des experts occidentaux sur les entreprises du Bangladesh offrent une vision particulièrement misérabiliste d'une main-d'œuvre surexploitée et réduite à la survie. Cette vision s'inscrit en continuité avec les représentations externes concernant la société globale supposée singulièrement figée dans des inégalités extrêmes qui seraient acceptées par les habitants. Il va pour ainsi dire de soi que l'analyse élaborée par l'ethnologue qui aborde prioritairement cette société par l'entreprise, et ultérieurement par l'ensemble des secteurs de la vie quotidienne des employés, est amenée à se situer à l'écart de ce type d'images ; l'intérêt principal de ces dernières est en effet pour l'acteur qui les émet d'ériger une différence identitaire essentielle entre « eux » et « nous », différence postulée explicative des réalités hiérarchiques qui séparent au plan économique les deux régions. A l'opposé, l'investigation ethnologique implique un effort de compréhension interne mêlant à des niveaux divers autant de proximité que de distance. Ainsi, si la société bangladaise s'impose en tout premier lieu à l'étranger par la force des structures hiérarchiques qui l'animent, très rapidement il est conduit à porter une attention prioritaire sur les contradictions motrices qui s'insurgent contre les ordres hiérarchique, c'est-à-dire sur les tensions permanentes qui existent entre une sorte d'« idéal égalitaire » et les inégalités régnantes. De ce point de vue l'entreprise est certainement un observatoire privilégié : peu de pays connaissent autant de grèves et de conflits violents que le Bangladesh, les syndicats représentant une force réelle, partiellement autonome, en particulier au niveau microsocial, et peu maîtrisable par les entités politiques nationales. Les films comme la littérature se nourrissent de ces combats sanglants où la révolte des inférieurs et le meurtre de dominants injustes restent une valeur centrale, prisée de tous. L'Islam est par ailleurs une des matrices essentielles à

laquelle puise cette aspiration à une égalité imaginaire perpétuellement bafouée par les contraintes journalières.

Les deux entreprises étudiées illustrent avec pertinence ces luttes symboliques et pratiques contre les tentatives d'enfermement hiérarchique des subordonnés dans une infériorité statutaire, dont la légitimité n'est de fait jamais acquise à leurs yeux ; on pourrait considérer ces exemples comme atypiques, mais il paraît préférable de voir plutôt en ceux-ci des formes exacerbées des dynamiques en jeu dans les rapports sociaux globaux et plus précisément des paradoxes et des empêtrements dont celles-ci sont l'enjeu et le lieu. Ces entreprises manifestent en outre les potentialités d'autonomisation et de transformation contenues dans les rapports microsociaux en regard d'impositions hiérarchiques globales.

Le statut des entreprises considérées par la très grande différence qu'il recouvre — d'un côté une usine appartenant à une ONG bangladeshie dont le leader fut à une époque de sa vie séduit par l'expérience chinoise, de l'autre la filiale d'une multinationale américaine, dont le directeur œuvre dans des organisations caritatives d'éducation musulmane — invite d'autre part à repenser les synthèses que met en scène l'entreprise : elle réunit en son sein les multiples systèmes contradictoires qui cohabitent dans la société et en quelque sorte résume des complexités extrêmes par les nœuds qu'elle concentre entre des échelles de réalité qui vont de l'État à des micro-groupes relationnels coagulés par la réalité. Cette conception de l'entreprise, empreinte de banalisation et de particularisation pousse l'ethnologue à s'interroger moins sur la factualité du travail dans une optique néofonctionnaliste ou positiviste, mais plutôt à se pencher sur les modes de production des rapports que cette institution établit et circonscrit et sur les imaginaires qui les sous-tendent et les meuvent.

Ainsi, l'antagonisme public qui marquait les relations entre les directeurs des deux usines — issus l'un et l'autre de la lutte indépendantiste et combattant chacun à leur manière et dans leur contexte propre pour entériner leurs convictions sociales — la destinée de ces entreprises dans des conjonctures macro-politiques transformées (1985-1993, la dictature militaire d'H.M. Ershad, le régime « démocratique » et de libéralisation économique de la Begum Zia) ont fourni autant de « matériaux » pour alimenter la réflexion.

