

# L'ENTREPRISE : EMPRISE IDÉOLOGIQUE, MONDIALISATION ET ÉVOLUTION DES PROBLÉMATIQUES

Monique SÉLIM  
( ORSTOM – E.H.E.S.S.)

## Résumé

Comparativement à d'autres champs micro-sociaux relevant du « contemporain », l'entreprise et le travail sont en France l'objet de peu d'investigations anthropologiques. Cet article interroge une évolution qui pourtant se dessine entre une polarisation antérieure sur les classes ouvrières dominées, et un intérêt actuel marqué pour les entrepreneurs. Au-delà de ces deux pôles, des problématiques nouvelles s'ouvrent, liées aux contraintes économiques présentes.

L'anthropologie urbaine – qui concerne aujourd'hui autant l'étude des quartiers spécifiques que les modes d'exclusion dans les cités périphériques, des groupes ethno-culturels marginalisés, ou encore la parenté, les échanges marchands, etc. – s'est considérablement développée en France dans les deux dernières décennies. Force est de reconnaître que, comparativement, l'entreprise, comme objet majeur dans le paysage contemporain, n'a pas bénéficié de la même inclination de la part des anthropologues. Outre la difficulté technique d'accès à l'entreprise, une des raisons de cette méfiance tenace des anthropologues face à cette dernière réside peut-être dans le caractère très problématique de la mise en relation des « échelles » d'analyse et de leur pertinence réciproque face à cet objet durablement appréhendé comme un lieu de déterminations objectives rigides. L'immersion dans les logiques micro-sociales des acteurs d'une en-

treprise singulière est apparue longtemps sans intérêt propre dans le cadre d'une perspective affirmée de séparation entre des champs sociaux a priori ouverts à une multitude de stratégies (famille, résidence, associations, sociabilité, etc.) et d'autres tels le travail et l'inscription professionnelle qui seraient sous le coup d'impositions globales. La remise en cause de ce découpage épistémique postulé – qui laissait l'entreprise aux sociologues, aux économistes et aux disciplines finalisées de la gestion – n'a été proposée que par peu d'anthropologues – dont G. Althabe – soucieux de ne pas éliminer cette sphère d'une démarche anthropologique par définition « totalisante » concernant le présent de la société. Dans cette optique, la question de la validité d'une approche micro-sociale des univers relationnels internes à l'entreprise et de la complexité des trajectoires et des enjeux individuels en son sein, se poserait dans les mêmes termes que pour toute unité sociale d'investigation anthropologique. On serait alors renvoyé aux débats soulevés par exemple par la micro-histoire, et opposant selon J. Revel<sup>1</sup> les partisans d'un « principe de la variation d'échelle » scientifiquement fécond et ceux qui défendent la thèse de la primauté du micro-social dans l'ordre de la causalité.

A un autre niveau, la tradition méthodologique de l'anthropologie enjoint corollairement, lorsqu'on construit l'entreprise comme un objet privilégié, d'éviter de s'y enfermer, c'est-à-dire de saisir les phénomènes sociaux qui s'y donnent à voir dans leurs rapports avec l'ensemble des champs d'insertion des acteurs et de leurs investissements contradictoires. L'entreprise est donc un des lieux à partir duquel peuvent être recomposées des unités significatives de la totalité du social. Les caractéristiques de la conjoncture actuelle, économiques et politiques, qui font de l'entreprise le pivot de la mondialisation, devraient donc conduire en quelque sorte naturellement à prêter plus d'attention aux processus différentiels en jeu dans cet espace social.

