11

Salariat, entreprises, pratiques et représentations de l'islam au Bangladesh

Monique Sélim

Introduction

La question de la pratique religieuse dans l'entreprise peut se poser dans de nombreux pays, y compris la France.

Lorsqu'en 1976 se fait jour aux usines Renault la demande d'ouverture d'une salle de prière sur le lieu de travail, cette revendication, soutenue par des ouvriers africains musulmans, surprend les différents partenaires sociaux de l'entreprise qui vont rapidement l'interpréter dans le cadre de leurs propres finalités idéologiques et pratiques. De part et d'autre, les lectures de ce fait social se focalisent sur le contexte particulier de l'émigration, de nature à engendrer des phénomènes propres qui seraient par définition très différents, dans ce domaine, de ceux en jeu dans les entreprises des pays d'origine des salariés. Gilles Kepel (1) cite ainsi en note un sociologue tunisien, A. Zghal, manifestant son étonnement : « *Je suis surtout frappé par la revendication de prière dans l'entreprise. Dans l'histoire du mouvement syndical au Maghreb, cette revendication n'existe pas, il y a eu des revendications de mosquées dans les universités, mais c'est encore peu fréquent dans les entreprises.* » Pour Gilles Kepel, une telle revendication suppose donc « que soient arrivées à maturation les idées comme le prosélytisme de groupes islamiques », tel les Tabligh, dont il repère la présence de certains adhérents chez les initiateurs de la pétition qui a circulé dans les usines automobiles françaises. De leur côté, la direction de la Régie et la CGT poursuivent leur affrontement à l'occasion de cet événement inédit. Dans un but de « paix sociale », en période critique d'augmentation du

(1) G. Kepel, *Les banlieues de l'islam*, Le Seuil, 1987, auquel nous empruntons le récit de ces événements.

chômage et de contrôle accru de l'immigration, la Régie déciderait de donner satisfaction aux travailleurs musulmans. A l'opposé, le soutien de la CGT, organisation syndicale farouchement laïque, s'expliquerait par l'encouragement systématique des « luttes pour la dignité ». Ces comptes rendus signalent ainsi avec pertinence l'émergence et la saisie de l'Islam dans la configuration hiérarchique du travail. Cependant, centrées exclusivement sur le monde des allogènes en terre d'accueil, dont elles retraduisent avec acuité les tensions, elles tendent dans le même moment à restreindre la portée plus générale de l'inclusion du religieux dans l'entreprise et des significations qu'il peut être amené à y revêtir pour ses salariés.

Dans cette optique, un pays à très forte majorité musulmane comme le Bangladesh fournit des matériaux intéressants sur les interrelations entre les pratiques religieuses et l'usine, qui ne sauraient être appréhendées comme obligatoirement dissociées, sous le coup de l'injonction productive. Corollairement, la volonté religieuse n'y émane pas nécessairement de mouvements islamistes radicaux, quelle que soit la récente poussée de ceux-ci, encore relativement faible.

Les facteurs qui interviennent dans l'entrée de l'Islam au sein de l'entreprise ou au contraire son refus prononcé révèlent plutôt la complexité des mécanismes de constitution de la religion partagée en enjeu singulier. Il s'agit donc d'une production symbolique dont l'analyse requiert de se pencher sur la spécificité du champ social de l'entreprise, qui concentre derrière ses murs, avec une force insigne, des interactions hiérarchiques. C'est pourquoi les logiques d'édification religieuse nous semblent, ici, devoir être référées en premier lieu aux représentations des rapports hiérarchiques, à la situation objectivée de ces derniers et, plus largement, aux modes de communication engageant les acteurs statutaires du travail.

Toutefois, l'entreprise n'est pas un isolat arbitraire plaqué sur des milieux divers dont elle serait coupée : visions et réalités internes sont intimement liées aux structures extérieures de la société globale. Se dessinant comme une sorte de fil conducteur sinueux, le religieux, et les représentations éthiques qui lui sont liées et qu'il faudra considérer, se prête ça et là à des stratégies distinctes, voire contrastées, peu complémentaires en apparence et dont le sens profond et la cohérence ne se dévoilent qu'à partir d'une investigation d'ensemble des scènes sociales dans lesquelles se meuvent les individus.

Dans cette perspective, l'étude ethnologique d'une collectivité d'employés de la filiale d'une multinationale pharmaceutique (américaine), installée à Dhaka depuis 1968, offre à la réflexion un exemple approprié et diachronique d'investissements différenciés du religieux dans et hors de l'entreprise. Ceux-ci sont, comme on le verra, immergés dans des dynamiques d'investissements de l'organisation hiérarchique endogène et exogène.

La mise à l'écart ferme de l'islam qui peut être observée dans

une entreprise autochtone de développement éclaire par la négative l'influence des formes de pensée nationaliste face au religieux dont paradoxalement on retrouve l'empreinte dans le cas précédemment évoqué.

Insertions sociales et politiques de l'Islam au Bangladesh

Un bref regard sur l'histoire récente du Bengale de l'Est met en évidence la précarité fonctionnelle de l'islam sunnite dans les processus d'unification sociale et politique des habitants de cette région dont l'islamisation n'est pas séparable de la conquête moghole (Marc Gaborieau). Interpellée à l'époque coloniale comme un des instruments efficaces de résistance au pouvoir britannique, la religion se voit ensuite l'objet d'une restauration aussi puissante qu'à terme vaine à contenir la rébellion bengalie contre la domination pakistanaise (2). Évacué du champ politique à l'indépendance, l'islam sera peu à peu réintégré, jusqu'à être décrété officiellement, en 1988, religion d'état. La séparation nationaliste entre Islam et politique conserve néanmoins jusqu'à présent une force certaine dans les mentalités. Perçu comme une opération strictement politicienne et manipulatoire, le décret de 1988 a suscité largement méfiance et ironie, discréditant encore plus un État très lointain de la société civile. Les nouveaux ornements religieux du gouvernement ont été évalués à l'aune de l'enrichissement d'une classe politique affairiste, ambitieuse et dénuée de scrupules, et des difficultés croissantes pour la très grande majorité de la population rurale et urbaine. Les accointances fréquentes de cette classe politique avec les anciens milieux de la « collaboration » (rasaka) ont entaché, en outre, son image. La démission forcée du président H. M. Ershad en décembre 1990 illustre tout à fait dans la période présente l'échec d'une stratégie politico-religieuse pour maintenir un pouvoir qui suscitait une haine de plus en plus violente en raison des injustices qu'il concentrait.

Ainsi, ce prolongement politique de l'islam se trouve-t-il, dans les représentations, associé aujourd'hui aux stratifications socio-économiques, à travers entre autres le succès de ceux qu'on appelle les « nouveaux riches ». Cette dimension est, d'une certaine manière, inéluctable et récurrente. Ce serait un truisme de suggérer que le religieux s'incarne dans des conjonctures données de rapports sociaux et que, quelle que soit l'autonomie relative de son développement, il ne peut y échapper.

---

(2) « Islam et politique au Bangladesh », B. Hours, B.K. Jahangir, *Revue Tiers Monde*, XXXI, n° 123, 1990.

