

EXPÉRIENCE ET CIVILITÉ DANS LA FORMATION ET LE RECRUTEMENT DES JEUNES

par Philippe Zarifian

Professeur de sociologie

Université de Marne-la-vallée

Revue *Questions d'orientation*, n°1, mars 1999, pages 33-43

Le concept de civilité ⁽¹⁾ a été primitivement développé, sous d'autres appellations, et en particulier en référence au statut de l'individu dans "l'état de nature", dans le champ de la philosophie politique, aux 17^{ème} et 18^{ème} siècles. Et il est important de souligner qu'il s'agit d'un concept relatif au vivre politique, au sens large. Il est vrai que ce terme est peu utilisé. On lui préfère nettement son cousin germain, la citoyenneté. On peut cependant affirmer, conceptuellement et pratiquement, que la civilité est à la base de la citoyenneté. Conceptuellement, tous les grands penseurs, inventeurs de la citoyenneté moderne – Hobbes, Locke, Spinoza, Rousseau – partent de l'état civil de l'individu, dans une situation posée comme préalable à la constitution du système politique étatique, pour aboutir à fonder le concept de citoyenneté.

LE CONCEPT DE CIVILITÉ

Pratiquement, la civilité a, sur la citoyenneté, l'énorme avantage d'être une forme basique, élémentaire, d'exercice des pouvoirs et droits de l'individu, forme pratiquée dans la vie ordinaire, dans le jeu permanent des rapports sociaux. Tel qu'il a émergé en philosophie politique, le concept de civilité renvoie à l'association de deux principes qui se trouvent eux-mêmes en tension entre eux : *le principe de libre disposition de soi*, de son corps, de sa pensée, de sa puissance d'action et *le principe du respect d'autrui* à partir du sens de l'interdépendance et la coopération.

Le principe de libre disposition de soi est à la source des libertés fondamentales, liberté de pensée, d'expression, de circulation, etc. Il suffit de les évoquer pour voir que l'affirmation de ce principe reste toujours une conquête à assurer et développer. C'est un moment fort d'émergence de la modernité, de libération vis-à-vis du servage, de l'esclavage, d'une société d'ordres, de toutes les formes traditionnelles de domination. Au-delà de ce moment historique, cette libre disposition n'est jamais acquise totalement ni définitivement ; elle peut par elle-même, comme Spinoza l'a montré dans son analyse du jeu des affects, se muer en dépendance vis-à-vis d'autrui, par auto-soumission à des passions qui nous dominent, comme elle peut aussi, bien entendu, céder devant des oppressions sociales. Néanmoins, d'un point de vue individuel, elle a pour signification forte de désigner un comportement actif, qui mobilise notre puissance de pensée et d'action face au monde et nous pousse à revendiquer d'agir librement, à l'inverse d'un comportement passif qui ne ferait que subir des déterminations externes ou des prescriptions divines.

Le principe du respect d'autrui à partir du sens de l'interdépendance et la coopération. Ce second principe vient équilibrer le premier du point de vue des conditions de la vie sociale dans une société moderne. Il évite que le premier ne dérive dans une visée purement égocentrique. Il faut noter que ce second principe s'exprime dans l'usage spontané du mot *civilité*. Quand on l'évoque, on pense en effet souvent à la politesse, à la bienveillance manifestée dans les contacts avec les usagers dans le service public, à la solidarité spontanée qui peut se manifester dans un lieu de travail, etc. La civilité touche à la solidarité d'action et à la coopération, mais d'une façon qui dépasse la stricte nécessité fonctionnelle, la stricte nécessité de se coordonner par exemple. Elle n'est pas compréhensible sans une certaine intelligence des rapports politiques élémentaires, noués entre individus civilement libres, se reconnaissant comme tels et conscients de leurs apports respectifs.