Parmi ces dits « matériaux » la logique des enquêtes, ou pour être plus précis, la forme prise par les rapports avec les gens qui peuplaient ces deux usines apparaît, plus encore avec le recul, comme le premier d'entre eux, dans lequel se donne à voir comme dans un miroir confus la confluence des sujets individuels, d'une microhistoire et d'une société nationale.

L'enquête dans des champs de réforme sociale

Lorsque l'investigation débute dans la première entreprise, G.K. (initiales de Gonoshestaya Kendro) est un bastion dont le leader filtre soigneusement les entrées ; les Bangladeshis admis sont très peu nombreux tant il redoute des agressions politiques dont par ailleurs il fait d'innombrables récits. Des employés de G.K. ont en effet été assassinés et il faut en permanence défendre la collectivité contre les tentatives extérieures de destruction. Les sociologues locaux sont tout particulièrement interdits de visite et aucune enquête n'a jamais été admise en dépit de demandes régulières d'universitaires. Quant aux étrangers qui régulièrement viennent pour quelques heures ou une à deux journées au maximum prendre connaissance de la marche de cette « microsociété » que protègent diligemment ses gardes, postés à toutes les portes, ce sont des « donateurs », pris en main dans leur rapide parcours par de sérieux militants qui leur offrent le spectacle sans faille qu'ils sont venus chercher. Parmi les ONG pourvoyeuses de fonds, l'une fait exception : il s'agit d'un petit groupe français de chrétiens de gauche qui dès 1971 répondra à l'appel de secours du leader. Dès lors des liens se noueront, qui échapperont aux images d'inspection, des amitiés sincères se développeront, qu'aucun événement, même les plus alarmants, ne viendra entacher. C'est à la faveur d'une recommandation de ces derniers qu'une confiance sans restriction sera accordée à l'ethnologue, accompagnée d'une jeune femme bangladeshie inconnue de tous, dont la présence est des lors acceptée à l'encontre de toutes les règles de prudence observées usuellement. Une chambre nous est donnée aux côtés des employés surpris et ravis par cet accès imprévisible aux sociétés extérieures que nous représentons. Cette inclusion de deux femmes exogènes a l'effet d'une sorte de « choc » à tous les niveaux hiérarchiques : dans les entretiens effectués à l'usine, au cours des repas, à la cantine, comme durant les soirées partagées autour des merveilleuses sucreries bengalies que l'on déguste, chacun peu à peu saisit cette occasion pour « dire » sa perception de l'évolution de microcosme. Puisque l'autorisation en a été donnée, sans consigne limitative aucune, on en vient très rapidement à dénoncer tous les écarts entre le « rêve » de G.K., sa micro-ideologie, et la « réalité ». Le leader n'échappe pas aux critiques et chacun prend sa distance face aux idéaux affichés, cherchant à réaffirmer face à nous son statut en conformité avec les règles hiérarchiques de la société globale : d'une manière générale, on ne voudrait surtout pas être pris par le couple de femmes inséré du jour au lendemain dans le campus, pour les « pauvres » que G.K. s'est fait un devoir « d'émanciper, d'éduquer et de libérer ». Même les plus démunies des femmes, cédant parfois à leur douleur intérieure et aux larmes devant un avenir sans espoir, tentent de faire prendre conscience à « l'Autre » — dans un effort très représentatif de ce que les anthropologues du début du

siècle auraient appelé la « mentalité » bangladeshie — de la singularité de leur vie enserrée dans l'implacabilité spécifique des structures sociales.

En bref, les conditions « émotionnelles » de ce terrain furent excellentes, par l'immersion immédiate de l'ethnologue au cœur de contradictions essentielles où luttes éthiques et politiques s'offraient à l'observation sous les traits d'hommes et de femmes se débattant pour construire envers et contre tout une identité statutaire, que l'entreprise, bien que dressée contre l'ordre social, n'était pas parvenue à leur donner. Les uns et les autres oscillaient donc dans des parcours de contestations réitérées, plongés dans leur quête d'un autre ordonnancement social qui leur réserve personnellement une place digne d'être habitée. Dans leur esprit G.K était une étape, qui sans doute, peut-on ajouter, les avait renforcés dans leur volonté de dépassement des coercitions sociales.

