

PROJET

**LA RECOMPOSITION DES RAPPORTS SOCIAUX
PAR L'ENTREPRISE :**

**Une étude comparative
(Sénégal, Côte d'Ivoire, Inde, Bangladesh, Brésil).**

**Robert Cabanes (ORSTOM)
Bruno Lautier (GRETD/IEDES)**

**Avec la collaboration de Jean Copans
Véronique Dupont
Alain Morice
Monique Selim**

SOMMAIRE

A: MISE EN PERSPECTIVE DU PROJET:

**B: ETAT DES CONNAISSANCES ET PROBLEMATIQUES
DOMINANTES SUR LE SUJET:**

C: DESCRIPTION DU PROJET:

- I- Objectifs, éléments de problématique et hypothèses.
 - a) Objet et hypothèse principale
 - b) Détour par les entreprises des pays développés
 - c) Retour sur les entreprises des pays en développement
- II- Champs, méthode, organisation de la recherche.
 - a) Problèmes de méthode
 - b) Organisation de la recherche
 - c) Méthodologie du travail de terrain
 - d) Organigramme , terrains et thèmes de recherche
- III-Principales publications au cours des deux dernières années.

A: MISE EN PERSPECTIVE DU PROJET

L'investissement productif dans les pays du sud a connu, dans les années 1980, une chute brutale, particulièrement celui qui a pour origine un financement par les pays du nord. Pour analyser cet aspect prépondérant de la "décennie perdue du développement", des facteurs macro-économiques sont le plus souvent mis en avant: le poids du remboursement de la dette externe, publique comme privée, qui limite les capitaux disponibles pour l'investissement; la baisse des prix relatifs des exportations; l'instabilité financière et souvent le niveau élevé de l'inflation, qui rendent impossible toute prévision à moyen terme; la réduction de la demande interne, publique comme privée; et le niveau élevé des taux d'intérêt réels (lié à la dette interne), qui encourage les placements spéculatifs au détriment de l'investissement productif.

Cette chute de l'investissement a cependant aussi des origines situées au niveau de l'entreprise, origines tout à la fois micro-économiques et sociales. La non réalisation des espoirs placés dans l'entreprise des PVD dans les années 1970, en termes de rentabilité comme d'efficacité, a entraîné un changement brutal des comportements et attitudes des entrepreneurs. Cela est vrai aussi bien des firmes multinationales (le mouvement de "délocalisation" a fait place au rapatriement des capitaux), que des firmes locales, publiques (souvent en voie de privatisation) ou privées. Les contre-exemples semblent peu nombreux, et liés soit à la précocité et la brutalité des politiques d'ajustement (Chili), soit aux liens particuliers tissés avec les entreprises du nord, japonaises et leurs filiales des "dragons", ou américaines ("maquiladora").

Le présent projet de recherche part d'une interrogation générale: quels sont les déterminants sociaux de ce qui apparaît souvent comme une incapacité congénitale des entreprises des PVD à adopter un schéma technico-organisationnel qui, dans les pays du nord, apparaît - malgré sa diversité - comme efficace ? Face à cette question, économistes et gestionnaires se retournent vers les sociologues et les anthropologues qui, jusqu'à la période actuelle, proposaient des réponses que l'on pourrait globalement regrouper en trois catégories (cf. plus bas, point 2: "Etat des connaissances et problématiques dominantes sur le sujet"):

- Une réponse en termes de sociologie du travail "classique". La description et l'analyse des rapports entre homme et machine, des qualifications et des structures hiérarchiques, de l'absentéisme et du turnover, de l'inadéquation formation-emploi, menait à identifier un certain nombre de blocages. Surmonter ces blocages imposait dans certains cas de faire appel à l'Etat (formation professionnelle,

Face à la diversité des situations, un des problèmes méthodologiques majeurs auxquels se confronte ce projet est celui de la comparaison. En effet, les études de terrain proposées sont extrêmement diverses, en termes de pays comme de branches d'activité. L'objectif n'est pas de simplement juxtaposer des monographies (même si cette juxtaposition peut être en elle-même productrice de connaissance). Il est plutôt d'aboutir à un schéma général des conditions et modalités de production de cette "modernité archaïque" par l'entreprise, étant entendu que ces conditions sont tout autant situées au niveau du fonctionnement interne de l'entreprise qu'à celui de ses relations avec l'environnement (la "société traditionnelle", sans doute, mais aussi l'Etat et les formes urbaines).

En ce sens, notre objectif n'est pas de proposer des méthodes ou "recettes" de gestion. Mais, en tant que travail scientifique, la recherche proposée n'exclut pas qu'elle puisse servir de référent théorique et méthodologique dans une intervention qui aurait d'autres préoccupations que des préoccupations scientifiques. Ce "partage des rôles" entre le scientifique et le gestionnaire a d'ailleurs, semble-t-il, été pleinement compris par les entrepreneurs ou leurs représentants qui nous ont donné leur accord pour l'effectuation de la recherche (cf. infra)

B: ETAT DES CONNAISSANCES **ET PROBLEMATIQUES DOMINANTES SUR LE SUJET**

La connaissance du fonctionnement social de l'entreprise dans les PVD a deux origines. La première est la pratique des entrepreneurs eux-mêmes, locaux ou originaires des pays développés, pratique vécue comme série de difficultés ou, parfois, de réussites. La seconde est un ensemble de travaux scientifiques, se rattachant à l'anthropologie, la sociologie, l'histoire et l'économie industrielle. Ces travaux, développés surtout dans les années 80, se sont eux-mêmes édifiés sur un triple héritage: la sociologie urbaine, dans sa partie consacrée à l'étude des rapports entre travail et vie hors travail; l'histoire sociale de la prolétarianisation et des migrations; et enfin la sociologie politique de la classe ouvrière.

Dans la tradition scientifique française - fort différente en ce domaine des travaux anglo-saxons, longtemps centrés sur la sociologie des relations industrielles - l'entreprise dans les PVD se situe au croisement de deux types principaux d'approches: l'une se réfère à une ethnologie des particularismes; l'autre à la sociologie du travail développée dans les pays d'industrialisation ancienne. Dans ces deux approches, appliquées aux entreprises des PVD, l'entreprise est rarement envisagée comme un champ micro-social spécifique, lieu de production de rapports sociaux novateurs et originaux.

