Journal des anthropologues

Association française des anthropologues

71 | 1997
Mélanges

Enquête en entreprise et procès d'ethnisation de la domination en Côte-D'Ivoire

Ethnological Fieldwork in a Firm and Ethnicization of Domination in Côte-d'Ivoire

Laurent Bazin

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/jda/2525>

DOI : 10.4000/jda.2525

ISSN : 2114-2203

Éditeur

Association française des anthropologues

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 1997

Pagination : 57-71

ISSN : 1156-0428

Référence électronique

Laurent Bazin, « Enquête en entreprise et procès d'ethnisation de la domination en Côte-D'Ivoire », *Journal des anthropologues* [En ligne], 71 | 1997, mis en ligne le 01 décembre 1998, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/jda/2525> ; DOI : 10.4000/jda.2525

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

Journal des anthropologues

Enquête en entreprise et procès d'ethnisation de la domination en Côte-D'Ivoire

Ethnological Fieldwork in a Firm and Ethnicization of Domination in Côte-d'Ivoire

Laurent Bazin

- 1 Dans toute enquête ethnologique, l'implication du chercheur dans les rapports sociaux qui constituent l'objet même de la recherche est simultanément le moyen de produire de la connaissance. L'analyse de ses relations avec les acteurs dans le champ social observé relève par conséquent d'une nécessité méthodologique et ne peut être dissociée de l'ensemble du travail ; en retour, cet examen permet d'éclairer les enjeux sociaux et les logiques mises en oeuvre¹. Lieu de production hiérarchique et conflictuelle forte, l'entreprise est un domaine d'étude qui implique *a fortiori* que l'on ne peut feindre d'ignorer que l'ethnologue y est produit comme acteur du jeu des rapports sociaux qui s'y instaurent². Du fait de sa simple présence sur les lieux de production avec l'objectif d'étudier ce qui s'y passe, l'ethnologue est investi d'une fonction de médiation des antagonismes, qu'il convient d'explicitier et de placer au centre de l'analyse pour réintroduire la distanciation nécessaire à la restitution des résultats de la recherche. Nous proposons à la réflexion l'exemple constitué par l'examen des modalités d'insertion d'une enquête dans le jeu des rapports institués à travers une entreprise ivoirienne : la Subs, une usine employant environ deux cents salariés mise en activité en 1989. Dans cette firme dans laquelle a été réalisée une enquête prolongée en 1991 (deux mois) et 1993 (dix mois) se met en place un enjeu particulier que l'on peut désigner comme celui de la production d'un pouvoir autochtone. Il s'agit de l'un des rares établissements industriels qui ait été créé par un promoteur ivoirien. L'ensemble des enjeux politiques qui se nouent en Côte-d'Ivoire autour de l'« ivoirisation » des emplois et des capitaux ainsi que de la dépendance à l'égard de l'ancienne métropole et des institutions financières internationales – réactivés et transformés dans la décennie des « ajustements structurels » – s'actualise dans l'entreprise. Les conflits très nombreux qui s'y déroulent

sont interprétés par les différents protagonistes à travers le cadre d'une dualité des pouvoirs qui prolonge la situation coloniale (Bazin, 1996, 1997). Se reproduit ainsi un processus d'ethnisation de la domination qui implique une rehiérarchisation sur la base de la répartition des dirigeants selon leur origine : autochtones (ivoiriens) et étrangers proches (un directeur sénégalais et un responsable malien) partageant dans les subjectivités la même position subordonnée par rapport aux anciens dominants, et étrangers incarnant ces anciens dominants, reconduits dans leur supériorité (directeurs européens). L'ethnologue ne peut repérer la structuration des rapports sociaux dans l'entreprise sous l'effet de cet enjeu autour de l'ethnisation des pouvoirs et des compétences que s'il donne sens aux faits observés et aux discours enregistrés en relation avec la position des différents salariés vis-à-vis de lui. C'est la compréhension de la situation d'enquête qui fournit la matière principale de l'analyse de l'entreprise.

