

Payet, J.-P. & Battegay, A. (Ed.). (2008). *La reconnaissance à l'épreuve. Explorations socio-anthropologiques*. Lille : Presses Universitaires du Septentrion.

Le « caractère » du fonctionnaire.
Sur les conditions ordinaires de la reconnaissance

Jean-Paul PAYET

Je propose ici une réflexion sur la mise en œuvre et la réalisation effectives d'un processus de reconnaissance. Cette réflexion n'est pas sans lien avec les difficultés théoriques de la notion dont la polysémie et la pluri-dimensionnalité ont été soulignées par Ricoeur (2004). Mais porter le regard sur la reconnaissance dans sa dimension pratique, en tant qu'activité et en tant que processus, conduit à poser des questions qui ne sont pas seulement d'ordre philosophique. Je postule que la reconnaissance n'est pas un processus qui va de soi, mais un processus marqué par la fragilité et la réversibilité¹. Mon objectif est ici de relever les ambiguïtés et les ambivalences qui caractérisent la reconnaissance en tant que forme sociale (Simmel, 1999) et en tant que rapport social.

Plus précisément, j'identifie trois types de questions. En premier lieu, la question des conditions de la reconnaissance. Comment émerge un « objet de reconnaissance », c'est-à-dire une cause personnelle ou collective, susceptible d'être décrite en termes d'injustice (ou de manque, de souffrance) et d'impliquer une réparation d'ordre identitaire ? Qu'est-ce qui (et qui) active le processus, au départ ? Qu'est-ce qui (et qui) le relaie ? Quelles sont les conditions pour que s'effectue une action de reconnaissance ? Cette question implique deux axes de réflexion, qui sont en réalité interdépendants : la capacité de reconnaissance des institutions et la capacité de parole des individus et/ou des groupes désqualifiés.

En second lieu, la question des effets de la reconnaissance. Je crois que ces effets ne sont pas univoques dans le sens d'un rétablissement de la dignité (de l'intégrité de l'identité) des individus et/ou des groupes. Les effets peuvent être plus équivoques, ambivalents, réversibles, en partie parce que les intentions des « débiteurs de reconnaissance », et aussi des « créditeurs de reconnaissance », ne sont pas pures d'un point de vue moral, en partie parce que la reconnaissance configure l'espace social d'une manière qui comporte des effets pervers, non voulus. Je pense ici à des effets de dépolitisation, à des effets de victimisation et à des effets de rigidification (des appartenances).

1. — A l'instar du processus de connaissance, tel que l'analyse Peritat (1998).

Enfin, la question du sens de la reconnaissance. Qu'est-ce qui est visé par ce processus ? S'agit-il d'un aménagement de l'inégalité, au travers de la fabrication d'une société de la consolation (Goffman, 1989) ? Ou s'agit-il d'une redéfinition de la norme, par la prise en compte de la pluralisation tant des individus que des normes et des sociétés ?

La reconnaissance de l'autrui disqualifié

Une condition majeure à l'émergence de la reconnaissance réside dans la compréhension du point de vue d'autrui. L'autrui à reconnaître n'est cependant pas n'importe quel autrui, puisqu'il s'agit d'un autrui disqualifié, ou ayant vécu une disqualification et susceptible d'être à nouveau disqualifié. Il ne s'agit donc pas tant de réparation entre égaux, au sens d'un cycle de réparation enclenché par une offense tel que Goffman (1973) l'a décrit (même si la réparation interactionnelle n'est pas sans lien avec la reconnaissance). Il s'agit bien d'une action inscrite dans l'ordre du politique, c'est-à-dire en lien avec des rapports de pouvoir, d'inégalité et avec la manière dont ces rapports sont produits, régulés, transformés par des valeurs, des principes, et des procédures, des pratiques, en lien également avec la problématisation des « causes » par différentes instances, plus ou moins légitimes, au sein d'un débat public.

