



HAL
open science

De la “ professionalisation ” à la “ vassalisation ”.
L’archéologue entre “ éthique professionnelle ” et “
responsabilité sociale d’entreprise ”

Agnès Vandeveldé-Rougale, Nicolas Zorzin

► To cite this version:

Agnès Vandeveldé-Rougale, Nicolas Zorzin. De la “ professionalisation ” à la “ vassalisation ”. L’archéologue entre “ éthique professionnelle ” et “ responsabilité sociale d’entreprise ”. Canadian journal of bioethics / Revue canadienne de bioéthique, 2019, 2 (3), pp.109-119. 10.7202/1066468ar . hal-02887114

HAL Id: hal-02887114

<https://hal.science/hal-02887114>

Submitted on 2 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ARTICLE (ÉVALUÉ PAR LES PAIRS / PEER-REVIEWED)

De la « professionnalisation » à la « vassalisation ». L'archéologue entre « éthique professionnelle » et « responsabilité sociale d'entreprise »

Agnès Vandeveld-Rougale^a, Nicolas Zorzin^b

Résumé

À partir du constat d'une perte d'épaisseur de l'éthique en archéologie – « *ethical-washing* » par lequel l'éthique se voit restreinte à la production d'enregistrements de données archéologiques d'une part et à la communication sociale d'entreprise d'autre part –, cet article examine l'évolution de la profession d'archéologue et sa perte de sens subjective. En s'appuyant sur un cas concret d'expérience de travail sous contrat dans l'archéologie de sauvetage au Royaume-Uni et sur des entretiens avec des professionnels de l'archéologie préventive en France, il interroge l'influence de la rhétorique managériale, liée au néo-capitalisme, dans cette dynamique. Il conclut en proposant de premières pistes de résistance de l'archéologie et des archéologues à la soumission aux impératifs de développement portés par les aménageurs, discutées avec le public du colloque « Archéo-Ethique ».

Mots clés

archéologie de sauvetage, archéologie préventive, novlangue managériale, professionnalisation, responsabilité sociale

Abstract

Based on the observation of a loss of thickness in archaeological ethics – “ethical-washing” by which ethics is restricted to the production of records of archaeological data on the one hand, and to corporate social communication on the other – this article examines the evolution of the archaeological profession and its loss of subjective meaning. Based on a concrete case of contract work experience in rescue archaeology in the United Kingdom, and interviews with professionals in preventive archaeology in France, this article questions the influence on this dynamic of a managerial rhetoric linked to neocapitalism. It concludes by proposing for archaeology and archaeologists, some means to resist submission to the development imperatives of planners, discussed with the public at the “Archaeo-Ethics” conference.

Keywords

salvage archaeology, rescue archaeology, managerial newspeak, professionalization, social responsibility

Cet article est issu de la communication éponyme lors du colloque « Archéo-Éthique » [1], accessible en français et en anglais. Il s'appuie sur nos recherches en archéologie et socio-anthropologie, pour lesquelles nous avons obtenu le consentement éclairé des participants.

Introduction

Longtemps réservée à une élite, autour des collectionneurs d'objets anciens et d'art étranger, l'archéologie française, comme les autres archéologies européennes et nord-américaines, s'est progressivement démocratisée avec la naissance d'archéologies locales aux XVIII^e et XIX^e siècles. D'abord peuplée de lettrés passionnés [2], cette archéologie hexagonale « amatrice », semi-scientifique et de proto-sauvetage, commence sa professionnalisation dans les années 1970, c'est-à-dire son institutionnalisation en tant que métier, avec des référentiels de compétences notamment sanctionnés par des formations universitaires, la construction d'une identité professionnelle en tant qu'archéologue (et non plus en tant qu'amateur de civilisations anciennes) et de la reconnaissance par les pairs¹. Ce mouvement parallèle à la démocratisation de la culture à la fin des années 1960 s'accompagne d'une sensibilisation accrue du grand public aux identités locales [4], rendant les destructions du patrimoine, même peu visible et peu prestigieuses, de moins en moins systématiques. Cette évolution donne aux archéologues la légitimité d'exister en tant que profession et d'imposer progressivement leurs activités dans le processus d'aménagement urbain et du territoire. Elle est renforcée par le principe de « pollueur-payeur » issu de la convention de Malte (1992) qui conduit les aménageurs à payer pour les fouilles sur les terrains affectés par le développement immobilier et les infrastructures. D'abord initiée dans la sphère publique et associative, la professionnalisation de l'archéologie préventive (AP) en France s'est poursuivie dans le secteur privé suite à l'ouverture en 2003 des fouilles² à la concurrence, suivant le modèle anglo-américain et en dépit des critiques alors déjà portées sur l'archéologie privée, notamment au Royaume-Uni [2,5-8]. Dès lors, l'aménageur devient le maître d'ouvrage de l'opération de fouilles archéologiques, choisissant l'opérateur archéologique.

Cette libéralisation a entraîné une évolution délétère de l'archéologie, rendue visible par la crise financière de 2007-2008 et ses conséquences économiques, avec un impact sur trois registres principaux [5-11] : l'emploi, avec la précarisation des employés de l'AP ; la recherche, avec une réduction des publications et investissements scientifiques au niveau des opérateurs commerciaux (faute de valorisation suffisante par les aménageurs)³ ; la gestion et la législation du patrimoine, avec des appels à simplifier les procédures pour faciliter le travail des aménageurs, aux dépens du temps nécessaire à la qualité des fouilles.

¹ Reconnaissance dont les amateurs profanes sont souvent exclus pour diverses raisons qui peuvent être liées aux pratiques mais aussi, par exemple, à des problèmes d'égo. Sur ces points, on pourra notamment se référer à la communication de Jean-Olivier Gransard-Desmond et Jean-Pierre Houdin [3].

² Les diagnostics et les études post-fouilles restent pris en charge par les opérateurs publics (Inrap, service agréé de collectivités territoriales pour les diagnostics, et également centres de recherche pour les études post-fouilles).