L'entreprise, en effet, y apparaît le plus souvent comme une sorte de surface techniquement structurée, mais socialement vierge, dans laquelle viendraient se refléter des logiques locales singulières, extérieures à l'entreprise et sur laquelle cette dernière rétroagirait fort rarement. Ces logiques, selon les lieux, sont décrites comme ethniques, communautaires ou religieuses, et peuvent fonctionner à travers le clientélisme, le tribalisme, le népotisme et la corruption. La parenté ou la communauté des origines, perçues comme génératrices de solidarités indéfectibles et de réseaux de redistribution, y jouent un rôle central; mais ces réseaux de parenté ou de solidarité sont perçus sur le mode de l'héritage (de la société traditionnelle) et vécus comme des obstacles à la rationalisation. Dans une telle optique, l'entreprise des PVD reste pensée comme le lieu d'agrégation de processus sociaux qui la marquent, la contraignent, mais sur lesquels elle a peu de prise. Son dynamisme, ses capacités de rupture, d'innovation, disparaissent alors.

L'anthropologie et la sociologie ont mis en avant deux modes de lecture de l'entreprise:

* Le premier s'est focalisé sur les deux pôles extrêmes de la stratification du travail: d'un côté les couches subalternes, démunies et sans pouvoir; de l'autre les entrepreneurs ou les représentants des patronats locaux (chambres de commerce par exemple). L'investigation a alors plus porté sur l'émergence et les modes de reproduction de ces groupes que sur la constitution, le fonctionnement, la viabilité de l'entreprise, distinguée du rôle que peut jouer telle ou telle de ses composantes. Et, au fil des années 1980 et de la mise en oeuvre des politiques d'ajustement structurel, la question des "entrepreneurs nationaux" a pris le pas sur celle des classes ouvrières, particulièrement à propos de l'Afrique. Ceci s'explique sans doute par le mouvement de libéralisation et de privatisation de l'économie, par l'importance accordée au thème par la Banque Mondiale ("l'Afrique a besoin d'entrepreneurs", lit-on dans une publication de 1989 sur l'Afrique subsaharienne). Mais force est de constater que ces travaux se rattachent plus à une macro-sociologie d'un groupe social (et de ses relations avec l'Etat) qu'à une étude anthropologique ou sociologique de l'entreprise elle-même.

Cette limite a été en partie dépassée par la sociologie du travail et la sociologie des identités sociales, en particulier la sociologie des classes ouvrières (nettement plus développée en Amérique latine que dans d'autres zones "en développement"). Mais, dans de nombreux cas, la transposition des modèles théoriques issus des pays développés a imposé l'assimilation des segmentations internes à l'entreprise des PVD à ce que la sociologie du travail "occidentale" interprète en termes de qualifications, de compétences techniques ou de place dans une organisation du travail. S'interrogeant rarement sur l'origine de la

distribution catégorielle des individus, et sur la production même de la hiérarchie de l'entreprise, la sociologie du travail appliquée aux entreprises des PVD a souvent tendance à évacuer le caractère spécifique des rapports sociaux qui y sont à l'oeuvre. L'analyse sociologique se juxtapose alors au discours anthropologique, sans que l'une puisse donner à l'autre plus que des informations sur les paramètres qui pourraient perturber son propre schéma.

* Une seconde vision des entreprises des PVD, actuellement très en vogue, fait un usage démesuré de la notion de culture. A travers l'idée de "culture d'entreprise" tout d'abord. Parfois simple reformulation de l'"esprit maison", cette culture d'entreprise est présentée comme la clé du succès entrepreneurial, et son absence dans les PVD permettrait l'interprétation de nombreux échecs. Ce "micro-culturalisme gestionnaire" débouche sur l'appel à l'unification des salariés autour d'un projet commun, voire communautaire, vue comme condition première de l'émergence d'une efficacité productive. Refusant d'analyser la spécificité des rapports sociaux de travail et de pouvoir autrement qu'en termes de généralités psycho-sociologiques (présentées comme anthropologiques), il est complémentaire d'un "macro-culturalisme", qui voit dans l'entreprise un terrain sur lequel se joue une efficacité culturelle globale. Les pays et les continents pourraient alors être hiérarchisés en fonction de leur "capital culturel", qui serait l'explication ultime des réussites et échecs des projets d'industrialisation. On aboutit alors à des jugements empreints d'un manichéisme globalisateur, mais cohérents avec l'observation: les "cultures africaines" seraient par nature inadaptées à l'investissement industriel, alors que celles du Japon et des NPI d'Asie se caractériseraient par leur ajustement quasi naturel au travail en entreprise. Les dynamismes propres au fonctionnement de l'entreprise, les facteurs requis pour l'intégration de ses acteurs, paraissent alors minorisés. La substantialisation de la "culture", qui succède souvent sans transition à des études focalisées sur les postes de travail et les qualifications, détourne alors l'attention des modes de communication en jeu dans l'entreprise. Le grand absent de ces travaux est le monde de la direction, des cadres, de la maîtrise, bref l'ensemble des médiateurs entre entrepreneurs et classes ouvrières qui permettent de penser l'entreprise comme autre chose qu'une juxtaposition de sujets baignant dans une même "culture".

L'anthropologie sociale de l'entreprise, avec ses méthodes d'investigation qualitative et approfondie, peut offrir des pistes pour surmonter les obstacles évoqués plus haut. Il s'agit alors de comprendre pourquoi l'organisation du travail et les modèles de management ne peuvent fournir des recettes de prospérité. Les rapports sociaux dans l'entreprise sont à la fois spécifiques et perpétuellement reformulés, avec souvent un énorme décalage vis-à-vis des structures normatives externes (qu'elles soient techniques ou économiques). Ce

qu'on peut appeler la "bonne marche d'une entreprise" ne peut être réduit à la mise en pratique de normes comptables ou technologiques. Elle suppose que les employés de l'entreprise construisent un sens de leur travail, sens qui ne s'exprime pas seulement dans les relations hiérarchiques internes à l'entreprise, mais qui trouve son origine dans les diverses stratégies nées dans la société, hors de l'entreprise. La performance, sans doute, mais surtout la pérennité des entreprises des PVD repose sur un réaménagement permanent d'équilibres sociaux qui, pour une bonne part, apparaissent à l'observateur technicien comme totalement étrangers à la rationalité qu'il veut mettre en oeuvre (que ces équilibres dynamiques se formulent dans le champ ethnique, religieux, du clan, ou plus directement politique). C'est dans cette vision de l'anthropologie sociale de l'entreprise que s'inscrit le présent projet de recherche.

C: DESCRIPTION DU PROJET

I- OBJECTIFS, ELEMENTS DE PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES.

a) Objet et hypothèse principale.