- 2 C'est en juillet 1991 que les premiers contacts avec Nyamien, le directeur général et fondateur de la Subs, ont été établis³. Après avoir invité l'ethnologue à déjeuner dans l'un des restaurants les plus réputés d'Abidjan, le chef d'entreprise le ramène à son bureau pour le présenter presque aussitôt au directeur financier : Martin, un cadre « expatrié » français. Cette rencontre avec les deux directeurs est déjà significative des processus sociaux en oeuvre dans l'entreprise. Ni l'un ni l'autre de ces acteurs ne manifestent le moindre intérêt pour les résultats à venir de l'enquête, ou simplement les interrogations qu'elle peut susciter. En revanche, l'interaction avec l'ethnologue provoque de part et d'autre une énonciation flattée. Le directeur général, âgé d'une quarantaine d'années, se révèle enchanté de l'occasion offerte de livrer le récit de la création de l'entreprise auprès d'un interlocuteur qui contribue par sa seule écoute à donner sens à ce qu'il considère avec fierté comme une véritable prouesse : le chercheur devient ainsi le témoin privilégié d'une gloire conquise essentiellement contre la domination des firmes « occidentales » sur les économies « africaines ». L'appartenance de l'ethnologue à ce monde des anciens dominants, qui assigne l'Afrique à son infériorité, est soulignée indirectement, par exemple lorsque le chef d'entreprise lui retourne non sans ironie une image déformée de la problématique annoncée : « *savoir si les entrepreneurs baoulé sont meilleurs que les Dioula ou les Agni* »⁴. Le « créateur d'entreprise » accepte donc de bon gré une étude qui le valorise du point de vue de l'enjeu symbolique essentiel de l'« ivoirisation » des entreprises, tout en renvoyant avec ostentation à l'insignifiance qu'il attribue au travail de l'ethnologue. Cela manifeste déjà une tentative d'inversion d'une hiérarchie imaginaire figée dans la traduction ethnicisée de rapports économiques et politiques internationaux. Si le directeur général se montre intarissable sur l'histoire de la firme, il est cependant moins enthousiaste à parler de la marche concrète de ses affaires et, dans une manifestation de supériorité et de détachement apparent, délègue son pouvoir d'élocution en orientant l'ethnologue vers le directeur financier – son compatriote – pour tout ce qui relève du domaine « technique ». Il tend à se montrer ainsi comme un chef d'entreprise « moderne » avec une insistance d'autant plus remarquable qu'il ne peut ignorer que son adjoint va tenir un discours totalement opposé. De son côté, le directeur financier décrit en effet l'entreprise et son fondateur sous un jour inverse en leur assignant la négativité du « milieu » africain. Inscrivant d'emblée l'ethnologue dans une relation de connivence établie sur la base de leur origine commune et prenant acte de son âge et de son statut d'étudiant, il se met sans délai à lui enseigner avec force détails ce que l'« entreprise africaine » a de typique et d'exotique. La situation financière jugée catastrophique de la Subs justifie à la fois sa position propre d'« expert » récemment

nommé pour redresser les comptes et semble démontrer à ses yeux la nécessité d'une mise sous tutelle occidentale généralisée des firmes « africaines » condamnées sans cela à une faillite irrémédiable. Aux deux directeurs correspondent donc deux discours inverses qui ont pour point commun de traduire le conflit symbolique, ancré dans le rapport hiérarchique « Blancs »/« Noirs », que met en scène cette dyarchie.

