

Paris, mai 2004

Un renouveau de la critique du travail cadre ?

Concessions, critiques et formes d'action dans la firme-réseau

Ce texte est issu de notre enquête de terrain menée en 2001-2002 au sein de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS). Nous avons réalisé une trentaine d'entretiens avec des cadres en activité, au chômage ou en reconversion professionnelle qui exercent (ou ont exercé) dans des secteurs d'activité tels que la finance, le service en informatique, le marketing, la communication et la grande distribution.

Nous nous intéresserons ici aux acteurs résidant au cœur des transformations économiques contemporaines à la fois administrateurs et porte-parole du capitalisme : les cadres. Si les termes de “bourgeoisie” et de “classe”, renvoient à une terminologie anachronique, le terme même de “cadres”, ayant trop partie liée avec le monde industriel fordiste, semble obsolète pour désigner la constitution dans les années 1990 d'un vaste groupe, aux frontières poreuses, de salariés intellectuels ou “d'analystes symboliques” (Reich, 1992) qui jugent le terme de “cadre” comme dépassé et le rendent caduque par une indifférence quant à leur représentation syndicale et politique ; ce qui se traduit par l'absence de revendications catégorielles exportées dans l'espace public et relayées dans l'Etat. Ces transformations, relativement récentes, indiquent une mise à distance de ce qui assurait depuis l'entre-deux-guerres la visibilité au sein de l'espace public d'un groupe social très hétérogène réuni et organisé dans la construction et la défense d'un *statut*. Or, à partir des années 1980, la figure du “manager”, flexible et léger, se substitue progressivement à l'ancienne figure du “cadre” au statut désormais associé à la pesanteur de l'univers industriel et bureaucratique des années 1960.

Cette nouvelle génération de travailleurs intellectuels se singularise par une aspiration, floue et incertaine, à la *libération* que la topique du projet, légère et provisoire, est censée concrétiser dans la volonté de se soustraire aux routines domestiques et professionnelles. Pour notre part, la problématique qui nous a guidée tout au long de ce travail fut la suivante : comment la régénération du capitalisme et les nouveaux dispositifs réglant l'accumulation du capital à partir des années 1990 parviennent à susciter la critique au sein de cette frange du salariat que Richard Senett décrit dans *the corrosion of character*.¹ Nous avons voulu savoir

¹ SENETT Richard, *The corrosion of character : the personal consequences of work in new capitalism*, WW Norton & Co, 1997

comment des “ cadres ”, porte-parole du capitalisme, peuvent être amenés à développer des postures critiques qui conditionnent ce que l’on peut appeler des “ itinéraires critiques ” structurés par trois étapes : a) ce qui est concédé, b) ce qui est critiqué, et enfin b) ce qui est entrepris.

1. Ce que les personnes estiment devoir concéder

Les travailleurs intellectuels du nouveau capitalisme sont les individus les plus impliqués, mentalement, temporellement, affectivement au sein de l’“ habitacle capitaliste ”, dont parlait Weber, mais doivent se conformer à des règles d’action dont l’édiction leur échappe, ce qui peut tendre à les rapprocher, sur ce point, du reste du salariat. Selon la grille de lecture régulationniste, le rapport salarial étant un mode d’accès des salariés à la monnaie par la location de leur force de travail au sein de la production², celle-ci n’est pas un lieu d’échange mais un lieu de contraintes spécifiées par le contrat de travail. Les concessions prennent ainsi toutes leurs significations dans la *contrainte*. Le haut niveau d’engagement des travailleurs intellectuels au sein de l’habitacle nécessite une propension élevée à la production de concessions touchant aux dispositions d’être, d’avoir et d’agir de la personne. Il est possible de distinguer trois formes majeures de concessions que les acteurs rencontrés désignent : 1) La perception de la manipulation, 2) Les concessions morales en développant un sentiment de compromission, 3) Les concessions domestiques

1. 1. La perception de la manipulation

A la différence de la finance où le lien entre la manipulation de l’argent, fut-elle virtualisée, et l’excitation des acteurs est le plus étroit, des secteurs comme le marketing, les nouvelles technologies ou la communication nécessitent de bâtir des dispositifs managériaux puissants afin de susciter l’*adhésion*, l’*excitation* des acteurs afin d’optimiser leur capacité d’accumulation du capital et de maintenir leur haut niveau d’engagement au sein de ces dispositifs. Par exemple, dans les firmes de nombreux séminaires de formation, dispensés par des consultants en ressources humaines et des managers, inculquent aux nouveaux cadres les principes managériaux de leur entreprise et permettent d’évaluer leurs compétences. Ces séminaires s’efforcent, grâce au mode du “ faire-semblant ” et au cadre théâtral à la Goffman,³ de rationaliser “ le savoir ”, le “ savoir faire ” et le “ savoir être ” selon des termes empruntés au langage des “ ressources humaines ”. Autrement dit, il s’agit de fixer un éventail de comportements d’ordre affectif et émotionnel dans le cadre d’une relation marchande. Mais les termes dont il est question dans les entretiens (“ secte ”, esbrouffe ”, “ jeux de rôle ”, etc...), et les situations d’enfermement collectif auxquelles ils sont associés, renvoient à la sensation de ces acteurs de s’être fait manipuler à un moment donné dans leur parcours professionnel. Isabelle, 50 ans, ingénieure en informatique et syndicaliste CFDT dans une multinationale de services en informatique, revient sur son stage de formation et parvient à faire œuvre de distanciation par l’interprétation *ex post* de la portée de ce séminaire :

“ (Lors du stage), le directeur général nous a alors dit : “ il faut vous répéter ça, il faut vous le mettre dans la tête : oui on est une secte, et alors ? ” Vous avez donc quelqu’un qui vous dit “ on est une secte ! ” et vous met dans la tête des mots d’ordre. Après il y a les jeux de rôles... On

² AGLIETTA Michel, *Crises et régulations du capitalisme*, Odile Jacob, 1997

³ GOFFMAN Erving, *Les cadres de l’expérience*, Editions de Minuit, 1991

prenait les gens, pendant toute une journée et on les enfermait dans une pièce avec le directeur général et tous ses lieutenants, ça coûte en plus pas beaucoup d'argent ! ”.⁴

Thierry, 40 ans, ingénieur en informatique, directeur de projet, vient d'obtenir un MBA par “ les cours du soir ” à l'I.A.E de Paris, dirige des projets d'une quarantaine de personnes, et exerce dans la même société de service en informatique qu'Isabelle. Il revient également sur ces séminaires auxquels les consultants de son entreprise sont sommés d'assister et évoque, quant à lui, le séminaire d'intégration qu'il a suivi à son arrivée dans la société, il y a trois ans :

“ Pendant une semaine, les intervenants se succèdent et vont présenter l'organisation de l'entreprise, les métiers de l'entreprise, les règles de fonctionnement de l'entreprise, les clients. Tout ça est agrémenté de jeux de rôles par équipes pour apprendre à se connaître et apprendre à intégrer et à manipuler les mots clef de l'entreprise. (...) A l'époque pour moi, c'était super positif ! (...) Quand on rentre, on se dit qu'on appartient à une boîte qui a un potentiel formidable, je dirais que tous les côtés positifs sont exacerbés mais on se dit : “ est-ce que ça marche comme ça vraiment ? ” Alors là, on nous répond que ça dépend où on tombe et les managers n'ont pas suivis la formation bien sûr ! C'est curieux, c'est bizarre ! ” (air faussement interrogatif)⁵ ”

Ces critiques s'établissent consécutivement à ce que l'on peut appeler, selon l'expression de Goffman,⁶ à des “ ruptures de cadre ” générées par une accumulation de déceptions qui conduisent à la plainte puis à la critique, certaines personnes reconnaissant volontiers l'auto-illusion qu'elles entretenaient antérieurement. On le voit, ces critiques portent *ex post* sur la fonction d'intégration de ces dispositifs managériaux, principalement en dénonçant l'atteinte qu'elle fait subir à l'ipséité des personnes engagées dans l'apprentissage de ces cadrages marchands.

