

## **Travail industriel et hiérarchies dans le sous-continent indien**

### *L'emprise des statuts*

VERONIQUE DUPONT  
MONIQUE SELIM

#### **De la problématisation des statuts dans le sous-continent indien**

Comme en témoigne l'ensemble des travaux des indianistes, par là même souvent très marqués, voire isolés par la spécificité de leurs réflexions, le sous-continent indien conduit, en quelque sorte malgré lui, le chercheur en sciences sociales — qui accepte de renoncer à ses propres convictions et présupposés idéologiques au profit d'une réelle écoute des discours des acteurs — à une problématique singulière orientée sur l'irréfragabilité et la force symbolique du phénomène hiérarchique. Une fois reconnue la position centrale des imaginaires hiérarchiques qui sous-tendent et structurent les rapports sociaux, les visions sociologiques au sens large tendent à diverger entre d'un côté un courant privilégiant une cohérence sociétale essentielle immanente et dès lors peu historicisable (voir en particulier Dumont, 1966), de l'autre une attention portée aux modifications et aux réinterprétations permanentes qui affectent les représentations hiérarchiques au contact des transformations matérielles, économiques et techniques.

Des anthropologues indiens comme Srinivas (1959, 1966, 1987) et Bétéille (1981, 1983) ont très tôt souligné l'intérêt d'une meilleure connaissance de ces interactions, entre des impératifs intérieurs et les contraintes idéelles des individus et des groupes, et le changement de leurs situations objectives, les conduisant à des ajustements constants de leurs statuts. Ils ont été peu suivis par leurs collègues occidentaux, souvent plus attachés à une indologie de type classique. En particulier les

études innovatrices sur les dynamiques impulsées par le salariat industriel et l'entreprise restent relativement peu nombreuses, si l'on met de côté la multitude des enquêtes prenant la caste comme une variable « exogène » parmi d'autres à croiser avec une « qualification » tripartite (qualifiés, semi-qualifiés, non-qualifiés). On ne reprendra pas ici l'analyse bibliographique des travaux dans ce domaine, dont une synthèse a déjà été publiée (Heuzé/Selim, 1991). Mais mentionnons le récent volume de Purusartha *Travailler en Inde* (Heuzé (éd.), 1991), qui tente de saisir le travail dans toutes ses dimensions, dans et hors du cadre productif.

Il faut noter, en outre, que le prolétariat industriel du sous-continent indien semble placer les chercheurs, avec plus d'acuité qu'ailleurs, face à des dilemmes intellectuels dont une tendance est manifeste dans l'approche emphatique et souvent « populiste » en termes de classes. Mais la dichotomie classe/caste semble aussi peu heuristique pour étudier la société indienne que l'ont été chez nous les débats axés sur les oppositions classe/genre et/ou sexe. Ces catégories issues des schémas de pensée de l'observateur imposent à la réalité sociale un ordre qui lui est étranger et conduisent à plus d'impasses théoriques que d'éclaircissements. Par exemple, juger que la caste ou la communauté religieuse sont la cause d'une fragmentation des couches ouvrières préjuge plus des notions implicites du chercheur considérant l'unification d'une dite classe ouvrière comme un des objectifs naturels ou évidents, que les logiques endogènes des groupes de salariés industriels produisant selon leurs propres critères leurs modes de différenciation interne. Dès lors n'importe-t-il pas plus de comprendre ces critères que de les appréhender comme des reliquats d'une structure sociale devant être dépassée ?

Une autre question épistémologique concerne le sens qui doit être conféré aux catégories cognitives de statut hiérarchique lorsque représentations et pratiques se présentent comme relativement contradictoires, les statuts hiérarchiques et la ségrégation étant par exemple exacerbés dans les conceptions des acteurs, tandis que l'observation quotidienne met en lumière un certain relâchement des distanciations ou même une proximité. Dès lors le chercheur décide d'une priorité à accorder à l'un ou l'autre de ces pans de la réalité. Les interprétations balancent inévitablement vers des préconceptions idéologiques qui soit postulent le primat des groupes de naissance, soit mettent en avant un déclin des discriminations statutaires. On considérera ici que les visions développées par les sujets et leurs modes de pensée sont un objet fondamental de la recherche en sciences sociales : les ambiguïtés et les contradictions internes que recèlent ces visions ne doivent pas être éliminées au profit d'un principe unitaire d'interprétation ; au contraire, c'est cette pluralité de lignes parfois antagonistes qui se présente comme des matériaux particulièrement féconds pour une analyse approfondie des logiques en jeu.

