

La reconnaissance et la peur : notes sur Hegel et la travail

Autor(en): **Voirol, Olivier**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **69 (2011)**

Heft 1: **Peurs et espoirs dans le monde du travail**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-283606>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

LA RECONNAISSANCE ET LA PEUR. NOTES SUR HEGEL ET LE TRAVAIL

OLIVIER VOIROL

*Université de Lausanne & Institut für Sozialforschung, Frankfurt a. M.
olivier.voirol@unil.ch*

> L'auteur s'appuie sur un fameux chapitre du philosophe Hegel - la «dialectique du maître et de l'esclave» -, pour aborder la peur comme expérience d'instabilité ou d'incertitude dans une situation de reconnaissance troublée. Posé le schéma général liant l'expérience de la peur à la non reconnaissance, il met en évidence la spécificité de cette relation dans le travail et le rapport salarial, déclinant les différents types de peur. À l'issue de sa «dialectique du maître et de l'esclave», Hegel inversait le schéma de la domination en faveur de l'esclave: et si on en était là à notre époque de flexibilité?

Mots-clés: dialectique maître/esclave, peur, reconnaissance, contrat de travail, flexibilité, activité.

Le lien entre peur et reconnaissance n'a rien d'arbitraire. En effet, il est bien connu que, dans un des textes fondamentaux de la philosophie moderne consacré à la «dialectique du maître et de l'esclave», Hegel établissait un lien étroit entre les deux termes¹. Hegel partait d'un schéma hypothétique pour aborder la question de la reconnaissance – et de la domination: deux consciences se font face. Dans un premier temps, elles ne se réfèrent qu'à elles-mêmes, elles sont autosuffisantes et nient l'existence d'autres consciences dans un acte d'auto-affirmation de type idiosyncrasique («je suis donc je suis»). Cependant, comme elles ne sont pas seules au monde, elles finissent par être obligées de prendre acte du monde environnant, qui est peuplé d'autres consciences et dont la teneur bien «réelle» se manifeste à un moment ou un autre. Ceci implique de prendre acte de l'existence d'autres consciences, différentes de soi, et donc de prendre acte de l'altérité. Dans ce processus, la conscience auto-affirmée se sent tout d'abord niée dans son existence propre: l'existence de l'autre la menace dans son existence même puisque, subitement, elle n'est plus seule au monde. Elle doit admettre l'existence d'autres consciences, d'autres points de vue: elle ne peut plus se penser comme unique. Son existence ne saurait donc dépendre de sa seule capacité à s'auto-affirmer et à penser le «réel» à l'aide de ses seules forces. Autrement dit, elle se rend compte que, pour exister, elle doit exister non pas pour elle seule, mais pour l'autre – car, dans cette configuration à plusieurs, ne pas exister pour l'autre, c'est ne pas exister du tout. C'est alors qu'elle réalise com-

¹ Hegel, *Phénoménologie de l'esprit*, 1807.

bien son existence dépend d'autres consciences, qu'elle est tributaire de l'existence d'autrui. Dès ce moment, dit Hegel, naît la peur, celle de ne pas exister aux yeux de l'autre. La conscience va alors tout tenter pour s'assurer de son existence pour l'autre. Elle va faire en sorte d'être reconnue par l'autre, et, pour ce faire, va réunir tous les moyens à sa disposition. Elle se lance alors dans une lutte pour la reconnaissance qui est une lutte à mort: elles veulent supprimer cette autre conscience qui les nie pour retrouver la certitude première de l'auto-affirmation. Mais, dans cette tentative de supprimer l'autre, elles courent tout autant le risque d'être elles-mêmes supprimées: elles doivent être prêtes à mourir plutôt que de ne pas être reconnues. Devant ce combat à mort, il y a, pour Hegel, d'une part, ceux qui prennent peur devant la mort possible et, d'autre part, ceux qui risquent la mort plutôt que de vivre sans la reconnaissance d'autrui. A l'issue de cette lutte s'installe, selon Hegel, un schéma asymétrique: celui qui a pris peur devant la mort et renoncé à la lutte deviendra l'esclave, le dominé, celui qui a bravé la peur deviendra le maître, le dominant. Le maître est alors reconnu par l'esclave qui est soumis à lui; le regard de l'esclave lui assure le sens de lui-même, il dispose de quelqu'un à sa merci – et c'est un être qui a eu peur et a renoncé à la lutte.