L'autre facette de ces oscillations politico-religieuses qui s'étalent sur un peu plus d'un siècle réside notamment dans l'intense implication de l'islam au niveau de la segmentation hiérarchique du corps social. Dans le Bengale du XIXe siècle, l'allochtonie mythique (3) des couches supérieures et des aristocrates (Ashraf) se conjoint en effet traditionnellement avec l'affirmation d'une proximité plus grande avec le prophète (4) et une orthopraxie religieuse. L'élaboration des signes de la distinction s'effectue, de cette façon, selon des axes ethniques et religieux dont la confusion a pour conséquence de reléguer les masses bengalis (Atrap) dans une infériorité stigmatisée par l'adonnement à un Islam syncrétique, impur et déviant. Les usages linguistiques opposant l'Urdu élitiste, présenté comme une « langue islamique », au Bengali vulgaire renforcent cette dichotomie classificatoire.

On peut mesurer historiquement la profondeur du divorce culturel » et religieux existant entre les classes inférieures bengalis Atrap et les classes supérieures Ashraf à l'impossible réunion ponctuelle, au XIXe siècle, des membres de ces deux groupes dans une même mosquée, pour la prière du vendredi, comme le fait remarquer Rafiuddin Ahmed. A ce propos, le même auteur cite Munshi Samiruddin qui, en 1873, dans son ouvrage Zubdat al-Masail, accuse les Ashraf de pratiquer une sorte de « système des castes » constituant un anathème au regard des principes de l'Islam purifié ; R. Ahmed avance en outre le concept d'ashrafisation, calqué sur celui de sanskritisation, pour désigner des logiques d'acquisition d'un statut supérieur, cristallisant une « identité musulmane » par définition non bengalie et étrangère. Rappelons que Srinivas, le célèbre anthropologue indien, définissait la « sanskritisation » comme l'adoption mimétique, par des castes inférieures, des coutumes et des usages, des rituels et des idéologies de castes supérieures, pour se hisser dans la hiérarchie des castes à une position supérieure.

Enfouies dans les consciences, ces conceptions, qui érigent les types de conduites et la connaissance religieuse en attribut consubtantiel au statut social, restent déterminantes. Pour ceux qui veulent prouver la noblesse de leur rang, la recherche d'ancêtres étrangers (Arabes, Persans, Indiens, Pakistanais) se conjugue toujours avec les pôles positifs de l'islam arabes. La religion populaire perdure dans l'imaginaire comme entachée d'hindouisme et d'animisme. Distance religieuse et distanciation sociale sont, ainsi, indéfectiblement nouées, établissant encore aujourd'hui l'islam en ancrage de visibilité de la position hiérarchique occupée.

En mettant face à face deux peuples musulmans, dont l'un était

(3) Rafiuddin Ahmed, *The Bengal Muslims*, 1871-1906, Oxford University Press, 1988.

(4) Que l'on retrouve dans l'Inde Moghole. Cf. Marc Gaborieau, *Les Oulémas soufis dans l'Inde moghole*, Annales ESC, 1989, pp. 1185-1204.

supposé un meilleur dépositaire des valeurs musulmanes, la guerre de libération s'attaquait marginalement à ce socle d'opinions enracinées et détachait, au nom de l'exploitation économique et d'un combat contre l'hégémonie politique, l'islam bengali de son garant idéal pakistanais, sans pour autant, faut-il ajouter, réussir à lui conférer une indépendance pleinement légitime.

Toutefois, elle extrayait le religieux de l'espace de construction de la Nation et donnait naissance, dans la foulée, à des organisations considérant comme un acquis cette coupure institution/religion.

GK : La mise à distance du religieux par une entreprise autochtone de développement

Héritière directe des « combattants de la liberté » *(Mukti Bahini)* par l'itinéraire de ses dirigeants, Gonoshastaya Kendra (GK) est une organisation sans but lucratif, qui mérite l'attention en ce qui concerne sa gestion originale du religieux et, plus largement, des normes quotidiennes invoquant l'Islam. Bien que GK soit atypique, son poids politique majeur (durant le gouvernement Ershad), perceptible à travers la prépondérance de son fondateur dans des législations nationales en matière de santé publique (5) et de réglementation des médicaments, conduit à rendre très instructif cet exemple.

A la tête de 1 500 salariés, disposant de deux usines pharmaceutiques, dont l'une est la première unité créée au Bangladesh de production des matières premières nécessaires à la fabrication des antibiotiques, GK est non seulement une grosse entreprise, mais aussi le fer de lance d'une idéologie de développement social et économique. Cette idéologie a cherché son inspiration dans des courants intellectuels divers, tout en forgeant son propre microsystème, à la fois bien inséré dans la société locale et en rupture avec certains de ses usages les plus enracinés.

Sur le vaste campus diligemment gardé de Savar, qui rassemble les deux usines, de multiples ateliers, des logements collectifs et individuels pour les employés, des champs de culture, des étangs de pisciculture, l'absence de mosquée est tout à fait notable, et remarquée avec surprise par des visiteurs bangladeshis pieux qui peuvent le déplorer. Cet état de fait résulte ici d'une claire volonté des dirigeants (issus des couches moyennes et supérieures musulmanes) qui encore récemment, refusèrent à des salariés qui en faisaient la demande, la construction d'une mosquée. Pour désamorcer cette revendication de

(5) « Drug policy », cf. Bernard Hours, Monique Sélim, *Une entreprise de développement au Bangladesh*, Paris, L'Harmattan, 1989.

subalternes, les arguments utilisés furent le respect de la pluralité des croyances des employés, parmi lesquels on compte un pourcentage supérieur à la moyenne nationale d'Hindous et, d'autre part, un nombre non négligeable de ces derniers à des postes clés. L'édification d'une mosquée aurait dû, allégua-t-on alors, entraîner automatiquement celle d'un temple hindou et d'une Église. Les fidèles musulmans, déconcertés par cette mise à égalité des convictions religieuses, renoncèrent immédiatement à leur requête, préférant l'absence de mosquée à une telle cohabitation d'édifices religieux, ostensible et négatrice de la supériorité de l'islam. Soulignons que la position des dirigeants reflète ici à la fois leurs pratiques de gestion dénuées de toute discrimination religieuse, mais surtout leurs comportements personnels en la matière : plusieurs d'entre eux, musulmans, ont épousé des femmes d'origine hindoue.

Cette externalisation du religieux à travers le refus d'une mosquée d'entreprise ne signifie pourtant pas qu'aucun signe religieux ne soit accepté à l'intérieur du campus : Aïd, par exemple, est fêté et une ou deux bêtes sont alors sacrifiées. Mais GK accordant le minimum de congés légaux aux employés, ceux qui sont musulmans prennent toutes leurs vacances, en général, à cette période de l'année. Aussi le sacrifice réunit-il principalement, fort curieusement, des salariés hindous ou chrétiens qui acceptent de rester dans le campus lors de cette grande fête musulmane.

