

Franz Schultheis

Employabilité

Critique de la conception managériale de l'homme à la croisée des perspectives sociologique et médicale

Lorsqu'un sociologue se voit offrir la possibilité d'échanger avec un médecin, il est invariablement amené à constater l'existence de nombreuses affinités électives relatives à l'homme et à la société et dans le diagnostic, d'interrogations et de problèmes contemporains. Par ailleurs, le médecin et le sociologue ont bien les mêmes «clients» – appelés patients dans le cabinet médical et sujets dans le domaine de la recherche – et accèdent à travers ces interlocuteurs aux inquiétudes et au mal-être, plus ou moins importants, qui animent leurs contemporains. Outre son orientation scientifique de base axée sur des questions fondamentales du type «Qu'est-ce qui permet l'existence de la société?» ou «Qu'est-ce qui fait l'unité de la société?», la sociologie est également une «science de la crise» et elle se consacre notamment à l'analyse des contradictions, fractures et dysfonctionnements de la société, qui pourraient également être qualifiés de «pathologies» en langage médical, ces pathologies allant souvent de pair avec des expériences douloureuses pour ceux qui en sont atteints. Tout comme le médecin dans son cabinet, chez qui le patient «s'épanche» et à qui il se livre souvent intimement, le sociologue aussi explore en profondeur la sphère personnelle des sujets dans le cadre de ses recherches et ce faisant, se doit de respecter des règles éthiques de base semblables à celles que le médecin observe envers ses patients. Ces règles ont été résumées de manière claire et concise dans la philosophie de Spinoza: ne pas se moquer, ne pas s'apitoyer, mais comprendre!

Un individu ne consulte pas un médecin ou un sociologue pour le divertir ou le faire rire en lui racontant son mal-être, ses mésaventures et ses problèmes et ensuite être renvoyé chez lui en ayant eu droit à quelques remarques superficielles, voire ironiques. Il s'adresse à eux pour trouver une oreille attentive et de la considération, pour avoir le sentiment d'être pris au sérieux et que ces soucis qui lui rendent la vie difficile et que l'on ne peut partager avec personne d'autre peuvent au moins être confiés sans risque de moqueries en plus du préjudice subi. À première vue, les inquiétudes et le mal-être confiés au médecin ou au sociologue semblent de nature tout à fait différente. En discutant de leurs expériences professionnelles quotidiennes, ils remarquent toutefois bien vite à quel point les différents types de problèmes spécifiques à leurs métiers sont étroitement liés. Après tout, les diagnostics médicaux aussi s'accompagnent de symptômes relatifs aux rapports sociaux et d'une souffrance subjective liée à la réalité sociale, comme il sera illustré dans les lignes qui suivent à travers l'exemple du monde du travail actuel.

Dans le tourbillon du nouveau monde enchanté du travail

Nous vivons depuis quelques décennies dans une ère de profonds changements économiques, sociaux et culturels. Bien entendu, il n'existe aucune forme de société statique, exempte de transformations ou de mutations. Toutefois, l'énorme accélération des mutations sociales et de la révolution du cadre et des conditions de vie de toutes nos sociétés capitalistes contemporaines est plutôt singulière. Cette mutation rapide se traduit par une multitude de fêlures et d'incompatibilités entre les structures sociales dites «absorbées» dans le processus de socialisation de l'homme (l'en-

semble des modes de pensée, règles morales et habitudes comportementales, que Pierre Bourdieu désigne par la notion d'«habitus») et les circonstances sociales; autrement dit, les attitudes et habitudes acquises et intégrées n'évoluent pas à la même vitesse que les circonstances externes. Il en résulte un phénomène de désorientation sociale que le sociologue appelle «anomie». Il s'agit d'un manque de repères normatifs fiables auxquels se référer et conformer ses attentes et ses agissements, de repères qui indiquent clairement où se trouvent le Nord et le Sud et permettent de distinguer le vrai du faux.