- 3 Ainsi qu'il en avait été invité par le chef d'entreprise, le directeur financier a, au cours des quelques semaines d'enquête, servi d'intermédiaire pour permettre à l'ethnologue d'entrer en relation avec d'autres responsables de service ainsi qu'avec trois délégués du personnel. Contacté à nouveau en novembre 1992 afin d'obtenir son accord pour que la Subsidi soit le terrain d'une enquête prolongée, Nyamien a accepté sans manifester la moindre réticence. Martin avait quitté l'entreprise et deux directeurs avaient été recrutés en remplacement : Lazare, qui assumait véritablement la fonction de sous-directeur avec le titre de directeur de l'audit interne et du contrôle de gestion, et le nouveau directeur financier nommé Diomandé. Néanmoins, l'ethnologue a été convié à mettre au point l'enquête avec un « coopérant du service national » (CSN) français employé dans l'usine, dans le cadre d'un accord d'assistance technique conclu avec une entreprise française. Si, l'année précédente, l'ancien directeur financier s'était impliqué dans l'enquête en assurant l'entrée dans l'entreprise de l'ethnologue, le jeune « coopérant » de la Subsidi est d'autant moins en position de jouer un tel rôle que son contrat se termine trois semaines plus tard. Que l'ethnologue soit ainsi assigné à une position symbolique déterminée par son origine témoigne à nouveau de la prégnance dans l'entreprise de tels schémas d'ethnification des rapports sociaux. Après une tentative, par l'un des employés des services administratifs, de contrôler le travail d'enquête, tentative désavouée par le directeur général, l'ethnologue disposera d'une totale liberté d'investigation au sein de l'entreprise. La volonté, pour un observateur extérieur, français, d'enquêter dans une entreprise dirigée par des cadres ivoiriens et soumise à de grandes difficultés financières, prend immédiatement le sens, en particulier du point de vue des acteurs qui dirigent les services comptables, d'une réaffirmation de la supériorité occidentale et d'une accusation potentielle d'incompétence. L'effet en est accru par l'apparente indifférence de Nyamien, qui autorise l'ethnologue, dans une situation de compétitions très vives entre les directeurs des services administratifs et financiers, à contourner leur autorité. En particulier, Lazare qui occupe un poste équivalent à celui du sous-directeur, ne cachera pas par la suite sa méfiance vis-à-vis de l'ethnologue et son agacement face à son intrusion dans l'entreprise. La position du chercheur s'inscrit donc d'emblée dans les tensions et les conflits de pouvoir qui parcourent l'entreprise avec pour enjeu fondamental la production d'un pouvoir autochtone.
- 4 Français, extérieur à la société locale comme à l'entreprise, l'ethnologue est dès le début de l'enquête constitué comme porteur des normes imaginaires du fonctionnement et de l'organisation des entreprises, appréhendées comme attribut essentialisé de l'Occident, c'est-à-dire des « Blancs » selon l'ethnonyme le plus fréquemment utilisé en Côte-d'Ivoire. Sa position le place en quelque sorte en miroir qui renvoie l'écart entre ce qui est pratiqué, stigmatisé comme « africain » et ce qui devrait l'être, selon les conceptions que les acteurs se font d'une organisation orthodoxe. Le manque de rigueur, tant dans la répartition du travail que dans la gestion financière, est en effet un des reproches récurrents émis par l'ensemble des acteurs subalternes à l'encontre des dominants autochtones. Ainsi, par rapport à cette fonction assignée à l'observateur extérieur, les stratégies se différencient autour d'un enjeu identique qu'elles contribuent à mettre à

jour. Pour en donner une idée rapide, nous pouvons distinguer deux types d'attitudes vis-à-vis de l'enquête.

