

Christian Lazzeri

On a intitulé l'exposé qui suit «Les conflits dans le cadre de l'économie de l'estime» en faisant allusion à une série de recherche sur la coopération et le conflit qui se sont développées autour du projet d'une économie de l'estime à partir des travaux d'économistes et de philosophes comme Ph. Pettit, G. Brennan, C. Tyler, etc. qui consiste à étendre les problématiques et les concepts de l'analyse économique à un type de biens très particuliers qui sont demandés et offerts comme le sont les biens matériels, mais avec une logique différente, à savoir l'estime. C'est dans le cadre de l'échange entre des performances et l'attribution de valeur qui leur est accordée que prend place cette réflexion sur le conflit et la coopération au sein de l'économie de l'estime. Avant d'entrer dans la définition des propriétés de l'estime dans le cadre de cette économie, il faut préciser que celle-ci apparaît comme une forme particulière de reconnaissance et que l'offre ou la demande d'estime apparaît bien comme une offre ou une demande de reconnaissance. Mais cela posé, si l'estime relève de la catégorie de la reconnaissance, toutes les formes de reconnaissance ne se réduisent pas à l'estime. Il est courant, en philosophie contemporaine, et c'est même presque une définition standard, que de distinguer deux formes fondamentales de reconnaissance à partir d'une définition relativement large de celle-ci.

On peut définir la reconnaissance d'un côté, comme un opérateur d'identification (au sens cognitif) de capacités ou de compétences appartenant à des individus qui atteste qu'ils en sont bien les porteurs, et de l'autre, comme un opérateur de distribution de valeur, (au sens évaluatif), sur ces mêmes capacités ou compétences qui attestent qu'elles en possèdent une (Ricoeur, 2004, Caillé-Lazzeri, 2004). Quant à la distribution de reconnaissance, elle ne doit pas être conçue comme une action mais plutôt comme une *attitude* et plus exactement comme une attitude *évaluatrice* qui réside dans la *représentation* que se fait le distributeur des capacités ou des performances de celui qu'il évalue. Plus exactement, il faudrait soutenir que cette attitude évaluatrice est une attitude *directive* dans la mesure où cette représentation exerce un effet sur le comportement de celui qui cherche à l'obtenir. On admet d'ordinaire que cette double opération de reconnaissance exercée par des agents individuels ou collectifs engendre, lorsqu'elle est positive, une représentation favorable de soi du point de vue de ceux auxquels elle est adressée dans la mesure où ils sont conduits à prendre sur eux mêmes le point de vue des autres. A partir de là, on peut différencier deux formes de reconnaissance en laissant de côté les discussions concernant les rapports entre ces deux formes de reconnaissance (Lazzeri, 2007).

La première d'entre elles est celle qui rend un individu socialement visible, c'est-à-dire qu'elle le suppose doté de certaines capacités fondamentales, qu'il s'agisse des deux facultés du rationnel et du raisonnable chez Rawls (Rawls, 1986), des capacités de participation

sociale chez Sen (Sen, 2000) , de l'aptitude à la délibération argumentative chez Habermas (Habermas, 1996) du pouvoir de reconnaissance chez Honneth (Honneth, 2000) etc. Cette reconnaissance première que l'on peut appeler «reconnaissance-respect» dote les individus ou les groupes sociaux d'une importance suffisante pour les intégrer dans les différentes formes de coopération sociale, qu'il s'agisse de mettre en oeuvre les principes de justice, de délibérer collectivement à propos de la résolution de problèmes communs etc. Cette intégration s'effectue aussi bien dans la société politique que dans les différents sous groupements sociaux. Il apparaît ainsi que dans les sociétés démocratiques contemporaines ce principe de reconnaissance respect revêt une forme égalitaire et universelle.

La seconde forme de reconnaissance est la «reconnaissance-estime» qui possède des propriétés différentes puisqu'on a affaire ici à une forme de reconnaissance socialement variable. C'est principalement à l'étude de ses propriétés que s'attachent les travaux de Brennan et Pettit dans leur livre *Economy of esteem. An essay on civil and political Society*, sans laisser cependant de côté la reconnaissance respect. L'estime, telle que la définissent Brennan et Pettit dans leur travail pionnier à bien des égards sur l'économie de l'estime, comporte un grand nombre de propriétés spécifiques. Il est inutile de les examiner toutes ici, dans la mesure où seules présentent un intérêt celles qui permettent de la comparer avec la reconnaissance et ses effets.