(1) Zarifian P. (1997), *Éloge de la civilité*, Lharmattan

Remarquons que la solidarité spontanée manifestée dans des activités professionnelles ou associatives est toujours liée au sens partagé d'un devenir commun dans la validité et la réussite des actes professionnels engagés ensemble, mais aussi dans le déploiement même de la vie sociale.

Bien entendu, la civilité ne va pas sans l'incivilité. On pourrait citer à profusion des actes d'incivilité, à commencer par des actes qui témoignent d'une dégradation de la politesse élémentaire. Mais il suffit d'y réfléchir pour voir que l'incivilité n'aurait pas de sens, ne serait pas ressentie comme telle, si l'exigence politique de civilité n'était pas ancrée dans notre forme de vie. Ainsi succinctement résumée, la civilité entre en tension avec la citoyenneté et avec la condition salariale.

Tension entre la civilité et la citoyenneté

Dans sa définition et sa pratique institutionnelle, la citoyenneté présente un paradoxe : si elle reconnaît la souveraineté du peuple sur la base de chaque individu qui le compose, elle s'exprime concrètement dans un acte d'autorisation (Hobbes) ou de consentement (Spinoza) ou de transfert (Locke) par lequel nous reconnaissons à un souverain politique le pouvoir d'exercer la souveraineté à notre place. Par cette autorisation, la dimension active de la civilité se transforme en dimension passive : les lois sont conçues et édictées en dehors de nous et nous devons les respecter.

D'où un sentiment d'insatisfaction permanente pour les citoyens, qui peut devenir vive en situation de crise ou de discrédit du politique.

On peut mettre cette insatisfaction au regard de ce que signifie la civilité, par décalage avec la citoyenneté. La civilité, c'est l'exercice, par nous-mêmes, de notre pouvoir de souveraineté dans le champ de la vie concrète, dans la ville, le quartier que nous habitons, l'école, la vie familiale, etc. Certes, cette civilité est limitée par son manque d'assise institutionnelle et ses traitements internes, par l'incivilité, mais elle est précieuse pour mettre le système politique institutionnalisé sous tension. Qui plus est, l'ouverture aux problèmes mondiaux que nous donnent les grands médias pousse à ouvrir l'horizon de nos préoccupations bien au-delà des problèmes purement locaux, même si les moyens d'action directs sur ces problèmes semblent hors de notre portée.

Tension entre la civilité et la condition salariale

La tension est ici évidente : la condition salariale limite la civilité par principe même – le principe de subordination inscrit dans le contrat de travail –, et surtout par effet de système – vendre la disposition de sa capacité de travail pour vivre –. Parfois, elle peut conduire à sa négation pure et simple : la libre disposition de soi n'est pas seulement restreinte, elle peut être niée ; on en a un témoignage évident dans le film *La reprise*, où est évoquée la condition salariale des femmes dans une usine Wonder en mai 1968.

La condition salariale développe aussi un ensemble de mécanismes de division du travail, de séparation, de mise en concurrence, d'oppositions entre salariés. Elle vient donc contredire le principe de la prise en compte et du respect d'autrui dans la coopération. Il ne faut pas prendre ces tensions sur des bases moralisatrices ; elles sont inévitables dans le système économique actuel.

Mais nous soutenons fermement, sur les bases empiriques d'un grand nombre d'enquêtes en entreprises et sur des bases conceptuelles, que, sauf rares exceptions, dans une société moderne qui a connu et approfondi sa révolution politique, l'exigence et les pratiques de civilité ne sont jamais absentes des situations professionnelles, et donc que ces lignes de tension existent. Et parce qu'elles existent, parce que la civilité comme l'incivilité sont ressenties comme telles, il est parfaitement possible de lutter pour des organisations de travail et des formes de reconnaissance qui poussent le potentiel de civilité au sein même de la prise en charge des activités de travail. Nous pouvons agir professionnellement en étant animés par le sens de la civilité, ne serait-ce que par ce sens élémentaire qu'est celui d'être socialement utiles – utiles à des jeunes quand on est enseignant, par exemple.