Bien que très différents, le déroulement de l'enquête dans la filiale de la multinationale américaine, sa dynamique ne sont pas sans offrir des points de comparaison avec l'exemple précédent, ce qui s'explique prioritairement par le nationalisme de son directeur, son engagement personnel profond dans un projet de réforme de la société, identique sous cet aspect à celui du leader de G.K.. Ainsi l'insertion de l'ethnologue dans l'entreprise s'effectue-t-elle sous le signe du défi : contrairement à l'ensemble de ses pairs, le directeur d'Euphard (nom fictif) se considère maître de son usine et n'entend nullement demander l'autorisation ou même avertir son siège américain — de laisser une étrangère discuter avec ses employés durant une année. Plus encore, lorsque l'enquête s'étendra aux quartiers d'habitation et aux villages, il les libère de toute obligation de travail pour répondre aux besoins de l'ethnologue. La question se pose vite de comprendre tant le sens de cette attitude « anti-utilitariste » que celui de l'enthousiasme progressif des employés eux-mêmes pour une « entreprise de connaissance » dont ils n'attendent aucune retombée spécifique. Presque tous en effet semblent trouver en l'ethnologue et sa compagne bangladeshie un lieu où s'épancher, demandant spontanément à « venir parler », se préparant avec un mélange de passion et de trouble retenu aux entretiens, ces interactions relationnelles trouvant en quelques sorte leur apogée dans l'ouverture aux quartiers et aux familles : les employés, tous masculins, enjoignent alors avec force, leurs femmes, retranchées dans leur foyer et intimidées, de participer à l'enquête. La signification de ces élans de sympathie et d'empathie — quoique faisant les délices du chercheur qui œuvre sur une sorte de « divan sociologique » sans résistance — apparaîtra rapidement au fil des discours : à Euphard, on pense en effet avoir « transformé » la société, inversé les cadres hiérarchiques et on entend le dire et le faire comprendre — voire en le martelant — à ces deux femmes dont l'une est originaire d'un pays dont la révolution est un modèle pour le romantisme politique bangladeshi, et dont l'autre, issue des classes supérieures

locales, doit apprendre que les inférieurs ne le sont qu'en apparence. Ainsi, après avoir laissé la trentaine de cadres de l'usine se plaindre auprès de nous de leur condition de quasi-suppléant, le syndicat ouvrier s'emparera de l'enquête avec une diligence à toute épreuve, ouvrant les « portes politiques », nous faisant rencontrer leaders et « matbars » (« hommes de pouvoir »), prenant des rendez-vous avec d'anciens managers, adorés pour leur participation passée à l'institution de la nouvelle micro-structure sociale de l'usine. Il s'agit en effet d'offrir à la connaissance de l'ethnologue tous les éléments d'une leçon d'histoire que l'on sait exceptionnelle, en quelque sorte de la faire accéder complètement à ce dernier îlot victorieux des luttes de 1971. Dans un ancien quartier pakistanais, occupé après la guerre, les leaders syndicaux exultants exhibent leur statut et leur pouvoir, faisant part des difficultés permanentes à « tenir leur rang » dans une société où la naissance, l'éducation et la richesse déterminent les normes des positions. On pense que l'ethnologue vient d'un pays où « l'égalité » des chances existe déjà ; aussi lui enseigne-t-on littéralement la dureté des combats symboliques quotidiens, les humiliations et les entraves, les stratégies et les outils du refus, de la réussite de soi et des siens.