- 5 1. Les acteurs en position subalterne investissent la relation d'enquête qui leur fournit le moyen d'une dénonciation des dirigeants autochtones ; ils reproduisent en l'actualisant symboliquement à travers l'ethnologue et dans le contexte spécifique de l'entreprise, l'accusation d'infériorité produite par l'ancien dominant « blanc ». La relation à l'anthropologue est ainsi mise à profit pour souligner les écarts aux normes, le plaçant dans la position d'arbitre ou de témoin extérieur de conditions de travail inacceptables ou par exemple du non respect de la législation et de la Convention collective interprofessionnelle. Cette attitude culmine chez certains ouvriers dans une mise en accusation accablante des dirigeants de l'entreprise qui se résume fréquemment dans la formule : « *ici rien n'est fait normalement* », exprimée exactement en ces termes ou par un stéréotype analogue. Ces acteurs – essentiellement les ouvriers – s'emploient à édifier leur relation à l'ethnologue en le situant comme agent extérieur à l'entreprise et statutairement supérieur. La légitimité de sa recherche trouve à leurs yeux ses fondements dans l'autorité des normes de l'ancienne puissance coloniale. En la justifiant ainsi, ils perçoivent d'autant plus favorablement l'enquête qu'ils l'utilisent pour instruire un procès symbolique contre les dirigeants de l'entreprise, l'ethnologue étant réinvesti du rôle de juge, instrument d'une condamnation sans appel. On ne saurait s'étonner d'une telle situation, qui peut être comprise comme la translation et la réinterprétation de rapports internationaux. L'ancienne domination coloniale est en effet en permanence réaffirmée par les dirigeants français ou leurs substituts (institutions financières internationales, autres États occidentaux) qui s'arrogent le droit d'émettre des jugements sur les politiques économiques ou intérieures des États africains, selon des modalités dont la notion de « bonne gouvernance » est le dernier avatar. Les mouvements d'opposition ivoiriens trouvent dans ces condamnations répétées des politiques africaines un renfort à leur propre dénonciation du régime mis en place par le PDCI⁵ ; ils sont alors placés en porte-à-faux par rapport à des États et institutions occidentales dont ils dénoncent par ailleurs la tutelle.
- 6 2. Les acteurs en position dominante, directeurs ou cadres moyens, ont en revanche une attitude de fuite vis-à-vis de l'enquête, tentant de la sorte d'échapper à l'accusation d'infériorité du « Blanc », que manipulent et réactualisent les acteurs des catégories inférieures, et que réactive la présence dans l'entreprise de directeurs « expatriés » français comme celle de l'ethnologue. Pour les acteurs inférieurs comme supérieurs, l'existence même de l'enquête renforce l'effet de stigmatisation, ce qu'indique par exemple la boutade du directeur général sur la valeur différentielle des entrepreneurs « ethniques ». Face à l'ethnologue et à sa quête de connaissance, la stratégie des salariés des catégories intermédiaires ou supérieures consiste à masquer les écarts aux normes supposées pour tenter de donner de l'entreprise une image conforme aux canons d'une organisation « rationnelle ». L'évidence des difficultés de l'entreprise suscite alors un embarras qui les incite parfois à entreprendre la description des handicaps de la Subsidi par rapport à ses concurrents. Invités à parler de leurs fonctions dans l'entreprise, la majorité des employés de bureau s'évertuent à décrire une tâche abstraite, comme issue des manuels scolaires, correspondant à une définition toute théorique de ce qu'est censée être leur profession. Il faut le plus souvent insister et demander des précisions pour que les employés en viennent à dire que les pratiques réelles sont différentes de la présentation abstraite qu'ils en font. Comme pris en faute, ces interlocuteurs se lancent

alors dans des justifications visant à se dégager de la responsabilité de tels aménagements, empruntant les voies décrites ci-dessus : mise en accusation des dirigeants ou au contraire évocation des difficultés financières de l'entreprise comme facteur imposant des conditions spéciales de fonctionnement. La position de stagiaire est celle qui est le plus fréquemment assignée à l'ethnologue par les employés de bureau, malgré ses efforts pour expliquer la nature de son travail et se démarquer de ce statut. De cette façon, il lui est attribué une place en continuité avec les hiérarchies habituelles de l'entreprise, qui tend à le redéfinir comme un acteur subordonné en neutralisant son extériorité, dans une inversion de la relation symbolique de domination « Européens »/« Africains ». Il devient possible aux cadres, en le situant dans une condition où il est supposé faire l'apprentissage du monde du travail, de désamorcer la remise en cause potentielle de leur efficacité professionnelle dont l'ethnologue est porteur.

- 7 Quelles que soient les conceptions élaborées par les acteurs pour interpréter la situation d'enquête, c'est bien la vision de l'ethnologue comme porteur des normes légitimes de fonctionnement de l'entreprise qui est utilisée à la construction de la relation avec lui : le « regard éloigné » n'a pas le détachement que prétendent lui conférer parfois certains anthropologues : pour les sujets observés, c'est un regard qui juge. Cette capacité de jugement est donc manipulée en deux sens opposés en fonction des positions occupées dans l'espace conflictuel et hiérarchiquement constitué qu'est l'entreprise. Ceci révèle également l'enjeu central des rapports qui s'instaurent dans ce champ social. Pour les uns, surtout les plus dominés, la faculté de jugement de l'observateur extérieur est sublimée afin d'être érigée en outil permettant d'étayer leur contestation et de renforcer la dévalorisation des dirigeants. Les autres, plus liés au centre du pouvoir dans l'entreprise, s'emploient au contraire à la circonscrire afin de neutraliser cette fonction de contestation et dévalorisation. A travers la position et les rôles dévolus au chercheur et dans la relation nouée avec les salariés de l'entreprise se lisent les antagonismes et les conflits de pouvoir, insérés dans le cadre de la symbolique de l'entreprise « africaine » face à la domination « européenne ». Plus les acteurs sont proches du centre de décision réel de l'entreprise, plus ils tentent d'enfermer l'observateur dans une position subordonnée, se repliant sur la description très formelle de leur rôle dans le système de division du travail. Au contraire, lorsqu'ils sont en situation rivale avec les acteurs situés dans ce pôle de pouvoir, ils laissent percevoir très facilement l'écart entre leur perception de ce qui est et ce qui devrait être. Par exemple, Diomandé, le directeur financier accueille chaleureusement l'ethnologue et entreprend très complaisamment et de manière détaillée la narration de son conflit avec le directeur général et son allié principal, Lazare, le directeur du contrôle de gestion. Ce dernier, assumant de fait la position d'adjoint du directeur général, est au contraire l'individu qui, le plus clairement et même ostensiblement, enferme son discours dans une crispation sur les aspects formels de ses propres responsabilités. Lors de la seule entrevue sollicitée par le chercheur, il saisit dans un tiroir le document définissant son poste et le lit, sans lui accorder un regard, avant de lui signifier que toute discussion qui s'éloignerait de ce cadre serait inopportune. Il exprime ensuite son regret de la liberté d'investigation laissée à l'ethnologue et envisage de lui faire établir un compte rendu mensuel de l'avancée de ses travaux.
- 8 Les réactions différenciées à l'égard de l'enquête reflètent la reformulation du pouvoir au sein de l'entreprise dans un cadre figé par la dichotomie de la domination. Français et