Dans le processus de reconnaissance, l'autrui disqualifié construit, de différentes manières, plus ou moins actives, plus ou moins passives, une position inverse : une entité, un rôle, une instance en capacité de reconnaître la disqualification qui le marque, de l'effacer, voire de la réparer. Evidemment, une des questions (que je ne traiterai pas ici) est la manière dont la disqualification se présente, dont elle est argumentée, justifiée, dont elle mobilise activement le jugement et l'action réparatrice ou de reconnaissance - et on a là différentes figures, la plainte, la revendication, la violence... qui ne sont pas équivalentes².

Le rôle social susceptible de reconnaître, auquel s'adresse la demande ou simplement une action, un discours qui pourraient être traduits comme une demande de reconnaissance, cette instance, n'est pas non plus « tout un chacun ». Je souligne le fait qu'on a affaire là à un processus politique. Ce ne sont pas les « personnes normales » (pour reprendre la catégorie proposée par Goffman (1975) en symétrique de celle des « stigmatisés »), celles qui n'auraient pas de demandes de reconnaissance à formuler, qui me paraissent centrales dans ce processus - même si elles n'en sont pas totalement extérieures. Il me semble que le rôle social (incarné) est celui de l'agent représentant l'État, du fonctionnaire

en charge d'appliquer des politiques publiques face à (et, plus encore, en situation de coprésence avec) des usagers, des individus, appartenant à des populations-cibles.

On sait que les institutions ont un rôle particulier, essentiel dans le processus de reconnaissance. Car la reconnaissance a un lien direct avec le sentiment d'humiliation. Deux réflexions de philosophie politique peuvent être particulièrement utiles à ce stade. Margalit (1999) propose, dans une réflexion sur la justice, la notion de « société décente » et la définit comme « une société dans laquelle les institutions n'humilient pas les individus » (qui ne les traitent pas de façon anonyme, comme des numéros, ou de façon infamante, tels des animaux). Walzer, dans une réflexion sur l'universalisme, recherchant une morale universelle, la trouve dans un principe, celui qui présente « la plus forte prétention contemporaine au statut de loi englobante - le principe que l'on doit aux êtres humains un soin et un respect égaux » (1997 : 106). Dans cette discussion, Walzer introduit la figure du fonctionnaire : « En pratique, nous témoignons d'un soin et d'un respect égaux seulement lorsque notre rôle l'exige, et envers ceux auxquels ils sont dus, en fonction de ce même rôle. De nos jours, une telle injonction est le plus souvent adressée aux fonctionnaires de l'État : ils doivent donner l'exemple de cette forme d'égalitarisme dans toutes leurs relations avec les citoyens de cet État (mais ils n'y sont pas tenus à l'égard des autres). (...) La véritable loi surplombante est que tous les fonctionnaires devraient traiter leurs propres concitoyens avec un soin et un respect égaux. » (Ibid : 107).

Une fois posée l'importance du rôle des institutions, et de leur agents, dans le processus de reconnaissance, il s'agit de s'interroger sur leur capacité à reconnaître.

La capacité de reconnaissance des institutions

Il faudrait repartir de Weber pour comprendre que les administrations d'État ne peuvent pas, génériquement, entrer dans un processus de reconnaissance, du moins tant que ce processus n'est pas abouti sur un plan juridico-politique et traduit en lois, règlements, injonctions. Le hiatus est que les administrations sont à la fois au bout de cette chaîne et au front des relations ordinaires travaillées par les enjeux et les demandes de reconnaissance. La raison principale de leur incapacité générique à la reconnaissance est qu'elles sont censées incarner l'intérêt général et qu'elles sont en droit, pour le défendre, de s'opposer à toutes les revendications sans distinction, que celles-ci défendent des privilèges ou qu'elles dénoncent des injustices. Toutes les plaintes, requêtes, revendications sont ainsi a priori définies comme exprimant des intérêts privés qui s'opposent à l'intérêt général. C'est ce principe majeur, qui découle d'un universalisme de surplomb (Walzer, 1997), qui rend habituellement l'action des fonctionnaires à la fois si sûre d'elle-même et si insensible aux situations de souffrance.