Hegel établit un lien étroit entre peur et reconnaissance dans ce qui a souvent été vu – notamment dans la tradition philosophique française qui va de Kojève à Bourdieu, en passant par Sartre, de Beauvoir, Fanon, Merleau-Ponty, Lacan – comme le schéma générique du rapport de la reconnaissance et de la domination. C'est le point qui m'intéresse ici: dans cette acception, la reconnaissance va de pair avec la peur de la non reconnaissance.

Pour comprendre ce qu'est la peur et saisir son lien avec la reconnaissance, il faut sans doute éviter de prendre Hegel au mot: la peur de la mort ne doit pas être vue comme une éradication physique mais comme une suppression ou une mort symbolique: elle renvoie à la peur de ne plus exister pour l'autre, de disparaître comme «ce que je suis» – car ce que je suis n'est pas indépendant du regard et de la présence de l'autre, selon ce schéma relationnel et «intersubjectiviste». La peur est donc une peur de «ne plus exister» non pas dans le seul rapport «auto affirmatif» à soi-même, mais parce que l'établissement de ce rapport passe indissociablement par la présence d'autrui. Du coup, la peur porte fondamentalement sur une incertitude de la reconnaissance – devant la possibilité de son absence ou de sa suppression. La peur est une expérience d'instabilité ou d'incertitude dans une situation de reconnaissance troublée – soit un vécu de «ce qui advient» sans crier gare. Cette incertitude mérite une attention plus précise. Je dirais qu'elle a trois composantes, cognitive, pratique et sensible: tout d'abord, la peur est une expérience marquée par l'instabilité cognitive: nous ne savons pas ce qui va advenir, nous n'avons pas la maîtrise de la situation. Sans savoir ce qui peut advenir, nous savons toutefois qu'il va «se passer quelque chose» sans connaître d'une manière ou d'une autre l'issue de ce «quelque chose»; nous manquons des connaissances nécessaires (parfois, les autres les ont, ces connaissances). Ensuite, la peur est liée à une instabilité pratique, elle va de pair avec une impossibilité d'agir: dans ce cas, non seulement nous ne savons pas «ce qui va advenir», souvent nous ne savons pas qui est porteur du phénomène à l'origine de la situation instable et menaçante à partir de laquelle notre action devrait pouvoir se déployer mais reste paralysée. Enfin, la peur renvoie à une instabilité sensible: le rapport sensible que nous entretenons avec le monde – soit un rapport de confiance première, grâce auquel nous nous raccrochons implicitement à un monde ontologiquement sûr –, est momentanément détruit, ce qui nous fait craindre le pire: c'est un inattendu qui, compte

tenu des deux premières formes d'instabilité est profondément menaçant et nous fait perdre pieds. (En cela, l'instabilité sensible de l'expérience de la peur se distingue fortement d'autres formes d'instabilité sensible, comme notamment l'expérience esthétique notamment).

Les trois composantes de l'instabilité qui s'articulent à l'expérience de la peur s'articulent à étroitement à la reconnaissance – ou plutôt à la non reconnaissance. L'instabilité cognitive est liée à la reconnaissance dans le fait qu'il n'est plus possible de reconnaître dans l'autre – sous forme d'un partenaire d'interaction ou d'une institution – une source fiable de connaissance et d'information sur «ce qui se passe». Les savoirs dont dispose le sujet sont donc insuffisants; pour interpréter et savoir «ce qui se passe», il doit pouvoir se fier à ses propres connaissances et reconnaître leur pertinence, les reconnaître comme valides et appropriées par la présence de tiers (autres personnes ou institutions). L'instabilité pratique relève de la reconnaissance puisque, dans ce cas, l'impossibilité d'agir face à l'absence de savoir sur ce qui va advenir est liée à l'absence d'une relation sociale dans laquelle le sujet est à même de reconnaître la validité de ses actions par les réponses intersubjectives de ses partenaires d'interaction. Quant à l'instabilité sensible, elle est liée à la reconnaissance dans la mesure où la confiance immédiate et sensible dans le monde – comme monde partagé et certitude ontologique – est ébranlée dès lors que ce monde n'est plus reconnaissable en tant que tel; il est l'objet du doute et de la méfiance.

LA PEUR AU TRAVAIL

Si l'on peut dès à présent entrevoir le schéma général liant l'expérience de la peur à la non reconnaissance, il convient de mettre en évidence la spécificité de cette relation dans le travail et le rapport salarial. Le travail salarié peut être compris, premièrement, comme un rapport liant un employé à un employeur dans le cadre d'un contrat pour lequel, deuxièmement, l'employé est amené à déployer une activité utile – au sens marchand, car le produit de son travail doit pouvoir être vendu par l'employeur sur un marché, et au sens normatif, car le produit de son travail contribue à la réalisation de finalités définies dans le cadre d'une société gouvernée par des normes productives et marchandes – qui, troisièmement, le confronte à un objet soumis à cette activité.

