

Alexandre Lambelet

## Un ethnologue en entreprise : entre séduction et révélation

---

### Résumé

La question de l'entrée de l'ethnologue sur son terrain et celle de la restitution de ses résultats aux informateurs ou à des tiers, si elle n'est pas nouvelle dans le champ de la discipline, prend une acuité particulière lorsqu'elle concerne des entreprises, où l'accès est contrôlé de manière formelle par une direction. Cet article tente donc, à la suite d'une étude effectuée dans le cadre d'un cursus universitaire dans une entreprise et de problèmes rencontrés lors de sa restitution, de réfléchir à cette relation particulière qui se noue entre l'ethnologue et la direction, et plus particulièrement lorsque celui-ci n'est pas mandaté par cette dernière. Deux éléments vont plus particulièrement être discutés ici, à savoir d'une part les interactions initiales et le jeu de séduction qui s'y trouve lié et, d'autre part, la différence des logiques de lecture des faits pour chacun des acteurs (la direction et l'ethnologue) et les difficultés que cette différence peut causer.

### Abstract

*Neither the issue of the ethnologist access to his fieldwork nor that of transmitting his results to his informants or third parties are new in this field of research. However, these issues take another dimension when they are related to companies where access is controlled by the management. As a result of a study carried out in a company and the many difficulties encountered in the process of presenting its results, the purpose of the present article is to discuss the peculiar relationships between the ethnologist and the management of a company, most especially when the former has not been mandated by the latter. This article intends to more thoroughly discuss two elements. First the initial interactions and the element of seduction between the protagonists. Second, the different analysis made by the two parties, namely the ethnologist and the management of the company. regarding facts reading and subsequently, the problems derived from these distinct perspectives.*

---

---

### Pour citer cet article :

Alexandre Lambelet. Un ethnologue en entreprise : entre séduction et révélation, *ethnographiques.org*, Numéro 3 - avril 2003 [en ligne].  
<http://www.ethnographiques.org/2003/Lambelet.html> (consulté le [date]).

---

## Sommaire

**Un désagréable réveil**

**Une relation de séduction**

**Des plaisanteries rituelles « mais pas que »**

**Un porte-voix concurrent**

**Que faire ?**

**Notes**

**Bibliographie**

---

### **Un désagréable réveil**

Le 27 mai, à 7h30 du matin, le téléphone sonne. Réveil matinal pour un étrange appel. Le directeur du groupe auquel appartient l'entreprise de collecte des déchets ménagers dans laquelle je viens de terminer une étude ethnographique veut me voir. Le ton est courroucé, énervé. Il a reçu l'exemplaire de mon étude que je lui ai envoyé et elle ne le satisfait pas ; il parle de calomnie et de diffamation et pense déjà à porter plainte contre moi, en son nom, en celui de ses subalternes et au nom de l'entreprise. Il veut faire retirer les exemplaires en circulation au plus vite. Rien ne va plus. J'imagine un malentendu et propose de le rencontrer. De malentendu, il me sera exigé de réécrire deux passages.

J'avais effectué cette étude d'une durée de quatre mois dans cette entreprise publique de Suisse romande avec l'intention d'étudier la manière dont des éboueurs, employés qui participent à un emploi très peu valorisé, ne requérant aucune compétence particulière et obligeant à un contact constant avec les ordures, se définissent non seulement entre eux mais aussi face à leur direction et face à l'extérieur. Dans une société où l'emploi est la norme et un impératif social auquel chacun est astreint, mais surtout où il est devenu le moyen le plus sûr de l'accomplissement personnel, il me semblait tout à fait intéressant de réfléchir aux pratiques et discours d'employés subalternes, pratiquant un métier fortement stigmatisé. Désirant, pour ce faire, travailler avec les éboueurs, j'avais alors proposé ce projet d'étude au directeur de l'entreprise, lui demandant de m'engager comme simple éboueur auxiliaire pour quelques mois et lui faisant remarquer l'intérêt que pourrait avoir ce regard extérieur pour lui-même. Il en avait convenu et mon engagement fut entendu, moyennant l'obligation pour moi de lui délivrer un exemplaire de mon étude lorsque celle-ci serait achevée ; ce qui fut fait.