2.- Nous avons proposé (Payet, Giuliani & Laforgue, 2008) la notion d'« acteur faible », afin de comprendre les formes contemporaines d'expression d'individus disqualifiés et les capacités d'ouverture des institutions à cette voix tantôt presque inaudible, tantôt au contraire bruyante, et toujours inconvenante au regard de la morale dominante.

Cette certitude qu'a l'administration d'incarner l'intérêt général a pour conséquence des postures pratiques d'indifférence, de déni, de refus, qui en retour nourrissent et soutiennent la foi de ses agents dans leur mission égalisatrice et universaliste. En définissant l'autre comme intéressé, comme stratège individualiste, ceci permet de relativiser le bien-fondé de son propos ou la réalité de sa souffrance. Par exemple, dans le modèle républicain français, le principe de l'égalité formelle (c'est-à-dire en droit) permet de tenir sur le plan moral une position avantageuse, car définie en amont par l'idéal (l'utopie philosophique, l'horizon d'égalité), et non en aval par la réalité (l'ancrage durable des préjugés et des discriminations). Cette posture indifférenciatrice a pour conséquence d'ignorer des demandes de reconnaissance non seulement directement, à partir de leur expression, mais aussi de dénier que des plaintes puissent être qualifiées comme des demandes d'égalité, de justice, de reconnaissance.

Ceci pose la question de la forme dans laquelle se présentent ces demandes (c'est l'autre partie de l'interaction que nous ne traitons pas ici, mais qui, dans la réalité, est indissociable du processus de reconnaissance). Elles apparaissent non comme une *voice* (Hirschman, 1995) constituée, nécessitant un traitement approprié, mais comme du « bruit » (Rancière, 1995). Et, en tant que bruit, elles sont inaudibles. Les institutions qui adoptent une posture d'universalisme de surplomb pour incarner l'intérêt général ne veulent ni ne peuvent elles-mêmes « transformer le bruit en parole », en équipant des scènes ou des dispositifs d'une qualité d'échange où cette opération pourrait avoir lieu.

En opposition à un universalisme de surplomb, Walzer prône un universalisme par réitération. La réitération signifie qu'à chaque occasion, il s'agit de réaffirmer que la loi fondamentale de l'égalité et du respect d'autrui (« *le principe que l'on doit aux êtres humains un soin et un respect égaux* ») est bien appliquée. Cette posture implique que l'on examine chaque fois, localement, que cette loi est appliquée non pas en fonction d'une forme immuable mais en fonction des expressions spécifiques des individus, qui peuvent nous être peu familières. L'universalisme réitératif « *exige le respect pour les autres, qui sont tout autant des producteurs de morale que nous le sommes* » (Walzer, op. cit. : 110).

Les compétences du fonctionnaire

La question de la reconnaissance se pose ainsi à un autre niveau du fonctionnement des institutions, un niveau individuel, que je voudrais maintenant examiner. Quelle est la capacité du fonctionnaire en tant qu'acteur et en tant que personne à entrer dans un processus de reconnaissance, lequel est, dans la démonstration de Walzer, la reconnaissance de la morale de l'autre, même si elle s'exprime dans des termes différents de la sienne, en tant qu'elle respecte la loi englobante de l'égal soin et respect d'autrui ? Par capacité à comprendre autrui, nous entendons en premier lieu des compétences d'ordre pratique à entrer en

communication en évitant les malentendus et les conflits, à décoder des attitudes superficielles d'agressivité, de retrait, compétences nécessaires à la reconnaissance mutuelle. Au-delà, d'autres compétences sont nécessaires pour soutenir une activité de reconnaissance, mais elles ne séparent jamais complètement la dimension technique et la dimension morale. Celle-ci est cependant la plus prégnante dans le face à face sensible, physique, à l'autre disqualifié.