La première propriété de l'estime réside dans son attractivité et celle-ci s'exprime de deux manières. La première raison de désirer et de demander de l'estime tient à son caractère *instrumental*. Obtenir de l'estime pour l'accomplissement de telle performance ou pour la possession de tel type de capacité favorise de façon générale la coopération avec les autres dans la mesure où la connaissance publique de l'estime distribuée produit un effet de réputation. Celle-ci fonctionne à la manière d'une sorte de garantie anonyme concernant la valeur des performances ou des capacités d'un individu ou d'un groupe social. Il devient ainsi possible de savoir *a priori* si l'un ou l'autre correspondent aux attentes de ceux qui peuvent alors engager des contacts et des transactions avec eux. Si les performances ou les capacités correspondent aux attentes, le cycle de la réputation peut alors s'élargir par un effet de «cascade informationnelle» (cf. *infra*) et l'offre d'estime s'accroît selon une extension quantitative qui augmente la satisfaction du (ou des) demandeur(s) (Brennan et Pettit, 2004,146) et facilite ainsi leurs possibilités de coopération.

À côté de ces raisons instrumentales qui transforment l'estime en bien premier à la façon de Rawls, il existe d'autres raisons de la demander car elle peut être considérée comme un bien par soi. Au delà de sa valeur instrumentale, en effet, l'estime possède aussi une *valeur intrinsèque*. Autrement dit, elle peut être désirée indépendamment de son utilité pour la coopération parce qu'elle génère une satisfaction liée à la positivité de la considération du soi. Et dans ce cas, bien que Brennan et Pettit ne s'aventurent pas sur ce terrain qui ne relève pas de leur étude, on a bien affaire à un processus qui participe de la constitution de l'identité d'un individu ou d'un groupe social déterminé.

Cela posé, que l'estime soit comprise d'une façon instrumentale ou comme un bien intrinsèque, elle peut être distribuée selon deux grands types de critères assez hétérogènes qui peuvent évidemment varier avec les formations sociales considérées. L'un d'entre eux peut être trouvé dans l'évaluation de la manière dont les performances et les capacités sont socialement utiles, c'est-à-dire contribuent à la reproduction de l'intérêt collectif quel que soit le contenu de celui-ci; un autre peut être trouvé dans l'évaluation esthétique de la performance elle-même ce qui fait que les résultats peuvent n'avoir aucune importance significative au plan social et révéler néanmoins une structure particulière de l'action ou l'agencement des moyens et des résultats manifeste des qualités d'économie, d'élégance etc.. (Brennan et Pettit, 2004,103). Ces deux critères s'appliquent sans doute à un grand nombre de performances

dans des domaines extrêmement divers, aussi divers que peuvent l'être des performances économiques, sportives, intellectuelles, éthiques, civiques etc. cela dit, bien que Brennan et Pettit n'en parlent pas, il n'est pas interdit de considérer que des pratiques religieuses ou culturelles pourraient aussi être évaluées dans les termes de l'économie de l'estime, au moins en ce qui concerne leur contribution à la reproduction sociale.

La seconde propriété de l'estime est que, bien qu'elle soit demandée et offerte, elle ne peut faire l'objet d'un échange marchand car celui-ci l'anéantirait en son principe: elle ne peut revêtir cette forme car n'importe quel agent Y qui échange des biens avec X serait par nature interchangeable puisqu'on ne vise en lui qu'un détenteur de ressources capable de satisfaire une utilité. Si l'estime distribuée par X à Y tombait sous ce rapport, elle ne serait fondée que sur les besoins de X et non sur les performances de Y dont le désir serait de toute évidence frustré. En revanche, une performance peut être estimée dans la mesure où, comme on l'a dit, elle peut satisfaire un besoin social au sens large en même temps qu'elle apporte une satisfaction psychologique par l'utilisation particulière de capacités qu'elle révèle. Il est donc possible qu'une performance déterminée ne satisfasse pas forcément les besoins de l'agent économique qui l'observe mais soit néanmoins estimée. Cela permet aussi de montrer que la distribution d'estime possède un caractère *impersonnel*: X ne distribue pas de l'estime à Y parce qu'il en a préalablement bénéficié lui-même, mais seulement en raison des performances particulières de Y. Or, cette évaluation impersonnelle de la performance est rendue possible lorsqu'il existe précisément des standards qui sont des constructions sociales auxquels on peut la confronter et qui constituent des types de mesures tantôt très imprécises, tantôt particulièrement précises en fonction de la nature de l'action et de son standard de référence. De tels standards existent et sont aussi variés que l'ensemble des pratiques sociales. De façon générale, la distribution de l'estime et de la mésestime dépend de la manière dont les observateurs et les acteurs perçoivent la performance et s'il doit y avoir des effets de comportement dérivés du désir d'estime pour les acteurs, ceux-ci doivent avoir une certaine connaissance de ce que les observateurs pensent des différentes performances : ils doivent posséder une idée des normes ou des idéaux normatifs au moyen desquels les observateurs les jugent. Ces normes d'évaluation se construisent à partir de performances moyennes qui servent de référence collective pour effectuer des comparaisons entre les acteurs en les situant au-dessus, au-dessous ou bien dans la moyenne des performances.