## Brouillages hiérarchiques et scissions symboliques

Le point de vue des acteurs et de leurs stratégies statutaires, par exemple dans le domaine des alliances matrimoniales, sont très révélatrices des aspirations au maintien hiérarchique.

Une illustration en est fournie par une enquête anthropologique menée dans une entreprise indienne de médicaments ayurvédiques, très prospère, située à Delhi et caractérisée par l'emploi de technologies modernes, dans le cadre d'une gestion familiale (voir Sélim, 1991-b). Les entretiens réalisés ont mis en évidence la rupture qu'édifie les employés entre la sphère du travail et leur vie extérieure, identifiée de manière immédiate avec la scène familiale. Ces deux espaces sont dans les représentations développées les deux pôles fondamentaux d'insertion, laissant peu de place à une sociabilité finalisée (association de caste dans lesquelles les pères de plusieurs employés sont engagés à des degrés différents) ou informelle. L'éthique familiale est apparue au centre de la construction de l'image d'eux-mêmes que s'évertuaient de donner les acteurs face à un interlocuteur extérieur : inscription dans une famille étendue (*joint family*) harmonieuse et heureuse, au sein de laquelle le père respecté — devant lequel on s'abstient de boire de l'alcool et de fumer — reçoit les salaires de ses fils mariés et gère avec intelligence et bonheur l'ensemble de la maisonnée. Par exemple, la double délégation — de la femme au mari et du mari au père — qui précède l'achat d'un sari ne poserait jamais de problème. Les employés dont la famille d'origine n'habitait pas à Delhi exprimaient le regret de vivre seuls avec leurs femmes, considérant que la famille étendue était un mode de vie à tout point de vue parfait et excellent...

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

« culturelle » — est instituée comme devant nécessairement gouverner le monde social extérieur au travail. (Les salariés emploient le terme de « culture » pour justifier l'impossibilité d'un mariage intercaste et leur prédilection pour une union endogamique. La différence d'appartenance régionale n'est pas présentée comme un obstacle « culturel » si la caste est identique chez les conjoints). La séparation que bâtissent les acteurs entre ces deux univers, obéissant à des ensembles de règles antinomiques, apparaît cruciale et en tant que telle constitutive de leur position.

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

Il faut noter ici que l'industrialisation a considérablement accentué les brouillages multiples entre lignes hiérarchiques d'origines diverses ; par exemple dans certains cas l'infériorisation socio-économique de castes supérieures, la réussite économique de castes inférieures ont introduit des failles décisives dans un système qui semblait dans le passé offrir de l'extérieur l'apparence d'un relatif monolithisme.

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

Dans cette optique, l'étude du marché du mariage spécifique des groupes familiaux d'employés dont la place dans les rapports sociaux internes au travail est préalablement appréhendée concrètement, apparaît indispensable pour percevoir la nature sociale des processus de combinaison et d'adjonction actuels des statuts.

Corrolairement, les mariages arrangés, au sein de la même sous-caste ou du même groupe statutaire, où interviennent des familles migrantes en Europe et aux États-Unis et d'autres restées sur le sous-continent indien, montrent combien l'intégration socio-économique dans une société différente se présente en quelque sorte comme un décor exogène au sein

duquel les mises en scène hiérarchiques sont refaçonnées mais non bouleversées ou cassées dans leur inspiration originelle.