Il est intéressant ici de reprendre la réflexion de Walzer sur la façon dont les fonctionnaires devraient mettre en œuvre le principe fondamental de respect d'autrui : « *La véritable loi surplombante est que tous les fonctionnaires devraient traiter leurs propres concitoyens avec un soin et un respect égaux. Mais c'est là encore une des lois surplombantes qui se monnaie aussitôt en différences. Ni la même concitoyenneté ni la même idée de respect ne sont universellement partagées — et donc ce qui exige le respect, ce n'est qu'indirectement l'individu lui-même ; c'est plus immédiatement le mode de vie, la culture du soin et du respect qu'il partage avec ses concitoyens. Aussi la loi a-t-elle la forme suivante : les gens doivent être traités en fonction de l'idée qu'ils se font eux-mêmes de la manière dont ils devraient être traités [...]* » (ibid. : 108)

On pourrait répondre à ce défi de deux manières. La première est d'identifier, chez l'agent, une qualité d'écoute, de compréhension, liée à une expérience et une compétence d'ordre « ethnologique » - être familier de la culture de l'autre, au travers d'une médiation externe (mandats professionnels, engagement militant) ou au travers d'une expérience personnelle interne (la forme la plus extrême étant l'origine partagée, comme l'illustre la formule « être issu du milieu »). Ces postures peuvent être des atouts, des ressources qu'apportent les « caractéristiques auxiliaires du statut » (Hughes, 1945) particulièrement utiles pour traiter des situations de contact avec des individus disqualifiés. Mais l'alchimie n'opère pas de manière systématique. J'ai rencontré dans mes enquêtes³ (Payet, 1997, 2002, 2005) des formes dévoyées de cette proximité à l'autre : paternalisme néo-colonial, spécialisation sur une population que l'on s'approprie, ethnicisation « bienveillante »... L'origine commune, l'appartenance à une communauté d'expérience peuvent constituer des ressources, comme elles peuvent représenter des freins à une action professionnelle, à une gestion de la bonne distance nécessaire. L'autre inconvénient de ces ressources est qu'elles ne sont pas facilement accessibles : on ne peut recruter uniquement des agents de même origine (cela poserait évidemment d'autres problèmes) et on ne peut facilement former les agents à une posture anthropologique (Payet, 2006). Mais elles sont souvent identifiées, dans des situations extrêmes de distance importante, de conflit culturel et politique (les

3.— En milieu scolaire, dans des contextes de disqualification sociale.

ghettos noirs américains, l'apartheid), comme une solution pour établir un contact entre des mondes trop différents⁴.

Une autre compétence me paraît plus universelle, ou en tout cas plus générique du rôle de fonctionnaire. Il s'agit de la capacité à s'adapter, à s'affranchir de la règle, à renouveler son mode d'action par rapport à un ensemble de routines partagées. Je pense ici à une capacité d'autonomie par rapport à la règle, qui puisse se concrétiser par une action de législation « par le bas », plutôt qu'à l'exercice de la discrétionnarité bureaucratique, laquelle consiste à adapter l'application des règles en fonction des cas. Car la discrétionnarité ne constitue pas vraiment une déviance de la part des agents, dans la mesure où « *la société n'attend pas seulement de ses organisations publiques l'impartialité, mais aussi de la compassion devant les situations particulières et de la flexibilité dans leur traitement* » (Lipsky, 1982 : 198). Le « mythe de l'altruisme » fonde ainsi l'action des services publics, d'où la présence récurrente de ce mythe dans les formations et les codes de déontologie professionnelles, dans les projets de réforme, et au quotidien, dans les croyances ordinaires des agents. Cependant, même la discrétionnarité n'est pas exercice facile. Se faire l'avocat des usagers est miné par plusieurs facteurs critiques : l'agent ne peut prendre la défense que de causes singulières, sa disponibilité pour les uns se traduit en moindre disponibilité pour les autres, il entre en conflit avec le point de vue de l'organisation qui entend économiser les ressources, il s'expose au risque d'être manipulé par l'usager, ainsi qu'à la critique de ses pairs, qui évaluent la conformité du travail de présentation du cas (Lipsky, 1982).

