

Les peurs au travail

Sous la direction de
Alain Max Guénette et Sophie Le Garrec

Illustration de couverture : « Dérèglement » de H&i architectes,
photo de auStudio

Aux termes du Code de la propriété intellectuelle, toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle de la présente publication, faite par quelque procédé que ce soit (reprographie, microfilmage, scannérisation, numérisation...) sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. L'autorisation d'effectuer des reproductions par reprographie doit être obtenue auprès du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, tél. : 01 44 07 47 70, fax : 01 46 34 67 19.

Première édition
© 2016 OCTARÈS Editions
24, rue Nazareth, 31000 Toulouse, France
www.octares.com
ISBN 978-2-36630-053-6 - ISSN 1171-9046

Avertissement et remerciements

En matière de langage épïcène, nous avons respecté ni plus ni moins le choix de chacun-e des auteur-e-s.

Le premier texte de ce volume a été publié une première fois dans la *Revue économique et sociale* sise à Lausanne. Merci à son secrétaire général de nous avoir autorisé à le reprendre. Le second texte a également été publié, en allemand, dans la même revue ; Monsieur Claude Fleischner en a aimablement assuré la traduction.

L'œuvre photographiée pour servir la première de couverture – paraissant rendre visible la main des managers – a été conçue par Madame Samantha Guénette.

La présente publication a bénéficié du soutien de nos institutions respectives : l'Université de Fribourg à travers le Fonds d'action facultaire (FAF) - Faculté des Lettres ; et la Haute école de gestion Arc (HEG Arc), domaine gestion de la Haute école Arc (HE-Arc), membre de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO).

Alain Max Guénette et Sophie Le Garrec
Neuchâtel et Fribourg, janvier 2016

Chapitre 2

Le salaire de la peur : la normalisation de la précarité dans le capitalisme contemporain

Franz Schultheis

Les sciences sociales modernes ont développé toute une série d'étiquettes pour qualifier la forme de notre société actuelle. D'époque « postindustrielle » à « postmoderne », de la « société du risque » à la « société de l'aventure » ou la « société à options multiples ». Si l'on cherche une formule brève, qui accroche, pour qualifier la société actuelle, on n'a que l'embarras du choix. Dans le cadre d'un travail de recherche collectif, mené par plus de 30 sociologues et publié en 2006, nous nous étions finalement décidés pour le concept de « société à responsabilité limitée » (Schultheis et Schulz, 2005) pour présenter dans un cadre sociologique environ 50 entretiens approfondies avec des personnes ordinaires de l'Allemagne contemporaine. Le point fort de ces entretiens consistait en un certain état d'esprit que l'on peut décrire comme un sentiment de désorientation ou un état apatride, et cela en dépit de toute la diversité des personnes et des destins rencontrés. Le but de ce diagnostic instantané consistait à donner la parole à des personnes auxquelles on ne prête aucune attention et que l'on n'entend pas en temps normal ; de les écouter attentivement et de leur servir de haut-parleur. Lors de plusieurs entretiens est apparu un sentiment de gêne voire même une souffrance par rapport à la société actuelle, qui ne renvoyait pas qu'à des situations de manque matériel, alors que dans la société postindustrielle contemporaine les phénomènes de pauvreté et de précarité sont de plus en plus visibles, mais aussi à des sentiments mettant en évidence l'isolement, le manque de liens, de solidarité et de cohésion sociale.

Le changement rapide, radical, voire même révolutionnaire des structures sociales et des conditions de vie au quotidien constitue l'un des points cruciaux de la souffrance par rapport à la vie en société.

Il s'agit d'une rupture entre d'une part les structures intériorisées par la personne, c'est-à-dire de structures sociales qu'au sens propre du terme l'individu s'est appropriées (l'ensemble du schéma de pensée, les références morales et les habitudes comportementales que le sociologue nomme l'*habitus*), et d'autre part les conditions cadre de l'environnement social, et il en résulte ce que le sociologue nomme l'anomie, à savoir un manque de coordonnées normatives et d'orientations en fonction desquelles on peut gérer avec une certaine confiance ses attentes et ses actions. Mais c'est exactement de cela qu'il sera question ci-après. Nous vivons aujourd'hui une époque comportant des bouleversements massifs du point de vue économique, social et culturel. Tous les experts des sciences sociales, économiques et humaines expriment un large consensus à ce sujet et ils sont aussi d'accord pour situer le début de ce changement radical aux environs des années 1980 et pour dire qu'il concerne tout particulièrement le monde du travail.