Mon travail portait sur le discours des employés et sur leurs pratiques. Par une approche interactionniste, je m'étais attaché à comprendre les logiques des différents discours et pratiques des employés, les valeurs qui les soutiennent, mais aussi les oppositions entre elles et surtout l'écart entre le dire et le faire. Mon travail portait sur cette marge de manœuvre, sur ce jeu, sur ces espaces de liberté où la pratique et le discours varient. Quels sont les investissements des paroles rituelles, quels en sont les enjeux ? Le tout amenant à comprendre le rapport de ces personnes à leur emploi, à leurs collègues, avec l'extérieur et avec la direction.

Ce qui apparaissait alors tout à fait intéressant, c'est de voir à chaque fois la même stratégie à l'œuvre, à savoir la tentative de relativiser l'extérieur (le « Eux ») par rapport au groupe (le « Nous ») et simultanément pour l'individu (le « Je ») de s'extraire du groupe (le « Nous »), se basant pour ce faire sur un certain nombre de valeurs parmi lesquelles, l'honneur, la virilité, la possession de connaissances spécifiques, etc.. Une logique de *distinction* sans cesse réactualisée par l'exacerbation de la logique identitaire, par de nombreuses marques de non-investissement dans le travail, dans la résistance à l'uniforme, autant de pratiques qui doivent permettre de ne pas se « confondre » avec l'emploi.

Une telle logique de la distinction, passe le plus largement par le cadre de la parole et plus particulièrement par des plaisanteries rituelles [1]. A la cafétéria comme sur les camions, l'humour et les piques sont continuelles entre les éboueurs ; les insultes de type « pédé » sont innombrables, les blancs rigolent des noirs et inversement, quiconque se trouvant avec un journal dans les mains étant interrogé sur ses capacités de lecture, etc. Mais ces plaisanteries rituelles et cette logique distinctive déborde le cadre du groupe des éboueurs (le « Nous ») pour porter aussi sur la direction et l'extérieur. Les plaisanteries prises en charge à l'encontre de la direction et des collègues qui se rendent au « bureau » (ce qui veut dire tout le monde, et donc personne, puisque chacun doit s'y rendre plus ou moins régulièrement) sont ainsi nombreuses ; elles parlent tantôt de pratiques homosexuelles, tantôt de comportements peu rationnels ; elles construisent l'image en négatif de ce que les employés valorisent comme image de soi. Mon étude, cherchant alors à mettre au jour les logiques structurant le comportement des éboueurs, a mis en évidence, entre autres choses, un certain nombre de plaisanteries rituelles utilisées non seulement à l'intérieur du groupe, mais aussi à l'encontre du « bureau » et de l'extérieur. Voilà écrit, noir sur blanc, à travers quelques citations, le discours que prennent en charge les employés lorsqu'ils veulent se distinguer et comment ils renversent symboliquement, en rigolant et pour quelques instants, le poids hiérarchique de la direction : « Si tu regardes, ce sont toujours les mêmes qui ont congé quand ils veulent », « tu as bien sucé ? » etc...

Ces plaisanteries ont été remarquées et étudiées ici dans un contexte particulier, c'est-à-dire, dans une entreprise particulière. Mais ce ne sont pas pour autant des

pratiques et des registres propres aux seuls éboueurs. On les retrouve dans d'autres contextes ouvriers et masculins [2], et surtout, ces mécanismes fonctionnant aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, c'est un humour d'usage qui, moins que de rendre compte d'une réalité « à la lettre », bouleverse symboliquement tout ordre hiérarchique. Ces plaisanteries ne portent ainsi, de manière générale, contre aucun individu en particulier, personnellement ou même collectivement, mais participent bien plus d'une opposition de discours et de pratiques d'un groupe dominé face à un groupe dominant ; pratique de groupe, il crée du lien, mais aussi distingue. Ainsi, par le changement de registre, par l'usage de plaisanteries rituelles, les éboueurs réinterprètent les événements de manière à mettre en cause la rationalité des autres, leur valeur morale et leur virilité. Dire la direction irrationnelle et féminisée, c'est ainsi se dire rationnel et viril.