Là encore, donc, comme à G.K., mais sur un autre mode, l'investigation aura été conduite dans les interstices de dévoilement des failles d'une société dont l'ensemble des forces convergent vers le maintien de ses armatures hiérarchiques. Le contexte relationnel de l'enquête se présente comme une sorte d'image fidèle des logiques motrices de l'entreprise : l'alliance du directeur et du syndicat ouvrier tend à être reproduite avec l'ethnologue dont la présence vient réactualiser l'impuissance des cadres. Ces derniers d'ailleurs, lors d'un goûter d'adieu, iront déguster seuls entre eux leur part de gâteau, afin d'éviter le contact dégradant avec les ouvriers qui leur fut imposé dans la cantine après 1971, tandis que l'ethnologue, assistée d'un côté du syndicat, de l'autre de la direction, aura pour mission d'opérer le partage convivial du mets. Après ce rite de départ, chacun sera sûr que l'ethnologue saura expliquer de retour chez elle que le Bangladesh n'est pas simplement peuplé de hordes de miséreux, mendiant et mourant dans les rues, mais qu'à Euphard, dans cette entreprise américaine qui est « la leur », les ouvriers ne sont pas exploités ; ils ont su inventé la meilleure charte syndicale, ils ont en un mot « changé le monde ».

Le fait d'aborder les processus de transformation et de recomposition des rapports sociaux dans l'entreprise, par le biais de la teneur des enquêtes, ne va pas de soi, bien qu'il réponde à un souci inévitable d'honnêteté intellectuelle en regard des rapports toujours questionnables entre analyse sociologique et production des matériaux ; la « fiction sociologique », nourrie des catégories d'entendement, d'écoute et d'interprétation du chercheur étant un risque bien connu, que chacun garde à l'esprit. Ce risque, doit-on ajouter, est accru par le mode d'investigation ethnologique, construit autour du face à face entre un

« étranger » en quête d'intimité sociale avec un groupe. Lorsqu'il s'agit d'une enquête ethnologique dans l'entreprise, ce risque prend la forme d'une aventure intellectuelle peu balisée et les différents travaux d'ethnologie de l'entreprise dont on dispose à ce jour mettent en scène les divers écueils conscients ou inconscients d'un transfert méthodologique à une scène aussi complexe et aussi étudiée que l'entreprise ; ainsi les lectures « naïves » d'ethnologues collant aux « natives views » des employés tout en cherchant tribus, rites, mythes et culture indigènes dans la sphère du travail, peuvent parfois faire sourire eux-mêmes les chefs d'entreprise néo-libéraux trouvant dans ces nouvelles fictions décalées bien moins que dans les anciennes épopées marxistes. Parallèlement, l'ethnologue français, découvrant les études de ses collègues américains, affichant leur volonté d'aider les entreprises dans la conjoncture actuelle de globalisation économique et ne tarissant pas d'éloge sur l'économie de marché porteuse d'un salut moral, peut s'interroger sur la pertinence actuelle de cette valeur disciplinaire qu'est la « distance culturelle ».

Le parcours de la littérature ethnologique sur l'entreprise peut laisser à d'aucun quelques doutes sur l'intérêt d'une telle tentative heuristique et épistémologique et c'est pourquoi j'ai choisi de restituer ici les modes de fabrication de la recherche, c'est-à-dire la qualité personnelle des relations, appréhendée comme qualification sociologique des rapports, qui ont permis, de manière indissociable, de dresser un tableau des structures sociales en jeu dans les entreprises étudiées. Pour mieux comprendre ces dernières il convient néanmoins de faire maintenant un bref retour sur des traits majeurs de la société bangladaishie, en regard de la problématique retenue.

Éthique, politique et travail social dans la société bangladaishie

Hantée par une guerre d'indépendance très violente (trionphant en 1971 de la domination pakistanaise), la scène politique du Bangladesh apparaît habitée par une première contradiction essentielle qui perdure dans la séparation entre collaboration et libération, fondatrice de l'identité politique du pays. Cette division collaboration/libération véhicule un couple symbolique d'accusation et de sacralisation, structurant tant le théâtre politique imaginaire que les débats concrets jusqu'à présent. Ce cadre d'actualisation politique est non seulement le moteur des conflits macropolitiques entre partis, mais est aussi ancré dans les scènes microsociales. Ainsi l'incarnation de ces figures de « collaborateurs » et de « libérateurs » se retrouve-t-elle dans tous les champs institutionnels, formels et informels, et en particulier de l'entreprise : tout se passe comme s'il était nécessaire que des