Mais pour qualifier ce changement on choisit des concepts très différents ; il est question de mondialisation, de société postindustrielle ou de néolibéralisme.

Comme indicateurs de ce changement de la société de marché capitalise en général et du monde du travail contemporain en particulier, on cite couramment entre autres :

- la raréfaction du travail et la concurrence croissante pour s'approprier ce « bien » devenant de plus en plus rare ;
- un fossé de plus en plus grand dans la société entre ceux qui disposent (encore) d'emplois plus ou moins sûrs, qualifiés et correctement rétribués et qui répondent aux dispositions légales en matière de sécurité sociale, et ceux qui en sont exclus et qui dans la plupart des cas le resteront durablement ;
- le fait de se voir imposer des travaux qui autrefois étaient considérés comme « atypiques », c'est-à-dire des emplois mal payés, avec une sécurité sociale négligeable, non qualifiés, etc., disqualifiants pour ceux qui, malgré une bonne formation scolaire professionnelle, sont contraints de les accepter parce qu'il n'y a pas d'alternative ;
- l'observation de plus en plus fréquente de l'existence de « gagne-pains bricolés », où les travailleurs doivent souvent

combiner plusieurs *Junk-Jobs* ou *Mc-Jobs* pour s'assurer un revenu permettant de couvrir les besoins vitaux ;

- l'augmentation de rapports de travail à durée déterminée, en particulier le travail temporaire, avec une couverture sociale extrêmement faible ;
- la création de statuts de pseudo-indépendants pour un nombre croissant d'entrepreneurs-employés du fait du recours à l'*outplacement* et à l'*outsourcing* destinés à diminuer les coûts salariaux et les frais annexes ;
- un nombre croissant d'employés se trouvant dans un rapport de travail à temps partiel qui n'est pas librement choisi ;
- la division, au sein des salariés d'une même entreprise, entre employés permanents et intérimaires ;
- la croissance rapide d'un groupe de population salariée qualifiée de *working poor* et qui se situe à la limite de la pauvreté ;
- une « inflation » de titres de formation, avec lesquels les jeunes qui se présentent sur le marché du travail ont aujourd'hui des chances nettement plus faibles que ce ne fut le cas pour la génération précédente ;
- de multiples formes de péjoration des conditions de travail esquissées plus haut dans un contexte de concurrence croissante (pression accrue dans les délais, charge corporelle, conditions de travail irrégulières) et les effets sur le quotidien et la vie privée des personnes touchées.

Les transformations que subit le monde du travail et qui ne sont ici qu'esquissées peuvent aussi être décrites comme un processus de précarisation dont le développement remet, dans un certain sens, fondamentalement en cause le « contrat social ». Dans un processus d'apprentissage de longue haleine, nos sociétés capitalistes ont produit des formes de sécurité sociale qui garantissent un minimum de protection collective contre les risques classiques liés au travail, à savoir en premier lieu l'invalidité, l'âge, la maladie et le chômage, ainsi que la solide institution d'une sorte de « propriété sociale », selon la définition pertinente de Robert Castel (2003). Cet énorme progrès menant à la reconnaissance et à la garantie de droits sociaux universels a été accompagné d'une sorte de rattrapage individualisé dans les couches

sociales inférieures dont les habitudes sociales présentent peu ou prou de nets signes de (petit) embourgeoisement. Mais ce long processus de transformation a aussi provoqué le démantèlement d'aspects sociaux et de solidarité traditionnels, allant de la famille et de la parenté au sens large, au voisinage, à la commune et jusqu'à des formes d'organisation syndicales et politiques, et qui, dans leur différentes combinaisons, reflètent ce que l'on imputait encore à « la culture du travail » du temps du miracle économique. Ces formes de socialisation dans les classes populaires ont aussi connu une érosion rapide et durable dans la mouvance de l'individualisation des modes de vie au quotidien et des types de comportement. On a de même vu disparaître, et très probablement de manière irrémédiable, beaucoup de ressources traditionnelles en termes de protection et de solidarité lors de la transition menant du travailleur traditionnel au travailleur sans vécu traditionnel. C'est là que se situe ce qui est véritablement nouveau dans la « nouvelle » question sociale qui émerge : le démantèlement progressif de la sécurité sociale et le retrait de l'État par rapport à sa responsabilité pour une présence solidaire, ce qui touche à présent des personnes individualisées, exposées sans protection au vent froid de la transformation de la société en marché, alors que leurs habitudes sociales sont fondamentalement marquées par une protection sociale minimale face aux impondérables du quotidien de la société de marché capitaliste.