Mais le directeur de l'entreprise ne l'a pas lu ainsi. Aussi me retrouvai-je à 16h00 dans les bureaux de la direction, face à lui et à un employé administratif chargé des affaires juridiques. Ils avaient rapidement lu mon étude (elle était passée par pas moins de quatre paires de mains en trois jours) et étaient courroucés. Ils m'accusèrent de calomnie et de diffamation et me menacèrent de porter plainte. Ils ne désirèrent pas parler de l'ensemble, du propos général, mais s'arrêtèrent au fait que ce travail portait, de leur point de vue, des accusations contre des membres de l'entreprise.

Alors, traversant rapidement mon étude, ils en firent ressortir plus particulièrement deux phrases où je rapportais quelques plaisanteries des éboueurs à l'égard des différents responsables (voir plus haut). Rapportant que des employés chambrent leurs collègues qui ont des tournées faciles en les accusant de pratiques homosexuelles avec la direction, sans le confirmer ou l'infirmer, le directeur estima que dans un tel cas, soit j'atteignais à la vie privée des employés ou de la direction, soit je l'accusais de corruption (contre services sexuels, tournées faciles) ou plus simplement les deux à la fois. Pour moi, je ne parlais ni des préférences sexuelles, ni d'une corruption effective, mais de plaisanteries que les employés sont prêts à prendre en charge dans le cadre d'une logique identitaire, logique qui se retrouve répandue dans tout le monde ouvrier et qui tente de renverser les hiérarchies effectives. Je ne m'intéressais - on l'a compris - ni à la vie sexuelle des employés ni à celle de la direction mais à l'importance de la virilité (et de son corollaire, l'accusation de féminité) comme ressort de ce retournement ou de cette remise en cause symbolique de la hiérarchie.

La description des gestes et des propos des éboueurs dans leurs pratiques quotidiennes, l'écriture de ces quelques tournures fleuries et de ces quelques pratiques assez peu orthodoxes devaient être autant d'indices et de preuves d'une logique générale que l'on pouvait retrouver à l'œuvre sans cesse dans leurs

comportements. Au même titre que la retranscription d'autres éléments moins problématiques, elles devaient servir, en tant que matériau brut, à étayer mes propos, à les confirmer, bref à rendre mon ethnographie mieux contrôlable et ouverte à la contradiction. Ensemble de faits particuliers, ces plaisanteries devaient permettre le passage du particulier au général, en rendant compte de « ce qui compte » pour ces éboueurs, des grandes valeurs auxquelles ils adhèrent, de la manière dont ils rendent vivable une situation fortement stigmatisée. Mais la direction, au lieu de passer du particulier au général, s'intéressa exclusivement aux cas particuliers. Son intérêt ne se porta pas sur la logique sous-jacente, sur les valeurs que défendaient les employés, mais sur ce qu'elle a pris - à tort - pour des attaques personnelles.

La question n'est pas de savoir si l'auteur ou si les responsables de cette entreprise ont été malins ou pas (si une telle formulation peu d'ailleurs avoir un sens), bien au contraire. Il s'agit de réfléchir, à partir d'une expérience particulière de crise, au type de relation qu'un ethnologue peut être amené à entretenir avec la direction d'une entreprise qu'il désire étudier et aux types d'enjeux et de problèmes auxquels il peut être confronté.

### **Une relation de séduction**

L'ethnologue, en décidant d'entreprendre une étude sur un groupe professionnel, et en s'intéressant plus particulièrement à la manière dont des employés se comportent dans le cadre de leur travail, se trouve immédiatement confronté à la question de l'accès au terrain, accès qui, dans le cas des entreprises, se pose d'une manière particulière. En effet, il doit être non seulement « accepté » par les individus ou le groupe qu'il désire étudier (problématique classique à toute anthropologie et sur laquelle je ne veux pas m'arrêter ici), mais aussi, d'abord, par la direction. Alors même que l'étude peut ne concerner que les employés subalternes de l'entreprise, les responsables sont les premiers à pouvoir accepter ou non la présence du chercheur dans l'enceinte de l'entreprise. L'ethnologue doit ainsi négocier les conditions de son accès au terrain avec les détenteurs du pouvoir légitime, acteurs qui, dans nombre de cas, ne sont pas directement les sujets de l'étude, mais que celle-ci concerne néanmoins (parler des employés c'est parler de l'entreprise). La direction, de par son statut privilégié, officie comme gardienne du terrain, de ce qui y entre et de ce qui en sort. Elle choisit ainsi à tout moment la largeur de l'accès qu'elle accorde à l'ethnologue et garde la possibilité, si elle le désire, de l'en chasser. A la suite d'un entretien initial lors duquel le chercheur s'exprime sur la marge