Pour dépasser le simple énoncé normatif (l'entreprise serait rationnelle dans les pays développés, encombrée de scories irrationnelles dans les PVD), c'est sur les présupposés d'un tel énoncé qu'il convient de s'interroger. La question de départ pourrait être: pourquoi une firme s'implantant en Allemagne, par exemple, considèrera les problèmes posés comme techniques (techniques de production et d'organisation du travail) et les considèrera différemment, par exemple, au Sénégal, au Brésil ou en Inde. Derrière la capacité à "techniciser" le problème, il y a bien un assez fort degré de prévisibilité des comportements de la main d'oeuvre, et l'idée que, grosso modo, le temps de travail "acheté" est un temps productif. Au contraire, dans les PVD, ce n'est pas tant le coût direct et immédiat de la faible productivité qui pose problème (les écarts de productivité avec les pays développés sont inférieurs, le plus souvent, aux écarts de salaire), que

l'impossibilité de voir quelle est la logique organisatrice de l'usage du temps et des rapports aux moyens de production, qui est à la base du comportement des acteurs dans l'entreprise. Cette impossibilité semble empêcher toute planification, toute politique d'investissement sur le long terme; c'est donc l'évolution future de la productivité qui semble hors de tout contrôle et, dans un cercle vicieux, les bas salaires et la gestion extensive de la main d'oeuvre semblent en résulter.

L'objet de cette proposition de recherche est tout d'abord une interprétation en termes d'anthropologie sociale de la diversité des formes du rapport salarial qui sont produites et mises en oeuvre ici et là. Il s'agit ensuite de voir quelles sont les conditions et modalités de production de rapports sociaux dans l'entreprise. Enfin, l'objectif est de montrer comment, derrière l'apparent archaïsme de l'expression de ces rapports, c'est bien d'une forme de modernité qu'il s'agit, et que la question de l'efficacité de l'entreprise est complètement dépendante des modalités de prise en compte de ces formes spécifiques de modernité.

L'hypothèse principale est que, dans les PVD, les formes du rapport salarial sont essentiellement déterminées par la façon dont l'entreprise, structure originale, recompose de façon active des logiques externes, politiques au sens large, pour les mettre en oeuvre sous une autre forme. Cette recombinaison de logiques non seulement est inévitable, mais est aussi la condition première de l'efficacité d'une entreprise. Ceci suppose quelques précisions sémantiques:

* le "rapport salarial" n'est pas conçu comme rapport purement marchand, au sens de l'économie néo-classique. Il n'est pas non plus compris dans le sens ultra-extensif de la théorie de la régulation (pour laquelle il inclut les modalités de reproduction de la force de travail, les formes institutionnelles etc...). Il est ici limité à son sens précis: la relation entre un salarié et un "salarieur"; cette relation est contractuelle, monétarisée et non exclusivement marchande. Elle instaure un rapport de subordination dont l'objet est l'usage du temps, rapport qui est médiatisé par la technique, mais aussi par une multiplicité d'autres facteurs (culturels, peut-être, mais d'abord hiérarchiques, politiques, et parfois ethniques ou coutumiers).

* le "politique" dont il est question est, lui, très extensif; grosso modo, il s'agit des modes d'exercice (et de délégation, de représentation) du pouvoir et de l'autorité; des rapports de forces entre sujets collectifs; du mode d'intervention des acteurs sociaux sur les décisions collectives, et inversement, de l'intervention de ces décisions sur le travail et ses conditions.

* la recombinaison des logiques politiques par l'entreprise et leur déplacement suit un enchaînement: intériorisation (de ces logiques) - réinterprétation - euphémisation - déplacement, qui sera explicité plus loin. Limitons-nous simplement pour l'instant à quelques indications: l'entreprise, dans les PVD, ne peut rester imperméable au politique.

Mais ce politique entre le plus souvent dans l'entreprise sous couvert de relations personnalisées, et il y est immédiatement interprété, euphémisé ou travesti. En bout de chaîne, le politique se donne à voir, dans la plupart des PVD, pour autre chose que ce qu'il est. Par exemple, il peut apparaître comme une relation ethnique, clientéliste ou de patronage, comme une collusion corporatiste, ou comme une solidarité fondée sur une histoire commune, sur la religion ou un appel au nationalisme.

Derrière cette hypothèse principale est donc sous-jacente l'idée suivante: les rapports politiques de la société globale pénètrent dans l'entreprise et sont retravaillés par elle; ce n'est pas un dysfonctionnement de l'entreprise, mais la seule façon pour elle de fonctionner, et de rendre la production possible.

b) Détour par les entreprises des pays développés.

On objectera que en France, aux Etats-Unis, et a fortiori au Japon, la présence du politique dans l'entreprise est peu évidente. Elle est, tout au moins, fortement ritualisée à travers un système de négociations etc... Ce n'est qu'en partie vrai; le politique est omniprésent, mais il est relégué à la frontière de l'entreprise. L'intervention du politique sur l'entreprise est en effet médiatisée par le droit et par les droits:

- Par le droit tout d'abord, ce qui signifie que les codes et règles (explicites et prescriptifs, même s'ils ont une origine conventionnelle) norment précisément l'usage du travail. Certes, le travail noir existe dans le cadre salarial; mais d'une part, il est relativement marginal dans la plupart des branches (bâtiment, confection et quelques services personnels mis à part); d'autre part, l'aspect "noir" concerne plus les normes fiscales que celles qui règlent l'usage du travail. Globalement le droit règle l'activité de travail, non pas en imposant précisément un mode d'usage du travail, mais en délimitant l'espace des usages possibles. Ceci n'exclut donc pas la flexibilité, dans l'espace délimité par les normes juridiques: le salaire peut varier d'un individu à un autre, pour une même tâche; les statuts - même légalisés - sont dissemblables, en particulier en ce qui concerne la précarité. De plus, la loi n'est pas toujours respectée, qu'on en situe l'origine dans l'absence de représentants du personnel, dans un rapport de forces tellement défavorable qu'il interdit aux salariés d'engager un conflit ou, parfois, dans une véritable connivence; le modèle du travail au noir "détoint" donc partiellement sur l'entreprise légalisée. Mais, outre le caractère largement minoritaire de ces situations, l'important est de noter qu'elles sont socialement perçues (y compris par la plupart des entrepreneurs, au nom de la loyauté de la concurrence) comme anormales et à éliminer.