Dans ce contexte d'une entreprise dont la croissance est porteuse de contradictions plus ou moins voilées, on peut s'interroger sur le (les) sens du souhait d'une mosquée, émis par certains salariés. Le désir religieux, celui de prier dans l'enceinte du campus — alors qu'une mosquée adjacente mais extérieure répond éventuellement à ce besoin ne peut de toute évidence être conçu comme une explication satisfaisante, se suffisant à elle-même, dans une sorte de neutralité autarcique des pratiques religieuses. Ajoutons que, à l'intérieur du campus, les rythmes de prière ne sont pas suivis, que ce soit individuellement ou collectivement. Les emplois du temps des salariés sont en outre très chargés et la vie de groupe qui absorbe chacun ne pousse guère à des recueillements personnels.

Pour ne donner que des éléments partiels de réponse à une telle question, il faut considérer d'une part la nature des rapports sociaux en jeu actuellement dans l'entreprise, d'autre part les domaines dans lesquels la logique de l'organisation heurte de plein fouet des comportements coutumiers recherchant si nécessaire leur légitimité dans l'islam.

Entre les idéaux d'émancipation, d'éducation offerte à tous et de promotion généralisée, qui furent et sont toujours ceux de GK, et la difficile gestion d'ascensions différentielles dans la période présente où les deux nouvelles usines impliquent le recrutement de personnels hautement spécialisés, aux compétences précises, se déploient des méandres fertiles aux mécontentements et aux frustrations.

Les plus anciens salariés, venus rejoindre bénévolement au moment de la guerre d'indépendance ce qui n'était alors qu'un hôpital de brousse monté par des médecins nationalistes et dévoués, sont ainsi ceux chez lesquels l'amertume est la plus vive, face, par exemple, à l'ascension fulgurante et tangible dans la considération, le pouvoir, le prestige et les hauts salaires de jeunes recrues extérieures, titulaires de diplômes étrangers. L'hyper-hiérarchisation des relations de travail, qui caractérise d'autre part l'entreprise, envenime le climat et les nouvelles orientations sont perçues par les uns comme des déviations et des dissidences dangereuses pour une organisation aux conceptions sociales bien établies, par les autres comme un processus de normalisation et de modernisation, la rapprochent enfin du modèle véritable d'une entreprise rentable.

Largement occultées et maîtrisées par l'autorité incontestée du fondateur de GK à l'exception d'un grave moment de crise lié à la grève d'une des usines il y a quelques années, ces tensions doivent être envisagées dans le cadre global de l'entreprise, où en particulier les relations hommes/femmes s'écartent considérablement des normes dominantes rattachées, implicitement ou explicitement, à l'islam local, à travers entre autres le purdah. Désignant au sens propre du terme le « rideau », le purdah établit la valeur de la ségrégation et de la réclusion des femmes, sans néanmoins être aucunement réductible au « voile » : les interprétations du purdah sont très larges, allant de la conscience personnelle et intérieure face à Dieu, sans restriction de sortie dans les espaces publics et sans matérialisation dans le vêtement, à l'exception de l'écharpe « dopotha », à la dissimulation complète du corps par le « burqua » (6) et à l'évitement complet de tout regard masculin, l'application maximale intégrant la parenté masculine du mari.

La mixité générale dans le travail qui règne à GK est la première entaille dans les règles de séparation sexuelle, qui restent très largement observées dans le pays, mises à part les administrations et les universités où le pourcentage des femmes est minime. Rappelons qu'au Bangladesh, si certains secteurs, comme le textile, la confection, occupent principalement une main-d'œuvre féminine précaire, surexploitée, sans défense et sans autre recours de survie, les grosses entreprises, principalement lorsqu'elles requièrent une relative spécialisation comme dans la branche pharmaceutique, recrutent prioritairement des hommes, parfois sous la pression des syndicats (comme dans le cas de la filiale de la multinationale évoquée plus loin), réservant éventuellement de petits ateliers distincts (comme l'emballage) aux femmes.

---

(6) Le burqua est une sorte de vaste tablier cachant le crâne et les cheveux, il peut être accompagné d'une voilette sur le bas du visage.

La mixité en jeu dans les ateliers, et, surtout dans les usines pharmaceutiques de GK, l'indistinction des tâches en fonction du sexe, est donc loin d'être neutre. Dans la conjoncture socio-culturelle et socio-religieuse, elle fait figure plutôt d'un renversement radical des habitudes. Cette mixité est accompagnée d'une priorité à l'embauche des femmes et d'un encouragement systématique à leur promotion à des grades plus élevés, à travers la formation : des jeunes femmes sont envoyées en Occident pour un ou deux ans, afin d'acquérir de nouvelles compétences ; des cours sont organisés dans le campus pour les plus démunies. La présence de femmes à des postes de direction de l'organisation témoigne aussi de la mise en pratique de ces orientations. Le port de vêtements de travail identiques (chemise et pantalon) pour les hommes et pour les femmes, le choix de femmes pour des rôles les plus connotés comme masculins (tel celui de garde de jour et de nuit à l'entrée du campus), ou encore l'apprentissage obligatoire de la bicyclette pour les personnels paramédicaux femmes, qui se déplaceront avec ce moyen de transport dans leurs tournées des villages, sous les regards stupéfaits et réprobateurs des habitants, toutes ces mesures concrètes, petites et grandes, sont porteuses d'une réforme de mœurs qui puisent souvent leur justification populaire dans l'islam.

Imposées par le haut, ces mesures ne rencontrent pas toujours l'adhésion : ainsi, il n'est pas surprenant par exemple que, lors d'assemblées collectives, les salariés réintègrent spontanément des espaces sociaux séparés, formant deux groupes sexuels bien distincts. Initiées par le fondateur de l'organisation, prônant l'égalité des sexes et la nécessaire entrée des femmes dans la production pour le développement socio-économique du pays, ces mesures ont néanmoins leurs limites visant à ne pas couper l'organisation de la société extérieure, plus exactement à ne pas en faire la cible de critiques éthico-religieuses qui l'identifieraient à un « lieu de perdition ».

C'est pourquoi le campus n'abrite aucune union illégale, qui n'aurait pas été dûment sanctionnée par un mariage approuvé par les deux lignées des partenaires. Les dirigeants durent se défendre à plusieurs reprises contre de telles situations. Le « jean » fut aussi interdit à une jeune femme qui revenait de France et avait pris goût à ce vêtement, fort peu apprécié dans les campagnes où il est perçu comme une preuve d'immoralité. Le nombre de femmes seules vivant dans le campus commande, en effet, que la « sécurité des femmes » — ce thème si cher au Bangladesh, par lequel on énonce l'ensemble des « dangers » qui risquent de porter atteinte à l'honneur des femmes, et donc des familles — ne souffre aucune défaillance. De fait, les salariées de GK ne cessent de faire l'éloge de cette « sécurité », en opposition à « l'insécurité » du monde extérieur, des villes comme des villages où viols, meurtres, attaques à main armée, etc. augmenteraient journellement.

Toujours très influencé par un nationalisme de la première heure d'inspiration laïque, refoulant le religieux dans le domaine des croyances respectées mais privées, GK (dont les dirigeants comme d'ailleurs les salariés, sauf exception individuelle, se tiennent à l'extérieur des partis politiques) apparaît donc maintenir, face à l'islam et aux axiomes partagés, qui dans les mentalités en découleraient, une distance subtile et difficultueuse : l'introduction de la religion dominante dans l'entreprise, à travers la mosquée, est définitivement évacuée, mais le consensus éthique est d'autant plus habilement sauvegardé que des régulations internes, concernant les rôles traditionnels des sexes, pourraient le remettre en cause, aux yeux des acteurs de la société globale dans laquelle la place des femmes est facilement référée aux lois divines.