Dans le cadre de ce changement et d'après l'état des recherches figurant dans de nombreuses publications en sciences sociales, nous avons affaire à un changement fondamental des exigences normatives par rapport aux employés, ou, pour utiliser l'expression contemporaine, par rapport au capital humain actuel. À l'ère du néolibéralisme, l'habitus promu et exigé de la part de l'employé peut être esquissé et profilé ci-après au moyen de l'analyse présentée à ce sujet dans la littérature de gestion par Boltanski et Chiapello, ainsi que par quelques-unes de nos recherches dans le collectif précité. (Boltanski et Chiapello, 1999).

Dans la littérature sur la gestion, un discours et un vocabulaire nouveau s'imposent sur un large front depuis les années 80, au moyen desquels sont décrites les qualités attendues de la part des employeurs. Dans les caractéristiques et compétences toujours plus fortement exigées et présumées, on compte (présentées dans l'ordre alphabétique) : la faculté d'apprentissage à vie, l'auto-management, l'autonomie, le

charisme, la compétence communicative, l'aptitude au compromis, la convivialité, la créativité, la curiosité, la disponibilité, la faculté d'écoute, l'employabilité, la flexibilité d'engagement, la faculté d'enthousiasmer, l'auto-évaluation, savoir donner des impulsions, être innovateur, la capacité de médiation, la mobilité, l'ouverture d'esprit, la pluri-compétence, la gestion de projets, la multiplicité de projets, être un « radar » à la recherche d'informations, le réseautage, être prêt au risque, la faculté de créer du capital social, la spontanéité, être sûr de soi, la tolérance, être visionnaire.

Le dénominateur commun de ce portrait de l'employé idéal semble être : il travaille constamment et à longueur de vie à son perfectionnement ou du moins au maintien de son « capital humain » sous la forme du capital culturel et social qu'il intègre ; il pense et agit dans le cadre des projets limités dans le temps et dans leur ampleur au lieu de se projeter dans les dimensions de représentation de sa carrière sur toute une vie ; il se situe dans un contexte de réseaux sociaux liés à sa personne (son « capital social » en termes de ressources pouvant être activées en soutien) au lieu de s'en remettre aux réseaux institutionnels. « L'homme employable » agit en fonction de sa propre valeur mesurable sur le marché sous la forme d'une demande mesurable au lieu de viser un statut durable et il se contente de gérer sa vie en dépendance de la conjoncture et de la situation au lieu de s'accrocher à un projet de vie à long terme. Dans le sens qu'il donne à sa vie, il est ainsi plus fortement dirigé de l'extérieur que ne l'est le bourgeois traditionnel qui décide largement de son propre devenir. Sur le marché du travail, l'employé-type est mobile sur le plan géographique et flexible du point de vue professionnel et il sait concilier ceci avec sa vie privée qui aura de ce fait tendance à adopter aussi les caractéristiques consistant à n'avoir que des projets limités dans le temps¹.

Boltanski et Chiapello (1999) l'ont reconstruit de façon convaincante : la nouvelle éthique du capitalisme est née au niveau des dirigeants d'entreprises et des agences de consultants ; l'image de

1. Observons que la vie d'un individu ayant du succès sur le marché du travail est tout sauf une sinécure. On exige de sa part une grande (trop grande ?) dose de self-control et de discipline, une permanente capacité de réactivité qui tôt ou tard donnera des signes de fatigue, une « Fatigue d'être soi », telle que la désigne à juste titre Ehrenberg (1998).