Néanmoins les liens qu'on peut discerner entre l'importance d'un phénomène, les idéologies qui l'enchaînent et l'érigent dans des discours emphatiques positifs ou négatifs, et le choix des objets

---

<sup>1</sup> REVEL (J.), *Jeux d'échelle*. Gallimard, 1996 : 13.

d'investigation anthropologique paraissent, en France, particulièrement complexes et distendus, en particulier si on les compare à ceux en jeu dans certaines branches de l'anthropologie nord-américaine ; ainsi on ne trouve pas ici d'équivalent à la « *business anthropology* » qui recommande sans ironie aucune aux anthropologues de s'inscrire dans les finalités d'entreprises désireuses de s'allier les services de spécialistes des « identités ethnoculturelles » dans le but d'une meilleure efficacité interne et délocalisée. Si on peut se féliciter de l'absence d'un tel courant qui, entre autre, vend aux entreprises des « diagnostics de grève potentielle », on peut en revanche s'interroger de façon rétrospective sur les rapports de rare proximité et de fréquente distance avec l'entreprise, mis en scène par les anthropologues français.

Ce qu'on a désigné comme la « culture ouvrière » a ainsi façonné une thématique qui, à partir des années 70, a conduit quelques anthropologues vers les univers industriels sur les terrains français, africains ou sud-américains, dans le cadre de l'identification des dichotomies de classe reproduites dans le découpage des objets et évacuant l'entreprise comme unité sociale cohérente dans sa singularité. Par la suite, alors que le « management participatif » connaissait de très courtes heures de gloire idéologique, la « culture d'entreprise », destinée à produire l'effacement des bipolarisations et des tensions résultant des dominations inscrites dans le travail, a attiré certains anthropologues ; avec le recul, on perçoit là comment s'est nouée la confusion entre l'utilitarisme d'un gadget managérial et une problématique culturaliste de l'anthropologie réduite, dans ce contexte, à une forme très appauvrie et présentant de surcroît l'aspect d'un leurre.

Néanmoins, le « culturalisme » appliqué à l'entreprise et en particulier aux multinationales a eu en France peu de succès chez les anthropologues, relayés par contre dans ce domaine par les disciplines de la gestion s'emparant du thème bien ancré aux USA des « différences culturelles » dans le management, dont l'étude dite « ethnographique » vise à éradiquer des conflits fondés sur l'altérité des catégories cognitives et des usages de commandement et d'autorité.

La mondialisation du marché et sa chaîne de restructurations ont introduit dans ce paysage une rupture idéologique certaine. Tout d'abord, la course effrénée à une productivité maximale, le monopole des « entreprises mondiales » éliminant petites et moyennes entreprises, enracinées dans des économies nationales devenues précaires, entraînant des vagues de licenciements répétés et le retour à des formes brutales de « marchandisation » du travail, pour reprendre l'expression de R. Castel. Dans ce contexte de perte progressive des garanties sociales et de fragilisation généralisée des acteurs, les anciennes idées de « participation fusionnelle » et de construction manipulateur de l'adhésion à l'entreprise, qui nourrissaient toutes les variantes du « management culturel », deviennent immédiatement obsolètes comme les études qui se sont efforcées de les épauler. Corollairement, si l'entreprise est édifée en éponyme de « développement » et l'économie identifiée à un « régime de vérité » sans autre alternative, au sein même des couches dominantes entrepreneuriales, des voix s'élèvent contre cette globalisation qui est porteuse d'exclusion à tous les niveaux hiérarchiques. Ainsi les modes de « sacralisation »<sup>2</sup> antérieurs de l'entreprise commencent à s'effriter.

Ces évolutions idéologiques qui trouvent leur source dans des remaniements décisifs des rapports sociaux sont une des matrices d'impulsion éloignée de nouveaux objets d'intérêt pour les anthropologues. L'émergence des recherches centrées sur la couche sociale des « entrepreneurs », les réflexions sur les conditions de production de la réussite entrepreneuriale – dans ses versions éventuellement ethniques –, l'accent mis sur la déconstruction de « l'esprit d'entreprise » dans une reformulation plus ou moins fidèle mais toujours légitimatrice des thèmes weberiens, se présentent ainsi comme une image exactement inverse des préoccupations précédentes des anthropologues, face aux « cultures », aux identités et aux « rites ouvriers ». Dans tous ces cas de figure, la « culture » sous des élaborations plus ou moins sophistiquées et sujettes à des déplace-

---

<sup>2</sup> Entretien avec ALTHABE (G.) réalisé par SÉLIM (M.), « Désacraliser l'entreprise : un terrain ethnologique banal », *Journal des Anthropologues*, 1991, n°43-44.

ments et des réaménagements conceptuels notables en regard de la prédilection pour une classe ou une autre, s'offre comme une sorte d'opérateur symbolique de liaison entre une entreprise coupée par des choix d'objets privilégiés et une continuité anthropologique symptomatique, apte à cristalliser de nouvelles problématiques.