Les rapports politiques élémentaires, qui nous définissent comme membres d'une même communauté politique, sont en permanence présents dans l'activité professionnelle en entreprise. C'est certainement plus sensible dans les activités de service public que dans le secteur privé. Mais la question est toujours concrètement présente. Le salarié ne laisse pas ses qualités d'*être civilement libre* au vestiaire lorsqu'il franchit les murs de l'entreprise. Il ne se considère pas comme un obstacle. Un compromis permanent, qui prend des tours très variables selon les périodes historiques, est noué entre le caractère oppresseur de la situation salariale et l'expression de la puissance civile des salariés.

LA FORMATION DES JEUNES ET L'APPEL AU LANGAGE

Nous illustrerons ces propos par un exemple tiré d'une expérience concrète. Nous avons créé un département de sociologie à l'université de Marne-la-vallée et nous avons développé l'enquête, forme pédagogique assez courante dans cette discipline. Mais à Marne-la-vallée, c'est peut-être la manière d'envisager l'enquête qui est originale et se distingue des autres universités.

L'enquête comme premier contact avec la discipline et ouverture sur autrui

Lors du premier semestre de la première année, nous demandons aux étudiants qui arrivent pour la première fois à l'université de réaliser, parallèlement aux cours qu'ils reçoivent, des petites enquêtes de terrain, par petits groupes, sur le thème de la famille. C'est leur premier apprentissage, leur premier contact avec la sociologie. Nous avons choisi le thème de la famille, après un relatif échec sur le thème du temps de travail, car il s'agit d'un domaine dans lequel ils ont déjà une expérience personnelle. Mobiliser l'expérience déjà acquise dans une nouvelle démarche nous a semblé essentiel. On demande aux étudiants de conduire des entretiens bien entendu en dehors de leur famille pour introduire la distance nécessaire, de préparer entre eux leurs analyses, et d'en restituer le contenu devant leurs autres collègues, en séances de TD.

On énonce trois exigences : pratiquer une sociologie compréhensive, au sens simple et précis d'essayer de comprendre les raisons qu'ont les personnes enquêtées de penser telle ou telle chose sur tel problème familial ; se former leur propre jugement, en mobilisant à la fois leur expérience et leur réflexion sur ce problème, et le confronter aux entretiens et aux interprétations des autres membres du petit groupe d'enquête ; présenter le résultat à l'ensemble de leurs collègues d'une manière vivante, qui accroche leur intérêt et suscite leurs questions.

La mobilisation du langage

Il est facile de voir que tout se passe dans le langage, dans différents usages du langage. Nous en distinguons cinq :

Le *langage compréhensif* d'abord, langage d'écoute et de compréhension dans les entretiens, qui demande un effort certain de respect d'autrui, en particulier lorsqu'on n'est pas soi-même d'accord avec le contenu des énoncés ; le *langage critique* de la formation du jugement autonome, langage réflexif qui mobilise à la fois l'expérience du jeune accompagnée des jugements préformés dont il disposait, mais aussi la nouvelle expérience et les nouveaux points de vue que l'enquête lui a procurés – Comment se former un nouveau jugement, ou, pour le moins, présenter une certaine diversité de points de vue, par exemple sur la signification de l'importance des divorces ? – ; le *langage intercompréhensif* au sein du petit groupe, pour confronter leurs analyses entre étudiants et s'accorder sur la préparation de la séance ; le *langage de la formalisation écrite*, langage écrit surtout utilisé pour se sécuriser mais qui, comme toute formalisation écrite, pousse à la rigueur de l'expression et peut provoquer des réflexions nouvelles ; le *langage de l'expression orale*, le plus pénible pour la majorité d'entre eux, langage de la confrontation à un public dont il faudra capter l'intérêt et au jugement de l'enseignant qui mettra une note. Ce que l'étudiant apprend difficilement, c'est qu'il ne suffit pas de faire passer des connaissances ; pour accrocher le public, il faut aussi faire passer des convictions et une certaine passion pour le sujet traité, il faut y mettre une part de soi et assumer publiquement une responsabilité.