La "normation" juridique des relations de travail fonctionne comme

réfèrent sinon unique, du moins fortement dominant. On peut montrer que cette "normation" impose aux entrepreneurs de chercher des solutions aux problèmes, et d'abord aux conflits dans l'entreprise, dans la hausse de la productivité, qui passe par l'investissement. En résumé, le droit contraint les capitalistes -au sens du 19ème siècle- à se muer en entrepreneurs. Le politique est donc principalement relégué "à la marge" de l'entreprise, c'est-à-dire dans le système de négociations qui produit une partie des normes; et dans l'Etat, qui produit des règlements. D'où, par ailleurs, la polarisation de l'activité syndicale sur ces deux niveaux (négociations conventionnelles et Etat).

- L'intervention du politique sur l'entreprise est aussi médiatisée par les droits; il s'agit ici beaucoup plus de droits économiques que de droits politiques. Ces droits économiques (globalement, ceux de l'Etat providence) sont des droits du salarié non sur son employeur, mais sur la société, qui ne peuvent s'exprimer que vis-à-vis de l'Etat. Certes, les conflits économiques entre salariés et employeurs demeurent: certains sont au "plancher" de la convention collective, d'autres non; les primes peuvent former 10 %, voire plus, du salaire. Mais, globalement, on est dans une relation tripolaire où les devoirs du salarié se définissent vis-à-vis de l'employeur, et où ses droits - même s'il s'agit de droits sur l'employeur - sont principalement définis hors de l'entreprise. Historiquement, ces droits économiques apparaissent dans l'entreprise; mais ils s'en détachent pour devenir des droits "sociaux" (qu'il s'agisse de la Sécurité Sociale ou, plus récemment en France, des retraites complémentaires). Les droits économiques sur l'entreprise (le fait de gagner plus que le minimum conventionnel, ou la protection surcomplémentaire) sont alors perçus comme le complément des droits sociaux de base. L'entreprise apparaît comme le lieu de gestation de nouveaux droits sociaux, plus ou moins inévitablement voués à la socialisation, dans une articulation: public-privé dynamique. L'Etat, lui, apparaît comme l'instance qui doit satisfaire les droits naturels, y compris dans leur partie mettant en jeu l'économique (qui dépasse largement la simple survie physique). Et ce qui apparaît comme dépolitisation de l'entreprise relève pour une bonne part de ce déplacement vers l'extérieur de l'entreprise de la revendication de satisfaction des droits.

Du fait de ce déplacement du politique hors de l'entreprise, la hiérarchie apparaît alors, bien que concentrant les décisions politiques, comme le produit d'une nécessité technico-organisationnelle, quasiment auto-légitimée.

c) Retour sur les entreprises des pays en développement.

Peut-on sur cette base, et à ce niveau de généralité, opposer les pays en développement aux pays développés ? Empiriquement, beaucoup d'indications vont dans ce sens: la réglementation du travail est très rarement suivie; les cotisations sociales fréquemment non -ou incomplètement- payées, ce qui a pour conséquence le caractère souvent fictif des "droits économiques sur l'État" (retraites ne permettant pas la survie, absence d'assurance chômage ou d'indemnités de maladie); les employeurs semblent toujours avoir la ressource de baisser les salaires (sous couvert de la tolérance, voire de l'appui -dans le cas des zones franches- de l'État); ou encore d'allonger et d'intensifier le temps de travail, de ne pas consentir à des dépenses en matière d'hygiène et de sécurité etc... En d'autres termes, le travail salarié semble beaucoup moins "normé" par le droit; et les droits sociaux, offrent une protection limitée, ou bien paraissent déconnectés de la position de salarié; ou bien n'être qu'un effet des structures corporatives.

Par ailleurs, la réduction des relations internes à l'entreprise à ce qui se donne à voir comme des mécanismes technico-organisationnels paraît immédiatement impossible: ici, on s'apercevra que l'embauche suit beaucoup plus des règles d'appartenance ethnique que de compétence technique; là qu'elle répond à des objectifs clientélistes, ou encore qu'elle est sujette à des pressions corporatistes intransgressables. Ou encore des règles non écrites d'ainesse ou de caste feront que tel ou tel individu ne pourra utiliser ses compétences, alors que tel autre, dans une position hiérarchique dominante, n'aura pas de compétences techniques. Des logiques émergent, dont on s'aperçoit qu'elles sont dominantes, c'est-à-dire que la logique technicienne devra composer avec elles et, en cas de conflit, s'effacer devant elles: logiques ethniques et familiales, corruptives-clientélistes .

A ce stade du raisonnement, deux questions se posent:

- une question de méthode: l'anthropologie de l'entreprise paraît être un moment indispensable et central de la recherche, qu'il s'agisse du dévoilement des règles de fait et souvent implicites de fonctionnement du groupe social qu'est l'entreprise, ou de l'explicitation des rapports entre normes concrètes et normes théoriques de fonctionnement, dont l'étude mène au dévoilement des mécanismes de légitimation de la hiérarchie . Cependant, cette anthropologie de l'entreprise ne peut, à elle seule, donner la "clé" en matière de comparaison. Cette dernière suppose un travail historique, économique et sociologique pour interpréter les résultats de l'analyse anthropologique et donner des guides permettant la généralisation des résultats.

- une question de fond sur cette imbrication de logiques contradictoires dans l'entreprise: il est évident qu'on pourrait aussi la repérer en France ou en Allemagne (et le succès de la vulgarisation ethnologique auprès

du patronat semble en témoigner). N'y a-t-il alors qu'une différence de degré dans l'importance à accorder à tel facteur, ce qui ramènerait alors à une vision un peu linéaire du "progrès", appuyée sur des références historiques (le jacobinisme français a éliminé le facteur régional, la famille nucléaire a joué un rôle de dissolution des réseaux familiaux, le développement du contrôle administratif a limité corruption et clientélisme)?

Nous ferons cependant l'hypothèse qu'il faut rechercher une différence de fond. Celle-ci intervient aux deux niveaux de l'analyse: l'entreprise vue comme "récepteur" de la société dans laquelle elle est insérée; et l'entreprise vue comme lieu d'innovation.

Si l'on examine l'entreprise en tant que "récepteur" de la société dans laquelle elle est insérée, la différence de fond repose justement sur ce qui a été dit plus haut du droit et des droits comme instances de relégation du politique dans l'environnement de l'entreprise, dans la plupart des pays développés. La recherche sera donc centrée sur cet "enchaînement": intériorisation-réinterprétation-euphémisation-déplacement du politique dans l'entreprise.