### **Inde et Bangladesh : différences sociétales et évolutions diversifiées des secteurs industriels**

Un tel constat, en raison de sa globalité même, doit néanmoins être modulé à la lumière des différences importantes qui existent entre l'Inde et le Bangladesh, pays concernés par les études présentées ici. Nation musulmane, dans laquelle l'islamisme politique connaît un regain d'activité dans les dernières années, le Bangladesh n'est nullement une société de castes, et l'idée d'une égalité a priori des hommes devant Dieu est bien ancrée dans la population. Pourtant, dans les couches supérieures et/ou éduquées, appartenant aux catégories *Ashraf*, l'appartenance sociale est conçue aisément comme un « statut de naissance », qui doit être défendu et conservé sur le même mode qu'au sein des groupes de statut indiens. En revanche, les couches inférieures semblent avoir puisé dans l'idéal égalitaire de l'Islam associé au nationalisme politique bangladaishi, une puissance de contestation décisive concrétisée dans les espoirs et la réalisation d'une mobilité sociale observable.

L'entreprise, parce qu'elle constitue en tant que telle, d'une certaine manière, un nouvel ordre hiérarchique, lié à l'organisation du travail, se superposant aux armatures hiérarchiques de la société, se présente ainsi comme un laboratoire privilégié de réflexion sur les continuités, les ruptures, les reformulations des contraintes symboliques, dans un contexte d'interaction quotidienne. Qu'en est-il aujourd'hui des rapports entre hiérarchies de travail et structures hiérarchiques globales dans le cadre des entreprises indiennes et bangladaisies ? Pour répondre à une telle question, il serait nécessaire de disposer d'un corpus de monographies précises touchant tant les secteurs de pointe de l'industrie que les secteurs dits traditionnels. Il faudrait en outre que ces monographies ne restent pas enfermées dans le cadre de l'entreprise, mais restituent les engagements externes des acteurs dans les champs religieux, politiques, matrimoniaux et dans la sociabilité journalière, pour ne citer que quelques domaines qui nous paraissent les plus pertinents.

Si les deux études présentées dans ce volume ont valeur d'exemple, on ne saurait néanmoins les comparer terme à terme et étendre leurs résultats sans précautions préalables. Il paraît important tout d'abord de les resituer dans leur conjoncture industrielle respective, l'industrie textile et l'industrie pharmaceutique.

Au Bangladesh, les industries textiles, spécialisées surtout dans la confection et orientée vers l'exportation, recrutent dans les couches les plus inférieures de la société. Elles concentrent en particulier une

population très démunie de femmes qui sont, compte-tenu des logiques de domination masculine de la société, dans l'incapacité d'opposer la moindre résistance collective.

En Inde, l'industrie textile recouvre un large secteur, hétérogène en termes de composition en capital, comprenant aussi bien des petits ateliers de tissage sur des métiers manuels que des grandes usines composites mécanisées, alliant d'autres sources d'énergie à la force de travail de leur ouvriers, et assurant toutes les opérations de transformation, de la filature à l'impression des tissus. L'étude de cas détaillée dans ce volume concerne plus précisément les manufactures d'impression des textiles, mais est à ce titre tout à fait emblématique des conditions de travail et des rapports salariaux qui prévalent partout en Inde dans cette sous-branche, et qui s'apparentent à un contexte de travail typique de celui du secteur informel. En particulier, la généralisation du travail à la pièce, la précarité des emplois, l'absence de statut d'employés permanents et protégés, oblitérent toute perspective de promotion interne pour les ouvriers au sein de l'entreprise.

En Inde comme au Bangladesh, l'industrie textile offre à l'observation des structures de surexploitation, souvent renforcées dans les entreprises travaillant pour l'exportation, et où les hiérarchies de travail viennent pour ainsi dire reproduire les hiérarchies sociétales, voire les accentuer lorsque les conditions du travail ouvrier connaissent une détérioration. Dans une telle conjoncture, les acteurs ne disposent pas des moyens matériels et imaginaires pour construire les bases d'une édification statutaire originale. Astreints, par la force des choses, à renoncer à certains interdits que la promiscuité du travail ne leur permet pas de respecter, ils sont amenés à assurer leur survie et à sauvegarder de leurs repères identitaires ce qui peut l'être encore à l'extérieur de l'usine (voir par exemple Dupont, 1991).