³ Notons que nombre d'archéologues sont universitaires ou visent une carrière dans une institution publique de recherche. À ce titre, ils sont confrontés aux effets des réformes introduites à l'université dans une logique d'« économie de la connaissance », avec ses visées d'employabilité et d'outputs commercialisables » [7], promue en Europe par le processus de Bologne depuis la fin des années 1990, et l'introduction du modèle managérial dans les institutions publiques avec la Réforme générale des politiques publiques en France [12]. Ces réformes ont favorisé la mise en concurrence des universités entre elles et des individus en leur sein. L'approche par projet qui contraint à passer du temps à rechercher des financements pour pouvoir ensuite faire de la recherche scientifique, la pression à la publication dans des revues « classées » comme critère « objectif » de mesure de la performance, alimentent une perte de sens du travail des chercheurs [13] et fragilisent l'éthique scientifique [14].

Ces différentes évolutions touchent l'archéologue (la profession et l'individu), pris entre éthique professionnelle et contraintes managériales. C'est à ce vécu que s'intéresse cet article, en considérant le champ de l'AP où, la plupart des recrutements ayant été figés ou limités dans le secteur public, le travail sous contrat dans les sociétés privées se présente comme la seule solution viable pour continuer d'être actif en archéologie pour nombre d'archéologues. Notre analyse s'appuie principalement sur le matériau recueilli par Nicolas Zorzin sur le terrain (observations participantes et interviews) et sur des entretiens accordés par des archéologues français à des journalistes à l'occasion des « Journées nationales de l'archéologie » sur France Culture en 2015 [15]. En conclusion, nous proposons à la discussion de premières pistes de résistance à l'idéologie managériale néolibérale dans l'archéologie.

De la professionnalisation à la dépossession

L'héritage des pionniers de l'archéologie préventive

Dans les années 1970 en France, l'archéologie de sauvetage naissante est bercée par les aspirations de courants idéologiques que l'on qualifierait aujourd'hui de gauche radicale, militante et activiste. Ceci se reflète dans les discours, publications, façons d'être et de concevoir la profession archéologique, notamment l'AP, et son rôle dans la société française [16]. Patrick*⁴ (pseudonyme), un pionnier dans la construction de cette archéologie et membre d'une équipe de recherche du CNRS, confie :

[Dans les années 1980], je travaillais dans la vallée de l'Aisne, dans des conditions de travail proche de « l'idéal ». [...] C'est une belle synthèse de tout ce qui s'est passé dans les années 1967-68-69 en Europe et en France. C'est-à-dire: la hiérarchie on chie dessus, collégialité, responsabilisation, énormément d'échange et de discussion [...] Bon, c'était bien de discuter, mais, en pratique, il fallait fouiller des sites. Je pense qu'on a fait ça bien. C'est-à-dire qu'à la fois, le projet scientifique était réalisé et respecté avec ses limites, comme tout projet scientifique, notamment les limites matérielles, car il y en avait énormément. [...], mais un engagement des gens absolu, génial, fantastique. [...] Pendant dix ans, c'était le bonheur, l'éden absolu. C'est comme ça que tout le monde doit pouvoir vivre, à faire : 1/ ce qu'il aime faire, 2/ à prendre les responsabilités qui viennent avec et à les assumer, 3/ à prendre le plaisir du résultat, 4/ à projeter plus loin que ce que l'on en fait. Enfin, tu vois, une vraie construction de vie, pas seulement sur le côté scientifique.

Cette aspiration à une forme de bonheur, à l'épanouissement de soi conciliant travail, production sociale et rapport aux autres et à la société, sous-tend encore aujourd'hui l'idéal de la profession archéologique.

Ceux qui ont connu cela entretiennent tout cela, en partie à leur insu, volontairement aussi bien sûr, aujourd'hui encore. Dans l'équipe [de recherche du CNRS] où je suis là, qui est issue de tout ça, cela forme une continuité, même transformée et remaniée. [...] en termes de vie collective, de conception collective du travail, de collégialité [...] c'est quelque chose qui nous poursuit collectivement... on est toujours répertorié comme les anarchistes du paquet... (Patrick).

Certains, comme Michel* (pseudonyme), professeur en master Pro, s'attachent à transmettre cet idéal avec l'histoire de la profession à leurs étudiants : « je commence par une histoire du syndicalisme en archéologie préventive, en leur expliquant que c'était la volonté des agents (de l'AFAN⁵) d'avoir un établissement public. L'existence de l'Inrap⁶ c'est parce qu'il y a eu une volonté politique des acteurs, certainement pas des politiques. Il faut [...] leur remettre les fondamentaux, quoi : la continuité des services publics, de mission de service public. »

Le vocabulaire utilisé par ces pionniers de l'AP est représentatif des aspirations de l'époque, rejetant l'orientation néolibérale qui commençait alors sa conquête des institutions et des esprits. Il apparaît un désir ferme d'ancrer l'archéologie dans une logique collective, servant la science et le bien commun, tout en permettant aux archéologues de gagner de quoi vivre par leur travail et de prolonger leur implication sociale au quotidien. Cet idéal imprègne la profession d'archéologue, contribuant à un certain cadrage de celle-ci – cadrage généralement implicite en France où l'éthique professionnelle est peu formalisée, cadrage plus formel dans les pays anglo-américains s'appuyant sur les codes déontologiques émanant de la profession (archéologues regroupés en syndicats ou associations) depuis les années 1990.

Un idéal mis à mal

On peut noter une certaine convergence de l'idéal de l'archéologue construit dans les années 1970-80 par les pionniers de l'AP avec la rhétorique portée par le discours managérial moderne [17,18]. Ce discours vise la mobilisation des hommes et femmes au service de la maximisation du bien-être global, souvent assimilé aujourd'hui au profit (ou au moindre coût) et à la croissance économique. Il véhicule depuis les années 1980 une vision économique et entrepreneuriale de l'être humain, responsable de son épanouissement personnel et professionnel et construit « par les métaphores utilisées (famille, équipe, groupe d'amis...) une vision intégratrice des employés (Norlyk, 2009) dans une organisation, qui se distingue d'un monde présenté et vécu comme menaçant » [18]. Il valorise en outre l'entreprise en tant qu'agent de définition du « bien

⁴ Les propos marqués d'un astérisque (*) ont été recueillis en entretien par Nicolas Zorzin en 2015.