Par ailleurs, ces salariés estiment concéder la codification, la reconnaissance et la stabilisation de leurs compétences avec le sentiment d'entrer dans des “ boîtes ”, selon l'expression récurrente, c'est à dire des grilles d'évaluation et de gestion des compétences élaborées par les directions des ressources humaines qui, aux yeux de ces salariés, simplificatrices et réductrices, sont susceptibles de remettre en cause la reconnaissance d'une compétence à travers des épreuves d'évaluation des compétences perçues comme opaques et arbitraires, insuffisamment tendues en justice pour être totalement reconnues comme légitimes par l'ensemble de leurs participants :

Thierry : “ Moi je pilote des choses complexes avec plusieurs équipes, je suis directeur de projet. Lorsqu'on a fait mon évaluation, ils m'ont évalué à un certain niveau, je dis que je ne comprend pas, ce n'est pas ce que je fais. Ils m'ont dit (les managers des ressources humaines), ce n'est pas grave, on t'a mis à cette case mais c'est sans importance, c'est pour la forme, à la fin de l'année, on te donnera un avancement ! Mais à la fin de l'année, ils ont recodifié ma qualification que j'avais depuis quatre ans, et à la prochaine évaluation, comme on regarde le nombre d'années dans le poste, ils vont remettre les compteurs à zéro : voilà comment des gens expérimentés vont perdre 4 - 5 ans d'ancienneté ! Et d'ici 4 - 5 ans, ils auront changé de système d'évaluation et ce ne seront plus les mêmes managers... ”.⁷

Ces salariés hautement qualifiés, quadragénaires et quinquagénaires, redoutent de se voir déposséder de ce qui est le plus inhérent à leur identité professionnelle et à leur valeur salariale, leurs compétences. Ils intériorisent que celles-ci peuvent être dévalorisées

⁴ Entretien du 23 mai 2002

⁵ Entretien du 11 juin 2002

⁶ GOFFMAN Erving, *Les cadres de l'expérience*, op.,cit

⁷ Entretien du 11 juin 2002

soudainement de manière arbitraire et redoutent l'instabilité permanente de la topique du projet informatique qui implique de faire constamment ses preuves afin de justifier ses attributs salariaux, monétaires et symboliques. Autrement dit, le statut de "cadre" n'est plus directement lié à l'octroi d'attributs collectifs sur lesquels se construit une identité collective mais laisse place à une individualisation croissante du rapport salarial reposant sur la multiplication d'épreuves génératrice d'un sentiment collectif d'insécurité professionnelle. C'est donc la notion même de statut qui est remise en question par ces mises à l'épreuve constantes.

1.2. Le sentiment de compromission

Le déficit de compromis au sein du néocapitalisme, expose particulièrement ses salariés à un "risque moral", c'est-à-dire accomplir des actions jugées "immorales", se contraindre à accomplir des actes que l'on réprovoque parce qu'ils nous éloignent de la visée éthique. Nous entendons par *visée éthique*, "la visée de la "vie bonne" avec et pour autrui dans des institutions justes"⁸ et par *ipséité*, ce qui fait qu'un être est lui-même. Comme le montre Paul Ricoeur, la "visée éthique" correspond à *l'estime de soi* et le "moment déontologique" au *respect de soi*, l'estime de soi demeure plus fondamentale que le respect de soi et "le respect de soi est l'aspect que revêt l'estime de soi sous le *régime de norme*. C'est donc de la dégradation de l'estime de soi et du respect de soi dont il est question ici. Comme le montre l'historien américain Christopher R. Browning,⁹ la compromission au sein d'une action collective obéit en quelque sorte à un mécanisme de parcellisation dont les causes sont difficilement imputables aux personnes individuelles. Arnaud, 30 ans, célibataire sans enfants, ancien courtier en finance mesure combien ce haut niveau d'engagement n'était plus tenable pour lui :

"C'était d'accepter de travailler pour une société qui cherche à atteindre des buts qui n'ont rien à voir avec mes valeurs. (Long temps mort avant de se relancer) : ... C'est un peu comme le système nazi de la déportation : chacun avait sa place bien définie. Dans l'holocauste, il y a beaucoup de gens qui y ont participé, personne n'a réellement fait des choses importantes. Le résultat global, c'est une chose qu'on déteste, mais, à notre petite échelle, on ne fait finalement que des petits trucs. Moi, ce que je n'aimais pas dans les sociétés où je travaillais, elles faisaient tourner le capital, on fait du capital, on fait de l'argent, toujours de l'argent sans s'occuper des conséquences sociales ou écologiques. (...) Sur le plan éthique et des valeurs, je savais pertinemment que je travaillais avec des gens (les traders) qui se réjouissaient quand une entreprise débauchait et délocalisait (...) : ça met des familles à la rue mais on s'en cogne du moment qu'on puisse faire 2-3% sur un portefeuille et que le client soit tellement content qu'il vous invite au restaurant, qu'il vous offre des cadeaux, des bouteilles de champagne..."¹⁰.

Ce sentiment de compromission est d'autant plus présent chez ces managers de terrain qui constituent une interface entre des épreuves comptables désincarnées qu'ils doivent réussir et une réalité humaine qu'ils doivent affronter quotidiennement devant leurs subordonnés auprès desquels ils doivent développer une entreprise de *justification* de la logique économique et financière qui modèle la firme. Olivier, 32 ans célibataire sans enfants, manager dans une société de service informatique explique :

⁸ RICOEUR Paul, *Soi même comme un autre*, Le Seuil, 1990, p 202

⁹ BROWNING Christopher R., *Des hommes ordinaires. Le 101^e bataillon de réserve de la police allemande et la solution finale en Pologne*. Editions les Belles lettres, Paris, 1994.