En règle générale, la notion de désorientation est employée pour décrire une manifestation clinique: la désorientation désigne l'incapacité à s'orienter dans la réalité, dans l'espace et dans le temps,

L'image managériale du médecin

Le Professeur F. Schultheis, sociologue de l'Université de St Gall, était le conférencier-invité de la journée de l'IUMG à Yverdon le 2 février 2012. Nous avons le plaisir de présenter à nos lecteurs un texte important qu'il a écrit pour Primary-Care et qui rend compte de sa présentation aux confrères romands.

Nos lecteurs y trouveront de quoi comprendre la situation de nombre de leurs patients confrontés à un marché du travail toujours plus compétitif où ils sont seuls face à l'évaluation, ce bras armé du management.

Comme soignants, nous sommes aussi exposés au néolibéralisme avec son nouveau langage: performance, qualité, managed care, polyvalence, etc.

santésuisse nous a déjà démontré, par ses agissements contre plusieurs d'entre nous, ce que c'était de se retrouver seuls face à une bureaucratie aveugle et de défendre son employabilité de médecin. La nouvelle loi sur le managed care verra fleurir l'idéologie contractuelle, et qui dit contrat, dit évaluation [1]: comme dans un contrat de vente d'un aspirateur, il s'agit d'évaluer le résultat: l'aspirateur doit aspirer et le médecin diminuer les hémoglobines glyquées. Si ce n'est pas le cas on remplacera la machine: c'est dans le contrat. Ce type d'évaluation implique donc l'interchangeabilité [1] et pour le médecin la fin de la relation personnelle avec le patient dans la continuité. La continuité sera celle du dossier. Qu'on me comprenne bien, je ne nie pas l'importance d'évaluer ce que l'on fait, ce qui est critiquable c'est cette «néo-évaluation» [2] «reposant principalement sur la vérification des procédures... plutôt que sur la pertinence ou l'utilité...» [2], qui est une arme du pouvoir managérial et qui bétonne toute échappatoire possible, grâce à la pensée TINA de Margaret Thatcher (There Is No Alternative). La première alternative, c'est la pensée [2], et F. Schultheis nous aide à réfléchir. Un grand merci. *Daniel Widmer*

1 Miller J-A, Milner J-C. Voulez-vous être évalué? Paris: Grasset; 2004.

2 Gori R. La dignité de penser. Paris: LLL; 2011.

Tableau 1

Le syndrome du survivant: caractéristiques.

Perte de confiance envers l'employeur / le supérieur
Inquiétude grandissante des salariés / désorientation sociale
Perception d'un risque accru de perte d'emploi et peur de licenciement imminent, ainsi que peur du futur plus générale
Craintes partagées par les proches, pouvant se renforcer mutuellement
Subir/faire l'expérience d'une coupure dans une carrière
Sentiment de perte de contrôle sur sa propre situation professionnelle et sur sa vie, sentiment d'impuissance
Exigences de mobilité accrues
Renforcement de la pression de performance, qui est alimentée dans les entreprises par la menace constante des réductions de personnel
Pression concurrentielle accrue entre les collaborateurs, associée à une désolidarisation sous forme de «survie du plus apte»
Amplification du phénomène de mobbing dans la lutte pour la survie, tous contre tous
Prudence généralisée (omission volontaire du signalement de maladie par crainte de ne plus être considéré comme assez productif)
Augmentation de la fréquence de pathologies résultant de la densification, de l'amélioration de l'efficacité et de la subjectivisation du travail
Fréquence accrue de survenue de différents symptômes de surmenage, pouvant conduire au syndrome de burn-out
Suicide comme dernière issue dans les cas extrêmes

ainsi qu'une perte de la capacité à s'autogérer, et elle peut être attribuée à différents symptômes pathologiques tels que la démence sénile ou des troubles psychiques. Ces symptômes relèvent de la compétence du médecin qui, au moyen de ses aptitudes diagnostiques, identifie cette forme de pathologie et ses causes et, dans la mesure du possible, cherche à les soigner ou au moins à les atténuer.