* L'intériorisation signifie que le politique n'est pas laissé à la porte de l'entreprise. D'une part celle-ci n'est pas à l'abri des barrières protectrices du droit (droit du travail et droit social particulièrement). D'autre part, l'entreprise se trouve en quelque sorte en état de "rodage", dans une société dont les rapports la pénètrent de toute part.

* On débouche immédiatement sur la réinterprétation. Le politique est immédiatement "traduit" (sur le plan sémantique) et aussi "interprété" (au sens du théâtre): l'entreprise est une scène où est joué le politique dans un autre langage. Ainsi, certains problèmes sociaux que nous verrions dans les pays développés comme politiques se donnent à voir comme problèmes personnels, que règlera un rapport paternaliste. Ou encore la question du statut social des individus (par exemple à travers le caractère formel ou non de l'emploi) sera réinterprétée comme liée à l'origine ethnique, celle de la légitimation des hiérarchies comme relation entre générations etc... D'une façon générale, cette réinterprétation passe par une apparente personnalisation des relations. Mais ce qui est "personnel" signifie en même temps des relations de pouvoir, passant elles-mêmes par des rapports d'ainesse, d'ethnie, de caste, de dépendance, de hiérarchies extra-professionnelles etc...

* L'euphémisation est alors directement une conséquence de cette réinterprétation. Par euphémisation, il faut d'abord entendre l'impossibilité d'expression sous forme clairement conflictuelle de relations qui, comme relations politiques, le seraient à l'évidence. D'où l'extrême ritualisation des rapports sociaux, qui peut apparaître à l'observateur extérieur comme irrationalité, perte de temps etc... Cette

euphémisation doit aussi être entendue au sens de productions de litotes: dire moins pour laisser entendre plus, ce qui fait que, pour le même observateur, on consacre beaucoup de temps à d'incompréhensibles vétilles. En résumé, l'enjeu précis des conflits est rarement dans ce sur quoi porte explicitement le conflit; ce qui ne signifie pas que les enjeux soient purement symboliques.

* Le déplacement est le produit de tout cela. D'un côté, c'est bien l'extérieur de l'entreprise qui est déplacé en son sein; l'entreprise hérite de, et gère, ce qui a priori n'a rien à y faire: les relations entre castes et ethnies, ou, dans un autre domaine, l'incapacité de la société à stabiliser ses membres dans l'emploi (ce qui fait que l'entreprise ne devra pas seulement "gérer" un individu au travail, mais se verra adresser une demande concernant aussi bien la vie dans l'entreprise que l'existence hors de l'entreprise); ou encore le fractionnement entre "privilégiés" de l'emploi formalisé et les autres; ou enfin les appétits de pouvoir de politiciens locaux pour qui l'entreprise n'est qu'un moyen d'assouvir ces appétits.

Si l'on analyse à présent l'entreprise comme un lieu d'innovation, il apparaît qu'elle est aussi un moyen de déplacement de tout ce qui précède dans un autre espace que l'espace d'origine. Dans certains cas, les rapports politiques se muent en relations proprement technico-organisationnelles: les relations d'âge ou d'ethnie (qui sont aussi des mécanismes d'exclusion) se présentent comme les plus rationnelles du point de vue de la marche de l'entreprise; ou encore les mécanismes corruptifs-clientélistes apparaissent comme une variante du marketing. L'entreprise peut aussi n'être qu'une étape dans ce processus de déplacement: ainsi des mécanismes corporatistes très violemment excluants dépassent l'entreprise pour s'exprimer à travers un discours nationaliste.

Un aspect complémentaire de la recherche résidera dans la signification du concept même d'entreprise. Que signifie "entreprendre" tout d'abord: "tenter", "prendre des risques"? La valorisation du risque est, finalement, très ethnocentrée; et les critères d'évaluation de la "réussite" aussi. Seule l'observation du fonctionnement concret des entreprises permettra de répondre aux questions suivantes: est-ce que, et comment, s'effectue, chez ceux qui y sont, le passage de la solidarité organique, de fait, à la solidarité subjective? Comment se forme le consensus implicite sur ce qui peut être l'objet de conflits ouverts, et ce qui ne peut pas l'être? Quel est le degré d'acceptation et de légitimation de la hiérarchie?

En dernier lieu se pose la question de la vision de l'entreprise par ceux qui n'y sont pas, et toutes les réponses sont possibles: ensemble indifférencié de privilégiés ou baigne insupportable; moteur de l'économie nationale ou machine à différencier les revenus; îlot de

stabilité ou lieu de passage précaire. Une des questions centrales de la recherche sera alors: comment, à quelles conditions, une entreprise reproduit telle ou telle représentation de soi, auprès de ses membres, de ses concurrents comme des pouvoirs publics ?

II- CHAMPS, METHODE, ORGANISATION DE LA RECHERCHE PROPOSEE.

a) Problèmes de méthode

Les éléments de problématique et hypothèses avancés plus haut posent un triple problème méthodologique:

- les relations de pouvoir, de parenté, d'ethnie etc... que l'entreprise recompose sont extrêmement diverses, même s'il y a quelques apparences de similitude (le problème racial au Brésil, par exemple, est extrêmement différent du problème des castes en Inde ou des ethnies en Côte d'Ivoire). De même, la façon dont l'entreprise va effectuer cette recomposition dépend largement du type d'activité, de la taille, du statut juridique de l'entreprise. On risque à la fois une extension infinie du champ, un éclatement ou un choix arbitraire.

- l'anthropologie sociale de l'entreprise ne fournit que très incomplètement les moyens et méthodes de la comparaison (entre entreprises de nations différentes, mais aussi d'une même nation). Sans se borner à fournir des matériaux, elle doit s'appuyer sur les apports d'autres sciences sociales pour permettre d'aboutir à une recherche comparative susceptible de fournir des conclusions dépassant les simples études de cas.

- le clivage: secteur formel / secteur informel n'apparaît pas pertinent pour organiser la recherche. Un des buts de la recherche est précisément de mettre en lumière le rôle de logiques couramment qualifiées d'informelles, dans les petites comme dans les très grandes entreprises. Il ne peut être question, alors, d'opposer des "entreprises formelles" à des "entreprises informelles", mais plutôt de voir pourquoi, au sein d'une entreprise juridiquement formalisée, l'informalité non seulement subsiste, mais prend des formes à la fois très diversifiées et fonctionnelles.