l'universel « entrepreneur de lui-même » où le souci de soi remplace la prévoyance et l'assistance s'y est autoalimentée. Il s'agit d'une éthique développée par et pour les élites dont le pathos ignore ou refoule à dessein ses propres conditions de possibilités sociales et qui fait oublier que l'aptitude à prendre soin de soi doit aussi être comprise comme un privilège de l'individu disposant des avantages matériels lui permettant de se prendre en main. Dans les conditions actuelles, données par notre société de l'information hautement technocratique, ces conditions préalables ont toutefois de moins en moins de caractère matériel, patrimonial, mais elles sont largement liées à la personne, que ce soit sous une forme incorporée, respectivement du capital culturel que l'on s'est approprié, que ce soit sous la forme de réseaux personnels et de capital social. Tous deux répondent aux conditions préalables d'une mobilité et d'une flexibilité maximales qui sont aujourd'hui les caractéristiques de l'*employable*. Quel paradoxe étrange : un rapport de travail toujours plus éclaté, constitué de projets individuels et qui n'est assuré socialement que par des contrats isolés pour des travaux ponctuels, doit être rendu possible et garanti par l'exigence et la promotion d'une structure de personnalité complexe comportant la compétence d'action et d'autorégulation la plus élevée.

À l'opposé de ce portrait d'un nouvel habitus élitair économique nous trouvons de ce fait l'inévitable image négative de l'*unemployable man* : il suffit d'ajouter un préfixe négatif aux éléments de typologie des attentes par rapport à l'*employable man* mentionnés plus haut pour obtenir le portrait de l'habitus de l'employé stigmatisé classique. Ce qui hier était évalué positivement et avait constitué au cours des siècles le produit d'un processus de construction de l'institutionnalisation de l'employé, est subitement, dans le plus bref délai, déclaré modèle de fin de série et déclassé. De même, les formes vécues de pouvoir structurel et symbolique entraînent plus de souffrance et deviennent plus désarmantes pour les personnes déclassées et disqualifiées, du fait qu'en présence d'indices et de promesses provenant d'une « Société des individus » (Élias) basée sur le développement et l'affirmation de soi à titre individuel, elles sont contraintes à rechercher puis à trouver chez elles-mêmes la cause de leur échec. La force symbolique en tant que forme la plus subtile du pouvoir repose donc sur un mécanisme dans lequel les personnes soumises au pouvoir semblent ne pas pouvoir

s'empêcher de reconnaître que tout se passe de manière conforme et que chacun est l'artisan de son propre bonheur ou malheur selon le potentiel qui lui a été donné.

L'habitus économique de l'*employable man*² décrit reflète directement les traits caractéristiques des théories de l'économie et de la société néolibérales analysés de manière convaincante par Paul Treanor³.

On recense ici des aspects tels que : l'optimalisation des transactions de marché (nombre et fréquence) ; l'optimalisation des contrats conclus (nombre et fréquence) ; la réduction des contenus des contrats, les ramenant aux prestations effectivement dues (nettement un salaire selon la performance et nettement un contrat à but défini) ; croyance inconditionnelle en la nécessité rationnelle et morale du marché ; extension et intensification de l'action du marché dans le domaine social ; élimination de toutes les entraves existantes dans ce domaine ; création de quasi-marchés, respectivement de sous-marchés, également à l'interne d'une seule et même entreprise ; croyance en l'entrepreneur, comme étant le prototype d'un acteur sensible et rationnel réagissant aux forces du marché, et exigence de suivre ce modèle d'action rationnellement et moralement supérieur, donc l'habitus de tout un chacun.

Voici donc le changement, diagnostiqué dans de nombreuses études en sciences sociales, subi par la société du travail moderne, au niveau macro-structurel (structures économiques) tout comme au niveau individuel (de l'habitus).

Dans cette contribution, nous tenterons à présent de donner un éclairage plus précis sur cette transition sociétale se déroulant sous nos yeux et sur les conséquences pour les personnes concernées, en fonction des observations et analyses des modifications dans une entreprise suisse de grande tradition et de renommée mondiale. Il s'agit d'une entreprise traditionnelle qui, dans les années 90, a radicalement chamboulé, respectivement « modernisé », sa culture d'entreprise à la suite d'une double fusion et qui, dans la même foulée, a licencié 4 000 collaborateurs ou plutôt qui les a « libérés », comme on le dit là-bas.