Cette anamnèse médicale de la désorientation trouve un équivalent dans le domaine de la sociologie, avec le diagnostic de formes de désorientation collective et leurs conséquences. Dans ce cas, il ne s'agit cependant pas d'une manifestation clinique individuelle,

Le statut de salarié, conquis à travers un laborieux processus de revendication historique, est de plus en plus précaire

mais de formes de souffrance sociale ou plus précisément d'une souffrance d'origine sociale. Ainsi, le père fondateur de la sociologie moderne, Émile Durkheim, démontra déjà dans sa célèbre étude portant sur les suicides publiée en 1897 à quel point, dans divers pays et dans les périodes de changement rapide des conditions de vie, le taux de suicides augmente fortement

en cas de brusque dégradation ou amélioration du niveau de vie, que ce soit en temps de guerre ou au retour de la paix, que ce soit en période de récession ou d'essor économique.

Tous les experts en sciences sociales, économiques et humaines s'accordent aujourd'hui très largement sur le fait que le monde du travail contemporain est en proie à une mutation rapide et profonde, qui bouleverse non seulement de nombreux processus de travail concrets en tant que tels mais également les différents modes de vie existants et la vie quotidienne dans son ensemble. Les processus de flexibilisation et de précarisation, de subjectivisation et d'abolition des limites sont étroitement liés dans ce

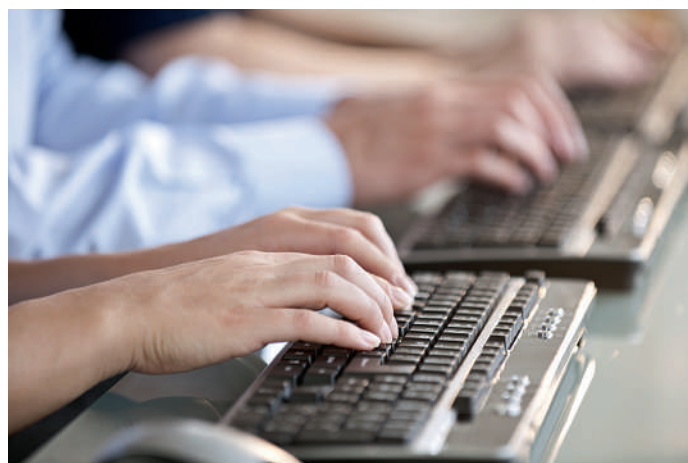


Photo: Imagez / Dreamstime.com

contexte. Des emplois et conditions de travail traditionnellement qualifiés d'atypiques se banalisent et le statut de salarié, conquis à travers un laborieux processus de revendication historique, est de plus en plus précaire. Ceci sera illustré dans les paragraphes suivants à travers plusieurs tendances de développement générales du monde du travail contemporain. Il convient de souligner que ces tendances ne se manifestent pas simultanément et à la même intensité partout dans le monde; la situation privilégiée de la Suisse ne rend pas ces thèses aussi éloquentes que dans le cas de l'Espagne, de la France ou de l'Italie.

Tendances de transformation de notre monde du travail actuel

Quelles tendances de transformation de notre monde du travail actuel peuvent être identifiées?

Ces tendances incluent entre autres:

- la pénurie du travail et l'intensification de la concurrence autour de ce «bien» qui se raréfie;
- une fracture sociale de plus en plus profonde entre ceux qui détiennent (encore) un poste plus ou moins stable, qualifié et convenablement rémunéré et sont assurés de disposer d'une sécurité sociale, et ceux qui en sont exclus et le restent souvent durablement;
- l'essor d'emplois auparavant considérés comme «atypiques», c'est-à-dire des jobs mal rémunérés, n'offrant pas une sécurité sociale satisfaisante, sous-qualifiés ou non-qualifiés pour des personnes qui se trouvent dans l'obligation d'accepter ces fonctions malgré une formation ou une expérience professionnelles, en raison du manque d'alternatives;
- le cumul de plus en plus fréquent par une même personne de plusieurs «junk jobs» ou «McJobs» afin de pouvoir joindre les deux bouts;
- l'accroissement du nombre d'emplois à durée déterminée associés à une couverture sociale extrêmement limitée, plus particulièrement dans le domaine du travail intérimaire;
- la pseudo-indépendance d'un nombre croissant d'entrepreneurs liée aux pratiques d'outplacement et d'outsourcing en vue de réduire les coûts annexes aux salaires;
- le nombre croissant de salariés se trouvant dans une situation de travail à temps partiel sans l'avoir délibérément choisi;
- la division entre les salariés de certaines entreprises, selon une ligne de clivage employés permanents / employés intérimaires;