Sa troisième propriété est que, dans la mesure où elle est recherchée comme un bien, il peut s'agir d'un bien rare dès lors que l'attention manifestée à l'égard des performances ne peut être distribuée sur chacune d'elles (Brennan et Pettit, 2004, 21). Cette attention aura donc tendance à être sélective, c'est-à-dire à être distribuée sur les performances qui, tout en présentant une contribution à l'utilité sociale ou en satisfaisant des critères esthétiques, dépassent les standards de référence. Les acteurs ont alors tendance à devenir des compétiteurs qui souhaitent accroître leur bénéfice d'estime en attirant l'attention sur eux et en présentant des performances notables au regard des standards existants (sur cette compétition cf. aussi Honneth, 2000, 154-155). Mais il peut exister aussi un bénéfice pour les distributeurs d'estime en raison précisément de ce pouvoir même de distribution, de telle sorte que la compétition affecte aussi la position de distributeur. De ce fait, l'estime sera demandée et distribuée sous une forme essentiellement comparative (Brennan et Pettit, 2004, 21). Ce qui départage alors les différentes performances c'est la capacité des meilleures d'entre elles à dépasser les standards définissant la moyenne des performances. Des performances simplement moyennes n'attirent ni estime, ni mésestime et des performances en deçà de la moyenne attirent de la mésestime.

Reste que cette comparaison n'affecte pas seulement les individus au regard de standards sociaux déterminés en général, elle les affecte aussi en rapport avec les performances de leur groupe de références et des standards qu'ils adoptent. Si un groupe dispose de performances très élevées, les performances de l'individu à l'intérieur du groupe n'entraînent pas d'attitude d'estimation positive des autres à son égard. Si, à l'inverse, les performances d'un groupe sont relativement faibles, les performances individuelles prennent un relief tout particulier dans le jugement que les autres dispensent à son égard.

La quatrième propriété de l'estime est que sa demande, de façon générale, ne peut constituer une demande «active» formulée de façon directe à l'égard de ceux qui pourraient la distribuer car, demander directement de l'estime n'est possible que dans la mesure où on exerce un *contrôle* sur les facteurs qui assurent l'estime. Or, un tel contrôle risque de devenir contre-productif ainsi que le montre le paradoxe d'Elster relatif à la spontanéité, où le contrôle rationnel des conditions de la spontanéité annule, par définition, la réalisation de la spontanéité et de son bénéfice (Elster, 1986, 47 sqq.). Il en va de même pour l'estime. Cette demande effective peut s'avérer contre-productive car la recherche de l'estime, si elle constitue le but apparent de la stratégie individuelle, n'est pas forcément incluse dans les comportements estimés par ceux qui ont la capacité de distribuer de l'estime. Pour le dire autrement, lorsque la demande d'estime s'effectue de façon directe et ouverte en rapport avec la performance ou la capacité, elle risque de ne pas obtenir satisfaction précisément parce qu'elle est trop visible, trop insistante et qu'elle se révèle en un sens contraignante là où généralement il n'est pas moralement considéré comme estimable de demander de l'estime. On risque ainsi de ne pas pouvoir obtenir d'estime en voulant consciemment et ouvertement la rechercher. Il faut donc que sa demande soit d'une certaine manière «cachée» derrière d'autres demandes *actives*, bien qu'elle puisse les contrôler virtuellement et «silencieusement», ce qui fait dire à Brennan et Pettit que l'on a affaire à une «demande virtuelle d'estime» (Brennan et Pettit, 42-43). Cela ne signifie nullement que la conduite des demandeurs soit irrationnelle, mais qu'elle relève bien plutôt, c'est nous qui le disons, d'une forme de «sens pratique» telle que la décrit Bourdieu et dans laquelle on a affaire à des conduites raisonnables et évaluatives à travers lesquelles les dispositions des agents s'ajustent aux possibilités d'action offertes choisissant ce qu'il faut faire ou ne pas faire selon ce que préconisent les conventions tacites qui régissent l'action (Bourdieu, 1980, 92-103). A partir de là, les demandes *actives* ne pourront se formuler qu'à travers les performances et les capacités qui s'expriment (du moins dans un contexte de pluralisme social) dans des exigences d'acquisition de droits, de distinctions, de prix, d'attribution de statut, de rétributions matérielles, de qualification des compétences civiques, professionnelles, techniques, cognitives, esthétiques etc.. il peut s'agir aussi de demandes de délibération, d'exigences de consultation etc.. et c'est sous cette forme qu'elles pourront être satisfaites. C'est ce qui explique que les demandes virtuelles d'estime doivent souvent être «lues» au-delà des demandes actives qui les expriment ouvertement.