⁵ Association pour les Fouilles Archéologiques Nationales, créée en 1973 en France.

⁶ Institut national de recherches archéologiques préventives, établi en 2002 en France (prenant la suite de l'AFAN).

commun » [19] avec la notion de « responsabilité sociale d'entreprise⁷ ». Mais, dans la pratique, l'idéal de l'archéologue (« collégialité », « responsabilisation », « échanges », « service public »...) se heurte à l'introduction des logiques gestionnaires et financières dans l'AP, en lien avec l'ouverture de la profession à la concurrence. Les effets en sont particulièrement observables depuis la crise économique et financière de 2007-2008 [6,7,10], qui a entraîné une contraction du marché de l'aménagement. Le développement d'activités économiquement rentables dans un contexte concurrentiel est devenu un impondérable, et ce tant au sein des entreprises privées en archéologie qu'au sein des services publics chargés du patrimoine, de l'Inrap et des collectivités territoriales. Cette évolution reflète le glissement qui a fait de la gestion et du capitalisme néolibéral le modèle de société, pour aboutir à un mal-être quasi-généralisé dans le monde du travail [21,22].

La dégradation des conditions de travail due à la baisse des moyens financiers n'est pas le seul effet de ces évolutions, et un mal plus profond et plus durable affecte aujourd'hui l'archéologie : le dévoiement de l'activité archéologique et sa perte de sens, que révèlent les changements dans le vocabulaire utilisé par les archéologues et surtout dans la gestion de l'archéologie. Ainsi Daniel* (pseudonyme), archéologue employé à l'Inrap, relève un « changement de culture » depuis 2004 et souligne la difficulté des archéologues sur le terrain à comprendre l'impératif gestionnaire de « rentrer dans un budget » :

Quand il faut expliquer à un collègue, bon voilà : tu as une fouille, une opération, un budget : « Ah bon, un *budget*? »... « Eh oui, il faut que tu rentres dans ton budget ». Il n'y a pas une fouille qui n'est pas déficitaire. [...] On est encore dans une culture publique où on fait de la science, et c'est ça qui est important. On ne va pas forcément suivre à la lettre un cahier des charges, parce que c'est compliqué. Un cahier des charges, c'est sur un potentiel [qui vient du diagnostic], mais il peut y avoir des découvertes fortuites [...]. Mais il y a des choses qui sont décidées comme ça, souvent sans qu'on m'en informe, alors que c'est moi qui ai fait le projet scientifique et qui ai monté le budget. C'est agaçant, des fois. Ils [les agents] ne tiennent pas compte des budgets, mais avec le cadre [économique] dans lequel on est, c'est du suicide.

Ici, si la « culture publique » et « scientifique » passée est bien identifiée, son successeur n'est pas nommé. Allant de soi ou par manque de vocabulaire pour nommer la politique économique imposée? « Réforme » ou « changement » du « système » ou de la « culture professionnelle » sont souvent présentés comme un impératif, forcément bienfaisant et souhaitable, mais ce en quoi on va transformer l'existant n'est pas défini. Dans le discours de Daniel, il semble évident que les « agents » doivent respecter un « budget » et ne pas être « déficitaires », mais cela n'est vrai qu'en fonction du choix de politique culturelle fait par la société. Daniel semble avoir intégré la grille de lecture gestionnaire qui concentre l'analyse des problèmes sur des cas individuels (des archéologues qui ne respectent pas les budgets dans le cas de projets de fouilles donnés) et empêche ainsi de questionner l'image globale. La focale est mise sur « l'incapacité » des agents de l'Inrap à s'adapter à la « modernité », en l'occurrence à l'austérité financière et à la réduction des activités à ce qui est quantifiable, mais le problème de fond causé par la mise en concurrence et la conception de la culture et du patrimoine comme devant nécessairement s'inscrire dans une approche par projet budgétairement équilibrée n'est pas questionné.

Le témoignage de Dominique* (pseudonyme), archéologue dirigeant une société privée d'AP, montre les contradictions qui traversent aujourd'hui la profession, entre « vision » et « réalisme ». C'est aussi un exemple concret de l'ambivalence du discours managérial. Avec la promotion de « l'implication sociale » des archéologues dans une logique de « responsabilité sociale d'entreprise » (notamment au moyen de la transmission des résultats des fouilles au public, qui fait écho à l'une des missions de l'archéologue), ce discours place l'éthique et les archéologues salariés (« les employés », « les équipes ») au centre. Mais il semble paradoxalement consacrer une perte d'épaisseur de la profession archéologique, à la fois dans ses missions et dans la considération de ses praticiens :

[...] le gros de mon activité, c'est d'être chef d'orchestre, [...] à veiller en permanence à ce que chaque chose soit faite et de tenter de donner les *impulsions pour aller dans un sens qui correspond à une vision de l'entreprise*. [...] La vision que j'ai c'est basé sur trois mots en fait : chercher, transmettre et oser. [...] ça se traduit par des [...] groupes qui réfléchissent à plein de choses [...] : comment innover, [être] performant, plus impliqué dans la société. [...]