L'industrie pharmaceutique, deuxième secteur observé ici, doit être divisée en deux branches. La première, allopathique, suppose une connaissance largement internationale, sans que les règles de composition et de production soient systématiquement appliquées selon les mêmes critères. Dans cette branche on trouve tant des multinationales (Bangladesh) ou des entreprises nationales (Inde) aux appareillages techniques sophistiqués, que des entreprises locales plus ou moins grandes, sans main-d'oeuvre qualifiée et ne respectant pas les normes de production. La seconde branche concerne la production pharmaceutique dite traditionnelle, c'est-à-dire principalement *unani*, de tradition musulmane, et *ayurvédique*, de tradition hindoue, reposant sur des savoirs écrits, objets de recherches permanentes. Là encore, on peut repérer dans cette branche des usines de type très contrasté par la taille et les formes de production, les unes ayant suivi une modernisation poussée, les autres étant faiblement mécanisées, ou plus proches d'ateliers artisanaux.

La multinationale pharmaceutique étudiée à Dhaka mériterait de pouvoir être mise en perspective avec des entreprises de même type en Inde. L'organisation hiérarchique interne qu'elle donne à voir apparaît en effet exceptionnelle au Bangladesh, tant en regard d'autres multinationales que d'entreprises locales importantes. En particulier l'institution d'un passage d'ouvrier à cadre se présente comme une réelle transgression hiérarchique tout à fait reconnue par les ouvriers eux-mêmes : des discussions à ce sujet avec les interlocuteurs bangladais de milieux très différents ont confirmé la quasi contradiction logique que cette mobilité statutaire représentait dans la société. Sortis de leur environnement familial à l'occasion des pérégrinations avec l'ethnologue, des cadres ex-ouvriers manifestaient une gêne certaine à d'une part habiter totalement leur statut sachant que leurs « manières de parler » et leur usage du bengali trahissaient leurs origines — et d'autre part à expliquer les événements et le cheminement qui les avaient conduits à une telle position, face à des cadres socialement légitimes. Corollairement, les cadres éduqués de l'usine jugeaient l'ascension des ouvriers à une place de cadre égale à la leur comme une réelle anomalie de l'usine, une très grave erreur de gestion qui conduirait tôt ou tard l'entreprise à la faillite. Les représentations développées en cette matière mettaient en jeu des catégories « castéistes », et les statuts de naissance étaient régulièrement invoqués : on naît cadre, comme on naît ouvrier, et toute transformation de ces ordres hiérarchiques étaient conçue comme une véritable atteinte à l'organisation sociale globale. Il faut souligner ici que la possibilité du passage d'ouvrier à cadre avait été au départ posée comme une stratégie de gestion de conflits syndicaux trouvant leur origine dans des événements politiques nationaux (cf. la *drug policy*, Sélim, 1991-a) ; elle avait été ensuite « légalisée » comme une nouvelle règle de fonctionnement de l'usine. Que la mobilité statutaire microlocale s'inscrive dans un rapport politique global est ici essentiel et il serait utile pour la réflexion de savoir si des réformes identiques ont trouvé place dans des entreprises indiennes, par exemple après l'indépendance du pays en 1947. Nous manquons néanmoins de données précises dans ce domaine ; mais nous savons que des grandes entreprises comme Tata se sont efforcées d'améliorer considérablement les conditions de travail et la vie hors entreprise de leurs employés.

Mises à part de telles expériences qui semblent rester exceptionnelles, l'entreprise de médicaments ayurvédiques étudiée à Delhi apparaîtrait au contraire, de différents points de vue, comme représentative des séparations statutaires et hiérarchiques qui prévalent dans le sous-continent indien. En effet les différences concrètes des conditions salariales des employés sont accentuées par des formes symboliques de distanciation, doublées elles-mêmes d'espaces réservés. Ainsi trois grandes catégories hiérarchiques peuvent être observées dans cette usine : la famille des directeurs, *Khatri* du Pendjab ; les employés permanents originaires des couches moyennes indiennes ; et les ouvriers temporaires

en provenance du Népal, de l'Uttar Pradesh, du Bihar ainsi que des *Santals*. Chacun des ces groupes dispose d'une cantine spécifique, d'une nourriture particulière et d'une eau en accord avec sa position, la viande n'étant accordée qu'une fois par semaine aux plus inférieurs. Les contacts, voire les salutations, sont inexistantes entre ces trois catégories dont la plus basse est l'objet d'un ostracisme ethno-culturel radical, la faisant considérer comme hors famille, hors société, hors religion par la direction et les cadres revendiquant un hindouisme commun exclusif (Sélim, 1991-b).