« blanc », l'anthropologue est inséré dans ce champ social en continuité avec ce système de représentation ethnicié du pouvoir. Les ouvriers s'engagent très activement dans la reproduction de la domination « blanche » et se situent donc avec les dirigeants et « assistants techniques » français dans un rapport de soumission, instrument efficace de la destitution symbolique des dominants autochtones ou « africains ». Cette proximité virtuelle est alors reconduite dans les relations établies avec l'anthropologue. A l'inverse, une telle construction du pouvoir et de sa contestation, basée sur une réinterprétation ethniciée des compétences, constitue l'ethnologue en acteur potentiellement dangereux pour les cadres, et en particulier pour ceux dont l'autorité apparaît à la fois comme la plus évidente et la moins légitime. Plus simplement, l'insertion de l'anthropologue place de tels acteurs, titulaires de diplômes d'études supérieures obtenus en France pour les mieux pourvus d'entre eux, dans l'obligation de faire la preuve de leurs compétences, dans un contexte national constitué par une « ivoirisation » toujours inachevée. Béninois d'origine⁶, ayant effectué des études de comptabilité en France, marié à une femme française à la fin de l'année 1992, ancien consultant, occupant le second rang dans l'ordre hiérarchique de l'entreprise, Lazare est l'un des personnages les plus contestés de la Subsidi. Il n'est guère étonnant qu'il considère avec hostilité l'intrusion de l'ethnologue porteur de multiples signes qui sont autant de catalyseurs potentiels de la dévalorisation de sa position propre. La confusion toujours possible entre l'activité d'enquête et celle d'audit ou de conseil dont il est un ancien praticien explique en grande partie son injonction à circonscrire les recherches au plan strict des « relations humaines » : il inscrit le travail de l'ethnologue dans le domaine de ses propres compétences et prétend ainsi maîtriser les méthodes et les démarches à effectuer.

- 9 Ces diverses considérations sur les conditions d'enquête et la place attribuée au chercheur expliquent rétrospectivement que les contacts furent d'emblée beaucoup plus aisément établis avec des ouvriers qu'avec tout autre type de salarié, malgré un souci d'appréhender l'ensemble des acteurs de l'entreprise et de se démarquer ainsi d'une approche par le seul monde ouvrier. Les interruptions fréquentes du travail dans l'usine provoquées par le défaut d'approvisionnement en matières premières laissent aux ouvriers des périodes d'inactivité mises à profit pour susciter rencontres et discussions. Les relations ainsi établies sont prolongées hors de l'entreprise à l'occasion de rendez-vous destinés à des entretiens approfondis. Avec certains d'entre eux, des contacts sont régulièrement maintenus dans et hors de l'entreprise. L'implication active des ouvriers dans l'enquête, qui s'en emparent pour élaborer la mise en accusation des dirigeants de la Subsidi, favorise les démarches de l'ethnologue. Le rôle et le statut qui lui sont attribués facilitent la posture interrogative. A l'inverse, en dehors des employés du service du personnel, les salariés travaillant dans un bureau et *a fortiori* les vendeurs qui travaillent à l'extérieur, sont d'un abord plus difficile. Des discussions sont possibles à la cantine ou lors de leurs déplacements mais elles sont alors soit publiques soit très courtes. Poursuivre ces contacts requiert l'obtention préalable d'un rendez-vous. Reçu dans un bureau, l'ethnologue est enfermé dans la simulation d'une relation professionnelle et dans une position analogue à celle d'un stagiaire. Auprès de ces individus, des questions, mêmes ouvertes, suscitent une gêne perceptible et deviennent une remise en cause potentielle. Dans ces conditions, l'ethnologue éprouve des difficultés à aborder des thèmes relatifs à la vie quotidienne.
- 10 L'interaction avec les sujets de l'enquête – c'est-à-dire la présence dans l'entreprise, les occasions de discussion qu'elle crée et les entretiens suscités par le chercheur – provoque