Les travaux anthropologiques qui se focalisent sur l'entreprise, appréhendée dans sa dimension d'ancrage d'un groupe social spécifique traversé par des processus hiérarchiques mouvants, semblent par ailleurs, dans la configuration actuelle, à même de saisir sur le vif les effets de la globalisation économique ; plus précisément, ils invitent à confronter les nouvelles pratiques de gestion marquées par la fragmentation, la périphérisation et l'éviction progressive, aux stratégies, aux visions et aux imaginaires des acteurs face au travail dans leurs relations réciproques, que la crainte ambiante rend plus concurrentielles, et en regard de leurs inscriptions externes. Un des effets du marché mondial est peut-être de conférer à la perspective comparative sur l'entreprise une pertinence plus immédiatement visible, dans la mesure où le cadre lentement construit de protection et de défense des salariés se voit de plus en plus menacé dans les pays d'industrialisation ancienne, qui se trouvent ainsi rapprochés par la déréglementation des sociétés de vente et d'extorsion nue du travail. Sous ses formes variées, « l'ajustement structurel » n'est en effet plus réservé aux pays dits « moins développés » mais touche directement les nations occidentales. Les termes d'exploitation, d'aliénation et les analyses des rapports de domination, occultés passagèrement par l'idéologie du libéralisme triomphant, pourraient retrouver sans doute dans ce contexte la possibilité d'une nouvelle carrière devant la force et l'unification des mécanismes en jeu dans la rentabilité de l'entreprise.

En revanche la pluralité des logiques qui y répondent et remodelent le capital culturel des acteurs en fonction de l'histoire sociale, politique et religieuse, ouvre un champ illimité d'investigations aux anthropologues. J'en donnerai pour exemple deux cas pris au Bangladesh et au Laos.

A Dhaka entre 1971 et 1991, le syndicat ouvrier d'une multinationale américaine, mu par un militantisme nationaliste et socialisant issu du mouvement indépendantiste, met en oeuvre un proces-

sus de cogestion de l'entreprise avec son directeur bangladaïsi, partageant les mêmes idéaux. Il en résultera une charte exceptionnelle – privilégiant les droits des ouvriers statutaires et défavorisant les cadres –, des modalités inédites de promotion, une absence, remarquable dans ce pays, de grève durant 20 ans, un engagement surprenant dans la production et l'avenir de l'entreprise, cela, y compris dans des périodes nationales très périlleuses. En 1992, la multinationale se retirera du pays pour se concentrer sur des pôles plus rentables, en dépit des preuves de bonne volonté du nouveau gouvernement en faveur du libéralisme économique. Les structures de communication instituées entre les deux pôles hiérarchiques de l'entreprise conduiront à une étrange solution, pourtant bien enracinée dans les usages socio-éthiques de la population, pour « sauver » envers et contre tout une usine à laquelle chacun s'identifie : les anciens leaders syndicaux décideront avec leur directeur, qui rachètera l'entreprise en compagnie de quelques membres de sa famille, de fonder une ONG dont la cible d'action prioritaire sera une des provinces dont sont originaires la majorité des ouvriers. L'unité de l'entreprise, l'unification symbolique de ses acteurs hiérarchiques seront ainsi envers et contre tout maintenues, et l'échange sera matérialisé dans une organisation typique des logiques statutaires en vigueur dans la société. Mais l'entreprise n'est ici l'objet d'un tel investissement collectif que parce qu'elle a été historiquement coproduite en cadre de combats idéels et politiques qui la dépassent largement.