Au delà de cet exemple, on peut probablement faire l'hypothèse en Inde de la persistance de très fortes résistances à la remise en cause des hiérarchies statutaires, comme le montre le mouvement d'opposition violente qui s'est développé à l'automne 1990 en réaction à la mise en place de quotas de réservations pour les « *other backward classes* », qui correspondent à des groupes sociaux traditionnellement défavorisés et infériorisés, tout en se situant « au-dessus » des ex-intouchables qui bénéficiaient déjà de telles réservations. Ces réservations s'appliquent à l'accès aux institutions d'éducation et aux postes de la fonction publique ; bien que ne concernant de fait qu'une petite minorité de la totalité des emplois sur le marché du travail en Inde, laissant à l'écart tout le secteur privé et en particulier la multitude des petites entreprises du secteur « non enregistré », ces réservations ont acquis une portée symbolique très forte. Le consensus qui s'est noué dans les couches sociales supérieures et éduquées, y compris des intellectuels et universitaires renommés (voir Heuzé, 1991), contre cette mesure inspirée par une certaine volonté de justice sociale, témoigne, comme les immolations d'étudiants brahmanes en signe de protestation, d'un refus permanent par les couches privilégiées de la société de ce qui pourrait être assimilé à une tentative d'égalisation et d'homogénéisation statutaire, oblitérant les hiérarchies catégorielles de naissance. Relevons cependant l'ambiguïté intrinsèque des mesures de réservation, qui en elles-mêmes impliquent une confirmation des statuts et entraînent leur conservation ; dès lors un cercle vicieux se dessine et toute politique progressiste dans ce domaine voit sa signification pervertie en une orientation contraire, puisque c'est au nom d'un principe d'égalité des compétences que les adversaires des réservations fondent leur argumentaire.

Citons encore pour illustrer l'hyper-sensibilité de la société indienne aux questions statutaires, l'opposition des castes supérieures, les émeutes et les immolations qu'ont suscitées en 1993-94 le simple fait d'apposer le nom d'Ambedkar — le célèbre leader « intouchable » qui participa à la rédaction de la constitution indienne — à l'université de sa province natale, initiative qui n'impliquait aucune enjeu économique et qui se présentait comme purement honorifique et symbolique.

### Statuts de sexe et limites des transgressions hiérarchiques

En outre, même lorsque l'on observe une transgression hiérarchique comme dans l'usine de Dhaka, on doit souligner que celle-ci reste strictement masculine. Ainsi, les leaders ouvriers considéraient l'usine comme une sphère d'hommes, interdite aux femmes, que la promiscuité physique du travail aurait dégradé dans leur statut, ce qui aurait impliqué une dégradation statutaire du groupe et de l'entreprise. Si l'on ne perd pas de vue que la position de sexe est un statut social, on perçoit ici que la réflexion statutaire des acteurs est par définition limitée et qu'une transformation hiérarchique centrale dans le champ du travail ne débouche nullement sur une modification plus large des catégories d'entendement statutaire. La seule femme cadre de l'entreprise, issue d'une famille *Ashraf*, était du côté ouvrier comme du côté cadre ostracisée, à l'instar d'un être tératologique qui remettait en cause les places de chacun.