L'expérience de la peur au travail doit être ramenée à ce schéma général du rapport salarial et de l'activité de travail pour en comprendre les composantes spécifiques, qui méritent d'être distinguées. On assiste en effet à des peurs au travail très différentes selon qu'on considère une composante ou une autre.

Dans le premier cas, concernant le rapport salarial, la peur est structurelle et a trait à l'instabilité de l'emploi et de la situation économique; c'est la peur de perdre son emploi, d'être licencié, de perdre son statut économique lié à son emploi, ou encore de ne pas être rémunéré pour le travail effectué; cette peur-là est fondamentalement liée à la nature du rapport salarial et au principe moderne de la «liberté du travail» (Marx). Cette expérience de la peur au travail a un caractère durable, du à une situation dont le propre est de s'étendre dans le temps – le temps d'une crise économique par exemple, ou d'une restructuration d'entreprise. Dans le second cas, la peur est liée à l'instabilité ou au flou des formes de reconnaissance des activités déployées; autrement dit, elle n'implique pas directement le statut et le salaire mais les formes d'appréciation de l'activité dans le cadre de rapports hiérarchiques avec les supérieurs, les collègues, ou dans le cadre de formes d'inscription formelle de l'activité (par ex.

statistiques, mesure du travail, fiche d'activités, etc.). La peur renvoie à cette instabilité liée au fait que le sujet travailleur n'est pas en mesure de saisir en quoi les activités qu'il déploie dans le travail sont jugées utiles, dignes de valeur et reconnues comme des « prestations » valables et « bonnes ».

Dans le troisième cas, la peur ne porte ni sur le statut et la rémunération salariale ni sur les appréciations des tâches effectuées mais sur l'activité de travail elle-même, qui implique une confrontation à l'objet travaillé dans les situations singulières de son exécution. Car le propre du salarié est d'être en contact direct avec la matière travaillée (machines, produits, écrans, ordinateurs, etc.) dans un contact physique avec l'objet qui exige une confrontation exigeante – c'est la peur de l'objet qui agresse, des produits asphyxiants, de l'accident, etc.; elle porte donc sur le caractère intrinsèque de l'activité de travail, sur ce que le travail « fait ».

Ces trois composantes de la peur au travail sont bien sûr liées entre elles mais méritent d'être distinguées sur le plan analytique. Car à chaque fois le rapport du sujet à lui-même et aux autres est différent: dans le premier cas, c'est un rapport employé-employeur passant par le médium du droit; dans le second cas, c'est un rapport employé-univers de travail passant par le médium de l'appréciation normative et la valorisation économique; dans le troisième cas, c'est un rapport employé-objet qui passe par le médium de l'activité (et donc du corps). Or dans les trois cas, les modalités de la reconnaissance diffèrent, de même que diffèrent les sujets ou les instances de cette reconnaissance. En outre, les éventuelles capacités de maîtrise de l'employé sur les conditions de cette peur sont variées et passent par des médiations distinctes: la peur liée au rapport social et, éventuellement, la peur liée à l'appréciation des tâches, sont sans doute celles qui peuvent être le mieux « contrôlées » et produites par l'organisation; celle-ci, par contre, est souvent incapable de saisir dans leur teneur effective les activités pratiques des sujets, leur activité inventive et la peur que peut susciter la confrontation à l'objet.

LE MANAGEMENT PAR LA PEUR ET AU-DELÀ

Au cours de ces dernières années, la plupart des entreprises ont développé des formes de management « flexibles » et étroitement ajustées aux évolutions du marché. Cette mise en dépendance des organisations par rapport à des objectifs « fluctuants » déterminés à l'extérieur d'elles-mêmes a généralisé une forme d'instabilité à tous les échelons de l'organisation. Au point que l'instabilité est devenue une véritable politique de gestion et d'organisation, prenant les traits d'un « management par la peur » dans certains secteurs de l'économie². Une stratégie de gestion particulièrement cynique a consisté à placer les employés dans une situation d'instabilité statutaire (précarité, CDD, etc.), en postulant qu'ils se rendraient plus dispos à la réalisation de certaines tâches, précisément parce que la peur les pousserait à la quête de la reconnaissance et de la stabilité. Ensuite, elle est allée de pair avec un « floutage » croissant des formes de reconnaissance d'un travail qui devient de moins en moins tangible dans tous les secteurs d'activité et qui appelle donc des procédés de validation visant à le faire exister de manière visible et perceptible, pour assurer sa reconnaissance. Enfin, la pression accrue exercée sur les employés et l'incertitude croissante accompagnant leurs activités, le temps souvent réduit pour accomplir des tâches, n'ont fait qu'accroître la peur liée à la réalisation des tâches et donc à la confrontation à l'objet – activités rendues encore