Au sein des employés, [...] parfois il y a des très bonnes réceptions et parfois d'autres moins bien, et d'autres pour qui ça n'a pas de sens. Là, on revient finalement à ce que sont les archéologues aujourd'hui. À mon sens, il y a un problème de formation fondamentale, un problème d'être intrinsèquement. L'archéologie ne pourra évoluer que si la formation évolue et si le prisme des gens qui pratiquent l'archéologie évolue aussi. S'ils continuent de rester autocentrés, pour moi, on est voué à l'échec. [...] Il faut arrêter de transmettre selon nos critères en faisant des expositions et des livres juste parce que ça nous fait plaisir, mais il faut peut-être faire différemment. [...] On est très clairement dans une phase où l'archéologie est passée à un stade plus adulte, alors que nous étions pendant longtemps à un stade d'adolescence⁸. Il faut que les équipes acceptent d'être plus adultes et qu'ils se prennent en charge et qu'ils acceptent peut-être de ne pas pouvoir faire tout ce qu'ils veulent. Il faut qu'ils acceptent de faire des choix et faire des choix c'est salvateur. Ça évite de rester dans le flou. Il faut qu'ils soient dans le monde. (Dominique)

⁷ La RSE, notion sur laquelle nous revenons plus loin, s'est d'abord développée dans les années 1980 dans les grandes entreprises occidentales, notamment multinationales, associant business et engagement social dans une démarche rappelant le paternalisme du XIX^e siècle. La rhétorique qui lui est associée s'inscrit dans la communication interne et externe d'entreprise [20]. Nourrie par les préoccupations sociétales contemporaines, elle concerne désormais tout type de structures (mais pas pour autant toutes les structures), y compris des petites et moyennes entreprises.

⁸ Néologisme résultant de la contraction entre « adulte » et « adolescence ».

L'entreprise de Dominique avait pris un engagement social, y compris financier, qui dépassait ce qui était obligatoire, et son souci d'une « implication dans la société » reflète une préoccupation centrale dans la communauté archéologique internationale (soulignée lors du *World Archaeological Congress* 2016) [23]. Mais le discours de Dominique peut aussi être perçu comme un signe de la restriction du périmètre de la profession : des activités qui faisaient partie de la mission même de l'archéologue (la transmission par les activités de diffusion et de vulgarisation est par exemple à la base de la mission des archéologues de l'Inrap) sont devenues des éléments d'une « vision » guidant une activité commerciale (celle de l'entreprise privée d'AP) et devant se soumettre à un certain « réalisme » (il faut « accepter de faire des choix » pour être « dans le monde »). Le risque est alors que la notion de rentabilité économique soit le moteur des choix et que les activités de transmission soient abandonnées si les bénéfices engagés par les fouilles préventives se réduisent et ne peuvent plus couvrir leur financement (ce qui était en train de se passer pour l'entreprise de Dominique en 2015) ; un autre risque est que des financeurs (tels que des mécènes ou des actionnaires) exercent une pression pour que soit produit quelque chose conforme à leurs attentes. Par ailleurs, le discours de Dominique révèle une vision paradoxale des archéologues, à la fois valorisés en tant que « responsables des évolutions » (« groupes qui réfléchissent à plein de choses ») et dévalorisés comme immatures (renvoyés au stade infantile d'intolérance à la frustration et invités à « être plus adultes »), mais aussi identifiés comme facteur de risque : s'ils n'« évoluent » pas, ne « grandissent » pas (être moins « autocentrés », « se prendre en charge », « accepter de faire des choix »), ils voueraient la profession à « l'échec ».

Le changement de prisme appelé par Dominique consiste en fait en une injonction à la restructuration de la profession, masquée par un discours socialement compatible et professionnellement attractif (« innover, [être] performant, plus impliqué dans la société »), mais aussi menaçant (hors de l'évolution, point de salut). C'est un exemple concret d'« *ethical-washing* », qui fait paraître comme positives des réformes portées par les contraintes émanant des aménageurs (délais, budget) et qui menacent le futur de l'archéologie. Cette menace concerne à la fois la profession d'archéologue et la contribution de l'archéologie à la société, si les découvertes archéologiques ne sont plus partagées ou le sont pour servir des intérêts particuliers.

Les dépossédés

Ces exemples illustrent certaines des modifications récentes de la profession d'archéologue dans l'AP, faisant craindre à certains une disparition de celle-ci, notamment au profit d'une professionnalisation en tant que « travailleur de la construction ». Lagertha (pseudonyme), archéologue d'une trentaine d'années interviewée lors d'un chantier de fouilles à Londres où les rôles de chacun ont été strictement définis par l'aménageur (Developer X, pseudonyme) et où les pratiques de camaraderie sont stigmatisées, l'exprime clairement : « In some archaeological units we are micro-managed to the extreme. [...] They [Developer X] don't really understand that, actually, out of that camaraderie comes better practice, better understanding, and people are more efficient because they have this understanding. This is all moving away...we are not really going to be archaeologists, but we are going to be construction workers soon. » [8]

Cette dynamique fait écho au processus de dépossession des travailleurs de leurs savoirs et pouvoirs dans l'entreprise dénoncée par Danièle Linhart, « une disqualification des métiers, de la professionnalité, de l'expérience, qui tend à renforcer la domination et le contrôle exercés par les dirigeants » et qui « précarise subjectivement les salariés qui, constamment mis à l'épreuve, sont conduits à douter de leur propre valeur et légitimité » [25]. L'éthique scientifique peut-elle servir d'appui aux archéologues pour résister à cette dépossession ?

L'archéologue comme « professionnel » : gérer les injonctions contradictoires

La qualité de professionnel est devenue, c'est là une caractéristique de notre modernité, une exigence généralisée dans le monde du travail : chacun se doit d'être professionnel. Parallèlement, il est de plus en plus difficile de saisir le sens de ce terme [...] Le professionnalisme n'est plus seulement la traduction d'une éthique professionnelle défendue par des travailleurs maîtrisant une expertise, il est aussi l'expression de normes organisationnelles applicables, potentiellement, à tout travailleur. [...] Être un professionnel, c'est non seulement se juger comme tel, mais aussi être reconnu comme tel par des acteurs extérieurs participant à l'activité de travail [...], [c'est-à-dire intégrer des] définitions normatives potentiellement multiples, voire concurrentes et même contradictoires. [26]

Cette polysémie du professionnalisme, auquel chacun est astreint aujourd'hui, peut placer les sujets face à des conflits de valeurs, entre éthique professionnelle (par exemple, pour un archéologue, sauvegarder les traces d'anciennes civilisations) et respect des injonctions managériales (telles que l'efficacité avec le respect des objectifs fixés en termes de surface fouillée et « libérée » des vestiges archéologiques dans un temps donné). Ces conflits sont généralement intériorisés par les sujets, qui tentent de concilier les injonctions contradictoires, mais ils peuvent aussi se révéler au grand jour, comme le montre l'expérience d'un chantier de fouilles Outre-Manche [8] sur lequel nous revenons ici.