par elle-même des réactions de défense, d'accusation ou de contestation qui organisent les discours selon une structure utilisée comme matériau de l'analyse. A titre d'illustration, on notera que, sans que la question ne lui soit posée, le directeur général nie fermement devant l'ethnologue avoir embauché des membres de sa famille, au point qu'il affirme que son frère cadet, le seul dont il accepte de reconnaître la présence, a été recruté par le directeur d'usine, un cadre français. Dix-huit mois après, l'occasion est donnée de l'observer réitérer cette dénégation dans une allocution destinée à l'ensemble de ses employés. Le chercheur a pourtant repéré une dizaine de salariés qui se réclament d'un lien de parenté plus ou moins proche avec le chef d'entreprise et connu de tous leurs collègues. Mais ce n'est pas tant la correspondance entre les déclarations et la réalité qui importe que les enjeux symboliques que manifeste une telle production discursive. Recruter des « parents » est ici synonyme de l'enfermement dans la condition infériorisante d'« Africain ». En insistant sur cette adhésion de principe aux modèles admis de la famille « européenne » et du capitalisme libéral « occidental », Nyamien ne fait pas qu'évacuer symboliquement la parenté, il tente de se démarquer du stigmate de l'« entrepreneur africain ». Le recrutement familial est en effet l'une des caractéristiques habituellement attribuées aux chefs d'entreprise du continent, dans les discours dominants ainsi d'ailleurs que dans un certain nombre de travaux scientifiques. Comme en écho, une grande partie des salariés dénoncent ce que quelques-uns appellent du « népotisme », accusant Nyamien de favoriser ses parents et, parallèlement, certains de leurs collègues d'obtenir des privilèges octroyés par le directeur général. Ces logiques d'énonciation montrent de quelle manière les discours des acteurs (dans leur articulation intrinsèque et relative à ceux d'autres acteurs) manifestent certains des enjeux fondamentaux en vigueur dans l'entreprise. La comparaison avec d'autres situations en Afrique, en Europe ou en Asie⁷ illustre clairement que la construction idéologique du recrutement familial comme défaillance par rapport à une norme occidentale imaginaire procède ici d'une logique essentielle dans la production des rapports sociaux. Celle-ci est inscrite dans l'histoire particulière de la Subsidi et trouve en même temps les moyens de sa réalisation dans une réinterprétation circonstancielle d'enjeux plus larges. Ainsi le souci du promoteur de se démarquer d'un recrutement familial que le sens commun tend à lui attribuer d'emblée relève d'une construction idéologique utilisée aussi bien dans l'édification de sa propre image, dans celle de sa position relative à la classe dirigeante et aux catégories d'acteurs économiques avec lesquels il traite, ou dans l'affirmation de son pouvoir au sein de l'entreprise. De même, en reprenant le même exemple et sans détailler plus amplement, on s'aperçoit que les salariés mobilisent dans la mise en accusation de leurs dirigeants des arguments forgés plus largement dans les schèmes de représentation du politique – ce que des termes tels que « népotisme » indiquent clairement – qu'ils déplacent dans le cadre de leur rapports de travail. Les cadres « blancs » sont d'autant mieux épargnés de telles logiques de dénonciation qu'ils sont étrangers aux structures symboliques de la parenté comme de l'État ; de même l'ethnologue devient, pour les acteurs subalternes, le témoin privilégié des transgressions signalées avec insistance et, pour les salariés des catégories supérieures ou intermédiaires, l'observateur gênant de leurs défaillances supposées. En revanche, des cadres « expatriés » malien et sénégalais sont clairement identifiés comme étrangers et néanmoins réintroduits dans le champ de l'accusation. Cela ne se comprend qu'en regard de la construction idéelle de la catégorie de l'« étranger proche », situé dans une même position d'infériorité vis-à-vis de l'ancien dominant.