personnages de collaborateurs se voient désignés pour permettre l'authentification de blocs de libérateurs prônant les idéaux de 1971. Cette dynamique est génératrice de paradoxes : l'association indéfectible collaboration/libération inscrit la rupture et la dissociation d'éponymes d'opposition, elle engendre tous les antagonismes en leur donnant forme et structure. Dès lors la répétition est inévitable et le « politique » (macro comme micro) est prisonnier de ses propres édifications idéologico-symboliques. Consécutivement la force de ce paradigme « collaboration/libération » dans lequel est enfermé le discours politique est pourvoyeuse des matrices de légitimité (1971) dans lesquelles les événements puisent leurs références : la vie politique actuelle n'existe donc que par la reproduction imaginaire du passé qu'elle réactualise. Une boucle indéfectible s'affirme : la dénonciation des collaborateurs ancre la refondation du champ de la « libération » et comme on le verra ultérieurement, la firme de la multinationale étudiée en offre une démonstration éclatante.

Un second point fondamental qui caractérise la société civile du Bangladesh réside dans ce que localement on dénomme le « travail social », c'est-à-dire les « obligations » caritatives et philanthropiques. Grandes ou petites, les associations de développement se fixant un objectif de « justice » sociale et de redistribution sont innombrables au Bangladesh, et font intrinsèquement partie du jeu politique micro comme macrosocial. Ce phénomène dominant manifeste l'indissociabilité de l'éthique et du politique dans les conceptions de la population : chacun est concerné par la « pauvreté » quelle que soit sa position socio-économique ; dans la mesure où il y a toujours plus « pauvre » que soi, en œuvrant en faveur d'un « pauvre », on met en scène un rapport hiérarchique par la médiation duquel on se hisse dans une position de supériorité. Ainsi les multiples associations qui existent dans les quartiers, les villages, les entreprises, mais aussi au niveau régional et national, se donnent pour but l'amélioration de la condition des « pauvres », leur éducation islamique, technique, sanitaire ou autre. Dans cette optique, le capital éthique est fondateur et constitutif du statut des acteurs et il faut noter la continuité régnant entre la construction et le maintien du statut social — individuel et collectif — les activités caritatives et l'insertion dans le champ politique ; en effet l'activité politique s'exerce entre autres à travers des associations de nature très diverses ; on retrouve par ailleurs dans les microcosmes des entreprises ces réseaux d'associations, en quelque sorte doublures de factions micro et macropolitiques et enjeux du pouvoir syndical. Par ailleurs ces associations peuvent être fondatrices d'entreprises d'envergure, ainsi que le met en évidence le premier exemple choisi, GK, organisation caritative issue de la lutte de libération, spécialisée dans la santé, et disposant aujourd'hui de deux usines pharmaceutiques, dont l'une est à la première du pays à fabriquer les matières premières des antibiotiques.

Les contradictions du travail dans une entreprise caritative

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

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

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

Trois caractéristiques définissent ce modèle : une neutralisation de la différenciation sociale parmi les différentes strates de salariés, une logique de promotion généralisée, une hyperhiérarchisation des rapports de travail, doublée de contrôles systématiques. Ce microsystème s'actualise en outre dans la quasi-prescription de l'expression des rapports hiérarchiques par la métaphore d'un segment de parenté fictive, frère aîné/frère cadet, constituant ainsi le champ social de l'entreprise en fratrie symbolique, surplombée par un aîné des aînés, identifié au directeur et fondateur de GK. L'évolution de l'organisation vers la dimension d'une grande entreprise a progressivement entamé cette structure idéale de communication ; en effet le recrutement de nouveaux salariés, titulaires de diplômes et de compétences reconnus sur le marché du travail, a introduit deux types de promotions divergentes : à l'ancienne promotion continue et certaine qui avait mené les premiers militants, souvent sans éducation, vers des postes de responsabilité importants, s'est ajoutée l'ascension de jeunes recrutés disposant immédiatement de hauts salaires, sans « mérite idéologique ». Cette réinsertion de l'inégalité dominante dans la société globale, au cœur du microcosme de l'entreprise a conduit en premier lieu à saisir la parenté fictive instituée comme un enjeu de la déchirure des rapports sociaux : la cassure de la métaphore de parenté s'est traduite dans l'hésitation des salariés