La cinquième propriété de l'estime est que, dans la mesure où sa distribution obéit à des jugements de type comparatif entre performances et standards, on a donc affaire à une certaine forme de «contrainte» dans la distribution. Cela signifie que, lorsque les performances ou les capacités individuelles et collectives s'élèvent au-dessus de la moyenne des performances, il devient difficile de refuser la distribution d'estime dès lors qu'on prête attention aux performances en question. En revanche, il peut exister une certaine action *volontaire* à l'égard de ces performances, c'est celle qui consiste justement à leur prêter ou non de l'attention. C'est ce que Brennan et Pettit appellent un «service d'estime». Un service

d'estime témoigne d'une certaine attention portée de la part d'un observateur à des performances qui valent de l'estime plutôt qu'à celles qui ne l'attirent pas. De ce fait, là où l'estime est le résultat d'une distribution *involontaire* d'évaluation concernant les performances, l'attention que l'on porte à celles-ci est *volontaire*, c'est-à-dire qu'elle dépend de la décision de considérer ou de ne pas considérer les performances en question. En décidant de porter attention où d'ignorer, on ouvre où on ferme la porte à la distribution d'estime. En ce sens, un service d'estime constitue lui aussi une attitude et même une attitude directive puisque celle-ci exercera elle aussi une influence sur le comportement de ceux qui agissent pour essayer d'obtenir ce service qui peut être accordé ou refusé. C'est ainsi qu'il est possible, par exemple, lorsqu'une demande d'estime, au lieu d'être virtuellement formulée, s'expose directement et ouvertement, de ne pas accorder d'attention à la performance à travers laquelle on la demande, ce qui évite d'être contraint de l'évaluer positivement alors même qu'on désire ne pas le faire pour les raisons explicitées plus haut.

Mais, plus généralement, le refus des services d'estime se produit en raison de l'appartenance des individus à ce qu'on appelle des «associations involontaires». On peut définir cette appartenance de la manière suivante: elle se produit lorsque des individus relevant d'une catégorie particulière qui peut-être définie par le sexe ou la race ou bien encore par la langue où l'origine ethnique, ou encore par un statut social quasi impossible à abandonner, sont mésestimés en vertu de leurs liens d'appartenance respectifs. Le propre des associations involontaires c'est que les individus qui en sont membres n'ont pas demandé à y appartenir et ne peuvent y échapper, mais qu'ils le feraient certainement s'ils le pouvaient lorsqu'ils sont soumis à des attitudes de mépris social. Dans de telles situations, même lorsqu'ils en viennent, pour une raison ou pour une autre, à se révéler capables de performances supérieures aux standards de référence, ils risquent, en raison de leur appartenance préalable à des groupes dépréciés, d'être à peu près systématiquement dépourvus des services d'estime qui permettraient d'évaluer ces mêmes capacités ou performances. Bref, cette attitude directive du service d'estime caractérise l'existence d'une asymétrie entre individus ou groupes sociaux puisqu'elle apparaît comme une relation de pouvoir entre eux. Il existe sans doute plusieurs modalités de distribution d'un service d'estime, mais il n'est nul besoin de les détailler ici : la thèse générale de l'attention volontaire aux performances et aux capacités suffit pour l'analyse qui suit.

A partir de là, on peut soutenir que ce caractère comparatif de l'estime, sa variabilité dans la distribution, le fait de posséder au moins un caractère instrumental n'en fait pas, pour Brennan et Pettit, l'objet et l'effet de la reconnaissance-respect. La reconnaissance-respect ne sanctionne pour eux, comme pour Honneth (Honneth, 2000) ou Margalit (Margalit, 1996) d'ailleurs, que des capacités invariantes et égales de la personne, comme on l'a vu plus haut, qui confèrent à celle-ci une dimension *universelle*. À l'inverse, l'estime, comme le prestige et l'honorabilité est socialement variable. Ainsi la reconnaissance, selon Brennan et Pettit, ne présuppose ni classement, ni compétition, ni comparaison avec les caractéristiques ou les performances standard d'un groupe spécifique.

Cette différence entre l'effet de la reconnaissance et celui de la distribution d'estime se traduit alors par l'existence d'une sorte de principe de *priorité* de la distribution de la reconnaissance-respect sur celle de la reconnaissance-estime. On peut obtenir de l'estime positive ou de la mésestime en raison de ses performances, mais dans les deux cas, cela se fonde sur un certain statut de la personne qui conditionne toute évaluation possible. On fait d'abord l'objet d'une reconnaissance qui rend la personne «socialement visible» et rend ainsi possible l'opération consécutive de distribution ou non d'estime. La reconnaissance qui rend visible constitue ainsi une demande plus *fondamentale* encore que l'estime puisque elle constitue la *condition* même de sa distribution.