2. Comme dans d'autres passages de ce texte, nous utilisons ici le terme *man* dans son sens neutre du point de vue du genre, en fonction de sa signification anthropologique.

3. Voir: <http://web.inter.nl.net/users/Paul.Treanor/neoliberalism.html>

Mentionnons d'emblée que jusque-là cette entreprise était particulièrement fière de déclarer n'avoir encore jamais mis à la porte un collaborateur. Il s'agit donc d'une métamorphose profonde à la suite de laquelle des collaborateurs de longue date, de toutes positions hiérarchiques, ne parvenaient plus à reconnaître cette entreprise.

Avec un groupe de jeunes sociologues, l'auteur a eu l'occasion, en tant qu'observateur, d'accompagner ce processus et d'effectuer de la recherche sur une durée de plus de deux ans⁴. Les résultats de ces observations et analyses concrètes peuvent selon nous et au-delà du cas particulier, servir de manière très pertinente de miroir de notre société qui chemine vers une ère nouvelle du néolibéralisme.

La question de l'être humain est ici au centre de la préoccupation. Que devient l'humain dans ces conditions d'une brutale radicalisation de la logique du marché ? Se développe-t-il finalement en un *homo œconomicus*, comme semble l'exiger la logique économique moderne et comme de nombreux changements observables l'indiquent déjà ? Y-a-t-il des résistances et des forces obstinées ? Ce changement est-il concrètement vécu et subi ? En énonçant consciemment ces questions qui paraissent naïves, nous suivons un point d'intérêt central de la connaissance en sociologie que Max Weber a clairement désigné de la manière suivante : « Tout ordre de relations sociales, quelle qu'en soit la nature, doit être évalué toujours et sans exception sous l'angle suivant : à quel type d'hommes offre-t-il les meilleures chances de devenir le type dominant par le jeu d'une sélection des éléments externes ou internes. » (Weber, 1973, p. 217.)

Les métamorphoses d'une entreprise traditionnelle suisse

En 1997, notre petit groupe de sociologues a eu l'opportunité d'observer de très près et d'analyser la transformation fondamentale d'une entreprise traditionnelle suisse. Après la fusion avec une autre entreprise du pays puis avec une entreprise nord-américaine de la même branche, ce regroupement a été mis à profit pour imposer une rationalisation et

4. La problématique, les méthodes et les résultats de cette recherche sont présentés en détail dans la thèse de doctorat d'Andrea Buss-Notter (2006) rédigée dans le cadre de ce projet.

une modernisation de grande amplitude et en profondeur. À cet effet, on a fait appel à une société de conseils aux entreprises de renommée mondiale qui a élaboré et appliqué un plan pour une rénovation totale. Un maximum de postes de travail devait être sauvegardé et à cet effet on a eu recours à la norme de l'*employability* pour désigner les 4 000 employés excédentaires qui constituaient en quelque sorte le rebut du processus de modernisation. Le principe de l'*employability* a été appliqué selon les plans de restructuration conçus sous forme de *workshops* par les consultants sollicités. Tous les collaborateurs de l'entreprise furent invités, lors de séminaires délocalisés, à une compétition pour assurer leur maintien, c'est-à-dire à leur survie dans l'entreprise et à prouver qu'ils présentent un taux d'*employability* supérieur à celui de leurs concurrents⁵.

Afin de ne pas simplement laisser les perdants à la rue (ce qui pourrait jeter une ombre peu réjouissante sur l'entreprise), l'entreprise a développé un plan social très généreux, qui donnait aussi un cadre pour faire intervenir des sociologues dans le plan. Nous avons eu un aperçu du travail du groupe chargé de la réduction de personnel « socialement supportable » au niveau des cadres de l'entreprise et cela nous a permis d'observer et d'analyser les coûts sociaux et humains consécutifs à la rationalisation en cours.