Parallèlement, en Inde, le développement de l'industrie manufacturière d'impression des textiles, montre comment le processus d'industrialisation s'est accompagné d'une quasi-exclusion de la main-d'oeuvre féminine. Lorsque l'impression des textiles se déroulait dans le cadre de petites entreprises artisanales familiales, la participation des femmes ne semblait pas rencontrer d'opposition catégorique. Avec le passage de l'artisanat à la production industrielle et en conséquence le recours nécessaire à des ouvriers recrutés hors du cercle familial, la promiscuité dans l'atelier entre femmes de la maisonnée et hommes de l'extérieur devenait incompatible avec les conceptions du statut de la femme et de sa respectabilité. Les femmes ont ainsi été renvoyées à la sphère domestique, tandis que l'atelier se détachait de l'unité d'habitation et évoluait vers la manufacture, et que le maître-artisan devenait chef d'entreprise, patron et employeur, se différenciant de plus en plus dans son statut et ses fonctions des travailleurs salariés. Un tel processus a pu être mis en évidence dans la petite ville industrielle de l'ouest de l'Inde présentée dans ce volume : aujourd'hui, les femmes ne comptent que pour moins de 2 % de la main-d'oeuvre de l'industrie textile de cette ville, en outre elles sont recrutées parmi les couches inférieures de la société, elles sont complètement absentes des principales opérations du procès de production, et marginalisées dans quelques tâches subalternes et sans qualification (Dupont, 1995). La représentativité de cette étude de cas est corroborée par les études menées dans d'autres centres d'impression manuelle des textiles en Inde (voir Jain & Kapadia, 1984 ; Bhatt, 1980 ; G.I.D.S., 1980). L'industrie textile d'Ahmedabad, avec ses usines composites et mécanisées, offre un autre exemple révélateur du processus d'exclusion de la main-d'oeuvre féminine, parallèle à l'évolution technologique et aux avancées de la mécanisation de la production, et avec l'appui des syndicats ouvriers, empreints d'idéologie

gandhienne<sup>1</sup>, qui ont oeuvré comme une force conservatrice, reléguant les femmes à « leur place », dans leur foyer (Patel, 1987).

S'il va de soi que dans le cadre d'une problématique générale sur les hiérarchies statutaires, et sur leurs corrélations avec celles issues du travail, il apparaît impossible de tenir à l'écart les champs sociaux du statut de sexe, force est de reconnaître que sur le sous-continent indien, le procès de modernisation technique et industrielle n'a guère entamé les positionnements des statuts féminins et masculins ; si l'on dépasse les apparences d'une amélioration du niveau d'éducation des femmes et de leur accès aux métiers prestigieux de la fonction publique, et si l'on prête une écoute attentive aux signes « intérieurs » du statut social, on appréhende combien les femmes restent un objet symbolique essentiel des constructions hiérarchiques des familles (Sélim, 1991-c). Les femmes qui sont au plus bas de l'échelle sociale et qui travaillent dans des usines aux conditions d'exploitation extrêmes ou sur les chantiers de construction, corroborent les liens entre infériorisation hiérarchique et perte des marques de statut social de sexe.

Ceci nous conduit aux entreprises de « travail social », c'est-à-dire les organisations non gouvernementales (ONG), très nombreuses en Inde comme au Bangladesh et qui correspondent à une sorte de compensation symbolique du corps social en regard de l'implacabilité des structures hiérarchiques.

L'étude d'une ONG au Bangladesh (désignée ici sous les initiales GK), devenue entreprise de production, invite à rendre plus complexe l'interprétation des changements des rapports hiérarchiques (Hours & Sélim, 1989). L'effort de GK par exemple dans la promotion à cadre de certains militants de la première heure, dans l'organisation, dans l'embauche principale de femmes dans l'usine pharmaceutique, dans l'éducation et la formation offertes à tous, constituent une réelle transformation en regard des structures de travail en usage : cela non seulement dans les entreprises du pays mais aussi dans d'autres ONG où les femmes sont payées à la pièce et le minimum possible pour augmenter les bénéfices qui seront ensuite investis dans des dispositifs visant à accroître la renommée médiatique de l'organisation. Des ONG de ce type se présentent comme des conservatoires des hiérarchies sociales, les « pauvres » restant à leur place et les « riches » y gagnant un surcroît de capital éthique. Rappelons aussi que le directeur de GK fut vilipendé pour imposer à son personnel paramédical féminin de se déplacer en vélo dans les villages, ce qui d'un point de vue occidental peut paraître anecdotique, mais ne l'est nullement au Bangladesh. Les

---

1. Mahatma Gandhi est originaire de l'Etat du Gujarat, où se situe Ahmedabad, et son idéologie a profondément marqué tous les mouvements sociaux et en particulier le mouvement syndical dans cette région de l'Inde.

femmes, elles-mêmes très réticentes à utiliser un tel mode de transport, devaient affronter en outre les critiques violentes des villageois considérant que cette perte publique de statut portait atteinte à l'ordre social et moral confondus.