² Ch. Dejours, *Souffrance en France*, Paris, Seuil, 1998.

plus complexes qu'elles ne l'étaient déjà par le fait qu'elles sont plus que jamais normées et encadrées par des règles d'exécution (sécurité, qualité, etc.).

Par conséquent, on retrouve dans les composantes dégagées plus haut des manifestations du «management par la peur» déployé dans les organisations depuis quelques années, et dont la conséquence est non seulement de réduire les possibilités de la reconnaissance, mais aussi de faire des attentes de reconnaissance une forme de gestion et de mise au travail.

La peur est devenue l'objet d'une politique et d'une stratégie de gestion. Elle est créée, cultivée, maintenue et contrôlée en tant que mode de «gouvernementalité» consistant à maintenir les acteurs dans le doute et l'incertitude, dans le non savoir et l'ignorance de ce qui peut advenir. Du coup, cette stratégie recourt le plus souvent à une figure qui fait peur, qui menace, qui est capable de se faire potentiellement contre soi (comme la figure du «terroriste» en politique, etc.). Le profit que l'instance agitant la menace tire de cette politique de la peur est immense puisqu'elle agite elle-même la menace fragilisant et l'antidote permettant de répondre à cette peur grâce à des moyens appropriés – qui vont de le sens de l'accroissement de son pouvoir (comme l'Eglise qui, au Moyen Age, agitait l'esprit du mal tout en se plaçant comme seule instance capable d'y faire face ou de s'en prémunir, selon un tour de magie bien connu).

Il est bien connu qu'à l'issue de sa «dialectique du maître et de l'esclave», Hegel inversait le schéma de la domination en faveur de l'esclave – car lui seul était à ses yeux inscrit dans le «processus de l'histoire»: alors que le maître dépend, pour être reconnu, du regard de l'esclave et de son travail docile, l'esclave n'a rien à attendre du maître qui ne le reconnaît pas, il est donc à même de développer un rapport de reconnaissance de soi grâce à sa confrontation à l'objet: la matière travaillée lui renvoie l'image de sa créativité, dans laquelle il se reconnaît un pouvoir de transformation qu'il exerce en propre. En défaut de reconnaissance face au maître, l'esclave développe une consistance de soi et un sens de lui-même de manière concrète et active. La reconnaissance du maître reste abstraite, subjective, flottante et paradoxalement dépendante en tous points de la reconnaissance soumise accordée par l'esclave. Somme toute, selon Hegel, ce dernier peut se passer du maître, car c'est lui qui crée et qui produit, c'est lui qui est au fondement de l'activité et de la production de la richesse.

Toute précaution gardée, on pourrait en dire de même du travail aujourd'hui, quand bien même il est livré au «management par la peur». C'est peut-être justement au cœur de ces stratégies managériales de mise au travail par des promesses de reconnaissance jamais assouvies qu'il convient de trouver les failles où s'entrevoient des lueurs d'espoir dans un monde du travail largement fragmenté. Les employé·es ont sans doute beaucoup plus de pouvoir qu'ils n'en ont eux-mêmes conscience, car ce sont eux, et eux seuls, qui continuent d'exercer cette activité productive et créative tant vantée dans les discours managériaux. Ce sont eux et elles qui déploient cette inventivité pratique dans tous les instants, dans une confrontation constante à l'objet par laquelle ils sont à même de se reconnaître comme des sujets actifs – y compris dans les tâches les plus contrôlées et les plus répétitives. Alors que le management affirme qu'il est lui-même le lieu de l'invention et de la création, dans un acharnement proclamateur sensé faire oublier cette part de créativité pratique, il est sans doute du ressort d'une théorie critique de la reconnaissance que de mettre à jour cette forme irréductible de construction de soi qui s'opère dans l'invisibilité de la pratique et qui confère aux sujets un pouvoir plus grand qu'ils ne l'imaginent eux-mêmes.