Pour notre travail de recherche, nous avons appliqué différentes méthodes telles que :

- l'observation participante ;
- l'exploitation de sources écrites de provenances et à fonctions diverses, documents personnels, programmes de perfectionnement, plans de l'entreprise de consultance, etc. ;
- le dépouillement statistique de documents personnels (profils sociodémographiques des collaborateurs licenciés selon des

5. Il n'est certainement pas nécessaire de rédiger une longue note de bas de page pour attirer l'attention sur l'aspect particulièrement brutal de cette forme de sélection sociale. Dans les conditions données par ces « exercices de survie », le principe de darwinisme social *survival of the fittest* est célébré sans circonlocutions et, comme dans les combats par élimination traditionnels (des combats de gladiateurs du cirque de la Rome antique aux sports modernes ou aux compétitions de tout genre mis en scène par les médias), on fait valoir ici l'illusion que cela se déroule en toute conformité.

critères sociologiques pertinents, tels que l'âge, l'origine, la situation familiale, etc. ;

- des entrevues avec plus 100 personnes concernées, occupant les postes les plus variés dans l'entreprise. Il s'agissait ici de porter un éclairage, du point de vue des personnes concernées, sur leur vécu lors du remaniement et de recueillir et consigner leurs témoignages. Cette démarche, placée au cœur du projet, a, entre autres aussi eu pour but, de donner une vision terre-à-terre de l'opération, dans la perspective de l'employé, alors que la direction de l'entreprise, dans une vue d'ensemble, ne manquerait pas de fêter l'événement, qualifiant l'opération de succès décisif d'une adaptation aux contraintes du marché et à une concurrence de plus en plus dure. Il s'agit de préciser ainsi le fait que le remaniement de cette entreprise est très nettement un processus à double tranchant. Ce changement n'entraîne pas que d'énormes sentiments de perte et des souffrances tels que tout individu les subit comme un coup du sort, mais cela déstabilise aussi durablement les rapports entre ceux qui restent dans l'entreprise, détruisant la confiance que le simple employé avait en elle et s'exprimant dans ce que l'on appelle le syndrome du survivant (*survivor-sickness*) qui, à long terme, peut certainement avoir des conséquences négatives pour l'entreprise elle-même, sous la forme d'un affaiblissement de la motivation et de l'identification (la *corporate identity* si abondamment glorifiée).

Grâce au dépouillement statistique des caractéristiques démographiques et sociales des quelque 4000 personnes qui étaient de trop, nous avons en premier lieu pu examiner la question relative à la compétition pour la survie. Ce procédé était-il réellement aussi égalitaire que prétendu ou y avait-il des profils typiques de gagnants et de perdants ?

Observons à cet effet le profil du « perdant » de ce procédé d'élimination. Si, parmi les employés des entreprises qui fusionnent, on recherche les caractéristiques personnelles et les profils qui les prédisposent à un licenciement et qui dans un certain sens constituent donc des « handicaps » dans la course aux emplois devenus plus rares (respectivement rendus artificiellement plus rares pour cause de rationalisation dans la logique de *shareholder-value*), on bute en premier lieu sur le facteur genre. Parmi des licencié-e-s – les *leavers* – les femmes étaient nettement surreprésentées, ce qui pourrait signifier pour une

large part une relation avec un autre type de handicap, respectivement de vulnérabilité sociale à savoir la situation familiale. Notre statistique a démontré qu'apparemment les mères d'enfants en bas âge, ainsi que d'enfants en âge de scolarité ont été largement lésées (handicapées) par leur entreprise dans leur *employability* et qu'elles ont été licenciées dans une proportion nettement au-dessus de la moyenne⁶, alors que les pères présentant les mêmes situations familiales ont pu éviter ce destin de « victime structurelle » de la modernisation. Les enfants en tant que handicap ? Si l'on croit que nos sociétés industrielles avancées ont quand même fait quelques progrès en matière d'égalité entre les sexes, on perdra rapidement ses illusions au regard des modifications socio-économiques actuelles.

Le facteur de l'âge s'avéra être un critère de sélection essentiel. À partir de 45 ans déjà, les employés furent licenciés en plus grand nombre et à partir de 55 ans, ils étaient principalement touchés par une mise en retraite anticipée, une décision qui fut rapidement corrigée en raison de conséquences catastrophiques pour l'entreprise⁷.