Si on peut émettre l'hypothèse que, dans l'atmosphère présente du campus, la demande de mosquée représentait l'amorce d'une contestation hiérarchique, pouvant aisément s'amplifier, on doit en corollaire reconnaître aux dirigeants une certaine adresse à la déjouer. La méfiance profonde du fondateur de l'organisation à l'égard des autorités religieuses est, d'autre part, contenue avec une grande diplomatie : ce dernier acceptera de se prêter à des cérémonies religieuses, d'inauguration par exemple, hors du campus, mais non en son sein, occultant par là même un libéralisme relatif, et inavouable.

Précisons enfin que l'importance de la pédagogie et de l'éducation, dans l'action de GK, dont le premier terrain d'exercice est la santé, conduit les dirigeants à s'ériger en particulier contre les croyances en la sorcellerie, qui trouvent dans la maladie et des thérapeutiques très diverses un vivier essentiel. Ces croyances sont très répandues dans les couches rurales du Bangladesh et touchent surtout les « maux féminins », dans la mesure où les médicaments allopathiques sont souvent considérés comme trop « durs » pour les femmes, et en outre plus coûteux (7). Ces croyances ne sont pas perçues comme antagoniques du monothéisme musulman et forment au contraire un amalgame avec l'islam, alimentant la dévotion religieuse ; elles restent très vives chez les salariées de GK, recrutées majoritairement dans la population la plus défavorisée. En s'élevant contre une implantation du religieux dans l'entreprise, les responsables de GK entendent probablement aussi tenter d'éradiquer ces représentations multiformes de l'islam qu'en matière de santé, ils jugent dangereuses et inefficaces.

Bousculant les clichés, une comparaison entre GK, organisation purement bangladeshie n'admettant aucun contrôle extérieur en échange des financements reçus, et la filiale d'une grande multinationale américaine, installée à Dhaka depuis 1968, montre que « l'ins-

(7) Thérèse Blanchet, *Meaning and ritual of birth in rural Bangladesh*, University Press limited Dhaka, 1984.

titutionnalisation » de l'islam dans l'entreprise se trouve là où on l'attend *a priori* le moins : derrière les murs d'une usine « étrangère ». L'analyse des différentes étapes qui ont précédé la construction d'une mosquée dans cette entreprise, qu'on appellera Euphard, leur mise en relation avec, d'un côté, l'histoire nationale, de l'autre, L'itinéraire et les pratiques des employés, permettra de comprendre les enjeux statutaires dont les représentations de l'islam sont, dans ce cas, l'objet.

La filiale d'une multinationale : statut social et dignité religieuse

Les salariés d'Euphard (500 environ : 350 à l'usine et 150 au siège de Dhaka et dans les différents dépôts) forment un groupe social particulièrement cohérent. En effet, une partie d'entre eux furent employés par la firme à Karachi, avant que cette dernière n'ouvre une usine à Dhaka en 1968. Par ailleurs, après l'indépendance de 1971, le syndicat nouvellement créé (dont les dirigeants étaient d'anciens migrants vers Karachi) obtint le recrutement préférentiel des « parents » des ouvriers ; ainsi, la longue durée de l'emploi se prolongea dans la concentration de réseaux de parenté au sein de l'usine, et la collectivité présente des salariés est très marquée par l'histoire de cette densité relationnelle.

C'est peu de temps après la guerre de libération que le jeune syndicat ouvrier de l'entreprise demande au directeur général — bangladeshi, lui-même ancien cadre de la compagnie à Karachi, nommé en 1971, et encore en poste en 1990 — la construction d'une mosquée dans l'enceinte de l'entreprise. Jusqu'alors, les employés prient au premier étage de l'usine, dans un vaste espace libre de toute fonction. C'est là aussi que les leaders syndicaux se réunissent et discutent. Cette demande prend sa place dans un cortège de revendications syndicales qui, au-delà de leurs diversités concrètes, puisent leur sens et s'unifient dans une aspiration très nette à la reconnaissance d'une égalité idéelle entre salariés de catégories hiérarchiques différentes. Si cette aspiration n'apparaît pas subsumée par un idéal religieux, elle intègre en revanche le droit de prier dans une mosquée, lors de la journée de travail, à l'ensemble des marques symboliques de respectabilité de la nouvelle condition des travailleurs dans un pays libéré des « colons » pakistanais. La mosquée s'inscrit donc aux côtés d'une cantine — offrant la « même » nourriture à « tous » les salariés cadres-managers-ouvriers, rassemblés dans une commensalité bien transgressive des anciens ordonnancements — et d'un local syndical dont la salle de réunion est la reproduction miniaturisée mais fidèle de celle dévolue au personnel de la direction de l'entreprise.

La microhistoire de l'usine permet d'appréhender la force et les significations décivives de ces requêtes, apparemment disparates, mais qui émanent d'une même passion nationaliste de classe, aiguisée par l'ancienne migration vers Karachi. L'emploi dans la firme, à Karachi (installée au Pakistan en 1948), a en effet été vécu par les ouvriers bengalis comme une humiliation insupportable et une exclusion radicale du genre humain, dans laquelle la place de la nourriture est centrale. Comme dans presque toutes les entreprises du continent indien, la qualité de l'alimentation était liée au rang et les cantines hiérarchiquement séparées, l'usine de Dhaka ne dérogea pas à cet agencement, à sa création, en 1968. Le licenciement des ouvriers bengalis, dès le début des événements de 1970-1971, leur remplacement par des Biharis, les fit rejoindre massivement la résistance armée et la Ligue Awami, parti du « père de la Nation » dont certains sont encore des militants. L'occupation ultérieure de l'usine, la préservation scrupuleuse de ses biens, le rôle qu'ils ont joué en outre dans la nomination du directeur général, bangladeshi, (auquel les ouvriers bengalis étaient liés dans la clandestinité), tous ces éléments expliquent les ruptures qu'entendent instituer, dans l'usine, les exigences syndicales, à l'avènement de l'Indépendance.

Pour les catégories « inférieures », l'imaginaire d'un égalitarisme formel se mue, et se concrétise, dans un formidable élan d'ascension sociale. Les préceptes de l'islam ne sont alors guère évoqués, disparaissant derrière la violence des idéologies socialisantes et politiques. Mais l'obtention de la mosquée rayonne comme le triomphe ostentatoire d'un accès enfin légitimé à une religion noble. D'une blancheur lumineuse, très grande et parfaitement entretenue, la mosquée d'Euphard est aujourd'hui encore un objet de fierté pour les salariés inférieurs.

Dissipons à ce propos quelques ambiguïtés qui pourraient surgir quant à la nature des sentiments religieux des acteurs.

D'une piété modérée, ceux-ci sont, de fait, peu nombreux à se rendre régulièrement aux prières pendant la journée, et la mosquée n'a pas suscité un regain de ferveur. Le jeûne du Ramadan — impliquant une modification des horaires de travail — est très généralement suivi dans l'usine, mais des repas sont néanmoins servis pour ceux qui le désirent — ; une observation quotidienne montre que ceux, rares, qui choisissent de briser publiquement le jeûne n'encourent pas de reproches de leurs collègues.