inférieurs à reconnaître dans leurs supérieurs des aînés, au profit d'un retour aux formes hiérarchiques anciennes et normatives ; à un autre niveau, alors même que toute l'organisation était orientée vers une « émancipation des pauvres », les salariés issus de couches démunies se sont de plus en plus employés à s'extraire eux-mêmes de cette catégorie imaginaire de pauvreté, mettant en scène leur statut dans une rupture avec le monde extérieur, là où la continuité et l'égalité étaient à la fois un mot d'ordre et un mode d'action.

La chute de la dictature d'Ershad et la stigmatisation qui a pesé consécutivement sur le fondateur de l'organisation n'ont fait qu'accroître ces différentes contradictions, faisant éclater l'unité de l'entreprise, tout d'abord en brisant le lien de parenté légitimateur entre ce dernier et l'ensemble des salariés : auparavant incontestée, l'autocratie du directeur a été brutalement dénudée à tous les niveaux, y compris dans les relations personnelles avec ses plus anciens et ses plus proches compagnons de route et collaborateurs. Isolé et rejeté pour « inhumanité », son pouvoir interne s'est vu ainsi profondément atteint par une discrimination politique globale, aboutissant à une restructuration des différents secteurs de l'entreprise, à leur autonomisation, éliminant toute possibilité d'une centralité hiérarchique.

Très résumés, ces processus mettent en scène comment une organisation caritative, devenue une entreprise importante pratiquant les plus bas salaires autorisés, a subi les effets d'une conjoncture macropolitique et comment la rupture des liens politiques avec le pouvoir en place a rencontré dans les méandres du tissu social interne une opérationnalité effective. Fondée sur l'éthique philanthropique, cette entreprise a prouvé conjointement sa croissance et sa précarité dans le politique, illustrant ainsi une des formulations spécifiques des rapports entre l'éthique et le politique dans la conjoncture locale.

Inversion hiérarchique et fin d'une utopie dans une multinationale

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

Installée en 1968, cette usine qui relève d'un des plus grands groupes mondiaux a vu sa structure interne profondément transformée avec l'indépendance nationale de 1971 ; une rupture à la fois réelle, concrète et symbolique a été instituée dans les rapports sociaux entre les différentes catégories de salariés ; de cette réforme a résulté une cogestion de l'entreprise entre le syndicat ouvrier et le directeur, dont la

légitimité s'appuie à la fois sur les mythes fondateurs du Bangladesh — la lutte de libération — et sur un mode de communication hiérarchique transgressif qui vise à asseoir une égalité imaginaire entre inférieurs et supérieurs. Ces changements se sont traduits dans les pratiques de management, telles la possibilité de salaires ouvriers plus élevés que ceux des cadres et la promotion localement exceptionnelle d'ouvrier à cadre. Ils ont abouti à une domination et à un monopole du syndicat ouvrier répondant très précisément à l'intrication d'idéologies caritatives et politiques. Le directeur de la filiale, issu des classes supérieures, est en effet par ailleurs un « militant philanthropique » dont toute la généalogie familiale est marquée par « le travail social en faveur des pauvres ». Ainsi les représentations d'une appropriation de l'usine par les ouvriers et le syndicat dès 1971 rencontrent et reproduisent ses propres conceptions d'une organisation sociale alternative, axée sur la justice, l'égalisation et la redistribution. Cet espace de la légitimité politique, éthique et symbolique, dans laquelle sont enfermés directeur et syndicat ouvrier, exclut par définition les cadres éduqués, rejetés du côté de la « collaboration » : ainsi durant vingt ans, la présence d'un directeur du personnel, ancien « collaborateur » notoire du pouvoir parkistanais, permettra et renforcera l'alliance entre le directeur général et le syndicat ouvrier, et dans le même moment reproduira la nécessité imaginaire d'une destitution des cadres. Privés de légitimité historique, les cadres subissent en effet une inversion de leur position antérieure à 1971 et se retrouvent en situation réelle de dominé et en état de dissidence en regard de l'ordonnancement des rapports endogènes. Recrutés à un salaire inférieur à celui des années 1980, privés de syndicat et sans moyens de défense, leur déréliction se mesure aux rappels permanents qui leur est fait de quitter l'usine s'ils le souhaitent. De leur côté les ouvriers, forts de leur position interne, s'efforcent d'ancrer à l'extérieur de l'usine, leur intégration symbolique et réelle à la classe moyenne : créant et/ou participant à de nombreuses associations caritatives, de développement, ils multiplient en outre les « dons » aux « pauvres », aux écoles, aux différents comités, à l'exemple même du directeur général de l'usine. Cette gestion éthico — caritative — cristallisation maximale des conceptions sociales issues de l'indépendance du Bangladesh en 1971 — atteindra néanmoins ses propres limites : déficitaire des 1990, la filiale sera en effet très prochainement revendue à un entrepreneur bangladaïsi à la demande du siège de la multinationale, souhaitant se séparer de cette usine désormais sans profit. Ainsi sera, selon toute probabilité, mis fin à une micro-utopie qui s'était abrité durant plus de vingt ans derrière les murs d'une multinationale.