minimale de manœuvre qu'il entend avoir pour mener à bien son étude, c'est donc la direction qui fixe et décide la liberté réelle du chercheur, les groupes avec lesquels il peut travailler, la durée de sa présence sur le terrain, ou son rôle même dans l'organisation. Le terrain commence donc par un entretien formel entre l'ethnologue et le directeur de l'entreprise, entretien durant lequel l'ethnologue va devoir tenter de montrer ses bonnes intentions et l'intérêt que peut représenter, pour les responsables, l'étude qu'il désire mener.

L'accès au terrain est donc l'enjeu de négociations. A l'étonnement ou à la suspicion de la direction, ou plus simplement à son manque d'intérêt, l'ethnologue tente de répondre par la séduction et l'apaisement des craintes. Ce type de demande est, il est vrai, assez inhabituel pour les entreprises et n'a rien à voir avec des audits organisationnels menés par des chercheurs à la demande d'une direction d'entreprise et où les termes de l'échange sont largement différents. Dans le cas de figure ici discuté, la direction n'est pas demandeuse d'une telle étude et peut-être même ne la désire-t-elle pas vraiment. C'est le chercheur qui la leur propose et qui doit donc les intéresser. Les arguments semblent alors, comme nous le verrons, évidents : elle peut aider la direction à avoir une meilleure compréhension de son entreprise et peut ainsi peut-être améliorer ses rapports à ses employés. Il présente donc la recherche comme une source intéressante de connaissances.

Lors de cet entretien, par contre, il est plus difficile de prévenir, alors même que cela peut faire partie de tout résultat d'étude, que l'ethnologie peut parfois être gênante ou blessante et qu'en révélant un certain nombre de pratiques et de propos, elle peut mettre à jour des vérités refoulées et déplaisantes. Le chercheur veut séduire pour se faire accepter, et se trouve donc largement tenté de présenter la recherche ethnologique sous son meilleur jour. Il ignore surtout ce que seront ses résultats, les susceptibilités des différents acteurs, et il est donc très difficile, pour lui, de prévoir quels peuvent être les effets non voulus. Il y a donc ambiguïté sur ce qu'il convient de dire ou de ne pas dire, sur l'écart entre le besoin de séduire et la peur d'effrayer.

Cette négociation pour l'accès au terrain, si elle paraît simple, est véritablement ambiguë. Il s'agit, pour l'ethnologue, d'intéresser celui qui en contrôle l'accès, de lui montrer les gains qu'il peut tirer de sa présence et, simultanément, sans lui faire peur, de le prévenir qu'il pourra se sentir déçu par le chercheur et par ses résultats. Il s'agit de faire comprendre au responsable, mais sans l'effrayer, qu'accepter un ethnologue c'est accepter que des non-dits soient écrits, c'est accepter une parole autre, ou, plus encore, c'est accepter d'être *exposé* sous une forme nouvelle et inattendue. C'est accepter ainsi que son propre mode de représentation, son propre discours sur les réalités quotidiennes, ses propres justifications soient concurrencés par un point de vue différent et nouveau, celui de l'ethnologue.

Surtout, le chercheur, dans ce type de recherche, n'est pas engagé *par* l'entreprise pour effectuer un audit. Dans le cas particulier de l'étude sur les éboueurs, par exemple, le cadre de l'étude était avant tout universitaire ; il s'agissait pour moi de valider mon cursus par un mémoire final et de certifier mon apprentissage et mes capacités acquises durant mes études. Je faisais donc cette étude d'abord par intérêt personnel et ensuite par nécessité universitaire, mais pas de manière directe pour un quelconque profit de l'entreprise (même si j'étais persuadé qu'une telle étude ne pouvait que lui être profitable). Mes questionnements et mes raisonnements étaient ainsi largement dans la continuité de questionnements propres à la discipline ethnologique ; je m'intéressais moins aux pratiques de ces employés en tant que telles, que je ne tentais de les comprendre comme symptomatiques de valeurs et de logiques plus générales. Je m'intéressais moins à la manière dont ces éboueurs agissaient en tant qu'individus que comme acteurs d'une structure sociale particulière. Je n'effectuais ainsi pas un travail *pour* cette entreprise, mais *dans* cette entreprise. Je travaillais selon mes propres questionnements et non selon ceux de l'entreprise qui, en fait, ne faisait que m'héberger. Ce travail était donc avant tout destiné et écrit pour mes professeurs et pour un public intéressé par l'ethnologie et devait être jugé par ceux-ci et non par le directeur de l'entreprise.