Passons au Laos, dans une entreprise d'État qui a acquis récemment l'autonomie de gestion, dans le contexte du passage à l'économie de marché de ce pays communiste sous le joug de la Banque mondiale. L'entreprise a réussi avec succès l'épreuve d'une transition difficile, recrutant régulièrement de nouveaux ouvriers et augmentant les salaires devenus parmi les plus élevés du pays. En contrepartie, la discipline est très dure et les cadences élevées. Les salariés sont particulièrement fiers d'être les premiers de leur branche sur le marché local, même s'ils se plaignent des conditions pénibles de travail et des rythmes épuisants. Ils vouent à leur directeur, dont ils soutiennent les ambitions, une admiration sans borne et le louent pour ses qualités morales, humaines, et de manager. Néanmoins tous ne pensent qu'à quitter l'usine dans les cinq à dix ans à

venir, après avoir accumulé un petit capital qui leur permettra de faire fructifier culture, élevage ou commerce dans le cadre d'une économie villageoise caractérisée par les échanges micro-marchands. Ces attitudes ne sauraient être lues comme le désir d'un simple retour à l'identique dans des formes de vie antérieures semi-autarciques. En revanche ces espoirs se laissent décrypter comme une volonté de distanciation, dès que la possibilité en émerge, des appareils coercitifs de l'État auquel l'entreprise est assimilée comme toute institution et autorité formelle. A l'inverse du cas précédent, la figure de l'entreprise est donc englobée là dans des schèmes d'imposition politique subie durant vingt ans par la population, qui aspire à s'en dégager par une « retraite » paisible synonyme avant tout d'un retrait dans une autonomie réinventée.

Ces deux exemples indiquent à leur manière que les rapports internes à l'entreprise – par les aspects de « crise » qu'ils exhibent – intensifient dans des processus de condensation et de déplacement, de cristallisation et/ou de dépassement des logiques sociales globales dans lesquelles l'État et le politique – sous leurs formes contradictoires et symboliques de domination et d'intégration, de lutte et de soumission – se révèlent prépondérantes. La focalisation sur l'entreprise comme objet d'investigation anthropologique oblige donc à un décentrage permanent, qui épouse les transferts, les imaginaires individuels et collectifs des acteurs s'affrontant dans tous les cas à la « vérité » de la place qu'ils occupent dans une structure hiérarchique précise, métonymique du sens de leur vie et de leur conception des ordonnancements sociaux. Cette perspective – qui conjoint les microcosmes industriels à la fois comme des « graphes » et des « pré-textes » – est en rupture avec un point de vue qui s'identifierait à l'entreprise comme sujet et élimine de fait toute clôture sur les techniques de contrôle de la main-d'oeuvre, leur adaptation utilitaire, leurs erreurs d'ajustement ou leur amélioration. Par contre, elle permet de jeter un autre regard par exemple sur l'exacerbation des différenciations ethniques, « culturelles », religieuses ou encore de sexe qui s'expriment à l'intérieur de l'entreprise et plus généralement dans l'accès au travail. Ce différencialisme, exaspéré aujourd'hui par la raréfaction de l'emploi et/ou la pression continue à la baisse du coût du travail, apparaît commun aux pays dits du « Sud » comme du

« Nord » : la Shiv Sena et les mouvements fondamentalistes hindouistes (BJP et RSS) qui, en Inde, cherchent à évincer les populations musulmanes des entreprises en refoulant celles-ci dans la catégorie d'étranger, font ici écho à toutes les variantes d'islamisme radical ou encore de mouvances xénophobes en Europe. Les chemineurs intérieurs des acteurs, qui trouvent dans ces idéologies diverses de partition le moyen de reconquérir, de convertir et/ou de légitimer leur échec ou leur position, offrent matière à réflexion anthropologique par leur dimension de réfraction plurielle de processus globaux et de réinterprétation symbolique de situations concrètes. Ces constructions identitaires, qui font des univers de travail des lieux privilégiés d'édification, apparaissent d'autant plus tendues que les panoplies identitaires de l'entreprise semblent elles-mêmes sensiblement passées de mode pour se voir remplacées par un affichage auto-référentiel et impavide de maximisation des profits. Ainsi l'image éphémère de « l'entreprise citoyenne » fait-elle aujourd'hui piètre visage face à des entreprises mondiales, ne recherchant aucune justification éthico-sociale en compensation de leurs objectifs d'expansion.