¹⁵ Entretien du 22 juin 2002

¹⁶ *Ibid*

¹⁰ SLOTERDIJK Peter, *Essais d'intoxication volontaire*, Calmann-Levy, 1999, p 26-27

“ Je suis honteux de ce que je fais, je n'aime pas ce que je fais aujourd'hui. Je n'aime pas les pratiques que je suis obligé d'appliquer, je n'aime pas ça : ça froisse ma sensibilité ”¹¹

Cette double exposition, à la logique comptable, et à la réalité humaine, les incline davantage à développer un sentiment de compromission que les “ top managers ” qui se retrouvent uniquement plongés dans un univers comptable désincarné, dégagé des réalités humaines et du contact quotidien avec les membres de l'entreprise. L'énonciation des concessions morales que ces cadres ont produit à un moment donné révèle que les considérations morales de ces êtres hautement engagés dans le cosmos demeurent immanentes, c'est grâce à elles qu'ils peuvent être en mesure de soutenir un haut niveau de réflexivité.

1.3. Le réagencement de la sphère domestique

La productivité des personnes de ces secteurs à fort taux de profit doit être maintenue à son maximum, ces travailleurs sont amenés à exploiter l'intégralité de leurs ressources intellectuelles, temporelles et affectives. Ces trentenaires et quadragénaires, célibataires sans enfants, habitent le monde d'une manière inédite, “ un type d'individu, écrit Peter Sloterdijk, qui ne se reproduit pas, mais jouit de lui-même comme d'un état final de l'évolution ”¹², qui habite le monde au sein de métropoles comme New-York, Londres, Berlin, Paris, Tokyo hébergeant les principaux centres d'innovation, de gestion et d'accumulation du capitalisme globalisé. La généralisation de la topique du projet et l'émergence d'un monde en réseau semblent favoriser, sinon encourager, un exode de l'être hors du monde domestique et de ses routines. C'est en ce sens que ces réagencements peuvent être perçus à un moment donné comme “ libérateurs ”. Mais ils commencent à être délégitimés lorsque ces acteurs ne parviennent plus à soutenir durablement un haut niveau de concessions afin de satisfaire aux exigences de leur engagement au sein de ce qu'il est possible de nommer un “ néo-stakhanovisme ”. Laure, trente ans, ancienne chef de projet dans le milieu de “ l'événementiel ”, aujourd'hui séparée de son compagnon, témoigne :

Laure : “ Mon mec, il est avocat, il bosse comme un malade, il donne sa vie à son boulot : il est avocat d'affaires, il bosse comme un malade, il est super intelligent, il bosse 24 heures sur 24 mais je ne veux plus qu'il me réveille à 4 heures du matin pour me dire “je vais bosser !” : à 4 heures du matin il me disait “fais-moi un café, je vais bosser !”¹³

Isabelle : “ Là, ce qui se négocie chez nous, c'est un accord sur les astreintes : on donne un téléphone portable à quelqu'un pour la soirée, la nuit, le week-end, la journée ; il est censé être libre de son temps mais en fait, si jamais le téléphone sonne, il faut qu'il réponde et s'il faut se déplacer, il se déplace, qu'il aille relancer le système chez le client. Le fait d'avoir ce téléphone, de ne pas être libre de son temps, ça contraint la famille, les enfants : le jour où on est d'astreinte, on ne peut pas aller au cinéma, emmener sa famille en promenade car on est obligé dans l'heure de partir ; ça peut être de jour comme de nuit : on peut vous appeler à 3 heures du matin pour partir chez le client ”¹⁴

La difficulté à soutenir durablement une production importante de concessions, la disgrâce professionnelle, la lassitude psychologique sont parmi les facteurs qui font ouvrir les yeux¹⁵

¹³ Entretien du 31 mai 2002

¹⁴ Entretien du 4 mars 2002

¹⁵ Selon Luc BOLTANSKI, “ les personnes ont toujours deux possibilités : fermer les yeux en s'engageant dans la nature de la situation et agir de façon à être ce qu'elle font, ou, à l'inverse ouvrir les yeux, c'est à dire se retirer de la situation et la dénoncer en la considérant depuis une autre nature ” in *L'amour et la justice comme compétences*, Métailié, 1990, p 94

des acteurs considérés : en un mot, c'est la *déception* des acteurs qui va les conduire à s'engager dans une posture critique. Une posture critique d'autant plus virulente que l'adhésion antérieure aux règles d'actions du cosmos était forte, " nous avons tous une idée, écrit Michael Walzer, du fonctionnement idéal des institutions et du comportement idéal des personnes " ¹⁶ lorsque nous sommes en situation d'*engagement*, c'est à dire lorsque nous mobilisons nos ressources physiques, morales, affectives et intellectuelles pour ensuite les consumer dans les nécessités de l'action.

2. Ce que les personnes critiquent : l'auto-exploitation

Il s'agit, dorénavant, d'identifier *ce qui est critiqué* au sein de ces secteurs d'activité à fort taux de plus-value, comment ces acteurs peuvent-ils développer le sentiment d'avoir été, ou d'être, des *exploiteurs exploités* ou des *exploités exploités*, selon les configurations, au sein d'un capitalisme que l'on peut se risquer à qualifier de " postmoderne ". En quoi réside la spécificité du capitalisme postmoderne? Principalement, pour dire vite, (1) dans le fonctionnement hors-mesure du travail de conception, de manipulation, de diffusion de symboles ; (2) dans l'engagement des passions et de l'affect au sein de la création de valeur ; (3) dans l'invention d'épreuves comptables toujours plus sophistiquées faisant simultanément office de finalités, pour leur participants, et de contrôle de ces derniers, pour leurs organisateurs ; (4) dans la déterritorialisation, la mobilité et la virtualisation croissante du capital ; (5) dans le caractère universel des modes de consommation ; et enfin, (6) dans le passage de l'admiration de l'œuvre d'art à la consommation de produits culturels.

Nous analyserons les nouvelles formes d'exploitation critiquées au sein des trois formes de travail essentielles qui engendrent la prospérité du néocapitalisme : (1) le travail au sein d'activités de services industrialisés, (2) le travail de l'*intellect* visant à la manipulation de symboles et enfin, (3) le travail de contacts humains empreint d'*affect* dans une relation marchande.

2.1. Les reproches de " sur-travail " dans les services industrialisés

Le travail dans les services industrialisés repose à la fois sur la manipulation continue et la gestion informatisée des flux de marchandises issues de la production industrielle et le contact humain dans la relation marchande qui se crée dans la commercialisation de la production. La grande distribution, ou la restauration rapide ¹⁷, par exemple, repose sur une activité de services incorporant la manipulation physique et virtuelle des objets de la production industrielle au contact humain avec la clientèle au sein de dispositifs marchands taylorisés afin d'assurer une commercialisation de masse à la production de masse. Si dans la terminologie marxienne le " sur-travail " désigne la plus-value issue d'un " travail non payé " incorporé dans la marchandise, nous reprenons le terme dans une perspective phénoménologique, comme perception par l'acteur d'une surcharge de travail liée à une intensification des conditions de travail, comme le montrent des études récentes. ¹⁸ L'expérience de Philippe, 32 ans, célibataire sans enfants, cadre autodidacte dans la grande distribution au Brésil au sein d'une enseigne française éclaire sur les

¹⁵ WALZER Michael, *La critique sociale au XX^e siècle*, Métailié, 1996, p 36

¹⁶ CARTRON Damien, *Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast food* in *Travail et emploi*, n°94, 2002