Dans l'ensemble, le résultat de ce travail est... un demi-échec. C'est une forme pédagogique qui, malgré sa difficulté, plaît beaucoup aux étudiants, mais, il est vrai que le résultat n'est souvent guère brillant. Comment pourrait-il en être autrement pour des étudiants de premier semestre de DEUG, qui ne savent encore rien de la sociologie et dont la maîtrise du langage est encore rudimentaire ? ⁽²⁾ Mais ce semi-échec est une expérience précieuse qui pourra être reprise, améliorée, enrichie au cours des semestres suivants, sur d'autres sujets. C'est probablement dans les semestres suivants que cette démarche prend toute sa signification. Par exemple, nous intervenons en 2^{ème} année de DEUG, au second semestre, et il est alors possible d'organiser des enquêtes nettement plus développées sur le thème du travail, un thème assez fortement décalé des expériences propres des étudiants, car ils ont acquis une maîtrise du langage et de la réflexivité sensiblement plus forte qui leur permet d'opérer ce décentrage, de traiter d'un problème qu'ils connaissent mal.

Quelle relation avec la civilité ?

Dans la forme pédagogique ici succinctement décrite, il existe une relation profonde avec les deux principes de la civilité énoncés. Entendons-nous bien, il ne s'agit pas *d'éduquer à la civilité*, comme on peut le dire de l'éducation civique, mais plutôt :

- de réveiller et d'activer *les ressources de civilité* qui se trouvent dans la grande majorité des jeunes, non pas *par nature*, mais du fait qu'ils se sont déjà formés comme membres d'une société moderne, en ont épousé des acquis fondamentaux, ont pu construire une certaine expérience de la vie dans laquelle leur *être civil* s'est affirmé. Sur ce plan, il existe certainement des inégalités fortes parmi les jeunes, et le poids de l'éducation familiale et du milieu social y joue de manière évidente, mais comment pourrait-il en être autrement ? À nous, enseignants, d'en tenir compte.
- de formaliser et de développer ses acquis autour de pratiques du langage qui ont directement à voir avec les principes de la civilité.

Si nous reprenions, une à une, les *cinq pratiques du langage* énoncées, nous pourrions montrer sans difficulté qu'elles se ramènent toutes soit à un développement de la libre disposition de soi, ce qu'on appelle dans d'autres référents conceptuels l'affirmation de l'autonomie, soit à une activation des facultés de compréhension et d'intercompréhension qui ouvrent sur le sens de l'interdépendance et de la coopération. Autrement dit, il existe une relation, ici volontaire, entre l'acquisition de pratiques du langage dans des formes pédagogiques et l'activation de caractéristiques du rapport politique d'une société moderne.

Il n'est pas douteux que lorsqu'on réfléchit à de telles formes, on se pose soi-même des questions, en tant qu'enseignant, sur les effets que l'on produit. De notre point de vue, il s'agit moins de former à la citoyenneté que de préparer les jeunes à affronter, dans les meilleures conditions possibles, une société dure et incertaine. De s'y préparer non par le durcissement égocentrique, la volonté de réussir ou la fuite devant des situations de responsabilité, mais par l'acquisition d'une fermeté de comportement et de pensée fondée sur la libre disposition de soi et par l'acquisition d'un souci compréhensif d'autrui qui permette de tisser solidement des liens de solidarité et de coopération, ce qui sera, plus tard, considérablement utile aux étudiants.