Les responsables de l'entreprise avaient sûrement de quoi être intéressés par ma démarche d'ethnologue. Elle leur donnait l'occasion d'avoir un certain nombre d'informations sur des pratiques et des réalités auxquelles ils n'ont, de par leur rôle dans l'organisation, aucun accès direct. Elle leur permettait aussi de mieux comprendre les motivations fondamentales de leurs employés. Curieux sans doute de savoir ce qui se passe et ce qui se dit « lorsqu'ils ne sont pas là » et « hors du dépôt », la présence d'un chercheur - dont ils ont exigé qu'il remette un double de son travail lorsque celui-ci serait terminé - au milieu des employés est assurément une source inespérée de connaissances. L'ethnologue en effet, de par sa démarche, pourra transmettre une information à laquelle, sans lui, ils n'auraient jamais pu accéder.

La question des avantages et des inconvénients ou, en d'autres termes, des coûts et des bénéfices de cet échange pour chacun des deux protagonistes semble alors tout à fait intéressante pour réfléchir à cette relation particulière entre l'ethnologue et les responsables de l'entreprise dans laquelle il veut mener une étude [3]. Dans l'exemple cité, le rapport coûts-bénéfices semble plus ou moins clair ; moyennant de rendre un double de mon travail à l'entreprise (ce qui me coûte en réalité moralement très cher puisque je dévoile à une direction la structure sociale d'une partie de ses employés sans rendre à ces derniers la pareille qui serait la structure sociale de la direction), je suis engagé comme employé et peut travailler librement sur la question qui m'intéresse, à savoir les éboueurs. Pour l'entreprise, le rapport

coûts - bénéfiques semble lui aussi, dans un premier temps, largement positif ; moyennant mon engagement comme « éboueur auxiliaire » (elle me paye donc exclusivement pour mon travail physique et non pour mon travail intellectuel), elle acquiert une somme importante d'informations sur les motivations et les valeurs de ses employés.

### **Des plaisanteries rituelles « mais pas que »**

Mais en fait, comme nous allons le voir, le coût (ou les répercussions) pour l'ethnologue et pour les responsables de l'entreprise d'une telle étude dépasse largement ce cadre initial. En prenant comme objet d'étude un groupe de population, et plus particulièrement ses logiques identitaires, le cadre de la recherche a très rapidement débordé les limites du groupe pour réfléchir à la manière dont il se positionne face à l'extérieur. Le groupe des éboueurs, comme tout groupe, n'existe pas *en soi*, mais existe dans un *rapport* continu et complexe avec tout ce qui l'entoure, y compris la direction. Parler des éboueurs, c'est donc aussi parler de leurs chefs et de l'extérieur (le public), c'est dévoiler les griefs et les compliments portés à leur encontre, c'est rendre compte d'une manière différente de les appréhender, et c'est aussi dévoiler des éléments cachés et parfois refoulés. Pour comprendre la manière dont se construit l'identité des éboueurs, il s'agit donc d'appréhender la manière dont ils parlent de leur direction. Certains éléments sans cesse répétés sous forme de plaisanteries rituelles, ignorés volontairement ou non par les membres de la direction, deviennent alors une part du matériau sur lequel travaille l'ethnologue et qu'il va restituer dans son rapport. Médiatisés par le travail du chercheur et montrés dans leur régularité et leur répétition, ces éléments prennent alors un sens et une importance souvent occultés et ignorés par les différents acteurs. Les protagonistes, dont les responsables de la direction, peuvent alors se trouver confrontés à des éléments qu'ils n'auraient pas voulu voir et qui peuvent les blesser.