Sous la forme de diplômes scolaires et universitaires, le capital culturel s'est aussi révélé être un facteur de sélection décisif. Plus le capital scolaire est moindre, plus la probabilité de licenciement est grande ; c'est ce qui ressort du dépouillement statistique des critères donnant les profils des gagnants et des perdants. Il faut encore ajouter un élément de sélection géographique, respectivement socio-topographique qui reflète bien les conditions spécifiquement historiques du développement de la Suisse : des employés provenant des régions linguistiques fran-

6. Nous attirons l'attention sur le travail à temps partiel, qui est aussi un indicateur très net de la vulnérabilité des employés dans le processus de sélection sociale, toutefois en corrélation significative avec les deux facteurs cités, le sexe féminin et la situation de famille, et prédestinant ainsi triplement les personnes concernées à l'exclusion.

7. Comme sur d'autres points évoqués dans cette contribution, le sociologue doit ici exprimer sa surprise et avouer être toujours étonné de constater avec quel irréalisme et quelle naïveté, et en opposition au bon sens, les *consultants* chèrement payés veulent prescrire ou octroyer, à l'encontre de la réalité, leur art de la modélisation acquis sur les tapis verts des Hautes écoles. On devrait en fait savoir qu'en jetant dans l'oubli toute une génération on détruit la mémoire sociale d'une entreprise. Mais il se trouve que les élites sociales ne fonctionnent pas selon les sains principes du bon sens.

cophone et italophone étaient nettement plus fréquemment exposés au risque de perte d'emploi que ceux de Suisse alémanique, et le principe de domination du centre (la Suisse alémanique comme place économique centrale) s'exprimant sous cette forme de discrimination, a été reproduite au sein de cette même région linguistique dominante selon la logique de la centralité (Zurich en tant que la capitale du capital de la Suisse était le lieu où l'on pouvait « survivre » le plus facilement, Bâle-Campagne ou la Suisse orientale offrant par contre de mauvaises conditions dans la course au maintien).

Mais nous avons aussi trouvé, au sein du groupe des *unemployable men*, des exclus de l'entreprise, des personnes qui, souvent de longue date, étaient confrontées à des problèmes de santé d'ordre physique ou psychique.

Dans ce contexte, nous avons rencontré des personnes qui nous faisaient part de leur destin supposé individuel et qui en réalité témoignaient de la renaissance de l'intolérance collective envers les faiblesses et tares de toute nature. Ils avaient perçu de la part de leur employeur, qui précédemment se vantait n'avoir encore jamais « remercié » un employé, une grande tolérance envers les souffrances physiques et psychiques qui les touchaient de très près et ils étaient à présent d'autant moins préparés à la catastrophe qui s'abattait sur eux. Les « neuf cas d'insécurité de la sécurité sociale » exprimés par Robert Castel atteignent l'individu qui paraît être d'autant plus exposé et sans protection que les processus d'individualisation et de modernisation du quotidien, dont ils ne pouvaient pas bénéficier, entre autres en raison de la sécurité sociale, les ont « libérés » de leurs formes de socialisation traditionnelles (famille et parenté au sens large, voisinage, collègues, etc.) et que l'individualisme prôné dans les conditions de concurrence accrue du marché n'a pour eux que des conséquences « négatives ».

Les personnes « libérées » avec lesquelles nous nous sommes entretenues faisaient état de drames personnels, d'acceptation du malheur avec fatalisme, comme s'il s'agissait d'une catastrophe naturelle, de rage et de haine envers l'entreprise, de doute de soi, de ressentiment envers certains supérieurs. Les personnes interrogées parlaient essentiellement d'un fondamental sentiment de perte, de perte de patrie, d'identité, de rapports humains et de communauté, et surtout d'une perte de confiance envers la société et sa cohésion.

Du côté des survivants, des *survivors*, de ce licenciement massif, les ébranlements biographiques qui nous ont été rapportés étaient à peine moins dramatiques. Certes, on se trouvait parmi les *winners*, les gagnants de la modernisation, mais il s'agissait là de tout sauf d'un motif de réjouissances et de sérénité. Bien au contraire ; il s'est établi dans l'entreprise une ambiance résultant d'un mélange de méfiance, de crainte du futur, de solidarité avec les *leavers* et de ressentiment contre la direction.