Notre proposition de recherche vise, sinon à éliminer, du moins à limiter au minimum ces difficultés:

- la recherche sera menée dans trois zones géographiques relativement homogènes: l'Afrique de l'Ouest (Sénégal et Côte d'Ivoire); le Brésil; le sous-continent indien (Nord de l'Inde -Gujarat- et Bangladesh).
- dans plusieurs cas (textile-confection, industries alimentaires,

industries chimiques), des entreprises appartenant à la même branche seront étudiées dans deux zones géographiques différentes.

- dans la plupart des cas, ces entreprises ou des entreprises similaires sont connues des chercheurs. Les recherches en cours portent sur d'autres thèmes que ceux de la recherche proposée (organisation du travail et qualifications, mobilité de la main d'oeuvre, émergence d'une couche d'entrepreneurs). Mais ceci a permis l'acquisition d'une connaissance de problèmes techniques, de l'organisation du travail, de l'économie de la branche. Les terrains nationaux sont également connus, sous l'angle politique, économique, des relations ethniques et religieuses.

- le collectif de chercheurs qui propose ce projet est, pour sa partie française, mixte à plusieurs titres. D'un côté il mêle des universitaires et des chercheurs (ORSTOM et CNRS); d'un autre côté, il est composé d'anthropologues de l'entreprise, mais aussi de sociologues chargés de coordonner les recherches menées sur une même zone géographique. Dans tous les cas, le travail de terrain sera effectué en collaboration avec des partenaires locaux.

b) Organisation de la recherche.

La recherche est proposée par l'UR 05E - "Migrations, travail, mobilité sociale" du département SUD de l'ORSTOM, en collaboration d'une part avec le GREITD-IEDES, d'autre part avec plusieurs centres de recherche étrangers (cf. infra). Les chercheurs qui n'appartiennent pas à l'ORSTOM sont, à deux exceptions près, associés à cet organisme depuis plusieurs années.

La coordination générale et la direction administrative de la recherche sont sous la responsabilité de Robert Cabanes (ORSTOM) et Bruno Lautier (GREITD-IEDES).

Chacune des trois zones géographiques est sous la responsabilité d'un coordinateur qui, outre le travail de mise en cohérence des trois ou quatre études locales, est chargé de la rédaction d'une synthèse permettant de "cadrer" les études de terrain: histoire des acteurs sociaux (entrepreneurs, couches ouvrières, encadrement); poids des déterminations ethniques, raciales, religieuses, de caste; contexte politique et économique global.

Dans les cas de l'industrie alimentaire, de l'ensemble textile-confection, de la chimie-parachimie-pharmacie, des entreprises des mêmes branches seront étudiées dans deux zones géographiques différentes. Dans le cas précis de la pharmacie, une comparaison sera faite entre deux entreprises de la même zone, ayant des histoires et des structures très différentes. Enfin, la comparaison avec des entreprises françaises sera systématisée dans un cas, celui des conserveries.

c) Méthodologie du travail de terrain:

Les diverses branches industrielles ci-dessous représentées appartiennent soit à des secteurs traditionnels de l'industrie dans les PED comme le bâtiment, le textile ou la conserverie, soit à des secteurs plus récents comme la pétrochimie, la pharmacie, ou les pièces détachées pour automobiles. Dans les branches anciennes, les modes de gestion de la main d'oeuvre sont plutôt moins codifiés que dans les autres branches, et la main d'oeuvre elle-même est plutôt composée d'ouvriers de la première génération, ou de jeunes, ou d'ouvriers-paysans, ou bien de femmes dont le travail est considéré comme un travail d'appoint ou intermittent. Toutes ces données tendent à s'inverser dans les secteurs industriels plus récemment constitués.

Cet ensemble d'oppositions permet de différencier, dans une première approche, des types d'entreprise plus perméables aux rapports sociaux de la société globale, et des types d'entreprises organisées selon une logique plus technique et/ou plus productive. Cependant cette opposition, commode en un premier temps, puisqu'elle permet de repérer le "traditionnel" et le "moderne" et de n'oublier ni l'un ni l'autre, devra être questionnée au regard de l'efficacité des modes de gestion. Des modes de gestion de la main d'oeuvre qualifiés en un premier temps de "peu modernes", "attardés", peuvent très bien se révéler, dans la pratique concrète, parfaitement adaptés à la main d'oeuvre, au type de produit, et à la stratégie globale de l'entreprise considérée. Inversement des modes de gestion "modernes" peuvent se révéler peu adéquats du point de vue de l'efficacité productive. C'est, en règle générale, par des processus tâtonnants d'essais et d'erreurs que se trouve l'équilibre entre modernisation technique et modernisation sociale, selon des lignes de progrès peu linéaires.

C'est le processus de constitution et d'évolution de cet équilibre parfois fragile que l'on se propose d'observer en chacune des entreprises. Les méthodes utilisées sont les méthodes classiques de la sociologie et de l'anthropologie. Citons, dans l'ordre chronologique de recueil des informations:

- Histoire de l'entreprise effectuée par ses dirigeants et ses salariés les plus anciens.
- Exposé des problèmes ou des questions les plus importants dans la vision des cadres et de la hiérarchie; définition de la manière dont s'effectuera la mise en rapport avec les ouvriers.
- Recueil des données disponibles sur la marche de l'entreprise et les caractéristiques de sa main d'oeuvre (ancienneté, niveau de salaire, promotions éventuelles, parcours professionnel antérieur, origine soiale

et géographique, etc..)

- Entretiens avec un échantillon d'ouvriers de tous les niveaux de qualification sur leur poste de travail, leur trajectoire antérieure, leur projet professionnel; comparaison avec d'autres entreprises qu'ils ont connues sur les plans de l'intérêt au travail, des relations de travail, des avantages et inconvénients de chacune d'elles.

- Cette phase permettra d'identifier soit des sections de l'entreprise, soit des problèmes particuliers (ex : introduction de méthodes de contrôle de qualité, modification d'organisation du travail..) qui paraissent les plus intéressants à étudier au regard de la problématique évoquée ci-dessus. En ce cas les méthodes seront à déterminer et à combiner dans chaque cas : réunions de groupe, observation participante, entretiens hors des lieux de travail..).

Dans une majorité de cas, **les entreprises concernées ont déjà été contactées et ont donné leur accord pour faciliter la recherche**, tout en demandant que le produit final leur soit communiqué. Il s'agit (cf. infra) des recherches sur:

- les huileries sénégalaises.
- les conserveries française et sénégalaise.
- les industries pétrochimiques à Salvador de Bahia.
- l'entreprise d'équipement à São Paulo.
- les entreprises pharmaceutiques au Bangladesh.