Mise au jour des conflits de valeurs : « L'incident Formule 1 »

Lors d'un projet d'archéologie de sauvetage à Londres, mobilisant des archéologues permanents d'une société privée d'archéologie, *Archaeology Unit A* (AUA), et des archéologues sous contrat sous la direction de l'aménageur *Developer X* [8],

9 D'après le roman éponyme de Ursula K. Le Guin [24].

un incident a révélé le profond décalage entre la vision de leur profession portée par les archéologues, la pratique archéologique commerciale de la société privée d'archéologie et la rhétorique managériale contrôlée par l'aménageur et partiellement intégrée par la direction de la société privée d'archéologie.



Photo et observations réalisées par Nicolas Zorzin au printemps 2015 – crédits : Nicolas Zorzin

Au deux tiers de la durée du projet, les équipes, constituées de 60 archéologues, sont forcées de visionner un film de type « *corporate sporting* », mettant en scène des sports modernes et télévisés, censés être des miroirs de la performance et de l'efficacité souhaitables en entreprise. Ce film portait sur la Formule 1, focalisant sur le fait que c'était un sport hautement périlleux, mais qu'avec une « organisation efficace » et une « répartition des tâches contrôlées », il pouvait devenir parfaitement sûr pour aussi bien les pilotes que les équipes, les employés des circuits et les spectateurs, jusqu'à atteindre 100% de sécurité (0% de blessures et/ou décès). Un premier visionnage a été fait en groupes restreints (environ 15 personnes), lors de pauses obligatoires, sans trop de commentaires et sans s'étendre sur les raisons de ce visionnage. Quelques jours plus tard, suite à une augmentation des blessures déclarées dans les rangs des archéologues, le film sera projeté une deuxième fois, devant toutes les « troupes » simultanément et en présence d'un représentant de Developer X. Sa présence semblait consister à traduire la « novlangue » utilisée dans le reportage, au cas où les archéologues n'auraient pas bien compris le message et sa portée sur le chantier de fouille.

En termes de contenu, le film visait à mettre l'emphase sur les responsabilités individuelles et la définition de tâches précises et limitées ; autrement dit, il invitait les archéologues à renoncer à leurs « mauvaises » habitudes de solidarité, coopération, camaraderie et confiance, pour embrasser une organisation individualisée, atomisée, où règneraient les règles et les valeurs de la compétition entre équipes (ce qui fut appliqué sur le terrain de fouille) [8] et du profit comme étant les seules efficaces dans la gestion du travail. La démonstration du film se présentait comme incontestable et a-idéologique, en mettant l'accent sur la santé et la sécurité et sur la mission de « sauver des vies et d'éviter des blessures »... ce qui semble relever du bon sens. Mais c'est aussi une stratégie de sape sociale consistant à reporter la responsabilité des blessures potentielles sur les seuls individus et sur leur respect ou non des consignes : une incitation à obéir individuellement à des prescriptions plutôt qu'à réfléchir en groupe à la conduite de l'activité.

À ce message verbal s'ajoutait une mise en scène propre à marquer les places respectives de chacun : l'interlocuteur de Developer X apparaîtra en costume-cravate impeccable devant les archéologues hirsutes, fatigués, en pantalons boueux et gilets orange. Plutôt que de convoquer les archéologues en début ou fin de journée, où ils auraient pu se présenter « en civil », en un groupe d'individus différenciables, les archéologues étaient réduits à une masse relativement homogène de travailleurs, qualifiés par le représentant de Developer X « d'étudiants, travaillant plus ou moins à temps plein ». Sa réflexion condescendante sur les supposés « jeunesse, inexpérience, et non-professionnalisme » des archéologues braquera immédiatement ceux-ci, tous ou presque professionnels, avec une moyenne d'âge plus proche des 30-35 ans que des 20 ans, décrédibilisant ainsi ce représentant qui s'évertuera en vain à prêcher à une foule devenue imperméable à toute tentative de dialogue. Suite à cette projection, une discussion houleuse aura lieu, avec de nombreuses questions et mises au point par les archéologues, consistant à redéfinir l'archéologie et à clarifier les contraintes liées à ses missions, peu compatibles avec la gestion des activités qui était imposée sur le chantier. Cette discussion s'avèrera infructueuse.

Suite à cet épisode, un haut dirigeant de Developer X viendra dans les tranchées des archéologues pour leur demander leur avis sur cette projection et les raisons de sa réception hostile. Les réponses franches laisseront cet interlocuteur pantois et incrédule, illustrant à nouveau l'opposition entre les explications de ce qu'est l'archéologie, avec sa base scientifique, et le « prêche néolibéral », tenant de la foi en la vertu supérieure du marché et de la gestion marchande et concurrentielle des choses et des gens.

Cet exemple nous semble particulièrement intéressant en ce qu'il montre des stratégies de communication mobilisées pour « gérer » les ressources humaines – en l'occurrence, faire passer un message sur l'impératif de respecter des consignes de sécurité et stimuler l'émulation individuelle – et montre que leur échec conduit à une déséuphémisation du pouvoir managérial, mettant au jour les luttes de pouvoir que le discours managérial tend généralement à occulter. La mise en scène (costume-cravate impeccable *versus* pantalons boueux et gilet orange) peut être vue comme la matérialisation d'une volonté par l'aménageur d'une double soumission : celle de l'activité archéologique aux impératifs de gestion (limiter les risques et les coûts des primes d'assurance afférents) [8], et celle des archéologues aux représentants de l'aménageur. Parallèlement, le contenu du film projeté dénote la méconnaissance des « managés » et de leur métier : film promotionnel en appui sur un sport relativement populaire chez les hommes de 30 ans et plus, il parle peut-être aux ouvriers et manœuvres employés en construction, mais pas aux archéologues, hommes et femmes en général peu enclins à s'intéresser à la Formule 1, pour des raisons écologiques ou idéologiques (les sports automobiles étant perçus comme un divertissement gourmand en ressources et servant à la démonstration publique de richesses pendant ou en marge des événements). Une vaste majorité des archéologues britanniques étant issus des classes moyennes et souvent sensibles aux enjeux environnementaux et sociaux, le prêche de la performance via le sport automobile passera mal.