- l'accroissement rapide d'une population active en marge du seuil de pauvreté officiel, catégorisée «working poor»;
- une «inflation» croissante du nombre de diplômés offrant aux jeunes adultes, à l'entrée dans la vie active, nettement moins de chances sur le marché du travail que la génération précédente;
- de multiples formes de dégradation des conditions de travail dans le contexte esquissé ci-dessus d'intensification de la concurrence (pression croissante, contraintes physiques, conditions de travail irrégulières et toutes les conséquences que cela implique sur la vie quotidienne des personnes touchées, dans leur vie privée, etc.).

Comment en sommes-nous arrivés là?

Dans quel type de société vivons-nous en réalité aujourd'hui et quelles formes de «destins de vie intérieurs et extérieurs» (Weber) cette société alimente-t-elle et revendique-t-elle pour l'individu contemporain? Ces changements peuvent-ils simplement être imputés, comme il est souvent fait, à des facteurs exogènes tels que les processus d'intensification de la concurrence internationale regroupés dans le concept passe-partout de «globalisation»? Peuvent-ils s'expliquer et se justifier ainsi comme de simples dommages collatéraux inévitables de transformations globales?

Ou s'agit-il bien au contraire d'une dynamique inhérente au capitalisme contemporain s'orientant vers une radicalisation de la marchandisation du monde social et de l'économicité de toutes les conditions de vie, ainsi que vers une modification substantielle des exigences normatives attendues des salariés, ou selon l'expression actuelle, du capital humain?

Luc Boltanski et Eve Chiapello (2000) ont identifié, à travers une analyse sur le long terme des discours managériaux de ces dernières décennies, des notions-clés afin de dresser une description type idéale de ce profil d'exigences normatives d'un salarié «adapté au marché du travail».

Parmi ces requis figurent par ordre alphabétique: aptitude à donner un nouvel élan, aptitude à motiver son équipe, assurance, autoévaluation, autogestion, autonomie, capacité de compromis, capacité de travail en réseau, créativité, disponibilité, diversité des projets traités, employabilité, exploitation du capital social, facultés de communication, fonction de médiateur, flexibilité, gestion de projet, idées visionnaires, lifelong learning, mobilité, pluricom pétence, prise de risques, sens de l'innovation, spontanéité,...

Mais quelle image de l'homme et de la société est promue à travers ces nouvelles exigences? Que cachent ces notions? L'utilisation d'expressions anglophones plus «cool» n'est-elle pas simplement un moyen de faire passer la pilule?

Nous souhaitons approfondir ces questions à travers des exemples autour du concept-clé «d'employabilité» et démontrer que les concepts de ce nouveau jargon capitaliste véhiculent également des idées préoccupantes, pour ne pas dire «dangereuses», dissimulées comme dans un cheval de Troie.

Employabilité: concept directeur du nouvel esprit du capitalisme

Le concept d'employabilité peut être décrit par la capacité à éveiller sur le marché du travail une demande de sa propre force de travail, c'est-à-dire être adapté au marché et savoir fonctionner sur le marché. Au milieu des années 1990, ce concept a été popularisé dans le monde entier comme une notion-clé de la vulgate mondialisée du langage du management néolibéral et comme leitmotiv d'un nouvel esprit du capitalisme. Son influence grandit et eut des répercussions sur tous les niveaux de l'activité économique, de-



Photo: Olivér Svéd

puis la politique de ressources humaines interne à l'entreprise, en passant par la politique nationale du marché de l'emploi, jusqu'aux programmes communautaires pour l'emploi à l'échelle européenne, semblables à celui ratifié dans le cadre du traité de Lisbonne.