LA RÉFÉRENCE À L'EXPÉRIENCE DANS LE RECRUTEMENT DES JEUNES

L'expérience peut être quelque chose de fondamentalement positif. Mais les jeunes sont-ils sans expérience lorsqu'ils sortent du système éducatif ? Bien sûr que non. Si leur expérience professionnelle est faible ou nulle, ils ont cependant une certaine expérience de la vie et une expérience scolaire dans lesquelles ont été acquis des savoir-faire pratiques, des règles de vie sociale, une manière de s'affronter aux événements de la vie, une faculté de se confronter à des épreuves, à commencer par celle de la sélection scolaire, un minimum de sens des responsabilités, etc.

(2) Ce constat nous interroge nécessairement sur les apprentissages faits au lycée.

Or, force est de constater qu'au moment de l'embauche, les employeurs soit affirment que les jeunes sont sans expérience, soit l'appréhendent de façon tordue. Lorsque les employeurs mettent une barrière à l'embauche du fait du manque d'expérience professionnelle, soit ils excluent le jeune, soit ils légitiment des formes intermédiaires d'emploi (CDD, stages) qui servent à tester le jeune ; et on teste alors non seulement ses compétences professionnelles, mais son comportement baptisé de *compétence sociale*.

Nous pourrions reprendre ici une hypothèse avancée par Gilles Deleuze, celle du *passage d'une société disciplinaire à une société du contrôle*. La *société disciplinaire* se marque par l'attente d'un respect strict de la discipline, du travail, l'observation du travail prescrit, le taylorisme. La *société de contrôle* est marquée par la reconnaissance du rôle de l'autonomie, de l'initiative, mais toutes deux contrôlées par les résultats et par le traitement même des comportements.

Dans le cas de l'embauche d'un jeune, cette référence au comportement est particulièrement problématique, parce qu'il est en position de faiblesse face au pouvoir institutionnel de l'employeur. On va faire appel à son initiative, à sa réflexivité, à son sens des responsabilités, mais on jouera aussi sur un enfermement égocentré – se valoriser – qui hypertrophie la référence à l'individu alors même qu'un individu seul restera toujours très fragile et exposé.

Au sujet des compétences sociales

Il nous semble nécessaire de questionner ici ce que l'on peut entendre par compétences sociales. Prises formellement, au pied de la lettre, les compétences sociales sont plutôt positives ; on parle d'autonomie, de faculté à communiquer, d'adaptabilité, etc. Bref, d'un ensemble de traits qui ressemblent étrangement aux caractéristiques de base de la civilité. Et a priori, il est vrai qu'il vaut mieux privilégier l'autonomie plutôt que le strict respect de la discipline, le sens de la responsabilité plutôt que l'obéissance aveugle ou le refus de toute règle, l'esprit d'équipe plutôt que les comportements égoïstes et repliés.

Ce n'est sans doute pas l'effet du hasard si, à l'occasion de la crise des organisations tayloriennes, on voit apparaître des *qualités comportementales* qui font écho aux deux grands principes de la civilité dont nous avons parlé ci-dessus. Mais il faut regarder de plus près *le mode d'utilisation* de ces compétences sociales et *les limites* dans lesquelles elles sont enfermées.

Mode d'utilisation des compétences sociales

Dès lors que l'on coupe les compétences sociales des compétences professionnelles, qu'on en fait un *savoir être*, un *en soi*, et qu'on les traite et les évalue sur un mode purement individualisé, on engendre une dérive redoutable. Elle se formule simplement : on passe de l'appréciation d'une compétence professionnelle dans une relation salariale à un jugement discriminant de *qualités personnelles* dans une relation semi-servile.

Passer d'un jugement sur des compétences professionnelles, identifiées comme telles, à une évaluation de qualités personnelles, c'est faire un grand bond en arrière que les femmes ne connaissent que trop bien ; au lieu de parler des *qualités féminines* (la dextérité, la patience...), on parlera de *qualités modernes* (la faculté à communiquer, la prise d'initiative...). C'est aussi mettre en place des formes de sélection qui n'ont plus d'assise sociale, qui isolent chaque individu. C'est enfin induire un paradoxe terrible : on valorise des contenus qui renvoient formellement au registre de la civilité, mais dans une forme instrumentale qui oblige l'individu, sur un mode quasiment servile, à adopter un comportement *conforme*, situation que la civilité, entendue comme rapport politique authentiquement moderne, a historiquement rejetée.