Dans deux autres cas, et à la même condition, les **organisations patronales** (du textile, à Jetpur-Inde, et dans la Paraíba-Brésil) et (dans le cas de João Pessoa) **syndicales ouvrières ont donné un accord de principe pour faciliter le déroulement de la recherche**. Enfin, l'échantillon d'entreprises ivoiriennes est en cours de constitution.

d) Organigramme , terrains et thèmes de recherche:

Sénégal et Côte d'Ivoire:

Coordinateur: Jean Copans, Professeur de sociologie à l'Université d'Amiens, associé à l'ORSTOM.

Recherches de terrain:

- Laurent Bazin (EHESS): "Structuration du tissu industriel, stratégies des entrepreneurs et pratiques de gestion en Côte d'Ivoire".

Cette étude sera menée sur un échantillon d'entrepreneurs ivoiriens (PME) de l'industrie; elle concernera leur origine sociale, leur parcours professionnel, l'histoire de leur entreprise, leur vision du

marché et de leurs concurrents. Sur cette base sera élaborée une grille d'interprétation de leurs pratiques de gestion de la main d'oeuvre, de leurs représentations du marché du travail et de leurs choix technologiques.

- Babacar Diouf (EHES): "Entreprises et travail féminin dans les conserveries de poisson - Une comparaison entre la Bretagne et Dakar".

Cette étude comparative de deux entreprises moyennes de taille égale (350 personnes), où le personnel d'exécution est essentiellement féminin, vise à replacer l'organisation de travail et la gestion de la main d'oeuvre dans la perspective de l'émergence d'une culture du travail ouvrière et d'une culture d'entreprise. Il s'agit en particulier de comprendre pourquoi la variable "sexe" prend des formes très différentes, en fonction des contextes sociaux des deux entreprises (situées à Douarnenez et Dakar).

- Youssouf GUISSÉ (chercheur à l'IFAN, associé ORSTOM): "Les huileries du Sénégal: urbanisation et transformation de la morale du travail".

Deux huileries seront étudiées: celle de Dakar (SONACOS) et celle de Diourbel (SEIB). L'attention portera plus particulièrement sur les différences de gestion observables, à niveau de technologie comparable, entre une usine située dans la capitale et une usine située dans une petite ville de province. Dans chacun des cas, l'esprit "mouride" d'une morale du travail est présent, et semble être un élément important dans les rapports sociaux internes des entreprises.

La recherche de terrain en Côte d'Ivoire se fera en coordination avec une autre équipe de l'ORSTOM, qui mène une recherche sur le thème: "Entreprises et entrepreneurs privés ivoiriens: émergence, trajectoires et situations actuelles", et particulièrement avec Yves-André Fauré (Maître de conférences à l'IEP de Bordeaux, en accueil à l'UR 5B de l'ORSTOM), dont le thème de recherche est: "Les aides de l'Etat aux entrepreneurs privés nationaux, 1960-88. Explication d'un échec".

Partenaires locaux:

- Institut Fondamental de l'Afrique Noire (IFAN), Dakar.
- ORSTOM, Abidjan, Petit Bassam.
- Une collaboration avec le CIRES (Centre Ivoirien de Recherche en Economie et Sociologie) d'Abidjan est également envisagée.

Brésil:

Coordinateur: Bruno Lautier, Professeur de sociologie et économie du développement, GREITD-IEDES (Université de Paris I), associé à l'ORSTOM.

Recherches de terrain:

- Michel Agier (chercheur à l'ORSTOM): "Modes d'intégration et logiques de la segmentation dans la grande entreprise: le pôle pétrochimique de Camaçari, Bahia".

La création récente (fin des années 1970) d'un pôle industriel moderne d'industries de process continu, accompagnées de leurs industries sous-traitantes, a modifié les données du marché du travail et la gestion de la main d'oeuvre. Il s'agit de voir comment ceci s'est répercuté sur les stratégies ouvrières, et en particulier d'expliquer le paradoxe selon lequel ce sont les nouvelles figures ouvrières, assimilées à des techniciens, qui sont les plus revendicatives. L'explication sera recherchée dans les rapports internes à l'entreprise plutôt que dans une supposée rareté sur le marché du travail de cette catégorie de main d'oeuvre.

- Christian Azais (GREITD-IEDES et professeur à l'Université fédérale de la Paraíba): "Organisation du travail et usine diffuse: l'industrie de la confection dans le Nordeste brésilien".

L'objectif de cette recherche est de mettre en évidence les différentes logiques qui ont contribué à la mise en place d'un rapport salarial spécifique, et qui font de l'entreprise un des lieux privilégiés de l'appréhension de l'articulation entre les rapports de travail et les rapports de pouvoir. L'entreprise n'est pas vue seulement comme agent économique, mais aussi comme figure politique capable de valoriser les relations qui s'établissent entre les travailleurs, leurs familles, au niveau des qualifications, des savoir-faire et des différents types de revenus, issus de l'entreprise ou non, à la ville comme à la campagne. L'entreprise apparaît alors comme ayant un rôle politique de fédératrice des formes de coopération déjà existantes sur le territoire, et de moteur de la fluidité sociale des flux productifs; elle semble capable de procéder à la (ré)génération du marché politique local.

- Robert Cabanes (chercheur à l'ORSTOM): "Modernisation technique et transformation des relations sociales dans l'industrie des pièces détachées de l'automobile à São Paulo".

L'industrie équipementière pour l'automobile est, comme ailleurs dans le monde, de plus en plus soumise aux exigences de qualité des constructeurs. En prenant l'exemple d'une entreprise engagée depuis cinq ans dans ce processus, il s'agira de repérer les formes de relations sociales qui ont été remises en question et de qualifier le nouvel équilibre qui s'est constitué: la mise en oeuvre de ce processus de modernisation a dû être adaptée d'une part à la culture du travail ouvrière, d'autre part à la culture d'entreprise de ses cadres. C'est ce processus d'adaptation, encore en cours, qui sera étudié.

- Alain Morice (Chercheur au CNRS, associé à l'ORSTOM): "Le

chantier et l'entreprise; clientélisme, corruption et organisation de la production dans l'industrie du bâtiment du Nordeste brésilien".