¹⁸ CARTRON Damien, GOLLAC Michel, *Fastwork et maltravail*, CEE, n°58, juillet 2003

conditions de travail au sein d'une grande distribution globalisée qui s'implante dans les pays du " Sud " :

" J'en avais marre de bosser 90 heures par semaine ! C'était du 7/7. A partir du moment où tu es stagiaire, tu es assujettis au pourcentage du centre. Par la suite, une fois que tu as le statut cadre, t'es corvéable à merci ! J'étais en contrat local : le directeur m'avait dit "je te propose ça, mais il ne faut pas que tu me coûte un centime de plus qu'un brésilien, sinon, j'embauche un brésilien !" (...) Mais il faut savoir que je mangeais sur place : j'arrivais il était 7 heures et je me cassais il était 22 heures donc, je petit-déjeunais, je déjeunais et je dînais sur place. (...) Quand je suis arrivé, le magasin était ouvert du lundi au samedi de 10 h à 22 h. Ensuite, on a commencé à ouvrir le dimanche pour les fêtes de fin d'année et on a continué à ouvrir le dimanche ".¹⁹

Mais parfois, l'engagement requis par la sphère professionnelle peut s'avérer déroutant dans un contexte de mondialisation et d'expatriation de ces travailleurs mobiles géographiquement. Si les événements de Mai 68 eurent pour principales conséquences d'évacuer bon nombre de situations domestiques au sein de l'ordre industriel dans les économies occidentales ; à l'inverse, les pays du " Sud " concentrent encore dans leur économie une pluralité de comportements et de conventions issues du monde domestique, ce qui peut surprendre un travailleur européen comme Philippe expatrié au Brésil :

" Le management est vachement différent ici : c'est très paternaliste. Si tu as un mec qui est malade, il faut que tu te débrouilles pour avoir les médecins, pour avoir les médicaments. Tout passe par la boîte parce qu'ils n'ont rien ! Quand tu fais rester un mec à 2 h du matin parce qu'il est irremplaçable, après tu dois le ramener chez lui. Je suis allé vraiment dans des zones où les gens s'occupent à brûler des palettes dans la rue ! "²⁰

Cependant, la volonté dénonciatrice est ainsi " tempérée " par la reconnaissance verbale, explicite, que l'exploitation subie reposait sur un libre arbitre de l'acteur. Cette modération de la critique peut être interprétée comme une tentative de l'acteur de ne pas " rejeter en bloc " le passé professionnel considéré qui, selon les situations, s'étale sur des mois, des années voire des décennies :

Philippe : " Moi je me sentais complètement esclave : j'en avais marre ! Je pourrais leur faire un procès, mais quelque part, je l'ai voulu donc j'ai pas à m'en plaindre ! "²¹

En un sens, cette modération de la critique intervient pour tenter de stabiliser en apparence des identités individuelles de fait rendues davantage conflictuelles par cette colonisation et cette fragmentation des mondes vécus. Nous verrons ultérieurement comment cette fragmentation des mondes vécus peut déboucher sur des comportements de type " schizophrénique " au sein du cosmos. Ces nouvelles formes d'exploitation semblent s'inscrire plus profondément dans la personne qu'autrefois, lorsque le travail constituait, encore à la fin des années 70, une sphère dont la circonférence économique et sociale était précisément mesurable. C'est de la dilatation de cette sphère dont il s'agit dorénavant.

2.2. Le constat de la " perte de soi " dans le travail à visée symbolique

Le travail à visée symbolique est une succession d'accomplissement de tâches immatérielles, virtualisées grâce aux réseaux informatiques, où l'*intellect* et la maîtrise des technologies informatiques et de la communication sont conjugués afin de procéder, par

¹⁹ Entretien du 28 février 2002

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid*

équipe au sein de la topique du projet, à la conception, la manipulation et la diffusion marchande de symboles entre firmes. La prospérité et l'expansion de secteurs comme la finance et le conseil en informatique, par exemple, relèvent donc de la mise en œuvre de ce travail immatériel. Le pouvoir économique d'aujourd'hui se situe dans les salles de marchés des sociétés de trading et des banques d'affaires basées à New-York, Londres, Paris, Francfort ou Tokyo qui, en tant que place financière du capitalisme globalisé, impulse, oriente et capte la dynamique planétaire de flux, d'afflux, de reflux d'actifs financiers. Divisée en "front office" et "back office"²², la salle de marché est le lieu de décodage et de recodage comptable de la réalité. Elle constitue un nœud de flux financiers et informationnels qui s'entrelacent et devient le lieu d'abstraction de la réalité ; le réel et le vécu se retrouvent coagulés au sein d'un même processus de *virtualisation* :

Arnaud : "Le matin, je faisais ce qu'on appelle les swift, ce sont des échanges d'argent inter-banques. On avait plusieurs banques qui tenaient nos comptes en devises, et tous les jours je devais passer le solde de la veille en swift pour pouvoir s'échanger l'argent. Je me mettais sur le programme spécifique de mon ordinateur et je tapais des chiffres et je faisais "envoi" et tout était parti... Ce n'était même plus de l'argent. C'était totalement irréel, irréaliste : c'est un jeu d'écritures"²³

La globalisation financière se joue désormais du temps et de l'espace, transformés en ce qu'appelle Manuel Castells le *temps intemporel* et l'*espace des flux*.²⁴ Si le temps perd de sa substance, les lieux perdent leur signification historique, géographique et culturelle :

Arnaud : " A New-York, on avait une salle, on avait rien au Japon, on ne traitait pas énormément au Japon surtout que les marchés asiatiques se sont cassés la gueule mais on traitait quand même du yen. En fait, il y avait vraiment l'Europe et les Etats-Unis. La salle de marché était ouverte aux heures européennes mais on avait des traders aux Etats-Unis qui était chez leur broker et on tenait leur compte à eux aussi. (...) J'investis à New-York, j'investis à Paris, ou à Tokyo, c'est pareil ! les lieux ne sont plus qu'une touche différente de trading. C'est pas plus dur d'investir à Paris qu'à l'autre bout du monde, il faut juste tomber dans l'heure d'ouverture des marchés. (...) J'appuie sur une touche et j'ai ce que je veux !"²⁵

De leur côté, les cabinets de conseil et les sociétés de services informatiques (SSII) participent, depuis les années 1980, à la rénovation des dispositifs d'accumulation du capital au sein des firmes par leur participation à l'élaboration des orientations stratégiques, l'invention de nouvelles modes managériales alliée à l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Ces structures ont favorisé l'émergence du nouveau paradigme productif postfordien, fondé sur l'entreprise en réseau. Leurs salariés à haut niveau de qualifications et de compétences sont encouragés à devenir "entrepreneurs d'eux-mêmes", c'est à dire soumettre leurs ressources intellectuelles, temporelles et affectives inhérente à leur personne, afin à une culture intensive au sein de ces activités à fort taux de profit. Au sein de ces nouveaux rapports marchands, la compétence est directement érigée en marchandise soumises aux aléas de l'offre et de la demande. Le rapport salarial traditionnel entre capitalistes d'un côté et salariés de l'autre, tel qu'il a pu être théorisé par l'école de la régulation, subi une profonde redéfinition par l'instauration d'un rapport salarial tripartite au sein duquel s'immisce le client (l'entreprise-cliente qui achète les compétences) s'immisce. Le salarié de la société de services est alors placé sous un rapport de *double subordination*, celle de son manager et celle de son client.