Tout se passe donc comme si la mosquée était un emblème de statut, d'intégration et de dignité sociale, se suffisant en quelque sorte dans son auto-affirmation fonctionnelle. La mosquée est, d'autre part, toujours restée sous le contrôle strict des leaders syndicaux, préoccupés d'éviter tout débordement politico-religieux et de maintenir, selon leurs propres conceptions, une place idoine et séparée au religieux, bien distinguée de la sphère de gestion de l'entreprise. Ainsi, un

premier imam fut-il renvoyé par le syndicat qui jugeait son discours religieux trop « radical » et susceptible d'influencer dans des directions non souhaitées, tel le « Jamaat I Islami », les ouvriers. Au nombre de trois, le personnel religieux de la mosquée — salarié par l'entreprise mais ne relevant pas de la catégorie des employés permanents — comprend aujourd'hui un modeste imam, embauché en 1973, bien conscient du rôle dans lequel il est enfermé, et dont l'ensemble de la collectivité s'avère satisfaite. Bénéficiant d'une paye d'environ 2 000 TK (400 F) par mois, ce dernier considère de son côté qu'il jouit d'une situation enviable, dans une mosquée prestigieuse pour laquelle, dit-il, faire plus de frais serait du « gaspillage ». Serviteur précaire de la collectivité de travail, dont il se cantonne à assurer le salut, il fait preuve d'une même déférence à l'égard de ses deux piliers historiques, le syndicat et le directeur général.

Comme ailleurs, outre la direction des prières, il se consacre d'autre part à des activités thérapeutiques non rémunérées, soignant par l'eau sacrée, le souffle, la lecture des sourates, le don de talismans (Tabiz), etc. Démasquer les voleurs est une autre de ses qualités ; le rituel, dans lequel il voit une application coranique, est le suivant : les suspects sont rassemblés et reçoivent une poignée de riz sur lequel l'imam a récité 7 fois un verset du Coran et « soufflé ». Le coupable voit alors son riz réduit en poudre, et ne peut le manger. Présidé dès l'origine par le directeur général de l'entreprise, le comité de mosquée réunit des salariés aux positions très différentes : ouvriers comme cadres et managers.

Sortons maintenant des visions du syndicat pour nous pencher sur le point de vue et la personnalité du directeur général, qui non seulement a accédé à la volonté ouvrière d'une mosquée, mais dépassa par l'ampleur du bâtiment tous les espoirs de cette dernière.

Appartenant aux couches supérieures bengalies musulmanes, élevé à Calcutta, cet homme se distingue par un humanisme sincère, tangible à la fois dans la transformation considérable des conditions de travail des subalternes (qu'il encouragea dès 1971) et ses activités dans des organisations caritatives locales, dont l'une a pour vocation le développement de l'islam et de l'éducation religieuse.

Matérialisant ses propres convictions, la mosquée de l'usine se présente dans cette optique comme un des facteurs de production d'un mode de communication hiérarchique très spécifique, axé sur un échange et une égalité imaginaires entre acteurs inférieurs et supérieurs. De fait, perçue comme offerte par le directeur général au syndicat, et entretenue généreusement par lui, la mosquée vient renforcer le rapport personnalisé entre les différents partenaires statutaires de l'entreprise.

En effet, ce rapport initié par les plus vieux leaders syndicaux, avec celui qui n'était alors qu'un des rares cadres bengalis de la firme, nourri par un nationalisme et un engagement partagés durant la

guerre de 1971, perdure jusqu'à maintenant sous une forme mythique. Concrétisant une foi commune et uniment observée, la mosquée parfait donc une structure hiérarchique dont l'un des moteurs essentiels est, pourrait-on dire en référence à l'histoire de l'islam au Bangladesh, de combler le fossé Ashraf/Atrap par une proximité relationnelle inédite et à l'efficacité quasi magique.

L'enthousiasme qui entoure la mosquée, signe d'honneur collectif et d'élévation dans l'échelle sociale, peut être référé au peu de succès, dans l'usine, du « *pirisme* ». On sait que la vénération des Pirs (guides spirituels supposés détenteurs de pouvoirs surnaturels) et le culte des saints constituent, au Bangladesh, des pratiques religieuses très établies. Contre celles-ci sont entrés en lutte, sans efficacité, les réformistes musulmans du XIXe siècle, qui voyaient en elles un polythéisme et une idolâtrie antithétiques de l'islam véritable (8). Tirant ses origines du wahhabisme d'Arabie (9), le wahhabisme du Bengale refuse en effet toute médiation entre le fidèle et Allah. On décèle la trace de ces débats sur l'orthodoxie religieuse dans les visions hiérarchisantes qui s'appliquent à ces pratiques : encore associées aux couches populaires et inéduquées, elles sont facilement méprisées par les élites cultivées qui, en s'en détachant fermement, mettent en scène leur prééminence sur les plans à la fois social et religieux. Retournons dans l'entreprise d'Euphard, dont on a souligné la dimension globalement ascensionnelle du groupe ouvrier en liaison avec l'histoire nationale et politique.

Au sein de ce groupe de subalternes, on remarque la présence d'un « *pir murid* », qui néanmoins n'a réussi à convaincre, depuis 1973, que trois ou quatre de ses collègues à rejoindre son petit cercle autour d'un pir d'une ville de province. L'enseignement de ce pir est centré sur un messianisme banal : les péchés multiples des hommes provoqueraient très prochainement la fin du monde ; les dernières inondations catastrophiques au Bangladesh seraient un châtiment divin du progrès du Mal dans les consciences humaines. Le pir appelle à la prière, à la méditation, à la récitation quotidienne d'une sourate spéciale (101 fois), à l'union et la fusion avec Dieu. La dot, très courante dans le pays, est interdite par ce pir, le port du burqua recommandé sans cependant être imposé : ainsi le disciple d'Euphard, représentant du pir dans son quartier, laisse-t-il sa fille se rendre à l'école sans burqua pour, dit-il, s'adapter aux changements de la société ; l'ouverture des disciples aux femmes, entraînant l'abolition du purdah entre adeptes de sexe différent, doit d'autre part être notée : ainsi, cet ouvrier souhaite-t-il prochainement voir son épouse devenir « pirbon » (littéralement « sœur du pir »).

(8) Rafiuddin Ahmed, *op. cit.*

(9) Marc Gaborieau, Séminaire EHESS « Le Wahhabisme en Inde : Réforme et agitation au Bengale », 1990-1991.

L'insensibilité assez générale qui accueille ce message religieux dans l'usine témoigne, à sa manière, de la cohérence des logiques dans lesquelles sont intriqués les modes d'observance de l'islam et les opérateurs sociaux qui travaillent les représentations de la position occupée. Prise dans le prisme des classements sociaux, connotée comme des formes basses et infériorisantes de la religion, en regard desquelles la mosquée se dresse comme un blason distingué, la fréquentation des pirs et des mazars (« tombeaux des saints ») est donc peu appréciée par la collectivité de travail d'Euphard : cette dernière se révèle en effet essentiellement préoccupée d'affirmer son statut et d'assurer pour elle-même et ses descendants une mobilité ascendante, que ne doit troubler aucun reliquat d'habitudes du commun.