On perçoit ainsi que tant à G.K. qu'à Euphard, une des ruptures essentielles dans l'organisation hiérarchique du travail résidait dans la possibilité instituée par l'entreprise dans ces débuts d'atteindre une position de cadre, non conforme aux qualifications usuellement requises ailleurs, et en particulier au niveau d'éducation. Cette possibilité, mêlant

intimement service à l'entreprise, combat indépendantiste et/ou militantisme politique dans les années suivant 1971, s'est peu à peu estompée, pour des raisons très différentes dans l'un et l'autre cas (recrutements de cadres très qualifiés à G.K, absence de recrutements à Euphard) mais qui aboutissent néanmoins à ce que se développent des frustrations importantes chez les salariés.

Ruptures sociales et destinées politiques

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

Ainsi, selon le point de vue adopté, on peut mettre l'accent à propos de ces deux entreprises, soit sur la contestation sociale qu'elles représentent et la transformation des rapports sociaux qu'elles opèrent, soit sur le quasi-échec des idéaux qu'elles ont incarnés. Il fait en effet peu de doutes, par exemple, qu'à Euphard le futur entrepreneur bangladaïshi qui rachètera l'usine, tentera de restaurer un ordre économique, salarial et hiérarchie plus conforme et surtout plus rentable. Par ailleurs beaucoup des anciens leaders ouvriers sont aujourd'hui en « fin de course », ayant épuisé leur « capital symbolique », entre autre par le spectacle offert à tous de l'accumulation de leur « capital matériel ». En 1992, ceux qui s'apprêtaient à prendre le relais n'étaient plus des héritiers du combat nationaliste de 1971, et le nouveau secrétaire général du syndicat, bien que de la ligue awami, appartenait même à une faction antagoniste. Sa coloration religieuse, très antithétique du mélange de laïcisme et de piété

musulmane qui caractérisait ses prédécesseurs, paraît d'autre part, dans la conjoncture actuelle du Bangladesh, le signe d'un changement sensible pouvant orienter l'évolution ultérieure de l'usine. On sait en effet que le gouvernement présent de la Begum Zia, tenant du libéralisme économique, a effectué une alliance avec le parti fondamentaliste, revivifiant la partition de la société entre deux blocs, l'un œuvrant pour l'islamisation des institutions et de la société civile, l'autre maintenant les idéaux de justice sociale et de laïcité de l'indépendance. Cette partition a trouvé dans « l'affaire Golam Azam », chef du parti fondamentaliste, l'occasion de s'amplifier et en 1993 les grèves se multiplient autour d'une polémique symbolique essentielle concernant la donation de la nationalité bangladaisienne à Golam Azam, à laquelle elle fut toujours refusée en raison de son alliance en 1971 avec le pouvoir pakistanais.