Les plaisanteries rituelles jouent donc, dans ce cadre-là, un rôle très important. Pour les éboueurs étudiés, ainsi, elles sont un des vecteurs à travers lequel se crée le groupe et elles permettent de nombreux réajustements en son sein. Les histoires connues de tous, si elles sont sans cesse répétées, ce n'est pas seulement pour leur humour ou pour leurs qualités informatives (qui, avec la répétition, deviennent nulles), mais surtout parce qu'elles ont une forte charge symbolique pour les acteurs et qu'elles se fondent sur une adhésion mentale à des valeurs et à des choix sociaux jugés importants. La parole rituelle construit ainsi le groupe par rapport à une

altérité, autour de valeurs considérées comme primordiales et sacrées.

Mais la focalisation sur cette logique générale, sur la récurrence de ces plaisanteries, sur la redondance de leur information, et l'écho qu'elle trouve dans d'autres études similaires, dépersonnalise largement ces actes de parole qui deviennent, pour l'ethnologue, le symptôme d'une logique de dominés face à des dominants, une logique que l'on retrouve d'ailleurs dans d'autres contextes, ouvriers ou masculins. Indépendamment de la question de vérité, l'ethnologue recherche ce qui structure, ce qui rassemble ces insultes, leur cohérence.

Mais si cette approche donne du sens, si ces propos sont rituels et si ces plaisanteries et leurs contenus confirment un lien, le fait d'user de certaines paroles n'est pas pour autant anodin : le choix des formules et des pratiques langagières n'est pas neutre et sans signification. Il participe d'une réactualisation constante des valeurs partagées. Lorsque les chargeurs se donnent entre eux des surnoms, ceux-ci peuvent être amicaux, irritants ou moqueurs, mais ils ne sont jamais innocents. Le surnom, superficiel, est ainsi non seulement signe d'appartenance au groupe, mais aussi jugement de valeur. Et il ne saurait en être différemment à l'égard de la direction.

Pour fonctionner, ces plaisanteries ont besoin d'un substrat réaliste ; une attaque, à défaut d'être correcte, doit être crédible. Ces paroles, si elles sont rituelles, si elles créent une culture, doivent aussi nécessairement s'appuyer sur quelqu'un. Elles racontent, à chaque fois, les relations entre les différents protagonistes. Un surnom, pour faire sens, doit pouvoir ne pas être trop facilement détrompé par quelque comportement effectif ou supposé de l'intéressé, ou sur quelque caractéristique physique : il ne doit pas pouvoir être trop facilement contredit. Dans le cas étudié de l'entreprise de collecte de déchets, milieu strictement masculin et en l'absence de femmes, tout le monde peut rire d'une direction et de collègues féminisés et y croire, quand bien même personne ne l'est. De même, quand les choix dans l'achat de nouveau matériel ne sont pas compris, tout le monde peut jouer le jeu d'une direction irrationnelle ou corrompue. Rien ne confirme ou n'infirme ces plaisanteries et cette indécision, cette difficulté à démentir, permet leur survie et leur épanouissement.

Cette lecture personnalisée, prenant chaque parole pour elle-même, touche alors directement les individus. Ainsi, la direction, directement concernée, ne s'est pas intéressée à la logique générale de l'étude, et ne l'a même pas lue, dans un premier temps, dans son ensemble ; court-circuitant toute la logique de l'étude et sa cohérence d'ensemble, elle ne s'est intéressée qu'à la partie la concernant le plus directement. La lisant de manière isolée, elle se sentit attaquée. Les responsables ne pouvaient admettre de se voir supposés et décrits, même sur le ton de l'humour, comme sensibles aux pratiques homosexuelles et à la corruption. Il y avait dans ces

propos, alors même que je les posais comme le retournement symbolique d'un ordre hiérarchique par des dominés face à des dominants et non comme des attaques personnelles justifiées, une violence insupportable pour ces responsables que je n'avais pas su estimer. C'est que si les insultes rituelles se comprennent, pour une part, comme des réponses à des luttes de position, comme des ressources de dominés face à des dominants, et qu'elles n'ont rien à voir avec la *vérité*, elles sont aussi affaire d'individus. Elles parlent de l'individualité des personnes et les remettent en cause. Elles parlent bien du « bureau », mais en en parlant, elles parlent surtout des membres qui le constituent et qui ont un vécu, des sentiments, une dignité et une estime de soi.