Aucun autre concept du langage économique contemporain ne comporte dans une forme si condensée une définition aussi complète, aussi riche et aussi lourde de conséquences de l'activité professionnelle capitaliste moderne. Dès son introduction, cette notion se pose en opposition totale avec ce qui était jusqu'alors «l'économie sociale de marché», régulée selon des principes fordistes et intégrée dans le concept d'Etat providence, ainsi qu'avec la revendication associée d'une participation sociale (social citizenship) accordée à chaque membre de la société comme un droit fondamental de l'homme.

Un tel droit universel avait déjà été formulé à l'époque de la Révolution française, résumé de manière claire et concise: «Tout homme a droit à sa subsistance par le travail» (loi du 19 mars 1793). Dans la voie de l'économie sociale de marché aussi, cette idée d'un droit fondamental au travail a été perpétuée et systématisée. Cette idée d'employabilité qui semble aujourd'hui si omniprésente apparaît totalement incompatible avec l'éthique économique paternaliste développée dès la fin de la Seconde Guerre mondiale, car dans cette conception, l'intérêt et le bien-être du salarié étaient placés dans la balance comme «partie prenante» centrale prioritaire par rapport aux intérêts financiers des actionnaires lors de grandes décisions de l'entreprise.

Avec la popularisation fulgurante du concept d'employabilité au milieu des années 1990 et son large éventail de retombées sous-jacentes majeures, cette vision des responsabilités et des compétences mises en œuvre pour l'intégration des membres de la société dans le marché du travail et dans la vie active a été totalement transformée. A présent, l'individu ne dispose plus d'un droit au travail, mais il doit démontrer qu'il mérite ce droit. Cette preuve peut être fournie à travers l'apport de l'étendue de ses compétences, c'est-à-dire de son capital humain, au marché de l'emploi et en prouvant son attractivité à travers la création de la demande de ces compétences. Toutefois, cette démonstration ne s'effectue

L'individu ne dispose plus d'un droit au travail, mais il doit démontrer qu'il mérite ce droit

pas simplement et définitivement au début du parcours professionnel, au moment de l'embauche à un poste supposé de longue durée, mais elle est uniquement valable ponctuellement pour des projets limités dans le temps et discutés avec l'«acheteur» de sa capacité de travail, à l'issue desquels les deux parties évaluent si elles sont satisfaites des conditions et bénéfiques.

Les deux parties semblent ici être sur un pied d'égalité et négocier comme deux entrepreneurs, le salarié faisant figure «d'entrepreneur de la force de travail» de son propre capital humain. Pourtant, des auteurs classiques tels que Marx et Weber savaient déjà que la réalité était tout autre et ils n'ont d'ailleurs cessé de souligner que celui qui se trouve dans l'obligation de vendre sa capacité de travail pour (sur)vivre ne dispose que d'une marge de manœuvre très limitée dans la négociation.

La «révolution» silencieuse des conceptions du monde et de l'homme allant de pair avec l'application de la philosophie de l'employabilité dans les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale peut être interprétée comme une individualisation radicale ou une privatisation d'un bien public, des services publics collectifs. L'État-providence, jusqu'alors garant des droits sociaux universels au croisement des relations professionnelles, se retire aujourd'hui de plus en plus de ses fonctions de régulation avec la mise en œuvre de la «responsabilité sociale de la propriété»; il abandonne progressivement le secteur de l'emploi à «la main invisible du marché». Cette dérégulation ou dénationalisation durable du monde du travail peut par conséquent être simplement interprétée comme une situation de «marchésisation» ou, comme le disait Karl Polanyi, de «commodification», dans laquelle la force de travail humaine est ouvertement considérée comme un bien parmi d'autres, qui est façonné de manière à être commercialisable et exploitable lorsqu'un homme ou une femme souhaite faire valoir ce bien.