- 11 Ainsi analysée, l'enquête permet de mettre au jour deux processus complémentaires qui participent de l'élaboration d'un cadre signifiant englobant dans lequel les stratégies individuelles ou collectives sont mises en oeuvre. La construction d'une vision dichotomique de la domination distingue et met en concurrence des acteurs dominants placés dans un système de références qui est produit par un procès d'ethnisation lié à la colonisation : « Occidentaux » reconduits dans leur supériorité et « Africains » relevant de la réaffirmation d'une position d'anciens colonisés. Articulée à cette production des hiérarchies et la renforçant, est conçue une interpénétration des sphères du politique, de l'entreprise et de la parenté qui confère une continuité imaginaire entre ces trois modes de domination et fait virtuellement du clientélisme le ressort essentiel de tout pouvoir autochtone, ce qui contribue à constituer comme allogènes les normes légales aussi bien que celles propres à l'ordre industriel. Indépendamment des pratiques réelles, cette perception ethnisée du pouvoir, de son partage et de son mode d'exercice alimente un discours négatif sur la spécificité « africaine » ; il est repérable aussi bien dans les catégories dominées ou dominantes, parmi les dirigeants ivoiriens ou « expatriés » français. Ces résultats permettent de lire d'un regard neuf nombre des travaux réalisés dans des contextes africains et qui, dominés par l'approche « gestionnaire », paraissent construire dans le discours scientifique les dichotomies édifiées par les acteurs impliqués dans le champ de l'entreprise. Nous nous situons donc aux antipodes de démarches qui tentent de retrouver à travers les comportements observés dans les entreprises, la force de traditions qui rendraient problématique l'adhésion des sujets à des normes de production qui leur resteraient étrangères. Comme dans n'importe quel contexte, la perception des logiques de hiérarchisation de la société globale, de constitution et d'intervention de l'État, de ses rapports avec le reste du monde fournissent les matériaux grâce auxquels les acteurs impliqués dans le champ de l'entreprise interprètent et composent leurs rapports réciproques. A tous les niveaux hiérarchiques, ce sont précisément la revendication de l'application des normes imaginaires de la gestion et la dénonciation inverse de leur transgression comme singularité « africaine » qui servent de cadre au dénouement des conflits ou à la constitution d'alliances : les acteurs dominants justifient l'infériorité des dominés et, inversement, les dominés invalident la légitimité des détenteurs autochtones du pouvoir en réaffirmant la supériorité de l'ancien conquérant. De quelque point de vue où l'on se place, les différents protagonistes des conflits sociaux dont l'entreprise est la trame trouvent ainsi dans la reconstruction ethnisée de la domination les moyens de leurs stratégies.

BIBLIOGRAPHIE

- AGIER M. & LULLE T., 1987. « Héritiers et prolétaires », *Cahiers des sciences humaines*, XXIII-2 : 215-241.
- ALTHABE G., 1969, (rééd. 1982). *Oppression et libération dans l'imaginaire*. Paris, Maspéro .
- BAZIN L., 1996. « Une entreprise en noir et blanc. Pouvoir et assignation identitaire », *Journal des anthropologues*, 66-67 : 41-58.

- BAZIN L., 1997. *Anthropologie politique dans une entreprise en Côte-d'Ivoire. Domination et logiques d'accusation*. Thèse d'ethnologie et anthropologie sociale. Paris, EHESS.
- CHEATER A., 1986. *The Politics of Factory Organization*. Gweru (Zimbabwe), Mambo Press.
- ENRIQUEZ E., 1992. *L'organisation en analyse*. Paris, PUF.
- HOURS B. & SÉLIM M., 1997. *Essai d'anthropologie politique sur le Laos contemporain*. Marché, socialisme et génies. Paris, L'Harmattan.
- MOULINIÉ V., 1996. « Tonton et tatie. Notes sur la parenté et la famille au sein de l'entreprise », *Journal des anthropologues*, 66-67 : 71-84.
- SÉLIM M., 1991a. *L'aventure d'une multinationale au Bangladesh*. Paris, L'Harmattan.
- SÉLIM M., 1991b. « Insertions ethnologiques dans l'entreprise », *Journal des anthropologues*, 43-44 : 23-28.
- SÉLIM M., 1993. « Ethnologie et entreprise », *L'Homme et la société*, 109 : 50-66.