Si on tente maintenant de résumer ce que l'on vient de dire sur les conditions de distribution de l'estime, on pourrait le faire de la manière suivante. Pour obtenir une distribution d'estime quelconque il existe deux conditions fondamentales: la première est d'obtenir une reconnaissance-respect qui rende l'individu socialement visible, la seconde est que même lorsqu'il est devenu socialement visible, il doit bénéficier d'un service d'estime pour que ses capacités et performances soient rétribuées par une reconnaissance-estime. De ce point de vue, on pourrait compléter les définitions de Brennan et de Pettit en disant que la distribution de reconnaissance-respect doit, elle aussi, être précédée d'un *service de reconnaissance respect*. On pourrait alors développer la formule complète selon laquelle un service d'estime en tant que condition de distribution de l'estime doit être lui-même précédé d'un service de reconnaissance-respect permettant de rendre les individus socialement visibles. Reste que ces conditions sont orientées dans un seul sens : un service d'estime n'est attribuable que si l'on est socialement visible, mais la visibilité sociale ne garantit pas le bénéfice d'un service d'estime.

Schématiquement, il faut bien que je sois reconnu comme personne pour qu'un service d'estime me soit attribué, mais, au sein d'une organisation de travail quelconque, par exemple, on peut malgré tout n'accorder aucune espèce d'attention à mes performances.

C'est à partir de cette double situation de la reconnaissance-respect et de la reconnaissance-estime que l'on peut commencer à envisager le statut des conflits.

## II

Il existe sans doute plusieurs catégories de conflits qui possèdent des objets spécifiques distincts, qui recourent à des logiques propres et dont les conséquences sont très différentes sur les rapports sociaux. Il existe, en fait, plusieurs critères de classification des types de conflits. Mais, pour essayer de clarifier la nature des conflits de reconnaissance et tenter de cerner au moins l'un de leurs effets importants, on peut se référer ici à l'analyse des conflits proposée par Albert Hirschman. Dans son article «Des conflits sociaux comme piliers de la société démocratique de marché» (in *Un certain penchant à l'auto subversion*, Fayard 1995) Hirschman, prolongeant les travaux de Lewis Coser des années 60, (Coser, XX) propose de distinguer entre deux catégories de conflits : les conflits qu'il appelle les «conflits divisibles» et ceux qu'il appelle «les conflits indivisibles», distinction et qui recoupe celle des conflits liés à la rareté et, pour aller vite, à l'identité.

Dans une société démocratique de marché les conflits divisibles soutient-il, sont des conflits caractérisés par des revendications de répartition ou de redistribution, c'est-à-dire des revendications susceptibles d'être plus ou moins satisfaites, au sens où la répartition ou la redistribution sont susceptibles de variations quantitatives exprimant une capacité de compromis entre les parties en conflit. Autrement dit, les conflits divisibles sont des conflits fondés sur le fait que les intérêts exprimés par chacune des parties sont des intérêts quantifiables et que le curseur peut se déplacer dans un sens ou dans l'autre vers l'une ou l'autre des parties jusqu'à atteindre un point d'équilibre considéré comme satisfaisant par les négociateurs.

Il s'agit donc par excellence de conflits dans lesquels se manifeste justement la possibilité d'un art de la négociation, ou d'un art du « bricolage », ce qui revient au même. Bref, les conflits économiques, (puisque c'est d'eux qu'il s'agit) contrairement aux thèses défendues par les marxistes (selon Hirschman), sont des conflits intégrateurs au sens où leur résultat, c'est à dire le compromis, constitue en quelque sorte un pacte tacite de tolérance qui reconnaît l'existence de l'intérêt de l'autre partie et le prend en compte.

Ces conflits se caractérisent enfin par leur capacité de résurgence dans la mesure où conflits et négociations sont amenés à se reproduire en fonction de la variation temporelle de l'allocation des ressources. On n'a jamais affaire, en principe, ici à des conflits définitifs.

Les conflits indivisibles, à l'inverse, sont des conflits fondés sur un principe d'exclusion et qui s'expriment non pas sous la forme du plus ou du moins, mais sous la forme du « ou bien, ou bien ». Ce sont des conflits dans lesquels la possibilité du compromis cède le pas face à la logique de l'exclusion qui aboutit à ce que l'une des parties domine sur l'autre. C'est particulièrement le cas, soutient Hirschman, en ce qui concerne les conflits religieux, ethniques ou linguistiques: c'est-à-dire des conflits qui peuvent rapidement revêtir une dimension radicale et aboutir à l'élimination de l'une ou l'autre des parties, ou à l'élimination d'éléments constitutif de son identité (interdiction à l'égard du culte religieux, interdiction de parler telle ou telle langue ou de pratiquer telle ou telle culture). Dans ces conflits où la question essentielle est celle de l'identité, la part de la négociation se trouve pratiquement exclue, car ce qui se trouve mis en avant par les protagonistes c'est la tentative de trouver ou non des garanties afin qu'une identité puisse ou non être socialement constituée et exprimée. Autant dire que si les conflits de type divisible apparaissent comme des conflits intégrateurs, les conflits de type indivisible apparaissent plutôt comme des « solvants » à l'égard du rapport social.