Dix ans après avoir effectué cette recherche, nous avons eu l'occasion, dans le cadre d'une étude ayant pour thème « La moitié d'une vie », de mener un entretien approfondi avec la porte-parole des collaborateurs de l'une des deux grandes banques suisses au sujet de la situation des employés et de porter ainsi un regard sur les conséquences à long terme d'un tel processus de transformation. Notre témoin a alors constaté sans détours et sans enjoliver : *Je prétendrais donc qu'il est tout à fait étonnant de voir ce que les petites gens peuvent supporter. Et ce que les petites gens acceptent. C'est « indescriptible ». Et comme je le disais, cette combinaison de peur et d'insécurité, venant du fait que l'on n'est pas informé, et qui ici a évidemment l'effet habituel. Je dois aussi dire que la banque X représente un cas particulier parce que toute cette crise nous a atteints comme s'il s'était agi d'un démontage..., que lorsqu'on est représentante des employés dans une grande banque de ce type, où ont cours de tout autres valeurs que celles que je défends à présent, où l'on part de l'idée que le collaborateur responsable, qui assure lui-même sa défense, qui sait tout, qui est informé, n'est de toute manière qu'une illusion, alors que la banque l'admet par principe. Et la banque prétend aussi qu'elle ne recrute plus que de telles personnes, mais il faut dire en premier lieu, qu'au cours des dernières années ce sont nettement les cadres, même des directeurs du haut de la hiérarchie, bien plus que les petites gens, qui ont dit « hé, il y a ici quelque chose qui dérape terriblement » mais qui évidemment ne pouvaient pas du tout exprimer cela parce qu'ils sont cadres de direction...*

En d'autres termes, nous avons affaire ici aux conséquences à long terme de la transformation d'une entreprise selon le nouvel esprit capitaliste. La flexibilisation, la mobilisation, l'accroissement de l'efficacité par le biais de la gestion par projets, etc., reflètent une culture d'entreprise où le « contrat de statut » (*Statuskontrakt*) entre employeur et employé, tel qu'on peut le formuler en se référant à Max Weber (1973, p. 401 et sq.) est successivement remplacé par un pur « contrat par

objectifs » (*Zweckkontrakt*) où l'employé, qui incarne la valeur d'échange de capital humain, est ainsi jaugé et adapté sans égard à la personne. Par un diagnostic de la société, on comprend à l'évidence que ce nouveau régime s'exprime sous la forme d'une insécurité fondamentale, en particulier en ce qui concerne des employés peu aptes au marché et peu demandés, et que ceux-ci sont de plus en plus durablement accompagnés d'un sentiment de crainte et d'impuissance, tandis qu'au travers de données statistiques de masse sur la structure et le changement du monde du travail se ternit une « société sans caractère ».

Texte traduit de l'allemand par Claude Fleischer.

Chapitre 3

Les deux grammaires de la peur contemporaine

Danilo Martuccelli

La peur serait-elle de « retour » dans les sociétés contemporaines après une phase d'accalmie relative ? Sommes-nous vraiment confrontés à des menaces qui justifient son expansion ? Nos peurs actuelles ont-elles une spécificité historique ? Se répand-t-elle à la faveur de sociétés ayant instauré le polissage des mœurs au cœur de leur processus d'individuation ? Peut-elle se résumer simplement aux effets de la chute d'un mur, de deux tours ou de quelques bourses ?

Pour aborder ces questions, nous étudierons trois grands noyaux thématiques. D'abord, il faudra rappeler les grandes figures historiques que la peur a connues dans les sociétés humaines, afin de souligner les spécificités sociétales de la peur actuelle et de ses deux grandes grammaires de production. Ensuite, et toujours dans une perspective historique, nous évoquerons la première grammaire de la peur contemporaine et ses liens avec la crise de la modernité conquérante. En troisième lieu, nous présenterons les contours de la seconde grande source sociétale de la peur aujourd'hui : la difficulté de pouvoir fixer, au niveau des faits eux-mêmes, une limite indépassable à l'action. Enfin, et pour terminer, nous introduirons quelques considérations morales et politiques sur ce qu'il est, peut-être, possible de faire.

Les sociétés et les visages historiques de la peur

Qu'est-ce que la peur ? La philosophie de l'existence a tracé une distinction devenue célèbre entre l'angoisse et la peur. La première, n'a pas d'objet précis, elle est la manifestation du néant dans l'être – une expérience indicible qui nous ronge de l'intérieur en nous rappelant nos limites et notre contingence. La seconde, au contraire, sous l'emprise de