Dans le même moment, une observation approfondie de l'univers relationnel de GK met en évidence que les différentes mesures « progressistes » ont pour autre facette une hyper-hiérarchisation des rapports de travail, et par la même un enfermement statutaire des salariés dans leur position, sujets de surcroît à des contrôles très durs à la moindre défaillance. Les employés se retrouvent donc dans une situation contradictoire, les messages idéologiques diffusés trouvant parfois une certaine réalisation empirique mais étant très loin d'avoir la portée qui leur est prêtée, en particulier pour les plus inférieurs des salariés (artisanat et construction). Aussi, dans ce microcosme, finalement personne ne semblait trouver sa place, comme si les dynamiques instituées avaient créé une sorte de confusion statutaire engendrant mécontentements et frustrations du bas vers le haut de l'échelle hiérarchique.

Cet exemple paraît porteur d'une très grande pertinence sur les limites endogènes que rencontrent les transformations socio-statutaires imposées par le haut, et en l'absence de modifications des structures cognitives globales.

Finalement, ajoutons que la prégnance des statuts hiérarchiques dans le sous-continent indien — que les entreprises remodelent à leur façon selon leurs initiatives organisationnelles, sans néanmoins pouvoir les éradiquer — ont pour pendant des capacités extrêmes d'exclusion : celles-ci peuvent d'autant moins être érodées que finalement c'est dans les schèmes mêmes de pensée que l'égalité des conditions reste une idée étrangère ou du moins non appliquée à l'ordre social. Sa revendication par des groupes catégoriels revient souvent à une tentative d'obtention de privilèges pour soi. Les organisations syndicales qui de manière récurrente excluent les journaliers de leurs revendications et luttes, voire même de leurs rangs (comme dans la multinationale évoquée à Dhaka), en sont encore un exemple frappant.

## Conclusion

Ces quelques réflexions et illustrations nous invitent à revenir sur la spécificité des catégories de construction et d'interprétation de la réalité sociale sur le sous-continent indien. Si les édifications hiérarchiques sont l'objet dans les rapports sociaux de processus de transformation, ce qu'on

pourrait désigner comme une certaine forme des conceptions symboliques du statut semble être une enveloppe et/ou un cadre structurel de la pensée. Si la sociologie occidentale nous a habitué à raisonner à juste titre en termes d'ascension et de promotion sociale et économique, on ne saurait, dans le contexte indien et bangladaïsi, identifier complètement et confondre les phénomènes essentiels de mobilité sociale avec ce que Srinivas (1966) a dénommé la sanscritisation. Ce concept met l'accent sur une élévation symbolique des individus, des familles et des groupes, et conduit à distinguer nettement ce qui relève des nécessités imaginaires et ce qui s'inscrit dans les contraintes de la réalité ; il rend seul pensables les choix et les stratégies des acteurs. C'est particulièrement dans le cadre de l'entreprise industrielle, qui a été érigée en occident comme un moteur historique de transformations sociales décisives, qu'il importe de ne pas perdre de vue le poids de ces imaginaires statutaires et hiérarchiques, qui donnent d'ailleurs aux usines du sous-continent indien leur configuration originale.