Ouvrons une parenthèse : face à la polygamie, clairement acceptée par le Coran sous des conditions précises, mais très discréditée au Bangladesh comme une coutume infamante de la plèbe, les mêmes attitudes se font jour. Les leaders syndicaux parlent avec mépris des journaliers irresponsables qui contractent plusieurs mariages, et parmi les ouvriers permanents, la monogamie est de règle.

Tournons-nous maintenant vers l'un des quartiers où résident une trentaine de salariés de l'entreprise, majoritairement ouvriers ou cadres issus de cette catégorie, et portons l'attention sur leurs insertions religieuses.

Autrefois principalement habité par des Pakistanais, ce quartier de la périphérie de Dhaka est aujourd'hui un lieu d'élection d'une classe moyenne aisée comprenant des fonctionnaires, des ingénieurs, des médecins, des entrepreneurs. L'installation des employés d'Euphard y remonte à la guerre de libération de 1971, durant laquelle ils s'approprièrent, par une occupation illicite, des « maisons abandonnées » par les anciens maîtres pakistanais en fuite. Leur propriété de ces maisons est aujourd'hui effective ou, selon les cas, en voie d'être légalisée par l'État, détenteur juridique de ces biens à l'Indépendance.

L'implantation des travailleurs d'Euphard dans le quartier se présente comme une transgression très promotionnelle des structures de ségrégation spatiale qui régulent l'habitat dans l'agglomération de Dhaka. Cette situation caractéristique explique la très forte motivation des acteurs pour asseoir leur immersion sociale dans un quartier qui, normalement, leur serait interdit. Les stratégies utilisées à cette fin sont multiples et vont du zèle dans les deux associations de « développement » du quartier qu'ils ont en partie créées, au soutien financier des écoles, de la représentation dans les groupes de « combattants de la liberté » (résistants de 1971) à des activités au sein des partis politiques.

Cette logique de production d'un statut légitime, matérialisée dans un rapprochement systématique des notabilités, se déploie aussi dans le champ religieux. On sait qu'au Bangladesh, les comités de mosquée, en milieu urbain comme en milieu rural, sont tenus par les

membres les plus influents de la communauté résidentielle — respect et pouvoir social et économique, voire politique, étant particulièrement intriqués dans les villages.

Dans le quartier étudié, quatre mosquées existent : la plus ancienne, qui est aussi la plus grande, est de façon éclatante le siège du potentat local dont la famille possédait naguère la totalité des terres de cette petite région. Après un décret national limitant l'étendue de la propriété, une partie de ces terres fut cédée à la mosquée, selon la procédure Wakq permettant ainsi d'autant plus d'en garder le contrôle que le Motwali (chargé des biens de la mosquée) se trouve être, selon une coïncidence bénéfique, le frère de ce potentat. D'un type que d'aucuns qualifieraient de très féodal, cette famille (qui n'hésite pas à recourir à toutes les exactions possibles pour maintenir son empire sur la fraction la plus démunie de la population) s'est établie autour de la mosquée, faisant construire de nombreuses maisons et immeubles pour sa parentèle. Dans le comité de cette mosquée, on remarque deux hauts fonctionnaires de la police, un colonel, un retraité et un administrateur de la banque, deux fonctionnaires de rang moyen ou supérieur : la présence d'un ex-ouvrier, ancien leader syndical promu cadre d'Euphard, dans cette assemblée est tout à fait significative et corrobore les liens intimes à la fois personnels et politiques de ce dernier avec cette famille, liens dans lesquels se cristallise la dimension symbolique d'une ascension fulgurante. Comme les autres membres du comité, cet homme contribue par des dons conséquents à l'embellissement de la mosquée et participe régulièrement à l'entretien de son personnel, nourrissant ainsi une fois par semaine le Muezzin. Perçue par tous comme la propriété de la famille du potentat, la mosquée a à sa tête un imam qui évite toute implication dans les démêlés qui agitent parfois le quartier, soucieux avant tout de conserver son emploi et son salaire (1 000 TK, soit 200 F). Deux jeunes ouvriers de grade inférieur, parents d'employés d'Euphard, résident dans une pièce, adjacente à celle de l'imam, qu'ils louent au comité. Cette pratique de placement de jeunes « dépendants » de l'usine (que l'on retrouve dans une autre des mosquées du quartier) dénote le poids des anciens leaders élus dans les comités de mosquée, qui jouent habilement du croisement de leurs doubles rôles.

Cet exemple met en évidence l'inclusion de la sphère religieuse dans les manœuvres individuelles de mobilité sociale des salariés d'Euphard, sur le terrain résidentiel. Plage des « puissants » dans l'espace d'habitat, le comité de mosquée est ici l'objet, de la part de notre employé, d'un investissement hiérarchique global dans lequel s'articulent des statuts dans l'entreprise et dans le quartier, recherchant leur harmonisation idéelle dans un agencement politico-économique surplombé par le religieux.

Observons maintenant le sort d'un autre ouvrier d'Euphard, lui

aussi ancien leader syndical, occupant aujourd'hui le poste de manager adjoint de la production. Il a quant à lui choisi, il y a quelques années, de contribuer à l'édification d'une mosquée (face à sa maison), s'associant dans ce projet avec les commerçants d'un marché proche. Membre du comité de cette récente mosquée dont la composition est au plan sociologique sensiblement la même que celle précédemment évoquée, il est aussi un des instaurateurs dans le quartier d'un nouveau pôle d'influence sociale placé sous l'égide du religieux. S'il peut espérer détenir par là, dans le futur, un rôle actif, aujourd'hui cette participation lui confère une certaine aura, en accord avec sa position de cadre supérieur d'un côté, et occultant de l'autre efficacement son passé trouble de militant contestataire, au profit d'un groupe social inférieur.

D'anciens ouvriers d'Euphard — pour lesquels le combat politique pour l'indépendance, puis la lutte syndicale pour de meilleures conditions de travail et de vie, furent des plates-formes décisives dans une trajectoire ascendante — se tournent donc actuellement, alors qu'ils sont devenus cadres, vers des comités de mosquée : leur élection dans les structures de caractère religieux vient confirmer, par le côtoiement des notabilités locales, l'assimilation à la classe moyenne à laquelle ils aspirent. Ils rejoignent par la médiation de cette institution religieuse, qui implique des contributions financières et des dons, les membres de cette classe pour lesquels de telles charges se situent « naturellement » dans le prolongement de leur origine et de leurs fonctions présentes : ainsi le médecin de l'usine, qui habite dans le quartier, s'occupe-t-il diligemment d'une troisième mosquée et de sa *madrassah* attenante. En apparence, les employés d'Euphard deviennent de cette façon les égaux de ce dernier dont l'éducation et les compétences sont unanimement admirées et présentées comme un modèle à leurs enfants. Lors de la prière du vendredi, les uns et les autres, fréquentant leurs propres mosquées, peuvent affirmer très positivement leur pleine appartenance sociale à la communauté locale des croyants.