Cette conception est étroitement liée avec un dispositif et régulateur essentiel parmi les outils managériaux contemporains: l'évaluation. Identifier l'employabilité, investir dans l'employabilité, etc. nécessite une surveillance, des mesures et une comparaison constantes. La pratique par excellence utilisée pour contrôler l'employabilité est l'évaluation sur la durée dans toutes ses variantes, allant de l'autoévaluation (self-evaluation) permanente à travers des tests et formations spécialisés (dont la disponibilité en quantité sur Internet, prêts à être téléchargés, est d'ailleurs révélatrice) jusqu'à l'évaluation externe par des experts. Au cours de ces 20 dernières années, le droit à l'évaluation continue du rendement du travail est devenu une composante faisant quasiment partie intégrante de milieux professionnels très différents, différenciables cependant par les niveaux de qualification et groupes de statuts. Analysons à présent un exemple concret, dans lequel sont traduites les pratiques de la philosophie de l'employabilité.

L'employabilité mise en pratique: l'exemple du forced ranking

L'employabilité désigne un large éventail de pratiques managériales employées dans le cadre de l'amélioration de l'efficacité dans la politique de ressources humaines, comme ce que l'on appelle le forced ranking¹, où il s'agit d'évaluer la «valeur» des collaborateurs d'une entreprise. Cette pratique s'est généralisée dans



Photo: Agata Kuler

les années 1980 au sein de grandes entreprises américaines telles que General Electric, Ford, Enron, Dow Chemical, Motorola, Microsoft et Yahoo et a été importée en Europe au cours de ces dernières années, plus particulièrement par des banques telles qu'UBS. Le PDG d'Enron, Jack Welch, est présenté comme l'un des pionniers de cette philosophie entrepreneuriale.

Au nom de l'employabilité est réalisé un contrôle qualité permanent, dont la visée stratégique serait double, selon les théories officielles: d'une part, l'employeur dispose ainsi d'un outil de mesure efficace lui permettant d'évaluer le rendement de ses investissements en matière de ressources humaines. Il doit pouvoir vérifier de manière critique si les compétences qu'il attend et stipulées contractuellement peuvent également être traduites en bénéfices sous la forme adéquate et en dresser un bilan. Parallèlement, cela signifie que ces instruments de contrôle et d'évaluation, dans le cas d'un bilan défavorable du point de vue de l'employeur, peuvent également être utilisés pour en tirer certaines conséquences et mettre fin au contrat de l'employé ou de le prolonger sous certaines conditions. Du point de vue de l'employé en revanche, il est parti du principe que l'évaluation permanente de son employabilité ne lui donne pas uniquement la possibilité de dresser un état des lieux critique des buts atteints par rapport aux objectifs fixés, mais qu'elle constitue également l'opportunité, dans le cas d'une réalisation satisfaisante de ses objectifs, d'adresser de nouvelles revendications et exigences à l'autre partie contractante – l'employeur – afin d'obtenir une rétribution correspondante ou se réorienter vers un nouveau poste à la hauteur de son employabilité. Ainsi, dans le cas présent également, le concept d'employabilité s'adresse, dans la logique de l'idée de commerce libre et sans frontières et de la compétence typiquement rationnelle qui y est associée, à tous les acteurs du marché du travail. Le fractionnement du principe du contrôle qualité permanent en unités de temps clairement définies et le traitement de chacune de ces périodes dans le sens d'un «projet» cohérent à évaluer en tant que tel véhiculent simultanément le principe du contrat à durée déterminée. En effet, comment le mécanisme décrit de l'évaluation sur la durée et du bi-

Le forced ranking est la conséquence logique de l'image sociodarwiniste de l'homme et du monde régie selon le principe de la «survie du plus apte»

¹ D'autres termes ont également vu le jour au sein langage managérial très imaginaire pour désigner cette pratique, par ex. rank and yank, topgrading ou vitality curve.

lan du rapport coûts/bénéfices pour les parties contractantes, l'employeur et l'employé, pourrait-il fonctionner autrement? Ici aussi, l'idée d'employabilité devient une enveloppe qui s'accompagne d'une succession de lourdes implications, souvent non anticipées, inconscientes et surtout indésirables, dissimulées comme dans un cheval de Troie.