Pour résumer la position de Hirschman on pourrait dire que les conflits de type *matériel* permettent de renouveler la version du « doux commerce » qu'il avait analysé dans *Les passions et les intérêts* (Hirschman, 1981). Simplement, au lieu de doux commerce il faudrait plutôt parler de « doux conflits » liés au doux commerce. En ce sens, les conflits liés à la rareté sont socialement préférables parce que moins coûteux en termes de division sociale. À l'inverse, les conflits de type symbolique sont bien plus malaisés à domestiquer et leur radicalité liée à la logique du « ou bien ou bien » risque de créer des divisions sociales durables. Bref, là où les conflits liés à la rareté se situent du côté des intérêts, les conflits de type symbolique liés à l'identité se situent du côté des passions. Il faudrait alors conclure que les conflits liés à la reconnaissance-respect ou à l'exigence de valorisation des capacités de base permettant l'intégration aussi bien dans la société politique que dans les sous groupes sociaux, ainsi que l'exigence de reconnaissance-estime (dans laquelle on peut d'ailleurs intégrer les exemples sur lesquels s'appuie Hirschman) menacent de rompre le lien social. Il s'agirait donc là de conflits dangereux.

Cette thèse de Hirschman en faveur de la valorisation unilatérale de l'utilité sociale du conflit économique peut être réfutée, au moins en ce qui concerne la manière dont elle permet de lire les conflits de reconnaissance. On pourrait répondre à cette objection en invoquant la thèse développée par Simmel dans sa *sociologie du conflit* (Simmel, 1992). Les conflits se produisent, en effet, de façon générale, lorsque les rapports sociaux deviennent insupportables. L'une des solutions possibles consisterait purement et simplement à les rompre pour ne plus avoir à les subir. Or, dans la mesure où on choisit de répondre à une telle situation par le conflit, on réaffirme en un sens le lien social à l'égard d'autrui puisque le conflit constitue une manière de se rapporter à lui pour transformer la relation sociale qu'on entretient avec lui. Selon Simmel, le conflit ne constitue donc pas la rupture du lien social, mais au contraire le moyen de ne pas le rompre là où on aurait été tenté de le faire. Pour le

dire autrement, c'est parce qu'on répond à un mauvais rapport social par une exigence de prise en compte de nos intérêts dans le conflit qu'on ne rompt pas ce même rapport social du fait qu'on exige une solution de la part de l'autre protagoniste. Pour résumer les choses à la manière de Simmel on peut soutenir comme il l'affirme que : «ce qui (...) apparaît comme une désocialisation n'est donc en vérité que l'une de ces formes élémentaires de socialisation». Pour Simmel le conflit, c'est à dire finalement tous les types de conflits, constitue en réalité un facteur de socialisation et, sur un fond de dissension, il produit de l'unité sociale. Il n'y a donc pas besoin de pratiquer de distinction entre les conflits comme le fait Hirschman. La thèse de Simmel semble intéressante à première vue mais on pourrait montrer qu'elle n'a de sens que si on considère le *fait* même du conflit et non pas son *enjeu* ou son *résultat*. Cette thèse est acceptable pour autant que l'on considère que tant que les protagonistes essaient de vaincre en renchérissant mutuellement le coût du dommage qu'ils se font subir, ils demeurent en effet pris dans une relation, même si elle est d'opposition. Cependant il paraît difficile de lui donner le nom de «socialisation» tout simplement parce que dans son abstraction, cette thèse ne peut éviter la situation où l'intérêt de chaque protagoniste serait pleinement réalisé si celui de l'autre n'existait plus au terme de ce conflit. Il faut donc donner un contenu à cette relation de socialisation conflictuelle et les conflits de reconnaissance en tant que catégorie spécifique de conflits peuvent y parvenir en réfutant cette fois correctement la thèse de Hirschman.