Mosquées d'entreprise et mosquées résidentielles constituent donc deux facettes d'une même dynamique sociale spécifique, dont les modes d'effectuation sont néanmoins différents : si la mosquée de l'usine atteste, historiquement, du statut collectif des employés, avec une dimension symbolique très forte, dans les mosquées de quartier, les acteurs ultérieurement ont trouvé en revanche, au plan personnel, les moyens objectifs de sustenter ce statut, dont les bases renvoient *in fine* à leur insertion professionnelle.

Pour clore cet aperçu sur les pratiques religieuses des salariés d'Euphard, on mentionnera maintenant le ralliement de certaines de leurs épouses à des groupes « Tabligh » de femmes. Bien que minoritaire, ce phénomène apparaît très intéressant dans la mesure où l'adhésion au Tabligh, ou son refus, sont très clairement explicités

par les individus en termes de possession de la connaissance, d'éducation et de classement social des familles. Mouvement islamiste à visée universelle, les Tabligh sont bien représentés au Bangladesh ; ils disposent d'une grande mosquée dans le centre de Dhaka et organisent régulièrement dans le pays des assemblées qui attirent des foules nombreuses et curieuses. Dans le quartier étudié, deux groupes de femmes s'affichent comme Tabligh.

— Le premier n'a eu aucun succès et est tenu à l'écart par la population, en raison de ses accointances avec le parti « Jamaat-i-Islami » ; son radicalisme, étendu au politique, a suscité la méfiance. L'épouse d'un ingénieur, la fille d'un professeur d'université et sa mère sont quasiment ses seuls adeptes réguliers, prônant la révolution par l'islam, la nécessité d'un Etat religieux, le port drastique du burqua en toutes circonstance ; la critique des deux dirigeantes des partis d'opposition (la fille de Sheikh Mujibur Rahman à la Ligue Awami et la veuve de Zia au BNP) qui ne se « couvriraient » pas, l'attaque de la femme du président qui « serre les mains des hommes », ne sont guère des thèmes réellement populaires, le débat politique étant beaucoup plus centré généralement sur le pouvoir et ses appareils de reproduction.

— Le second groupe Tabligh, qui évite toute jonction entre le politique et le religieux et se présente avant tout comme un enseignement islamiste, a, au contraire, su faire entendre son message dans le quartier : une trentaine de femmes se réunissent régulièrement depuis plusieurs années, dans la maison de l'une d'entre elles, pour écouter une lecture commentée du Coran par une « *Ostaji* » (littéralement : maîtresse), invitée qui ne s'offusque pas de ne voir qu'un tiers des femmes en burqua pour l'occasion, bien qu'elle recommande ce vêtement comme « islamique » ; prières collectives, pleurs et transes de l'« Ostaji » terminent des séances de trois heures très prisées.

Si les exhortations morales et religieuses sont strictes (prier cinq fois par jour, observer le purdah, se rapprocher de Dieu, s'éloigner des biens matériels, ne pas regarder la télévision et les vidéos), une certaine tolérance domine, que reflète entre autres l'accueil chaleureux fait à l'ethnologue, doublement étrangère par sa nationalité et sa religion, ou encore le fait que personne ne pense sérieusement à se priver des vidéos américaines très appréciées et regardées en groupe par certaines femmes, chez l'hôtesse même qui les reçoit pour le tabligh.

Les représentations du *tabligh* chez ses adeptes, épouses de salariés d'Euphard et résidentes du quartier dont les maris sont souvent fonctionnaires, mettent l'accent avant tout sur l'acquisition de la connaissance : connaissance « moderne » et connaissance « religieuse » ne sont pas distinguées par ces femmes, peu éduquées et qui regrettent de ne pas avoir fait d'études, en raison de l'observance du purdah. Associée à un statut social supérieur, la connaissance religieuse est

alors désirée à la fois comme savoir global et comme attribut consubstantiel d'une position hiérarchique. En se rendant au tabligh et en s'appropriant un capital d'instruction auquel elles n'ont pu avoir accès dans leur enfance, ces femmes se hissent donc symboliquement dans l'échelle des classes selon un chemin parallèle à celui des salariés d'Euphard et, dans le cas des couples de l'entreprise, tout à fait cohérent.

En corollaire, la majorité des épouses des employés qui dédaignent le tabligh invoquent leur bagage scolaire, leurs compétences en matière religieuse, le capital culturel de leur famille d'origine, leur permettant d'approfondir, seules et sans aide, le Coran. Cette capacité valorisante et métaphorique du statut qu'elles s'octroient renvoie, elle-même, aux sentiments d'infériorité des adeptes du tabligh, dont les manques généraux commanderaient le recours à un guide éclairé.

A un autre niveau, les perceptions du tabligh informent de la sociologie spontanée des acteurs. Les fidèles du tabligh s'accordent à reconnaître que ce sont les couches moyennes et les « pauvres » qui sont les plus assidus aux réunions ; la situation des couches moyennes, difficile au Bangladesh autant au plan économique que statutaire et identitaire, pousserait ses membres vers cette pratique. Les riches, qui posséderaient le « savoir » et « l'argent », n'auraient pas besoin du tabligh : loin de la société et de Dieu, leurs biens matériels et idéels leur fourniraient le « paradis sur terre ». Le tabligh, par le rapprochement de Dieu, aurait ainsi une sorte de réponse imaginaire à la distance extrême des « riches », à leur arrogance, leur suffisance et leur « liberté » face aux normes dominantes que chacune envie. En menant à Dieu et à son entendement, cette pratique assurerait la fiction d'une promotion à des femmes qui, n'ayant comme fondement social que la famille, tentent de se forger, à leur manière, une voie précaire dans la société, tandis que les hommes trouvent à leur disposition, dans l'usine et les comités de mosquée du quartier, les éléments nécessaires à la production de leur statut.

Cette investigation des diverses configurations religieuses en jeu parmi les employés de la multinationale, au sein de leur entreprise et de leur résidence, conduit à porter un autre regard sur GK et sur sa mise à distance du religieux.

Les interprétations proposées sur la collectivité d'Euphard montrent toutes, à leur façon, la permanence d'une interpénétration aiguë entre structures sociales et choix d'une expression religieuse privilégiée. On a vu qu'aucune forme religieuse n'échappe à l'emprise des imaginaires hiérarchiques ; qu'au contraire, chaque revendication et/ou manifestation religieuse est porteuse de schèmes classificatoires qui l'habitent partiellement et/ou complètement. Ces corrélations incessantes entre religion et statut (déjà en vigueur au XIXe siècle) contribuent à édifier des visions holistes de Dieu, de la société et de la place de chacun.

Face à une telle herméneutique totalisante, on devine mieux comment la gestion de GK, établie sur la coupure entreprise/religion, constitue d'une certaine manière une rupture dans les mentalités. Plus exactement, en déliant institutionnellement les logiques de promotion de tout idéal religieux, GK prive les acteurs des ressources du capital éthique contenu dans l'islam, au profit d'une « morale d'entreprise », par ailleurs sévère et relativement rigide. La demande de mosquée entre autres témoigne que l'inculcation de cette morale est loin d'être effective. Il faut souligner d'autre part l'importance, dans les représentations hiérarchiques en vigueur au Bangladesh, de ce capital éthique, prédicat incontournable de ceux qui entendent conserver leur position dominante.