²² GODECHOT Olivier, *Essais de sociologie des marchés financiers*, La découverte, 2001. L'auteur précise le sens que revêt cette division du travail : " le front office est au contact de l'extérieur et de la variation, tandis que le back office est un service intérieur à l'entreprise qui gère les flux d'activité captés par le front office. "

⁵⁷ TAYLOR Charles, *Le malaise de la modernité*, Le Cerf, 1994

²³ Entretien du 5 juillet 2002

²⁴ CASTELLS Manuel, *La société en réseaux. L'ère de l'information*, I, Fayard, 1998

⁵⁶ Entretien du 5 juillet 2002

²⁵ Entretien du 3 avril 2002

D'autre part, un sentiment réel de *dépréciation de soi* naît de ces rapports marchands à forte concentration en "capital humain"²⁶, c'est à dire lorsque la personne devient constitutive, par exemple, de l'épreuve comptable dont elle sert la finalité chiffrée :

Thierry : " L'individu est rentabilisé sur un an : un consultant doit ramener plus de trois fois son salaire brut en chiffre d'affaires, ça veut dire qu'en six mois il est déjà amorti. On lui demande de faire une marge d'au moins 50%, c'est standard chez nous, donc sur un an, il a rapporté deux fois ce qu'il a coûté. S'il s'en va au bout d'un an, tout le monde s'en fout puisqu'il a été amorti... "²⁷.

Si l'activité essentielle de ces secteur réside dans la manipulation et la commercialisation de symboles, ces relations marchandes demeurent par ailleurs empreintes d'*affect* au sein de relations commerciales qui se voudront personnalisées, où les attitudes et les réactions, préfabriquées, n'auront plus qu'à être restituées conformément à l'apprentissage dont elles ont fait l'objet :

Isabelle : " Chaque fois que l'on va voir un client, c'est un entretien d'embauche : il faut être désirable de façon à susciter le désir chez le client. (...) En ce moment, on a des stages, comment se présenter devant le client et là, je vous dis que le client, il jouit ! (...) Lorsqu'on est dans une société de services, on nous demande d'être capable de répondre à tout ce que demande le client. (...) Et là, la personne qui va juger vos résultats c'est pas votre manager, c'est le client ! "

Ces salariés ont le sentiment, plus ou moins aigu, de voir leur personnalité marchandisée au sein de ces rapports marchands et expriment, de façon plus ou moins métaphorique, cette dépossession de soi par des allusions récurrentes à la prostitution qui expriment la sensation de la *dévalorisation de soi* en tant que personne, de devoir et de voir "instrumentaliser" ses attributs humains, essentiellement son corps et son *affect*, au sein de ces rapports marchands.

2.3. La dénonciation de l' "instrumentalisation de soi" dans le travail à dimension affective

Au sein du néo-capitalisme, le travail à dimension "affective" consiste à assurer la production de services, fondés quasi-exclusivement sur le contact humain, au sein desquels seront incorporés une production rationalisée d'*affect*, ce que Michael Hardt et Antonio Negri, les théoriciens de l'ultra-gauche contemporaine, nomment "travail en *bodily mode*"²⁸. Les secteurs de la communication, de la publicité et de l'"événementiel" apparaissent comme les prototypes de ces univers de travail, composés de constellations connexionnistes où la détention et l'exploitation d'un capital culturel et social important apparaît comme fondamentale afin de pouvoir évoluer au sein de ces univers de travail. Le "grand" est alors, celui ou celle, qui, richement doté en capital social, parvient à créer de nombreuses connexions et cultive intensivement son apparence physique :

Laure : " Dans le monde de la communication, il faut savoir se présenter, il faut savoir s'habiller ! (...) Si tu es expert comptable ou contrôleur de gestion, tu vas être toute la journée dans tes

²⁶ EYMARD-DUVERNAY François, MARCHAL Emmanuelle, *Façon de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, 1996. Comme le remarque les deux auteurs, et ce qui permet mieux situer l'importance des compétences dans une analyse en terme de capital humain, " se développe une conception déterministe de la compétence : au lieu de se former au long d'une vie active, la compétence est un potentiel inscrit précocement dans la personne " p 18

²⁶ Entretien du 11 juin 2002

²⁸ HARDT Michael, NEGRI Antonio, *Empire*, Exils, 2000, p 358

chiffres : que tu arrives en jeans, qui tu soit gros, laid, moche... à la limite tu es avec tes chiffres... Il y a des boulots où on te voit jamais ! C'est très révélateur, quand tu bosses dans la mode ou le design, si t'es pas fashion, les gens hallucinent ! (...) Il faut être beau ! Il y avait une nana au bureau, j'en avais presque honte ! Elle mesure 1,30 m et pèse 250 Kg. Cette fille, elle bossait au marketing et elle avait pas de relationnel !²⁹

Le capital social devient une ressource essentielle dans la mesure où il constitue un réservoir de connexions potentielles qui, à leurs tours, si elles se concrétisent, déboucheront sur d'autres connexions. Les formes de grandeur sont donc établies au regard de la réussite connexionniste :

Laure : " Si ton téléphone ne sonne pas de la journée, on te regarde de travers : on travaille en open space et on te dit que ton téléphone n'a sonné que trois fois dans le journée ! Il y a même une fille, pourtant très intelligente, elle arrivait le matin au bureau et mettait sa boîte vocale sur haut-parleur : elle arrivait et faisait son code et la boîte vocale lui disait "vous avez 12 messages" et là, elle prenait son téléphone et notait les messages. Pour foutre la pression aux autres, elle leur faisait écouter qu'elle avait 12 messages !³⁰ .

On peut établir que la critique de ces univers de travail apparaît consécutivement à la déception liée au sentiment du manque de reconnaissance des grands envers les efforts déployés par les " petits ", leurs subalternes, dans l'accumulation de contacts. Ces derniers, s'estimant injustement rejetés dans l'ombre des " grands " dont ils assurent collectivement la grandeur, usent alors de la voix pour témoigner de leur sentiment d'injustice et dénoncer une instrumentalisation dont ils en acceptaient auparavant les règles et la nécessité.