Parallèlement, sans doute faut-il distinguer deux orientations possibles dans la réinterrogation des rapports entre le travail et la fabrication du lien social. La première concerne les tenants du développement libéral du marché mondial : ceux-ci tendent à trouver des éléments pour leur cause dans les réflexions actuelles sur l'ancrage historique ponctuel de la centralité du travail dans les modes de structuration sociétale. En effet, la désubstantialisation du rôle fondateur du travail s'intègre aisément dans des visions prospectives où la précarité devient la norme dominante. A un autre niveau, qui est non plus utilitariste mais théorique, l'anthropologie fournit des matériaux pour relativiser les images du travail et son hégémonie dans l'Occident du XIX<sup>ème</sup> et XX<sup>ème</sup> siècle à partir des configurations économiques mais aussi symboliques et statutaires. Si la congruence « travail – statut – identité – subsistance » ne peut donc être érigée en un modèle universel, la prise en compte de sa singularité ne saurait servir de support de légitimation à l'expulsion hors du travail protégé et du salariat de fractions toujours plus importantes de la population.

Face aux réalités présentes de l'entreprise et du travail – dont on ne cesse d'invoquer les nécessaires partages et redistributions pour exorciser la multiplication des « pauvres » de toutes origines – l'anthropologie peut donc se sentir interpellée à plusieurs niveaux, qui s'inscrivent dans une filiation directe avec ses thèmes coutumiers. La construction des mythes à vocation universalisante de la « mondialisation économique » et du Marché, leurs représentations endogènes infinies aux différentes échelles nationales et sociales, s'offrent comme des chantiers d'exploration d'autant plus féconds qu'ils requièrent des investigations sur les effets concrets de processus qui ne font que s'amorcer. Ceux-ci doivent être mis en perspective en particulier avec les conceptions statutaires amenées à subir des réaménagements notables. Dans ce contexte, les « économies socialistes de marché », selon une dénomination floue, méritent sans doute une attention particulière dans la mesure où elles tentent d'institutionnaliser des paradoxes aigus de jonction idéologique et de dissociation réelle entre l'économique et le politique, tandis que l'introduction de mécanismes sauvages de marché engendrent, par exemple au Vietnam ou en Chine, des clivages extrêmes qui donnent lieu à des acceptations plus ou moins cyniques de la part des élites politico-économiques.

Ce rapide survol de quelques problématiques qui viennent traverser l'entreprise et s'y rejoindre incitent à penser que sa centralité objective mais menacée débouche sur un ensemble de lignes thématiques « classiques » de l'anthropologie.

D'aucuns pourraient en déduire que l'entreprise n'est alors qu'un artifice – une sorte « d'objet transactionnel » – dans la mesure où l'approfondissement de ce champ social induit à un apparent éclatement des investigations dans des directions plurielles. Mais n'en est-il pas ainsi de tous les lieux où l'anthropologue s'investit dans une perspective qui est précisément « l'unité du social » dans des conjonctures singulières dépendant toujours plus de « l'ordre mondial » ?

**Summary**

The industrial firm : ideological influence, globalization and evolution of the problematics

In France, as yet few anthropologists choose industrial organizations and work as field studies. This paper gives an insight into an evolution of anthropological research previously polarized on the dominated working classes, and turning now to the entrepreneurs. Beyond these two poles, general economic constraints and globalization are presently opening up new trends for anthropologists.

Selim Monique. (1996)

L'entreprise : emprise idéologique, mondialisation et  
évolution des problématiques

In : Bazin Laurent (ed.), Selim Monique (ed.). Anthropologie,  
entreprise, entrepreneurs

Journal des Anthropologues, (66-67), 19-28. ISSN 1156-0428