Qu'on nous permette de terminer sur le rappel du scénario d'un film bengali illustrant les drames que suscitent les « mésalliances statutaires »<sup>2</sup>. Le film met en scène un intellectuel bengali militant dans un bidonville de Calcutta et qui renonce, arrivé à la trentaine, à ses activités politiques au profit d'une carrière de chef d'entreprise en province. Il recueille un enfant du bidonville dont la mère a disparu dans une émeute et l'élèvera de manière « égalitaire » avec sa propre soeur dont il a la charge, l'envoyant faire des études en ville. Alors que, 20 ans après, le jeune homme revient comme chaque été auprès de sa famille d'adoption, sur le quai de la gare il reconnaît dans un éclair de conscience une vieille femme de caste inférieure, mourante, comme étant sa mère. Parallèlement, les deux jeunes gens sont tombés amoureux l'un de l'autre, mais depuis que l'origine de caste du garçon est connue, l'idée du mariage provoque le rappel violent de l'interdit. Le couple choisit de s'enfuir, abandonnant l'aisance matérielle et le confort d'un avenir assuré. A Calcutta, le couple vivra dans la misère jusqu'à ce que l'homme, conducteur d'autobus, soit tué dans un accident. La femme restée seule avec un enfant, une voisine proposera la prostitution, qu'elle refuse. Le chef d'entreprise, bouleversé par les événements, ayant sombré dans la dépression, est entraîné un jour par un ami dans un quartier mal famé de la ville. On lui propose alors une femme et celle qu'il découvre avec horreur est sa propre soeur. Il retournera auprès de l'entreprise mais sombrera dans la folie, errant sur les routes et suscitant la commisération collective.

---

2. *Ritwikghatak : Subornorekha.*

On ne peut guère mieux suggérer que l'oubli des statuts est non seulement une menace de destruction de la société fondée sur la prohibition de l'inceste, mais aussi de perte du sens.

## Bibliographie

- BETEILLE A., (1981), *The Backward Castes and the New Social Order*, New-Delhi, Oxford University Press.
- BETEILLE A., (1983), *Equality and Inequality. Theory and Practice*, Oxford, Oxford University Press.
- BHATT E., (1980), « Chippa women. A socio-economic study of Muslim women hand-printers of Ahmedabad », Ahmedabad, Self-Women Employed Association.
- DUMONT L., (1966), *Homo hierarchicus*, Paris, Gallimard.
- DUPONT V., (1991), « Les mobiles du travail. Itinéraires de travailleurs de la petite industrie textile en Inde de l'ouest », in *Travailler en Inde*, Paris, EHESS-CEIAS, Collection Purusartha, n° 14, pp. 69-94.
- DUPONT V., (1995), *Decentralized Industrialization and Urban Dynamics. The Case of Jetpur in West India*, New-Delhi, Sage.
- G.I.D.C., (1980), « Economics of Cloth Printing in the Decentralized Sector. Lucknow », Giri Institute of Development Studies.
- HEUZE G., (1991), « Les anthropologues dans la tourmente : la controverse sur les quotas d'embauche en Inde », *Le Journal des Anthropologues*, n° 43-44, pp. 167-176.
- HEUZE G., (éd.) (1991), *Travailler en Inde*, Paris, EHESS-CEIAS, Collection Purusartha, n° 14.
- HEUZE G., SELIM M., (1991), Quelques repères pour l'orientation bibliographique », in *Travailler en Inde*, Paris, EHESS-CEIAS, Collection Purusartha, n° 14, pp. 339-361.
- HOURS B., SELIM, M., (1989), *Une entreprise de développement au Bangladesh. Le centre de Savar*, Paris, L'Harmattan.
- JAIN L.C., KAPADIA R., (1984), « Hand-printing is dying. Impact of indiscriminate mechanisation », *Economic and Political Weekly*, vol. XIX, n° 11, March 17, pp. 459-473.
- PATEL S., (1987), *The Making of Industrial Relations : the Ahmedabad Textile Industry*, Delhi, Oxford University Press.
- SÉLIM M., (1991-a), *L'aventure d'une multinationale au Bangladesh. Ethnologie d'une entreprise*. Paris, L'Harmattan.
- SÉLIM M., (1991-b), « Une entreprise de médicaments ayurvédiques : distanciations et personnalisations », in *Travailler en Inde*, Paris, EHESS-CEIAS, Collection Purusartha, n° 14, pp. 57-68.

SELIM M., (1991-c), « Les imaginaires du contact : le courrier des lecteurs bangladeshis face à la séparation sexuelle », *L'Homme et la Société*, n° 99-100, pp. 177-184.

SRINIVAS M.N., (1959), « Caste in modern India », *The Journal of Asian Studies*, 16 (4), pp. 529-548.

SRINIVAS M.N., (1966), *Social Change in Modern India*, New-Delhi, Orient Longman.

SRINIVAS M.N., (1987), *The Dominant Caste and Other Essays*, Oxford, Oxford University Press.