Dans la mesure où il existe une multiplicité de demandeurs qui cherchent à obtenir un service d'estime pour leurs performances, il est probable qu'ils recourront à une stratégie de publicité pour attirer l'attention sur elles. Par ailleurs, on peut constater que l'existence d'un public même restreint observant des performances possède un impact sur elles dans la mesure où ceux qui les accomplissent savent qu'ils sont observés. L'observation ou plus exactement l'effet de publicité lié à l'observation possède un impact sur la performance sous la forme d'un effet incitatif qui vise à son amélioration. De ce fait, si les agents parviennent à obtenir un service d'estime et que leurs performances soient positivement évaluées, ils auront tendance à recourir de nouveau à la stratégie de la publicité car leurs performances auront d'autant plus de chances d'être observées et évaluées que le nombre d'observateurs s'accroîtra, accroissant ainsi en retour l'effet incitatif. En élargissant ainsi le cercle des distributeurs pour intensifier l'estime obtenue, ils peuvent même déclencher un phénomène de reproduction élargie de distribution d'estime sous une forme indirecte. C'est là l'effet de «cascade informationnelle» que l'on peut décrire de la manière suivante. Lorsqu'un grand nombre d'individus possède une croyance particulière en commun, à savoir, que quelqu'un est estimable, ce fait tend à devenir frappant dans l'ensemble de la communauté, de telle sorte que les autres se fondent sur ce témoignage pour adopter eux-mêmes cette croyance. Et plus les individus rejoignent les rangs de ces croyants, plus le fait de posséder cette croyance particulière en commun devient frappant et attire de nouveau d'autres individus. Cette cascade peut se développer jusqu'au point où virtuellement chacun en vient à partager cette croyance commune. Cela peut donc fonctionner même si les observateurs, ou ceux qui deviennent ou deviendront de nouveaux croyants, ne possèdent pas de compétence particulière pour évaluer le mérite ou l'estime de celui qui est l'objet de cette cascade informationnelle. Ce mécanisme a déjà été décrit par les philosophes classiques de Hobbes à Pascal. Il devient même possible, dans ce schéma, que l'individu qui fait l'objet de l'estime ne possède pas même les compétences qui pourraient la lui valoir dans la mesure où ceux qui la lui distribuent le font sur la base de la croyance dans le fait que d'autres croient qu'il est estimable et qu'ils constituent de réels observateurs de ses propres performances. Il devient alors difficile de savoir qui a véritablement observé les performances en question, mais le mécanisme de cascade fondée sur la croyance n'en fonctionne pas moins. Dans ces conditions, il est clair que l'observation indirecte et les

croyances communes ajoutent considérablement au niveau d'estime dont X peut jouir allant jusqu'à constituer un véritable «capital d'estime» relativement difficile d'ailleurs à dissiper. Or, pour le bénéficiaire de l'estime, que celle-ci lui soit attribuée sur la base de performance réellement observées ou qu'elle lui soit attribuée sur la base de croyances communes relatives au fait que d'autres ont observé ses performances, cela ne change rien: l'estime demeure la même et la célébrité qu'il obtient ainsi accroît considérablement l'incitation à l'amélioration de ses performances jusqu'au point où il ne peut plus les améliorer que de manière insignifiante au regard de son niveau antérieur (Brennan et Pettit, 2004, 148).

Simplement, à côté de ces situations réussies, il existe des situations infiniment moins favorables dans lesquelles les stratégies de publicité sont sans effet. C'est le cas déjà examiné de ceux qui ne peuvent bénéficier de services d'estime pour leurs performances en raison de leur appartenance à des associations involontaires. Ce qui est en cause ici, ce ne sont pas directement les capacités ou les performances mais le fait que *l'identité* des individus les rend, aux yeux des autres, incapables d'en être les porteurs, ou les compense négativement. Le cas type de cet échec *apriori* est celui des différentes formes de discrimination sociales et professionnelles, lorsque sont reconnues à des individus des capacités et des compétences à travers certaines sanctions publiques (diplômes, aptitudes, expérience...), mais que l'on met en doute, au prix de leur employabilité, leur manière de pouvoir les utiliser sur la base de caractéristiques telles que le sexe, l'appartenance ethnique, l'apparence sociale, etc. qui n'ont, en principe, rien à voir avec l'exercice de leurs compétences. Ce type de mépris social n'est possible que parce que les individus en question possèdent ce qui leur permet de prétendre à une reconnaissance positive spécifique à travers leur emploi. Cette reconnaissance leur est refusée et cela leur apparaît comme une exclusion injustifiée qui les place précisément dans la catégorie des exclus à l'égard d'une communauté dans laquelle ils auraient la prétention justifiée de pouvoir entrer. On peut même remonter dans la chaîne des conditions et considérer les situations dans lesquelles, pour des raisons très diverses, on peut aussi se trouver privé de services de reconnaissance-respect, qu'il s'agisse par exemple du refus de se voir reconnaître des capacités délibératives lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes communs ou des capacités qui commandent l'autonomie du comportement dans le cadre des politiques paternalistes. Dans ces situations expliquent Brennan et Pettit on aura tendance à recourir à ce qu'ils appellent la «stratégie de l'enfant terrible» (Brennan et Pettit, 2004, 189), stratégie qui consiste à tenter d'attirer l'attention au moyen de conduites atypiques qui peuvent même valoir à leurs auteurs de la mésestime, ceux-ci escomptant cependant qu'une fois le service d'estime obtenu et une fois l'estime distribuée pour leurs performances, celle-ci compensera la mésestime qu'ils ont encourue au départ. On pourrait cependant soutenir contre Brennan et Pettit que dans la mesure où les capacités délibératives et l'intégration discursive engendrent un phénomène de reconnaissance, le comportement de «l'enfant terrible», par ses contre-performances notoires se produira à contre-emploi: ce n'est certainement pas ainsi qu'il pourrait attirer ou contraindre l'attention des distributeurs car cela ne leur coûte rien s'ils persistent dans leur attitude de refus. Mieux vaudrait entrer dans des conflits de reconnaissance qui peuvent faire supporter un coût aux distributeurs et ainsi les contraindre à l'attention. Il est donc beaucoup plus probable que, dans des situations semblables, les individus auront tendance à recourir au conflit. Il s'agit là d'une «tendance» et non pas d'un processus nécessaire car les conflits de reconnaissance, comme les autres types de conflits, possèdent des coûts spécifiques qui peuvent, dans certains cas, se révéler dissuasifs (on ne traitera pas de cette question ici). Dans ce type de conflit qui consiste dans une série de dommages matériels ou symboliques que l'on impose aux autres protagonistes, on exige avant tout une transformation de leur attitude et de leurs représentations telle qu'ils puissent reconnaître qu'on dispose de capacités et de performances à faire estimer.