De par leurs liens étroits et leur interpénétration, les nouvelles vertus cardinales de la vie active entourant le leitmotiv de l'employabilité semblent conçues pour renforcer les compétences de marché de tous ses acteurs à travers l'orientation du profil idéal de l'entreprise. Un habitus de l'homo oeconomicus flexible, rationnel et stratégiquement orienté vers l'optimisation des chances sur le marché sera ainsi cultivé et généralisé.

La création d'un habitus flexible nécessite en parallèle une restructuration précoce de la politique du marché du travail selon les besoins d'une politique visant «à encourager et à exiger (toujours plus)» purement orientée vers l'employabilité. Dans cette perspective, il semblerait que ce ne soit pas un hasard si le pacte européen pour l'emploi, créé pour lutter contre le chômage des jeunes à la fin des années 1990, ait trouvé écho dans le concept d'employabilité. Ce dernier fut introduit dans les différents contextes nationaux à travers cette politique transnationale. À l'époque déjà, il n'était plus question d'une «revendication» d'une place de formation pour les jeunes à la sortie de l'école. Cette idée, auparavant considérée comme une évidence, a été remplacée par celle qu'un candidat souhaitant obtenir une place de formation doit tout d'abord démontrer sa «capacité de formation». Les programmes d'aide publics doivent viser à renforcer la future employabilité et à mieux préparer les candidats à l'emploi à la rude concurrence sur le marché du travail. Ici aussi, le principe du workfare apparaît à nouveau très explicitement entre les lignes des discours écopolitiques et sociopolitiques. Il est intéressant de noter que dans la littérature managériale correspondante sur le sujet, il est clairement indiqué que l'employabilité ne se résume pas à un niveau de qualification concret et formalisé et à des capacités professionnelles pratiques, mais fait également référence à des modèles d'attitude et de mentalité et inclut des compétences traditionnellement considérées comme «vertus secondaires» (savoir-vivre, compétences sociales, etc.). Cette particularité renvoie à la théorie précédemment énoncée selon laquelle sous l'étiquette de l'employabilité est soutenue une politique d'encouragement d'une éthique spécifique favorisant la formulation de nouvelles exigences relatives au monde du travail.

Image managériale de l'homme

De la philosophie de l'employabilité et des pratiques managériales associées émerge, plus ou moins explicitement, une image spécifique de l'homme.

Elle repose sur des préconceptions anthropologiques implicites telles que l'idée d'une inégalité naturelle au niveau du bagage des uns et des autres comprenant des qualités telles que l'intelligence, la motivation ou l'ambition, associée à l'idée de gagnants et de perdants «nés», de winners et de losers.



Photo: Csaba Balasi

Parallèlement est avancée l'idée élitiste de l'existence d'une minorité nécessairement très restreinte et sélective, composée d'acteurs-clés précieux, de leaders, dont les qualités hors du commun les distinguent de la masse des êtres ordinaires et justifient leurs privilèges, leur charisme apparaissant comme un apanage évident. À l'opposée, les moins performants sont considérés comme des parasites profiteurs entretenus et tirés par des gens normaux moyennement doués et fournissant un effort moyen, dirigés par les leaders. Ils apparaissent comme un frein, une charge inutile gênant la capacité de concurrence des entreprises dans la compétition globale, compromettant ainsi sa survie.

Une fois la société parvenue à une image sociodarwiniste aussi explicite de l'homme et du monde régie par le principe de la «survie du plus apte», une pratique telle que celle du forced ranking n'est que la conséquence logique de cette équation: vive le meilleur des mondes!

Correspondance:
Prof. Dr Franz Schultheis
Soziologisches Seminar
Universität St. Gallen
Tigerbergstrasse 2
9000 St. Gallen
franz.schultheis@unisg.ch