Il y a cependant une différence entre la discrétionnarité, qui se traduit par l'aménagement ponctuel de la règle, et une transformation des routines, qui implique de situer son action au-delà du traitement du cas particulier, de viser à une certaine généralité, et donc d'impliquer les pairs⁵ dans une délibération sur le juste et l'injuste d'une routine. Je crois ici utile et transférable, toutes proportions gardées, l'analyse que mène Hannah Arendt (1991) dans *Eichmann à Jérusalem*, à propos du rapport à l'autorité lorsque cette autorité est injuste (le fait de confondre ou pas les ordres du pouvoir et la loi fondamentale, celle de l'humanité). On peut reprendre et élargir cette réflexion à une dimension plus

4. – A l'instar de Labov proposant l'introduction dans la classe d'un « intermédiaire culturel » pour aider enseignants et enfants à dépasser le conflit culturel, véritable responsable de l'échec de l'apprentissage de la lecture des enfants des ghettos noirs américains (1978). Voir également le texte de Claire Autant-Dorier dans cet ouvrage, à propos de la figure du « diplomate » dans les quartiers ségrégués.

5. – Si nous associons l'action de l'agent à la réaction de ses pairs, c'est parce que son activité s'insère au sein d'une chaîne administrative. Le traitement d'un dossier, d'un cas, par un agent fait obligatoirement l'objet d'une évaluation par les agents situés en aval de la chaîne.

existentielle sur le rapport de l'individu aux ordres, injonctions, règles, aux « cela va de soi » et autres évidences.

Les situations de confrontation à des modes de vie, des cultures non familières posent problème à l'agent dans la réalisation de son travail concret. Elles constituent un défi à la routine et au confort professionnel. Or, des situations observées montrent que certains agents sont en capacité de passer outre les critères de jugement conventionnels. Certes, ces situations sont généralement des situations de confrontation à un problème nouveau, inédit, tant il est beaucoup plus difficile de remettre en cause des catégorisations établies de longue date. Mais, ce qui nous intéresse ici est cette capacité d'entrer en conflit avec des cadres routiniers du jugement, de se différencier du point de vue normatif qui prévaut au sein d'un groupe professionnel, de risquer d'être suspecté de favoritisme, de subjectivité, ou bien d'idéalisme, de naïveté, d'angélisme, de manque de pragmatisme, ou encore d'inefficacité⁶. Qu'est-ce qui explique que certains agents vont penser différemment, s'affranchir des routines ?⁷ Et quelles compétences leur sont-elles nécessaires pour argumenter, justifier et convaincre leurs collègues du bien-fondé de l'aménagement de la règle ? Qu'est-ce qui les conduit à relativiser la pertinence et l'autorité de la règle, au-delà d'un attachement abstrait « au bien de l'usager » ?

Une partie de la réponse se situe dans une capacité de désobéissance, d'écart, d'indifférence partielle à la force de la morale conventionnelle, qui est au principe même de l'autonomie d'un sujet. La résistance au conformisme⁸ du milieu professionnel est ainsi une qualité nécessaire à l'agent qui entend soutenir une lutte pour la reconnaissance d'autres socialement disqualifiés. La réponse est aussi dans une forme d'acceptation de l'hésitation, de l'ambivalence des dynamiques identitaires, celle de l'autre mais aussi la sienne, comprenant l'identité professionnelle. Rechercher les qualités du créateur de reconnaissance rejoint la perspective proposée par Sennett (2003) concernant les qualités de celui qui est capable de produire du respect⁹. Il faut s'intéresser, dit Sennett, à la « formation d'un caractère ». Chez celui qui est en mesure de respecter l'autre disqualifié, Sennett identifie une dynamique d'extroversion, qui se traduit par une remise en

6. – Les moyens et arguments pour disqualifier le membre du groupe qui souhaite remettre en cause une manière commune et routinière de faire, d'être ou de penser, ne manquent pas.