Par ailleurs, à la marge du cosmos s'établissent des secteurs où la topique du projet culturel structure la production culturelle industrialisée (journalisme, musique, cinéma, etc...) et les canaux de communication diffusant cette production (télévision, radio, web). Au sein de ces secteurs, la mobilité est l'apanage des " petits " qui, en raison de la précarité (CDD, piges...) vont cheminer, évoluer, " bouger " de projets en projets. Ces " petits " apportent leur concours à la matérialisation de l'*inspiration* et à la construction du *renom* du grand dans des ambiances de travail informelles au sein desquelles les sphères domestique et professionnelle demeurent indifférenciées. Sébastien, 33 ans, célibataire sans enfants, revient sur son expérience dans le cinéma, la télévision et l'événementiel au sein d'une *start-up* :

" Sur les projets, viennent des gens passionnés, surtout avec le boom internet. Nous, on avait une structure d'association et celui qui a géré ça l'a très mal géré : il a fallu tout fermer parce que sinon, on tombait dans des problèmes légaux tellement la gestion était approximative. (...) Il y a une très grande précarité qui fausse énormément de choses : ça fausse les rapports humains, ça fausse les rapports au travail. (...) Ce qui fait aussi la séduction de ces milieux là, outre le fait que l'on y gagne pas mal d'argent rapidement (...), les motivations sont diverses et variées. Chez un jeune, il y a un désir, un projet de participer à quelque chose, un rêve plus ou moins concret, plus ou moins fumeux. Ensuite, il y a les liquidités : on a tous besoins de vivre !³¹

La précarité des secteurs de la production culturelle du cosmos intervient dans des univers de travail au sein desquels les représentations collectives émergent difficilement. Ces jeunes professionnels des secteurs culturels, porteurs de la *critique artiste*, aspirent à une certaine existence *bohème* et rejettent les contraintes du monde du travail " classique "³² pour préférer exercer dans ces secteurs à la marge du cosmos où l'aspect contractuel de leur

²⁹ Entretien du 31 mai 2002

³⁰ *Ibid*

³¹ Entretien du 6 février 2002

³² CHIAPELLO Eve, *Artistes versus managers*, Métailié, 1998

statut est souvent négligé, y compris par eux-mêmes, les formalités administratives et juridiques relevant, à leurs yeux, des mondes industriel et marchand qu'ils abhorrent et non pas des mondes de l'inspiration et du renom au sein desquels ils évoluent.

3. Ce que les personnes entreprennent : la pluralité des formes d'action

Nous arrivons maintenant au terme de ces itinéraires critiques avec la distinction des formes d'action initiées et nourries par les différents niveaux d'intensité critique rencontrés. Les salariés du cosmos, en effet, sont susceptibles de mettre à profit leur liberté au sein du rapport salarial afin de modifier les conditions de l'engagement considéré, c'est ce qui distingue fondamentalement nos sociétés libérales des structures sociales traditionnelles que l'on a quitté depuis le début du XIX^{ème} siècle. Nous dirons que la critique, ici, a partie liée avec l'action. En conséquence, en nous inspirant d'Albert Hirschman nous distinguerons ici trois formes d'action : 1) Le maintien de l'engagement schizophrénique, 2) La voix, 3) L'exit.

3.1. Le maintien de l'engagement schizophrénique

Le maintien d'un haut niveau d'engagement coexistant avec la critique est le fait d'acteurs dont l'intensité critique, plus ou moins élevée, espèrent malgré tout une certaine réussite professionnelle et financière. Ils sont à la fois de "droite" car ils célèbrent l'avènement du nouveau capitalisme au sein duquel ils placent leurs aspirations à la réussite sociale dans leurs "rêves éveillés" et, sont à la fois de "gauche" car ils se rendent compte que la vraie réussite financière reste difficile à atteindre et nécessite, comme nous l'avons vu, une certaine somme de concessions pouvant déboucher sur la critique des nouvelles formes d'exploitation. Ces allers et retours, fréquents, entre ces postures de "droite" et de "gauche" semble être principalement le fait des cadres de la génération des 25-35 ans qui débutent leur carrière et peuvent espérer de rapides promotions s'ils parviennent à être sélectionnés parmi les "haut-potentiels". Leur monde vécu est enchâssé à la fois dans l'intériorisation des nécessités inhérentes au cosmos et, dans la conservation de certains principes moraux avec une certaine idée de la "vie bonne". C'est en ce sens que la limite extérieure du capitalisme s'établit au sein même de ces êtres, par la fragmentation duale de leur personne. Il est vraisemblable de penser que cette "charge schizophrénique", selon l'expression de Deleuze et Guattari³³, se développe à mesure que les impératifs marchands se rapprochent toujours plus de l'ipséité de ses acteurs au point que ces derniers, comme nous venons de le voir, finissent par faire partie intégrante des nouveaux dispositifs et agencements marchands. L'inclinaison "schizophrénique" peut alors revêtir la forme d'une "résistance" à cette colonisation des mondes vécus, l'acteur ayant un pied à l'intérieur du cosmos, un pied à l'extérieur :

Marc : " Il faut se vendre ! C'est pas dans ma nature ! Quand je fais ça, j'ai l'impression d'avoir une double personnalité : je me considère comme mon propre commercial, je suis obligé de faire comme ça ! J'ai du mal à mettre en avant mes atouts. En jouant de cette sorte là, je me dédouble et là, j'ai beaucoup plus de facilités ! (...) Quand on souhaite évoluer, il faut être un animal politique : il faut se faire connaître, se distinguer des autres. Dans l'entreprise, j'ai fait un compromis sur moi-même ³⁴ .

³³ DELEUZE Gilles, GUATTARI Félix, *Capitalisme et schizophrénie. L'anti-Œdipe*. Editions de Minuit, 1972

³⁴ Entretien du 4 avril 2002

Olivier : “ Je n’aime pas critiquer les gens et ça peut paraître bizarre pour un manager. Là, il y a un mec qui sort de moi, en réunion avec les collaborateurs ; il y a un moment où je dois sortir de ma personnalité pour dire “ c’est mauvais, là tu dis que des conneries, tu fais n’importe quoi, c’est pas comme ça qu’il faut procéder ! ” Et ça, j’aime pas le faire. (...) Quand ils (ses subordonnés) me poussent dans mes derniers retranchements, c’est le manager qui sort ! ”³⁵.

On peut, par ailleurs, se demander si l’apparition et la généralisation de la topique du projet et le développement du monde connexionniste à partir des années 1980 n’ont pas favorisé non l’émergence, mais l’accroissement de cas dits de “ personnalités multiples ”. A partir de 1982, relate Ian Hacking, les psychiatres nord-américains commencent à parler d’ “ épidémie de personnalités multiples ”, principalement chez des sujets exerçant une activité professionnelle dans les services.³⁶

Apparaît d’autre part, la volonté, floue mais affichée, de “ changer les choses ” pour ces jeunes cadres par la conquête de postes de direction au sein desquels ils espèrent mettre en pratique, dans quelques années, ce qu’ils estiment être “ juste ” et “ bon ” pour eux-mêmes et pour l’ensemble des salariés qu’ils seront amenés à encadrer. Mais ce dessein, volontiers affiché comme “ humaniste ”, est considéré d’une manière réaliste puisque ces acteurs, qui se refusent à l’*exit*, sont conscients de courir un “ risque moral ” supplémentaire en élevant leur niveau d’engagement au sein du cosmos par la rencontre plus fréquente de situation empreinte de compromission :

Olivier : “ Donc soit je suis radical et je pars ou soit je reste, j’essuie quelques compromissions et quand je serai à la bonne place, je changerai les choses avec mes méthodes. Donc de mon point de vue, c’est plus constructif de rester et d’espérer changer les choses que de partir. Je pense que ça ne sert à rien de critiquer sans rien changer aux choses : c’est improductif ! ”³⁷.