NOTES

1. Rappelons que Gérard Althabe (1969) fut le premier à théoriser la nécessité d'inclure systématiquement dans l'analyse l'implication de l'ethnologue sur son terrain. Ses réflexions étant ensuite intégrées au projet de fondation d'une « ethnologie du présent » à la suite d'enquêtes réalisées en France dès 1976.
2. En ce domaine et sur ce point particulier, les seuls travaux qui fassent vraiment référence sont ceux de M. Sélim. Cf en particulier à : Sélim, 1991a, 1991b, 1993 ; B. Hours & M. Sélim, 1997. Voir aussi le *Journal des anthropologues* intitulé « l'ethnologue dans les hiérarchies sociales », 1993/94, 53-54-55. On retrouve une démarche semblable d'analyse de l'implication du chercheur dans la sociologie clinique des organisations, théorisée et mise en application par E. Enriquez (1992).
3. La démarche auprès du chef d'entreprise a été facilitée par la lettre d'introduction d'un proche.
4. Dans les explications données sur l'enquête, il n'a jamais été question d'appréhender entreprises ou entrepreneurs sous l'angle de l'appartenance ethnique.
5. Parti démocratique de Côte-d'Ivoire, formation politique unique de 1959 à 1990, en position hégémonique ensuite.
6. Il y a en Côte-d'Ivoire une dénonciation récurrente de la domination des cadres béninois qui réfère à la qualité de « quartier latin » de l'« Afrique » attribuée au Bénin (Dahomey) dans la dernière période coloniale, en raison du développement précoce de la scolarisation dans cette colonie française. De nombreux employés en sont issus dans toute l'Afrique occidentale française. Ils ont été la cible d'une agression collective en Côte-d'Ivoire en 1958, suivie d'un exode massif. Néanmoins, il persiste un stéréotype ambivalent d'« intellectuels » assigné aux Béninois qui alimente une certaine xénophobie dirigée en particulier contre les cadres béninois (ils sont accusés de déposséder ou, plus significativement encore, d'être l'instrument de la dépossession des cadres autochtones de leurs emplois ou de leurs positions). Les cadres togolais, qui leur sont souvent assimilés, ou sénégalais (dans une moindre mesure) sont l'objet des mêmes constructions fantasmatiques.
7. M. Agier & T. Lulle, 1987 ; A. Cheater, 1986 ; V. Mouliné, 1997 ; M. Sélim, 1991 ; B. Hours & M. Sélim, 1997.

RÉSUMÉS

L'analyse méthodologique d'une enquête réalisée dans une entreprise en Côte-d'Ivoire permet de montrer comment les relations nouées par les acteurs avec l'ethnologue épousent les logiques en jeu et reflètent les contradictions liées à la structure hiérarchique. L'examen de la fonction assignée à l'observateur, dans les rapports sociaux internes à l'entreprise, livre ainsi une connaissance sur le mode de constitution du pouvoir en Côte-d'Ivoire, enfermé dans un procès d'ethnisation de la domination. Cette dernière est définie comme allogène et dénoncée comme telle, ou comme endogène et sa légitimité à s'appliquer dans le domaine de la production industrielle est alors rejetée.

The methodological analysis of a fieldwork conducted in an industrial firm in Côte-d'Ivoire shows how the relationships linked by the actors to the ethnologist reflect the internal contradictions tied to the hierarchical structure. The scrutiny of the fonction transferred to the observer, within the social relations established inside the enterprise, allows an understanding of the logics of politics in Côte-d'Ivoire, trapped as they are in the process of ethnicization of domination. The latter is either defined as allogenuous, and denounced as such, or perceived as endogenous and its legitimacy in the sphere of industrial production is rejected.

AUTEUR

LAURENT BAZIN

EHESS – ORSTOM