Ces différents éléments macro et microsociaux laissent présager que le paysage social d'Euphard pourrait profondément se transformer si un leader syndical, d'orientation fondamentaliste, se présentait comme un acteur d'unification dans le cadre d'une nouvelle direction devant inévitablement mettre en place une autre charte syndicale, abolissant en partie les « privilèges ouvriers ».

Parallèlement, à GK, on observe une sorte de démission idéologique, comme si le retrait forcé du pouvoir du leader charismatique avait en partie brisé les espoirs de chacun et laissé des vides intérieurs et extérieurs profondément liés. D'un côté la décentralisation des secteurs d'activité, leur autonomisation ne laissant aucune place au retour d'un autocrate inspiré, de l'autre les blessures et les prises de distance dans les liens forgés durant le combat de 71 et maintenus pendant deux décennies, incitent à penser que l'organisation est en voie de normalisation et de technocratisation. GK pourrait donc devenir l'une de ces nombreuses institutions caritatives locales qui se préoccupent peu de la vie de leurs salariés, mais en revanche luttent apremment sur la scène politique, faisant de leur croissance économique un outil de pouvoir médiatique.

Quels que soient néanmoins les destins de GK et d'Euphard, ces deux entreprises avaient à leur actif d'avoir tenté en leur sein une réforme réelle des rapports sociaux, et d'avoir, dans cette optique, incarné un fort courant de pensée et d'action au sein de la société bangladaisienne, dans la continuité historique avec les innombrables mouvements sociaux que connut le Bengale.

L'entreprise, fabrique micropolitique

A un autre niveau, dépassant le contexte du Bangladesh et de ses spécificités — que l'on pourrait résumer dans l'extrême intérêt que les gens, quelle que soit leur situation socio-économique portent à une

réflexion sur la nature de la société, manifeste dans la position centrale qu'occupent l'éthique et le politique dans les modes de pensée et de conduite — les analyses proposées invitent à approfondir la singularité de cette institution qu'est l'entreprise. Système de rapports sociaux, dont l'apparente fixité des statuts et des positions dissimule la fluidité et la mouvance des processus de construction et de reconstruction des rapports internes, l'entreprise désigne avec acuité l'efficacité symbolique et réelle des visions des acteurs dans les dynamiques d'édification micro et macrosociale. Dans cette optique les programmations managériales et leurs décryptages socio-techniques présentent une extériorité radicale en regard des réalités observées. Pivot et moteur des microcosmes de travail, les représentations des individus, recréant quotidiennement les liens sociaux qui les unissent et les divisent, sont autant de réinterprétations et de refondations de la société, appréhendée sous la forme du groupe complexe qu'ils constituent. Sans doute plus qu'ailleurs, l'entreprise conduit alors l'ethnologue à intégrer une facette d'anthropologie politique dans ses investigations au risque, s'il s'en prive, de se limiter à des discours purement descriptifs.

Pour conclure, s'il faut considérer que le « politique » est au cœur de l'entreprise, ce n'est certes pas pour revenir aux schémas prédéterminés qui ont conduit à l'érection des catégories ontologisées de « classe » (bien inadaptées dans les cas étudiés), mais bien plutôt pour resaisir le « politique » dans ses significations originelles globales, de pensée et d'invention des structures sociales. Cette conception large du « politique », impliquant inévitablement le suivi des réalités politiques locales et nationales, dessine l'entreprise d'une certaine manière, comme un type de « fabrique sociale » particulièrement riche d'enseignement pour l'anthropologue.

Ajoutons enfin que le courant managérial actuel qui vise à réinscrire « l'éthique » dans l'entreprise, comme nouvelle recette d'harmonisation des salariés, après avoir épuisé les gadgets « culturels », pourrait méditer sur le cas bangladaïsi : l'éthique n'est pas, en effet, dans les entreprises examinées, un ensemble de valeurs séparées ou une catégorie isolée ; elle n'existe qu'en tant que force sociale et « politique » au sens large, s'adjoignant les ressources politiques réelles. Lorsqu'elle vient à se détacher des matrices socio-politiques qui la meuvent, son efficacité disparaît.