Au lieu d'avoir l'effet mobilisateur escompté, le film est jugé révélateur d'une violence des pratiques managériales de l'aménageur, qui tente de plaquer et faire appliquer « ses normes » sans tenir compte de la réalité du métier archéologique¹⁰. En réaction, ce film soutiendra un certain mouvement collectif parmi les archéologues, en appui sur l'indignation qu'il aura suscitée, atténuant ainsi les effets de la stratégie organisationnelle de fragmentation mise en place par Developer X¹¹. Pour autant, la précarité de l'emploi dans l'AP limite les possibilités de résistance, individuelles ou en groupe, sur la durée. D'après les observations faites sur le terrain, seuls deux archéologues sous contrat, n'ayant pas manifesté d'opposition aux instructions de Developer X, se verront proposer un contrat au sein de la société privée AUA ou un autre poste avec des responsabilités à l'issue du chantier de fouilles à Londres.

L'idéal au travail¹²

Les archéologues sont aujourd'hui confrontés à une dégradation objective et subjective de leurs conditions de travail : précarité de l'emploi, manque de temps, déterritorialisation avec des chantiers de fouilles parfois situés loin de leur résidence, déperdition scientifique liée à cette déterritorialisation (faute d'expertise sur le territoire)... Il faut mettre « les bouchées doubles [...] pour réaliser une fouille correcte », souligne Pierre Rio, responsable d'opération dans une société d'archéologie privée interviewé sur France Culture en 2015 [15]. Dans la même émission, Frédéric Blaser, adhérent à la Confédération nationale du travail, relève parmi les archéologues en fouille des cas de « *burnout* quelquefois parce qu'on leur demande des choses non réalisables ». Nous avançons que ces demandes non réalisables peuvent être explicites – par exemple un certain nombre de squelettes à extraire par jour, l'obligation d'utiliser certains types d'équipement pour la protection de l'excavateur, mais qui empêchent les fouilles [8] –, mais aussi implicites, liées à une mise en tension de l'archéologue entre les injonctions reçues sur le terrain, notamment celle de « productivité » liée au respect d'un cahier des charges déterminant les actions en fonction d'un budget et de délais précis, et son éthique professionnelle qui lui permet de se reconnaître comme archéologue. Les archéologues de l'AP sont en effet face à une situation paradoxale : s'ils dénoncent une situation qui ne leur permet de remplir qu'une partie de leur mission d'archéologue, ils prennent le double risque de dévaloriser leur profession et de se mettre en porte à faux à l'égard de leur employeur, fragilisant leur position dans un contexte d'emploi précaire. Mais s'ils ne dénoncent pas la difficulté ou l'impossibilité à remplir certaines de leurs missions, ils se trouvent face à un conflit interne, celui de ne pas « être à la hauteur » de l'éthique de la profession, et donc de contribuer par leur silence à une instrumentalisation de leur travail par les aménageurs qui valorisent le financement des fouilles en tant que manifestation de leur engagement « socialement responsable ». Car comme le souligne l'Inrap, « en créant les conditions d'un choix d'aménagement responsable, l'archéologie préventive est au cœur des enjeux du développement durable » [29].

L'attachement à l'éthique scientifique apparaît alors comme un élément essentiel de réaffirmation de l'identité professionnelle, mais parallèlement elle peut renforcer la précarité professionnelle de l'archéologue et alimenter sa fragilisation. L'expérience de Pierre Rio, responsable d'opération contraint d'interrompre un chantier de fouilles suite à la faillite de son entreprise en 2014, nous paraît exemplaire de cette dynamique. Il souligne (extraits de l'interview diffusée en 2015) :

si nous [archéologues sur le terrain] abandonnions le site, nous ne savions pas qui, ni quand, pourrait reprendre la suite de l'opération, [...] et c'est pour ça que avant de réfléchir à la suite de notre carrière, au dépôt de bilan, et tout ce qui allait nous arriver derrière, nous avons tout mis en œuvre pour préserver les données scientifiques et le site. [...] la majorité des gens ont une conscience professionnelle intense [...]

¹⁰ On retrouve là le mécanisme du « 'As If' management » montré par Michel Feynie [27].

¹¹ Le « corps » d'archéologues était en fait fragmenté en un tiers de permanents de l'AUA, pouvant bénéficier de l'appui de leur syndicat professionnel (détourné par l'opérateur sur des questions individuelles), et deux-tiers d'excavateurs (« diggers ») précaires, engagés sous contrats à durée déterminée et placés en concurrence quant à la possibilité d'obtenir un nouveau poste à l'issue des fouilles.

¹² D'après l'ouvrage éponyme de Marie-Anne Dujarier [28].

C'était vraiment très chouette d'avoir vécu cette situation assez terrible, mais de voir comment les gens s'étaient comportés sur le terrain [...] pour ne pas laisser un travail trop saccagé à l'équipe qui aurait pris la relève. [15]

Cette situation montre, d'une part, la difficulté à sortir de la tension entre contraintes managériales et éthique scientifique et, d'autre part, la contribution de l'éthique professionnelle à la poursuite de l'implication dans le travail, alors même que le contrat de travail est terminé ou en voie de l'être.