La crainte “ d’essayer des compromissions ” réside principalement dans la réticence à s’engager dans des rapports de “ violence symbolique ” la plupart du temps justifiés par les impératifs du royaume de la nécessité mais reconsidérés de l’empire des concessions. Les concessions et, en particulier les concessions morales avec le sentiment de compromission, sont alors perçues comme le point de passage incontournable pour accéder ultérieurement, par exemple avec une promotion, dans un état de “ grand ” où l’on estime que sa propre ipséité sera davantage garantie afin de retrouver l’estime et le respect de soi.

3.2. La voix

Nous distinguons cette seconde forme d’action qui peut être assimilée à un acte de langage par l’énonciation, institutionnalisée, de la critique si l’on considère, comme nous allons le faire, la voix syndicale. La voix syndicale s’apparente à ce qu’Albert Hirschman qualifie de “ prise de la parole ”³⁸ et, contrairement au maintien de l’engagement schizophrénique, qui est le fait des cadres les plus jeunes, est portée par des cadres plus âgés (quadragénaires et quinquagénaires) qui, indignés par les formes d’injustice

³⁵ Entretien du 22 juin 2002

³⁶ Ian HACKING rapporte ainsi que “ de nombreux diagnostiqués travaillent dans le secteur des services. Ils sont enseignants, infirmiers, employés dans le système juridique, serveurs de restaurants, moniteurs d’auto-école ou tiennent un magasin dans un centre commercial ” p 51 mais tient à rappeler que les pathologies de personnalités multiples diffèrent de la schizophrénie dans le sens où le terme, introduit au début du XX^{ème} siècle, signifie depuis son origine grecque “ esprit clivé ” p 19 in *L’âme réécrite. Etude sur la personnalité multiple et les sciences de la mémoire*, PUF, 1998

³⁷ Entretien du 22 juin 2002

³⁸ HIRSCHMAN Albert O, *Du déclin des entreprises et des institutions*, Editions Ouvrières, 1972, p 35-36

rencontrées personnellement et collectivement sur leurs lieux de travail, vont entreprendre de les dénoncer et de participer à leur réparation. Ils sont enclins à se lancer dans cette forme d'action car, leurs éléments biographiques, consolidés par leur expérience professionnelle et personnelle, les détournent d'un engagement de type schizophrénique tandis que la solution de l'*exit* est rejetée tant le marché de l'emploi n'est pas favorable aux quadragénaires et aux quinquagénaires.

L'engagement syndical de ces cadres résulte d'un traumatisme individuel et collectif suscitant un sentiment d'injustice lié à des désillusions professionnelles et des réflexes de crispation face aux changements économiques et technologiques contemporains. Bien souvent, la topique du projet apparaît dénigrée au sein de postures relatant, avec une certaine nostalgie, un passé professionnel idéalisé où les principes d'ordre domestique structuraient les relations professionnelles au sein de la topique industrielle. Jean-François, cadre quinquagénaire dans une multinationale de l'agroalimentaire revient sur le sens de son engagement à la CGC :

“ Il y avait des trucs qui ne me plaisaient pas trop, au niveau en particulier de l'arbitraire de certains patrons que nous avons eu, l'arbitraire pour beaucoup de gens, en particulier pour les petites gens, les petits employés, ceux qui étaient aux unités de conditionnement : je me suis dit vraiment, on se fout de leur gueule ! Des formes d'injustice. En plus, il n'y a plus d'entreprise où le patron c'est le propriétaire de la maison ! (...) Les rapports ne sont plus les mêmes ! ”³⁹.

Ces cadres nourrissent, par ailleurs, une certaine forme d'amertume vis à vis des nouveaux dispositifs de promotion professionnelle intronisant les “ hauts-potentiels ” à l'état de “ grand ” au sein de la topique du projet, des hauts-potentiels qui deviennent alors l'objet d'une rancœur récurrente car perçus comme des concurrents de vingt ans de moins dans la conquête des promotions. La solution de l'*exit*, choisie par les jeunes salariés dont les compétences sont très prisées sur le marché du travail, est, d'autre part, perçue comme une forme d'action concurrente à la voix qui sape l'effort collectif de parvenir de manière habermasienne à des accords avec la direction :

Isabelle : “ Il y a très peu de participation aux élections : aux dernières élections, il y a eu 20% des gens qui ont voté. C'est quand même très faible. On peut difficilement attendre qu'il y ait 80% de participants parce qu'il y a 25% de turn-over : c'est énorme, ça fait quand même un quart des gens qui s'en vont. La moyenne d'âge c'est 33 ans, c'est vraiment très jeune. La population c'est surtout des bac +4, bac +5... Ils sont extrêmement naïfs ”⁴⁰.

Tout se passe comme si, deux mondes s'opposaient et se méprisaient mutuellement, celui de la *voix* et celui de l'*exit*. Ces cadres quinquagénaires, en fin de carrière, estiment ne “ rien avoir à perdre ” et fustigent la réticence des jeunes cadres à rejoindre le monde de la voix qui, de leur côté, aspirent à une certaine ascension professionnelle et ne souhaitent pas se “ compromettre ” dans une action syndicale redoutée pénalisante et pouvant conduire à la disgrâce professionnelle.

3.3. L'*exit*

Alimentée par un réservoir de critiques, l'*exit*, ou la défection, apparaît comme une forme d'action diamétralement opposée à la prise de la parole. Elle est le fait des cadres les

³⁹ Entretien du 7 février 2002

⁴⁰ Entretien du 6 mars 2002

plus jeunes : ils ne peuvent se résoudre à soutenir durablement un engagement de type “schizophrénique” qui leur fait horreur mais se refusent à faire porter leur voix au sein de structures syndicales jugées anachroniques. Le seul débouché qui s’offre à leur production critique est alors l’engagement dans une mobilité professionnelle plus ou moins soutenue afin de préserver leur monde vécu de la déception, la routine et la lassitude assimilées à la sédentarité professionnelle :

Thierry : “ Il y a plusieurs facteurs pour que l’on recherche du travail : il y a l’intérêt du travail, le management, les salaires, donc, quand on en a marre, on change ! ”⁴¹.