L'hypothèse principale est que l'organisation du travail dans le bâtiment et les apparentes difficultés de sa rationalisation ne dépendent pas seulement des contraintes techniques spécifiques à cette activité. C'est plutôt l'organisation de la branche, en matière de décision de financement et de son allocation, d'attribution des logements construits, qui joue un rôle déterminant. Les choix techniques, comme ceux de l'organisation du travail (qualifications, rotation de la main d'oeuvre, modes de rémunération) apparaissent alors comme étroitement liés à des mécanismes corruptifs et clientélistes, dont seule l'analyse permet de comprendre l'organisation du chantier.

Partenaires locaux:

- Centro de Recursos Humanos (CRH), Université Fédérale de la Bahia, Salvador.
- LABOR, Institut de recherche et de conseil sur le travail (ONG), São Paulo.
- Mestrado em Ciências Sociais, Université Fédérale de la Paraíba, João Pessoa.

Sous-continent indien:

Coordinatrice: Monique Selim, chercheuse à l'ORSTOM.

Recherches de terrain:

- Véronique Dupont, chercheuse à l'ORSTOM: "Réseaux de mobilité, logiques de caste et stratégies entrepreneuriales: l'industrie textile de Jetpur, Gujarat, Inde".

L'importante segmentation technique de l'industrie textile dans le Gujarat engendre une grande variété d'entreprises, liée à une aussi grande diversité des caractéristiques sociales de la main d'oeuvre. Il semble qu'à côté des entrepreneurs "de naissance" existe une catégorie d'entrepreneurs sortis du rang. Il s'agit alors de comparer les deux catégories d'entreprises, et la façon dont elles intègrent les éléments structurant la société locale (religion, castes) dans leurs pratiques de gestion de la main d'oeuvre.

- Monique Selim, chercheuse à l'ORSTOM: "Deux entreprises pharmaceutiques au Bangladesh: idéologies du développement, et organisation du travail".

La comparaison de deux industries pharmaceutiques, l'une ONG, fondée sur une éthique de la charité, l'autre filiale d'une firme transnationale, permettra de mettre en perspective deux systèmes de

gestion au premier abord totalement opposés, dans un contexte technique, économique et socio-politique identique. L'analyse des pratiques de gestion de la main d'oeuvre, du rôle des syndicats et de l'histoire politique locale durant les vingt dernières années (depuis l'indépendance) permet alors d'évaluer et d'interpréter la perméabilité de ces entreprises à leur environnement sociétal.

Partenaires locaux:

- Jetpur Dyeing and Printing Association, Jetpur, Gujarat, Inde.
- Center for Social Studies, Dhaka, Bangladesh.

III - PRINCIPALES PUBLICATIONS AU COURS DES DEUX DERNIERES ANNEES.

* L'UR 5E de l'ORSTOM publie les Cahiers: pratiques sociales et travail en milieu urbain. Depuis deux ans six numéros ont été publiés. Nous en citons cinq, ainsi que le nom des membres de l'équipe proposant le présent projet qui ont écrit dans ces numéros.

- N_9, 1989: "Formes de production urbaine, "secteur informel", mise au travail précoce"; articles de B. Lautier et A. Morice.
- N_10, 1989: "Les travailleurs du bâtiment"; articles de B. Lautier et A. Morice.
- N_11, 1989: "Biographie et société"; articles de M. Agier et R. Cabanes.
- N_12, 1990: "Ouvriers, emploi et entreprises au Sénégal"; articles de J. Copans et B. Diouf.
- N_14, 1991: "L'approche biographique - processus d'insertion urbaine et travail"; articles de V. Dupont, R. Cabanes, et B. Lautier.

* Ouvrages publiés par les membres de l'équipe ces deux dernières années.

- Jean Copans: La longue marche de la modernité africaine ed. Karthala, 1990.
- Monique Selim (en collaboration avec B. Hours): Une entreprise de développement au Bangladesh: le centre Savar, ed. L'Harmattan, 1989.
- Monique Selim : L'aventure d'une multinationale au Bangladesh., ed. L'Harmattan, 1991.
- pour mémoire: Sous la direction de M. Agier, J. Copans, A. Morice: Classes ouvrières d'Afrique, ed. Karthala-ORSTOM, 1987

* Rapport de recherche:

- Sous la direction de Bruno Lautier: Informalité, formation et emploi: une comparaison entre la Colombie et le Nordeste Brésilien, Rapport remis par le GREITD au Ministère de l'Education Nationale et au MRT, 800 pages. cf. particulièrement: B. Lautier: "La girafe et la licorne. Secteur informel et système d'emploi en Amérique latine"; A. Morice: "Les travailleurs du bâtiment à João Pessoa, Brésil"; M. Agier et A.S. Guimaraes: "Alchimie ouvrière - Techniciens et peões dans l'industrie de process à Salvador de Bahia".

* Articles et "working papers":

Outre ceux des "Cahiers: pratiques sociales et travail en milieu urbain", nous citerons une sélection arbitraire de textes publiés depuis deux ans par des membres de l'équipe:

- Le N 43-44 du Journal des anthropologues (1991) porte sur: "L'ethnologie de l'entreprise"; il a été coordonné par Monique Selim (et Kurumi Sugita); il contient des articles de Robert Cabanes, Jean Copans et Monique Selim.
- Christian Azais: "A industria que não muda na cidade que muda", XIV Reunião Anual da ANPOCS, Caxambu, Brésil, oct. 1990.
- Robert Cabanes: "From a sociology of interest to a sociology of innovation: transfer of french technology to Brazil", Journal of scientific and industrial research, New Delhi, 1990.
- Robert Cabanes: "L'entreprise brésilienne, lieu privé, lieu public", Bulletin de l'association française des anthropologues, 1991.
- Jean Copans: "La formation - déformation des classes ouvrières africaines", Le mouvement social n 151, 1990.
- Jean Copans: "L'anthropologie des travailleurs du tiers-monde aujourd'hui", Revue de l'Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles, N 3-4 1988 (parution: 1990).
- Véronique Dupont: The dyeing and printing industry in Jetpur (Gujarat), Workink Paper, ORSTOM, Ahmedabad, 1990.
- Bruno Lautier: "Wage relationship, informal sector and employment policy in South America", in: The journal of development studies, Londres, vol.26 n 2, 1990.
- Bruno Lautier: "L'ajusteur justifié ? Politique d'ajustement, emploi et dérégulation en Amérique Latine " Tiers Monde n°117, 1989 .

les cahiers
n° 15 - 1991

RÉTROSPECTIVES ET CHEMINEMENTS

M. AGIER
R. CABANES
C. CASASSUS
J. COPANS
D. FASSIN
A. MORICE
M. SELIM
V. VUDDAMALAY