Aujourd'hui, les impératifs gestionnaires d'efficacité, de productivité, de travail avec des moyens financiers et temporels insuffisants sont dénoncés et simultanément acceptés comme inéluctables. Parallèlement, un engagement personnel semble tout aussi inéluctable pour pouvoir continuer à se reconnaître comme archéologue et éviter l'assignation à une identité professionnelle parmi des métiers non ou peu qualifiés de la construction, qui serait vécue comme un déclassement pour des praticiens ayant derrière eux plusieurs années d'études supérieures. Le « culte de l'urgence » [30] traversant la société contemporaine n'est pas étranger à cette emprise de la gestion sur la pensée, empêchant les sujets de disposer du temps et de l'espace pour penser leurs expériences et leurs activités autrement que dans les mots proposés par le discours dominant.

Le discours managérial en matière de respect des personnes et de développement personnel peut supporter un déni de réalité permettant que perdure la croyance dans la possibilité de réalisation des promesses qu'il énonce, quand bien même un individu serait soumis à des pratiques de harcèlement moral au travail [18,31]. À partir des cas étudiés ici, il nous semble qu'un mécanisme similaire est à l'œuvre dans le monde de l'AP, où l'idéal professionnel défini par les pionniers dans les années 1970-80 et la rhétorique de la « responsabilité » des entreprises et des sociétés à l'égard des générations futures peuvent supporter un déni de réalité qui permet que perdure la croyance en la possibilité de mettre en œuvre l'éthique scientifique, alors même que les moyens pour ce faire sont insuffisants. Ce mécanisme soutient l'engagement et l'investissement dans le travail : en faisant comme s'il était possible de réaliser l'idéal, l'investissement dans le travail peut être perçu par le sujet comme la seule solution possible pour concilier des exigences contradictoires [28]. Autrement dit, l'individu devient le lieu de médiation des contradictions et conflits non gérés par l'organisation, mais au risque d'un mal-être qui peut devenir destructeur.

Penser des alternatives à l'idéologie managériale néolibérale dans l'archéologie préventive

Une base essentielle pour penser des alternatives à l'idéologie managériale néolibérale dans l'AP est de questionner les mots employés pour parler de l'activité archéologique et éviter que l'efficacité, la productivité, et l'appréhension de l'archéologie comme « contrainte » entravant le développement économique ne forment un sens commun dont il est difficile de se déprendre. Dans ce contexte, l'ouverture d'un espace-temps pour penser le travail et la mission de l'archéologue, comme l'a proposé le colloque Archéo-éthique [1], nous semble particulièrement bienvenue. Nous proposons plusieurs pistes de réflexion.

S'appuyer sur la Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et repenser « le bien commun » autour du collectif de travail

« Le métier d'archéologue correspond à trois fonctions principales : la détection et la préservation des sites, l'étude scientifique des vestiges découverts et la communication des résultats obtenus auprès du reste de la société » [32]. Ces différentes fonctions sont inégalement reconnues dans l'AP, où les résultats des fouilles ne sont pas nécessairement explorés par ceux qui les ont réalisées ni partagés avec le public, faute de moyens financiers et de temps. En plus de mettre les archéologues sous tension, les pratiques managériales axées sur l'efficacité des fouilles pour « libérer » le terrain en vue des travaux d'aménagement peuvent donc fragiliser leur identité professionnelle. Certains relèvent d'ailleurs un manque de reconnaissance de la profession dans l'AP sous contrat, ce qui renforce encore la fragmentation liée aux différences statutaires. Manque de reconnaissance de leurs spécificités professionnelles par les aménageurs, mais aussi manque de reconnaissance en tant que « vrais archéologues » par les institutions, qu'exacerbe le contexte de précarisation professionnelle accrue¹³. Face à ce sentiment, l'attachement à l'éthique scientifique, « éthique de responsabilité » selon laquelle « nous devons répondre des conséquences prévisibles de nos actes » [33], apparaît comme un élément essentiel de réaffirmation de l'identité professionnelle, même si, comme nous l'avons souligné, elle peut aussi alimenter sa fragilisation.

La notion de responsabilité est centrale dans la définition de l'éthique professionnelle comme dans le discours managérial moderne, qui place l'individu au centre de l'activité et le présente comme responsable de l'atteinte d'objectifs liés à la production d'une organisation donnée, mais aussi comme responsable de son développement personnel et professionnel. Elle est encore centrale dans la définition de la « RSE », responsabilité sociale d'entreprise ou responsabilité sociétale et environnementale, « thème de gestion » [19] qui a pris de l'importance avec la montée en puissance des mouvements de consommateurs et écologistes depuis les années 1980 et la conceptualisation du « développement durable¹⁴ » par les Nations Unies. Son acception semble aujourd'hui s'élargir à la préservation voire à l'épanouissement des « ressources humaines » au travail, notamment suite aux préoccupations relatives à la prévention des risques psychosociaux des années 2000-2010.

¹³ On pourra écouter sur ces points les interviews des archéologues Jean-Luc Piat et Pierre Rio [15].

¹⁴ « Un développement qui permet aux générations présentes de satisfaire leurs besoins sans empêcher les générations futures de faire de même » [34].

Si le discours dominant peut exercer une certaine emprise sur les sujets, en limitant le champ du pensable, et le mobiliser dans l'action, en soutenant un refus des perceptions qui le contredisent, il peut aussi servir de point d'appui aux individus et aux collectifs pour regagner un certain pouvoir d'agir [35]. Alors, les archéologues pourraient-ils s'appuyer sur la rhétorique de la RSE pour enrayer le « délavage éthique » de la profession et regagner un certain pouvoir?

La notion de RSE s'inscrit dans la « quête de sens » des citoyens et « tend à fonder une acception protéiforme de la responsabilité de l'entreprise » [19]. Elle contribue à une valorisation symbolique de l'entreprise en tant qu'agent de définition du « bien commun », « sur la base d'un double argument d'utilité et d'efficience » [19], particulièrement dans le cas des multinationales. Elle est aussi « ambigüe » [19], notamment car, en mettant l'accent sur la prise en compte des demandes ou « préoccupations » des parties prenantes, elle confond « responsabilité sociale et réceptivité sociale » [19]. À la différence de la loi, qui s'impose, la RSE dépend de la bonne volonté, et si la RSE met l'accent sur l'éthique, elle reste « indissociable de la notion de profitabilité » [36].