### **Un porte-voix concurrent**

L'ethnologue mettant à jour et se faisant l'écho de telles pratiques devient alors problématique pour l'entreprise et pour ses responsables. Surtout, venant faire un travail pour l'université plutôt que pour l'entreprise, et en l'absence d'un accord préliminaire sur la question, l'information qu'il a révélée ne reste pas interne à l'entreprise, mais, au contraire, est vouée à être communiquée à l'extérieur. L'étude est remise aux professeurs, des exemplaires entrent en bibliothèque, il peut y avoir publication. La direction perd ainsi, avec le temps, son monopole sur l'information propre à l'entreprise et sur sa diffusion.

Au début de la recherche, les responsables sont les seuls acteurs à détenir de l'information sur ce qui se passe dans leur entreprise ou, plus exactement, sont les seuls à avoir une autorité légitime pour s'en faire les porte-parole. L'arrivée de l'ethnologue - ou de tout autre chercheur - remet en cause cet état de fait. L'ethnologue, par sa longue présence sur le terrain, par sa recherche approfondie et patiente, et par son acquisition d'un certain nombre de connaissances sur l'entreprise (dont certaines sont ignorées par les responsables eux-mêmes), possède, avec l'avancement de son étude, des connaissances différentes de celles possédées par la direction et devient alors, pour elle, un interlocuteur concurrent.

Surtout, attaché à l'université, institution extérieure forte et productrice de savoir, l'ethnologue possède une indépendance certaine vis-à-vis de l'entreprise par les appuis qu'il peut trouver dans le monde académique et par l'écho qu'il peut y trouver. Il appartient d'abord au milieu universitaire, qui lui donne une légitimité à parler, et ne vient sur son terrain, le plus souvent, que pour quelques mois et n'en dépend donc pas fortement. Il est autonome vis-à-vis de l'entreprise et a, comme le disent Crozier et Friedberg (1992 : 77-90), un pied dedans et un pied dehors. Ainsi,

comme « marginal-sécant », son indépendance est relativement grande par rapport aux autres employés et par rapport à la direction ; la sanction suprême - l'exclusion de l'organisation -, en effet, le touche peu.

L'entreprise n'est pas complètement dépourvue face à cela. Comme nous l'avons vu, dans le cas ici étudié, l'entreprise a décidé, pour réduire l'incertitude que je représentais pour elle, de me menacer de recourir à l'utilisation de règles organisationnelles fortes - à savoir le recours à la justice et le dépôt d'une plainte pour diffamation, avec renvoi aux articles 173 et 174 du code pénal suisse [4], et a tenté de me convaincre de la pertinence d'une telle action. Elle a fait planer une nouvelle incertitude, non pas tant celle d'une victoire ou d'une défaite à un procès, que celle d'une perte de temps et de beaucoup d'énergie. Cette menace était la réponse la plus forte que l'entreprise pouvait interposer au risque de me voir publier mon travail dans l'état où il était. Ne possédant plus ni le monopole de la connaissance ni celui de son contrôle, elle a répondu à la menace que je représentais par une autre menace, celle du dépôt d'une plainte légale, déplaçant ainsi l'enjeu du débat pour se retrouver en position favorable.

### **Que faire ?**

L'écart entre l'accord sur les modalités et le sens de la recherche, posés lors de l'entretien initial, et l'équilibre de la relation finale, qui dépend, lui, des résultats de la recherche et de leur adéquation, ou non, aux attentes des interlocuteurs peut ainsi être, comme le montre l'exemple précité, tout à fait conséquent. Le chercheur, lorsqu'il débute sa recherche, sait ce qu'il cherche et peut donc soumettre son projet à l'entreprise, mais il ignore - est-il utile de le dire ? - quels seront ses résultats. De même, on peut le supposer, la direction fait le pari de l'intérêt de la recherche et espère trouver une certaine adéquation entre ses résultats et ses propres interrogations, ou au minimum, aucun désagrément. Il y a donc pari sur le futur, et donc incertitude, source possible de conflits.