7. – Ce questionnement n'est pas sans rapport avec celui mené par Terestchenko (2005), dans la lignée de Arendt. Mais ici nous traitons de contextes ordinaires et non exceptionnels d'action contre l'injuste.

8. – Cette résistance au conformisme, ou anticonformisme, est une forme d'individualisme, mais tournée vers autrui (cf. Terestchenko, 2005). Cette précision ôte au terme « anticonformiste » sa connotation ambiguë d'un mode de vie. J'utilise ici le terme dans l'acception d'une souplesse de la pensée et d'une indépendance vis-à-vis des évidences légitimes, et non pas d'un affichage systématique de soi comme être irréductiblement libre et singulier.

9. – Il y a également chez Sennett une réflexion sur les qualités de celui qui suscite le respect.

cause du savoir tacite (de ce que nous tenons pour acquis), par une posture qu'il nomme un « abandon », par une exploration active du nouveau et du problématique. Senett souligne aussi combien cette extroversion est plus facile au sommet de la société qu'aux échelons inférieurs (« *l'extroversion requiert des ressources financières, un réseau dense de contacts professionnels, ou encore le contrôle des autres* » (Ibid : 273)). On peut ajouter qu'en bas de la structure sociale, l'extroversion est difficile dans la mesure où elle accroît encore le sentiment d'insécurité ontologique.

En finir avec la « reconnaissance magique »

Pour comprendre les conditions concrètes de la reconnaissance, il faudrait encore répondre à de nombreuses questions. Je me contente ici d'en évoquer quelques unes. La question se pose de savoir comment le demandeur de reconnaissance participe lui-même à la mise en œuvre du processus de reconnaissance. Sans doute, faut-il faire l'hypothèse complémentaire à la compétence propre de l'agent, d'une contribution significative de l'usager à la co-construction du processus. Il y a là des questions importantes sur les conditions d'entrée dans la reconnaissance du côté des demandeurs et notamment de la relation entre demande de reconnaissance et victimisation. Dans quelles conditions la figure de victime peut-elle favoriser ou gêner la mise en œuvre du processus ?

Une autre question est celle du lien entre institutions et débat public. Si l'espace institutionnel n'est pas le lieu d'une réflexion et d'un renouvellement de l'action, alors c'est bien sur la manière dont le débat public reconfigure l'action institutionnelle, sur la capacité du politique à opérer, à transformer le bruit des plaintes des *acteurs faibles* en parole, qu'il s'agit de se pencher. C'est pourtant à un tout autre spectacle que l'on assiste aujourd'hui : une mise en scène d'un équilibre des plaintes, qui exploite la violence réactive des individus stigmatisés et opère la transmutation de (certaines) victimes en agresseurs, leur retire le droit à la demande de reconnaissance en en faisant des destructeurs du bien commun.

Il faudrait aussi en finir avec l'image délicate d'une reconnaissance magique, et faire l'inventaire des dérives pratiquées en son nom. Contentons-nous ici d'indiquer deux figures perverses de la reconnaissance. En premier lieu, la reconnaissance mensongère ou la reconnaissance comme pure rhétorique. Le discours politique, ou institutionnel, crée une fiction¹⁰ mais se soucie peu de l'effectivité des droits. On tend vers une *société de la consolation*, dans lequel l'attribution de symboles, d'étiquettes, de noms n'est suivie d'aucun change-