Ces acteurs tirent profit des perspectives et des opportunités qu’ils peuvent rencontrer ou se créer au sein du cosmos, notamment grâce à leur capital social, les comportements loyalistes⁴² sont alors disqualifiés au sein de la topique du projet car relevant de l’ancien univers industriel. Cette posture peut également constituer une sorte de “réaction défensive” contre les nouvelles formes d’exploitation. Mais elle est empreinte d’un certain fatalisme quant à la possibilité de pouvoir contribuer personnellement à l’aménagement du cosmos, la mobilité devenant une solution systématique aux problèmes rencontrés exposés par la critique. Dans certains cas, c’est la nature même de l’organisation qui est disqualifiée au profit des idées, des concepts pour lesquels on souhaite dorénavant se consacrer :

Laure : “ Je travaillerais plus pour des concepts, des idées que pour des sociétés. Je cherche maintenant à travailler avec des gens qui me fascinent et qui m’apprennent des choses, avec lesquels je puisse partager. Il faut que ce soit riche sur le plan intellectuel et que je puisse gagner ma vie. ”⁴³

Enfin, de façon plus rare, lorsque l’engagement considéré devient insoutenable en raison de la déception et de la forte intensité de la critique l’aspiration à un réengagement aux marges du cosmos est d’autant plus forte. L’expression et la défense d’une certaine “critique écologiste” peut, par exemple, s’avérer être incompatible avec un haut niveau d’engagement dans le secteur financier et impulser un réengagement “ alternatif ” :

*“ J’ai trouvé des gens qui pensent au long terme, qui s’inscrivent dans le temps : tout ce que j’avais pas lorsque je travaillais dans des banques, je fais des choses concrètes. Quand j’étais à la bourse, la déforestation était une bonne chose, à Greenpeace c’est l’inverse. Je me retrouve plus dans ces valeurs, ces choix, ces envies que ceux de ma profession d’avant. (...) Je dois leur trouver un entrepôt, pour eux c’est important si je leur mène à bien ce projet ”*⁴⁴.

Le nouvel enthousiasme du réengagement est généré par la sensation de reconquête de son ipsité et de participer à une action identifiée comme porteuse d’une certaine “visée éthique” où l’acteur a le sentiment d’être associé à la défense d’un bien commun.

⁴¹ Entretien du 11 juin 2002

⁴² Albert HIRSCHMAN établit que “ le loyalisme le plus fonctionnel est celui qui se traduit par un fort attachement à l’égard d’une organisation (...) Le loyaliste est celui qui hésite à quitter l’organisation à laquelle il appartient, même s’il est en désaccord avec elle ” in *Du déclin des entreprises et des institutions*, Editions ouvrières, 1972, p 85-101

⁴³ Entretien du 12 juin 2002

⁴⁴ Entretien du 15 mai 2002

Conclusion

Pour conclure, nous formulerons trois remarques relatives aux nouvelles façons d'habiter le cosmos capitaliste.

La première constate que les nouveaux modes d'accumulation du capital reposent toujours plus sur ces activités de manipulation de symboles ; de production et de rationalisation de l'*affect*, qui tendent à réclamer un engagement total des personnes dans les épreuves du travail.

La seconde remarque synthétise les trois principales caractéristiques qui semblent aller de pair avec la rénovation des dispositifs d'accumulation du capital initiée depuis le début des années 1980 :

a) La première réside dans ce que l'on peut appeler un *nouveau régime domestique* par la recomposition de la sphère domestique, agencée de manière plus légère et temporaire afin de pouvoir s'agencer avec la plasticité des formes de travail réclamées dans la topique du projet.

b) La seconde caractéristique embrasse l'ensemble des nouvelles formes d'exploitation cristallisées dans l'*autoexploitation* qui dépasse les analyses marxistes traditionnelles de l'exploitation. Il semble désormais qu'une frange de salariés intellectuels à fort capital culturel et social intériorisent la nécessité de "maximiser", comme disent les micro-économistes, l'engagement de leurs ressources personnelles au sein des épreuves par l'*autocontrainte*.

Troisième et dernière caractéristique, la généralisation de la topique du projet et l'avènement du monde connexionniste semblent être porteuse d'une "charge anémique" pour les personnes dont l'*habitus* les rend moins aptes à supporter la plasticité de ces nouveaux agencements.

La troisième et dernière remarque concerne le lien entre d'une part la "déception" et "l'engagement" et d'une part, le "capitalisme" et l'"idéologie". Si l'on considère la déception comme le *gap* entre ce qui est présenté par le capitalisme (par les dispositifs managériaux et publicitaires notamment) et ce qui est perçu, vécu de manière négative, on se situe dans une critique de la légitimation. De fait, celle-ci renseigne sur l'incapacité de ces dispositifs à confectionner un "voile de légitimation" que seuls les tenants d'une démarche critique parviendraient alors à "dévoiler". D'où cette première conclusion : les capacités critiques des acteurs demeurent immanentes, y compris lorsque ceux-ci se retrouvent engagés dans l'action. C'est en raison de cette immanence critique qu'ils parviennent à juger leur contribution à une action collective (par exemple l'accumulation du capital, etc...) "en train de se faire". Enfin, si l'on considère la fonction d'intégration de l'esprit du capitalisme, celle-ci nécessite un haut niveau de concessions qui contribue à la formation de postures critiques au sein de cette frange du salariat qui émerge dans les années 1990.

BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA Michel, *Crises et régulations du capitalisme*, Editions Odile Jacob, 1997
- BOLTANSKI Luc, *Les cadres, la formation d'un groupe social*, Editions de Minuit, 1982
- BOLTANSKI Luc, *L'amour et la justice comme compétences*, Métailié, 1990
- BOLTANSKI Luc, THEVENOT Laurent, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard NRF, 1991
- BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard NRF, 1999
- BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles, *Sociologie des cadres*, La Découverte, 2000
- BOUFFARTIGUE Paul, *Les cadres, la fin d'une figure sociale*, La dispute, 2001
- BROWNING Christopher, *Des hommes ordinaires. Le 101° bataillon de réserve de police allemande et la solution finale en Pologne*, Editions les Belles Lettres, 1994
- CARTRON Damien, *Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast food*, in *Travail et emploi*, N°94, 2002
- CARTRON Damien, GOLLAC Michel, *Fastwork et maltravail CEE*, N°58, juillet 2003
- CASTELLS Manuel, *La société en réseaux*, Fayard, 1998
- CHIAPELLO Eve, *Artistes versus managers*, Métailié, 1998
- DELEUZE Gilles, GUATTARI Félix, *L'anti-Œdipe : capitalisme et schizophrénie*, Editions de Minuit, 1972
- EYMARD-DUVERNAY François, MARCHAL Emmanuelle, *Façon de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, 1996
- GODECHOT Olivier, *Les traders. Essais de sociologie des marchés financiers*, La découverte, 2001
- GOFFMAN Erving, *Les cadres de l'expérience*, Editions de Minuit, 1991
- HACKING Ian, *L'âme réécrite. Etude sur la personnalité multiple et les sciences de la mémoire*, PUF, 1998
- HARDT Michael, NEGRI Antonio, *Empire, Exils*, 2000
- HIRSCHMAN Albert O. *Du déclin des entreprises et des institutions*, Editions ouvrières, 1972
- LASCH Christopher, *La révolte des élites ou la trahison de la démocratie*, Editions Climats, 1996
- RICOEUR Paul, *Soi-même comme un autre*, Le Seuil, 1990
- SENETT Richard, *The corrosion of character : the personal consequences of new flexibility in new capitalism*, WW Norton & Co, 1997
- SLOTERDIJK Peter, *Essais d'intoxication volontaire*, Calmann-Lévy, 1999
- TAYLOR Charles, *Le malaise de la modernité*, Cerf, 1994
- WALZER Michael, *La critique sociale au XX° siècle*, Métailié, 1996
- WEBER Max, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Plon, 1966