Dans cette optique, le champ éthico-religieux détient une efficacité symbolique déterminante, transparente par exemple dans les stratégies ascensionnelles dont l'islam est la matière, ainsi que nous l'avons observé chez les salariés de la multinationale. Ajoutons enfin que cette innervation socio-hiérarchique du religieux peut conduire en quelque sorte « logiquement » à une certaine pénétration religieuse dans l'entreprise. En effet, les modalités selon lesquelles le syndicat d'Euphard a conquis une mosquée sur son lieu de travail tout en confinant le religieux à une place précise sans interférence avec l'organisation interne semblent, de ce point de vue, relativement exemplaires d'une idéologie qui répond aux conceptions des acteurs et, dans le même moment, les contient fermement dans leur domaine d'application propre.

Conclusion : culturalisme et messianisme de la modernité

Des conceptions tenaces et renouvelées continuent de penser l'industrialisation, symbole même de la « *modernité* », dans une opposition fondatrice aux « *cultures indigènes* » Trouvant de façon diffuse leurs racines dans les idéologies expansionnistes du bloc des sociétés industrielles, ces conceptions au départ se sont attachées en général à évaluer ce qui séparerait les dites « cultures originelles » de la « rationalité » *a priori* et non questionnée des organisations industrielles, émanation réussie d'une modernité postulée.

Dans le même moment, on a tenté de mesurer les « progrès » des acteurs pour rejoindre cette modernité et adhérer à ses valeurs. Les notions de « commitment », l'engagement de l'ouvrier dans les finalités de l'entreprise ont été ainsi centrales dans les théories anglo-saxonnes des années 50 pour lesquelles la dichotomie communauté/individu a constitué un schème synthétique d'interprétation.

Prenant appui sur l'idée de « tradition » appréhendée comme un

ensemble de règles immuables et sans histoire, ces conceptions ont subi une première remise en cause avec le développement de travaux sociologiques et anthropologiques faisant éclater la cohésion métaphysique des « cultures traditionnelles » (cf. les travaux de G. Balandier). Des critiques épistémologiques ont alors discerné dans la « tradition » comme pérennité, unité, fusion, etc. un mythe ontologique de l'Occident, hanté par une altérité distanciée immaîtrisable (cf. J.-L. Amselle) (10).

Corollairement, les idéologies de la modernité et de la modernisation qui, après le colonialisme se sont revivifiées depuis une vingtaine d'années dans un développementalisme triomphant, doivent être appréhendées comme le pan antithétique d'une « tradition » qui, pas plus que celle-ci, ne résistent dans leur variante messianique à un examen rigoureux. Les recherches ethnologiques concernant les terrains industriels et urbains dans les pays « développés » ont, en particulier au cours d'une décennie en France, mis en évidence le foisonnement des logiques sociales et culturelles, la multiplicité des modes d'appartenance liés à la « classe », la parenté, la localité, l'emploi, etc., qui tous ensemble travaillent les systèmes sociaux en apparence « modernes ». Les économistes eux-mêmes, au fur et à mesure qu'ils s'efforcent d'approfondir ce que seraient les principes de la « modernité » — en comparant les structures économiques et les entreprises du « tiers monde » et des nations industrialisées — voient se diluer les certitudes d'éléments de différenciation absolus. Les antinomies se révèlent des chimères intellectuelles, et la modernisation une fiction, qui en revanche sert les intérêts macropolitiques de la conservation d'un ordre mondial inégalitaire.

Pareille configuration ne débouche pourtant pas sur l'abandon d'herméneutiques culturalistes qui, au contraire, face à l'émergence actuelle d'une « sacralisation » de l'entreprise (G. Althabe) (11), voient dans ce nouveau creuset des possibilités infinies de reformulation.

En effet, l'édification de « cultures d'entreprise », comme mobilisation gestionnaire des salariés aux objectifs du profit, le classement hiérarchique des « cultures » adaptables, de par leurs traditions « innées », à l'économie de marché, s'offrent à l'observation comme des versions culturalistes du management contemporain. La période présente, marquée par une concurrence économique exacerbée et la nécessité d'investissements lointains pour les multinationales occidentales, oriente de telles réflexions : des études sont effectuées aux États-Unis pour assimiler au mieux les paramètres culturels des collectivités d'employés autochtones, dont il ne faut pas « choquer » les sus-

(10) *Logiques métisses*, Payot, 1990.

(11) « Le travail : désacraliser l'entreprise, un terrain ethnologique banal », entretien avec G. Althabe par M. Selim, *Le Journal des Anthropologues*, n° 43-44, 1991.

ceptibilités culturelles, dans une optique de rentabilité maximale des empires industriels.

Ces nouvelles visions culturalistes ont en commun avec leurs antécédents du début du siècle, liés à la « mission civilisatrice » de la colonisation et à la découverte brutale de la distance culturelle, une substantialisation de la culture qui, figée et hypostasiée, échapperait dans son essence aux conjonctures des rapports sociaux, aux transformations politiques, historiques et économiques.

Si le religieux, par excellence, est partie prenante de ce que l'anthropologie a eu coutume de désigner sous le terme de « fait culturel », les mouvements sociaux qui çà et là se placent aujourd'hui sous son égide, démontreraient, s'il le fallait, l'insuffisance d'une telle lecture.

A un niveau microsocial, les exemples évoquées dans les pages précédentes illustreraient semblablement les impasses auxquelles conduirait un regard qui voudrait ériger une antilogie entre l'islam des ouvriers bangladeshis d'un côté et les contraintes de l'entreprise de l'autre. La multinationale étudiée prouverait, à l'inverse, que la bonne marche de l'entreprise résulte, dans ce cas, d'une incorporation dynamique des représentations des acteurs dont les croyances, loin d'être un obstacle, participent pleinement à la production du champ socio-économique de l'usine et à la construction des statuts individuels et collectifs. Les dissidences « culture », « tradition », archaïsme et modernisation perdent ici toute pertinence opératoire face à une réalité dont seule la dimension holiste est susceptible de restituer la cohérence interne des parcours et des stratégies. Ou alors faudrait-il se plier à l'absurdité de questions telles que GK, entreprise bangladeshie de développement, œuvre-t-elle plus en faveur de la modernisation, par sa neutralisation des confessions, que la filiale de la multinationale ayant procédé, elle, à une entrée modérée du religieux en son sein ? Cette conjoncture pousse bien plutôt selon nous à percevoir le caractère formateur de l'entreprise, lorsque celle-ci se propose comme un espace d'intégration sociale et symbolique dans lequel toutes les convictions peuvent exister dès lors qu'elles ne prétendent pas à un rôle hégémonique.

Les interactions, la coïncidence entre d'une part un islam local, tremplin d'une promotion imaginaire, et de l'autre les aspirations ascensionnelles des employés de la multinationale, rencontrent en effet exemplairement les capacités d'éducation d'un salariat protégé, lui-même fruit d'un combat quotidien qui débute avec une guerre de libération nationale, et se concrétise dans l'univers du travail comme source asymptotique d'identité.