Ce type de conflit comporte plusieurs propriétés qui ont toutes pour effet d'invalider la thèse de Hirschman et de lui en substituer une autre. En premier lieu, quelle que soit l'intensité du conflit, est inclus dans son objet le besoin de la représentation de celui auquel on s'oppose et, par définition, il faut qu'un rapport social avec lui soit conservé durablement. Il ne peut y avoir d'intérêt indépendant de celui qui réside dans le changement de représentation favorable et durable à l'égard du demandeur et cela aux deux niveaux de la conception de l'estime, qu'elle soit instrumentale ou qu'elle constitue un bien en soi confirmant ou produisant une identité. Il est socialement impossible de faire sa réputation ou de créer son identité tout seul. En ce sens, les protagonistes du conflit constituent aussi des partenaires. En second lieu, ce type d'intérêt peut bien obéir à la logique du «ou bien, ou bien» comme le montre Hirschman, mais cela n'aboutit pas à en faire un rapport de domination: il s'agirait même plutôt du contraire. Celui qui requiert un service d'attention présuppose par sa propre demande qu'il a déjà commencé par l'accorder à celui auquel il le demande. En un sens, il lui reconnaît déjà des capacités de reconnaissance (Honneth), aussi bien en ce qui concerne les capacités de base de la personne qu'en ce qui concerne ses performances sans quoi, sa demande serait dépourvue d'objet. Bref, il commence par rendre socialement visible celui dont il attend qu'il le rende socialement visible. Cette demande aboutit donc plutôt à créer les conditions de la reconnaissance mutuelle sans que, conformément à la seconde propriété de l'estime, on ait affaire à une réciprocité utilitaire. En troisième lieu, compte tenu de la multiplicité des demandes d'estime dans de multiples domaines pratiques, les conflits de reconnaissance peuvent se multiplier et se révéler durables. Mais, dans la mesure où ils constituent un enjeu d'intégration sociale, ils se révèlent aussi importants au plan positif que ceux que cherche à promouvoir Hirschman.

## REFERENCES

- Caillé, A. Lazzeri, Ch. [2004] « La reconnaissance aujourd'hui. Enjeux du concept », in *Revue du Mauss*, n°23,
- Coser, L. [1982] *Les fonction du conflit social*, PUF
- Cowen, T. [2005] « Review essay: The economy of esteem », in *Politics, philosophy & economics*, 10 (4) 3.
- Elster, J. [1986] *Le laboureur et ses enfants Deux essais sur les limites de la rationalité*, Minuit.
- Lazzeri, Ch. [2007] « Qu'est-ce que la lutte pour la reconnaissance ? », in *Conflits et confiance*, eds. R. Damien, Ch. Lazzeri, Presses Universitaires de Franche-Comté.
- Habermas, J. [1996] *Morale et communication*, Cerf.
- Hirschman, O. [1995] *Un certain penchant à l'auto subversion*, Fayard.
- Id.* [1981] *Les passions et les intérêts. Une apologie du capitalisme avant son triomphe*, PUF.
- Honneth, A. [2000] *La lutte pour la reconnaissance*, Cerf.
- Margalit, A. [1996] *La société décente*. Climats.
- Rawls, J. [1986] *Théorie de la justice*, Seuil,
- P. Ricoeur [2004] *Parcours de la reconnaissance*, Stock.
- Sen, A. [2000] *Repenser l'inégalité*, Seuil.
- Simmel, G. [1992] *Le conflit*, Circé.