10.— Cette fiction participe de l'aliénation du travail du fonctionnaire, qui devient inauthentique, en tant qu'il ne fait que donner « l'apparence de l'écoute et de l'adaptation » (Lipsky, 1982).

ment concret¹¹. Les contradictions ne sont pas réduites, bien au contraire, puisque subsiste l'ordre ancien. En second lieu, la reconnaissance paradoxale. Le créateur de reconnaissance se sert du processus pour mieux contrôler des populations et des groupes dont l'activité était en partie invisible. La logique du contrôle prime sur la logique de l'accès à l'égalité. En définitive, la pluralité de sens de la reconnaissance n'est pas seulement théorique, mais également pratique. Nous avons besoin d'un examen précis et documenté de différents processus et activités de reconnaissance pour établir les conditions sous lesquelles celle-ci révèle des qualités démocratiques. Pour ma part, j'ai voulu ici indiquer qu'une des conditions majeures réside dans la capacité des institutions à entamer le « noyau dur » du dispositif normatif conventionnel, à l'ouvrir à la pluralité, et en l'occurrence pour leurs agents, au prix d'un écart avec le conformisme.

Références

- Arendt, H. (1991). *Eichmann à Jérusalem. Rapport sur la banalité du mal*. Paris : Gallimard.
- Goffman, E. (1975). *Stigmate. Les usages sociaux du handicap*. Paris : Minuit.
- (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne (tome 2 : les relations en public)*. Paris : Minuit.
- (1989). Calmer le jobard : quelques aspects de l'adaptation à l'échec. In I. Joseph, R. Castel & J. Cosnier (Eds) *Le parler frais d'Erving Goffman*. Paris : Minuit.
- Hirschman, A. O. (1995). *Défection et prise de parole*. Paris : Fayard.
- Hughes, E. C. (1945). Dilemmas and Contradictions of Status *American Journal of Sociology* 50 (1).
- Labov, W. (1978). *Le parler ordinaire. La langue dans les ghettos noirs des États-Unis*. Paris : Minuit.
- Lipsky, M. (1982). *Street Level Bureaucracy : Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York : Russel Sage Foundation.
- Margalit, A. (1999). *La société décente*. Paris : Climats.
- Payet, J.-P. (1997). Le « sale boulot ». Division morale du travail dans un collège en banlieue. *Les Annales de la recherche urbaine*, 75.
- (2002). « L'ethnicité, c'est les autres ». Formes et enjeux de la relation de l'école aux milieux désqualifiés. *V.E.I enjeux*, hors-série 6.
- (2005). Les mondes scolaires sans qualités. *La matière et l'esprit*, 2.
- (2006). Le label « sensible » entre surcontrôle et reconnaissance. In M. Peroni & J. Roux (Ed.) *Sensibiliser. La sociologie dans le vif du monde*. La Tour d'Aigues : L'Aube.

11.— L'exemple type de cette dérive est la re-nomination de groupes, de catégories professionnelles ou sociales, de métiers désqualifiés dans un jargon technique aux allures modernes.

- Payet, J.-P., Giuliani, F. & Laforge, D. (2008). *La voix des acteurs faibles. De l'indignité à la reconnaissance*. Rennes : PUR.
- Petitot, A. (1998). *Secret et formes sociales*. Paris : PUF.
- Rancière, J. (1995). *La Méésentente*. Paris : Galilée.
- Ricoeur, P. (2004). *Parcours de la reconnaissance*. Paris : Stock.
- Sennett, R. (2003). *Respect. De la dignité de l'homme dans un monde d'inégalité*. Paris : Albin Michel.
- Simmel, G. (1999). *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*. Paris : PUF.
- Terestchenko, M. (2005). *Un si fragile vernis d'humanité : banalité du mal, banalité du bien*. Paris : La Découverte.
- Walzer, M. (1997) Les deux universalismes. In *Pluralisme et démocratie*. Paris : Esprit.