Limites des compétences sociales

Ces compétences sociales ne seront jamais reconnues que dans les limites des attentes de l'entreprise, dans un rapport salarial qui reste de subordination. Les isoler du professionnel et les valoriser comme

telles, c'est jeter le trouble sur ce qui se négocie réellement, faire comme si le rapport salarial n'existait pas...

Cet ensemble de considérations milite pour avoir, sur ce sujet, une attitude ferme et sans équivoque ; il serait absurde de nier l'intérêt à reconnaître les facultés d'autonomie, de responsabilité, de communication, mais elles ne peuvent et ne doivent être perçues que comme des compétences professionnelles référées à des contenus professionnels explicites eux-mêmes susceptibles de définitions sociales négociées avec les syndicats ou avec le collectif de salariés.

L'urgence est de modifier les modes de reconnaissance de compétences professionnelles en y intégrant les dimensions les plus positives, et de se battre pour éviter les dérives qui isolent, en tant que tels, des jugements sur l'être des personnes, et donc sur leur intimité.

Au sujet de la sélection scolaire

Il existe une ambivalence dans la référence forte faite aux diplômes dans les recrutements des employeurs. Pour commencer, on en est toujours à se demander s'il est fait référence à des contenus de connaissances ou plutôt au fait que le jeune diplômé aura antérieurement satisfait à des épreuves de sélection de comportement – il se sera autodiscipliné, il aura appris à réussir face à des épreuves, etc. – dont l'entreprise pourra faire l'économie.

Mais on peut voir aussi l'ambivalence dans la référence à *l'adaptabilité* et *au potentiel*. Bien diplômé, un jeune est supposé avoir de meilleures capacités d'adaptation à des contextes évolutifs et disposer d'un bon potentiel. Mais quel est alors le véritable registre sollicité ? S'agit-il de l'adaptabilité comme plus grande liberté de disposition de soi de l'individu, effectivement plus apte à se comporter activement face à des situations nouvelles ? De l'adaptabilité au sens du conformisme, de la faculté à épouser les exigences changeantes de la direction de l'entreprise ? Ou des deux à la fois ?

Qui plus est, l'insistance sur le diplôme est souvent un formidable moyen pour nier l'expérience extrascolaire que le jeune a antérieurement acquise par le frottement de son milieu social, familial, amical, par sa sensibilité aux nouvelles que diffusent les médias. Si les formes pédagogiques utilisées à l'école, au collège, au lycée et à l'université ne savent pas reconnaître et valoriser ces expériences, c'est d'une immense négation dont il s'agit et dont pâtissent les jeunes les moins spontanément *conformes* aux canons des nouveaux comportements...

EN GUISE DE CONCLUSION

Nous n'entendons d'aucune manière minorer toutes les évolutions qui, peu ou prou, assurent une montée de la reconnaissance et de la valeur de la civilité dans notre société. Bien au contraire, il nous semble urgent de l'identifier et de la pousser, en particulier lorsqu'elle se mélange aux exigences professionnelles⁽³⁾. Mais nous devons le faire avec beaucoup de lucidité, en se confrontant sans cesse à des jeux d'ambivalence et de tensions, à la nécessité de tracer des lignes de partage les plus claires possibles. C'est probablement l'apprentissage de cette confrontation qu'il nous est donné actuellement de faire, en particulier lorsque nous assumons des responsabilités vis-à-vis des jeunes.

■■■

(3) Pour un développement plus poussé de ce point, voir Zarifian P., *Éloge de la civilité, op. cit.*, chapitre 4.