Ces questions une fois posées, comment y répondre ? Comment aborder un nouveau terrain ? Comment gérer cette incertitude ? N'est-ce qu'une question de rédaction ? D'atténuation ou d'euphémisation ? A chaque nouvelle étude, ces mêmes questions se reposent, et la manière de les gérer, l'importance à accorder à chacun des ces éléments (séduire ? avertir des possibles déceptions ? éviter les craintes ? éviter les citations ? etc.) doit alors être sans cesse rediscutée, repensée. L'expérience ici citée, si elle apporte quelques éléments de réflexion, ne donne pas

(telle n'était pas sa prétention) de réponse à ces questions. Il n'y a sans doute pas *une seule* manière de négocier l'accès à un terrain, et les solutions pour avertir ses interlocuteurs des enjeux compris dans le fait d'accepter une étude sont probablement diverses. Mais, affaire de cas par cas et de tâtonnement, les réponses que nous pouvons apporter à ces questions touchent néanmoins au cœur même de la recherche ethnologique et de l'autocensure qu'elle peut parfois nécessiter.

## Notes



[1] Je ne m'intéresse, dans cet article, qu'à ce qui a été problématique dans ma relation avec la direction et me focalise donc sur les plaisanteries rituelles qui sont, comme nous le verrons, au cœur même du problème. Pour l'ensemble de l'étude, voir : Lambelet, Alexandre, *L'inconfortable uniforme de l'éboueur*, (à paraître).

[2] On peut ici penser aux travaux de Ghasarian, 2001 ; Hughes, 1996 ; Lefebvre, 1996 ; Linhart, 1978 ; Mauger et Duroy, 1996.

[3] Sans doute convient-il ici, encore une fois, de rappeler l'omission volontaire de la question du rapport coûts/bénéfices dans la relation entre l'ethnologue et ses informateurs, rapport qui n'est pas moins problématique.

[4] Voir [http://www.admin.ch/ch/f/rs/311\\_0/a173.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/a173.html) et [http://www.admin.ch/ch/f/rs/311\\_0/a174.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/a174.html).

## Bibliographie



BERGER Peter, Thomas LUCKMANN, 1986, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens Klincksieck.

CROZIER Michel, Erhard FRIEDBERG, 1992 [1977], *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil, « Points ».

FRIEDBERG Erhard, 1988 [1972], « L'analyse sociologique des organisations », *Pour*, n° 28, Paris, Grep

GHASARIAN Christian, 2001, *Tensions et résistances : une ethnographie des chantiers en France*, Toulouse, Octarès.

- GOFFMAN Erving , 1973, *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris, Minuit.
- GOFFMAN Erving , 1974, *Les rites d'interaction*, Paris, Minuit.
- HUGHES Everett, C.,1996 [1945-1970], *Le regard sociologique : essais choisis*, Paris, EHESS.
- JEUDY-BALLINI Monique, 1991, « Une expérience d'ethnographie en entreprise », *Journal des anthropologues*, 43/44, pp. 45-56.
- LAMBELET Alexandre (à paraître), *L'inconfortable uniforme de l'éboueur*, Neuchâtel, Ethnoscope
- LATOUR Bruno, 1988, *La vie de laboratoire*, Paris, La découverte
- LEFEBVRE Bruno, 1996, « La ritualisation des comportements routiers », *Ethnologie française*, 26, 2, pp. 317-328.
- LINHART Robert, 1978, *L'établi*, Paris, Minuit.
- MAUGER Gérard, Lionel DUROY, 1996, « Embauché dans une usine. Les ouvriers : un monde défait », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, pp 38-47.
- NIBOUREL Danièle, 1994, « L'ethnologie d'entreprise : légitimité et distanciation », *L'ethnologie à Bordeaux : hommage à Pierre Métais*, actes du colloque du 10 mars 1994, pp. 167-171.
- POIRIER Kristine, 1991, « Immersion, identification, quelle méthodologie appliquer à l'observation des entreprises ? », *Journal des anthropologues*, 43/44, pp. 73-78.

**Alexandre Lambelet,**  
**Un ethnologue en entreprise : entre séduction et révélation,**  
**Numéro 3 - avril 2003.**