

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.

stiques, 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 au travail sont jugées utiles, dignes de valeur et reconnues comme des « prestations » utiles et « bonnes ».

Le troisième cas, la peur ne porte ni sur le statut et la rémunération salariale ni sur les caractéristiques 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 travail 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 avec 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 ».

Les trois composantes de la peur au travail sont bien sûr liées entre elles mais méritent d'être analysées 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 supports ou les instances de cette reconnaissance. En outre, les éventuelles capacités de maîtrise déployées 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 donc celles qui peuvent être le mieux « contrôlées » et produites par l'organisation; la peur liée à l'activité, 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.

MANAGEMENT PAR LA PEUR ET AU-DELÀ

Ces dernières années, la plupart des entreprises ont développé des formes de management « flexibles » et étroitement ajustées aux évolutions du marché. Cette mise en évidence de l'importance 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, caractérisant les traits d'un « management par la peur » dans certains secteurs de l'économie². Cette 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 efficaces à la réalisation de certaines tâches, précisément parce que la peur les pousserait à la recherche de la reconnaissance et de la stabilité. Ensuite, elle est allée de pair avec un « floutage » consistant à passer 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 procédures de validation visant à le rendre 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

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.

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