La RSE est intriquée à la communication des organisations, tant interne (envers les salariés, les actionnaires) qu'externe (envers les fournisseurs, les clients, les concurrents, etc.) Le respect des codes et labels qui normalisent les engagements éthiques des entreprises est valorisé dans la communication d'entreprise et peut être mobilisé comme facteur de différenciation à l'égard de la concurrence, tandis que « leur non-respect s'apparente à de la publicité mensongère » et relève du droit commercial [37]. La congruence entre l'image communiquée et la perception des destinataires de la communication étant essentielle à la légitimité et à la survie économique et financière des entreprises [20], elles pourraient être menacées si les archéologues dévoilaient un trop grand écart entre les valeurs affichées et les pratiques engendrées par leur manque de moyens. Cette congruence est aussi essentielle pour que les archéologues puissent se reconnaître et être reconnus en tant que tels. Entreprise (aménageurs et opérateurs) et archéologues n'auraient-ils pas un intérêt commun à réfléchir ensemble à la définition d'un travail bien fait, réduisant l'écart entre image communiquée et pratiques?

Avec le développement de la « *doxa* économique » dans le champ du politique, Cécile Renouard relève « une contradiction entre la conscience professionnelle et personnelle des problèmes et un refus collectif de s'interroger sur les finalités et les moyens dès lors que sont en jeu les perspectives de gains financiers » [38]. Mais l'entreprise n'est pas seulement un centre de profit. La prise de conscience d'une « urgence sociale et écologique » [38], le besoin de sens des individus, l'importance croissante des entreprises en tant qu'organisatrices de la société, soutiennent une appréhension plus complexe de l'entreprise et une conception renouvelée de celle-ci, mettant l'accent sur sa dimension relationnelle et sociale. Alain Desreumaux et Jean-Pierre Bréchet [39] proposent de la penser comme « bien commun construit et se construisant dans et par un projet, dans et par un collectif d'acteurs ». Ces perspectives rejoignent sur ce point d'autres travaux en archéologie [9,11] et en sciences humaines et sociales qui appellent également au « retour du collectif », particulièrement face au mal-être au travail [22,40]. Mais la structure compétitive mise en place depuis 2003 dans l'AP a favorisé la fragmentation de la profession, limitant les possibilités de rassemblement. Néanmoins, certaines perdurent, par exemple autour de textes qu'Internet permet de diffuser largement : pétitions pour défendre la profession [41,42], codes déontologiques publiés sur les sites d'associations professionnelles, etc. Ces codes pourraient être mobilisés par les archéologues employés comme excavateurs (« *diggers* ») dans l'AP pour faire reconnaître les conflits de valeurs entre les principes figurant dans lesdits codes et les documents de communication institutionnelle des opérateurs et des aménageurs, et susciter ainsi la controverse autour de « la qualité de l'activité » [40], afin que le collectif – compris comme le collectif d'archéologues, mais aussi les autres professions dans l'entreprise (opérateur et/ou aménageur) – s'entende sur ce qu'est le « travail bien fait » [40]. Par ailleurs, la médiation constitue aujourd'hui un critère reconnu pour l'attribution des agréments d'AP [43]. C'est peut-être un moyen pour les archéologues de faire reconnaître certains éléments essentiels de leur métier et de leur éthique professionnelle en « cultiv[ant] une relation vivante avec le patrimoine » [43].

Restructurer l'archéologie pour sortir de l'archeo-washing

« Les objectifs de l'archéologie et ceux des aménageurs sont tout aussi légitimes que contradictoires : le temps et l'espace les opposent de façon radicale, au moins '*ex ante*' » [44]. Ce constat fait en 1998 reste d'actualité : la professionnalisation a permis à l'archéologie préventive de gagner en reconnaissance, mais elle a aussi eu tendance à techniciser la profession en la rendant vulnérable à l'assimilation aux méthodes de gestion et pratiques du bâtiment. Daniel*, archéologue de l'Inrap déjà cité, dit bien ce paradoxe à propos de la « professionnalisation » :

Il y a peut-être une part de morale capitaliste là-dedans et la fausse idée d'efficacité, de rationalité. L'archéologie et la recherche en général impliquent du plaisir. Les bons chercheurs, de quelque discipline que ce soit, qui se trouvent dans des laboratoires où il n'y a que l'efficacité qui compte, à mon avis, ils ont perdu beaucoup. Ils peuvent perdre une partie de leur créativité et de leur volonté de recherche. Il y a toute la mode en ce moment du bonheur en entreprise. Ça veut dire quelque chose. Si on arrivait à remettre un peu de plaisir là-dedans, ça ferait de l'huile, et peut-être que ça marcherait mieux. On a trop enlevé.

L'archéologie se situe à la rencontre entre sciences « dures » et sciences humaines. La réduire à sa partie technique (plus facilement quantifiable), c'est prendre le risque de la dénaturer en la vidant de son sens pour ceux qui la pratiquent, ce sens portant une double implication scientifique et sociale. En gagnant en rigueur, efficacité et respectabilité au cours des dernières décennies, l'archéologie a souvent perdu en plaisir et en temps nécessaire à la réflexion et à la contemplation, pourtant essentielles au processus de recherche. En absorbant les principes d'efficacité et de rentabilité, elle a aussi perdu son potentiel

de contestation politique et a pu être instrumentalisée dans un processus que l'on peut qualifier d'*archeo-washing*¹⁵, contribuant à améliorer l'image des aménageurs sans questionner leurs projets de développement. C'est dans ces conditions qu'on retrouve aujourd'hui, notamment au Royaume-Uni, des milliers d'archéologues formés, mais occupant des postes de manœuvres dans les compagnies d'archéologie privées, à très bas salaires, et dont la production scientifique et sociale est quasi nulle [8].

Daniel propose de s'appuyer sur la « mode du bonheur en entreprise ». Mais est-il possible, si on ne restructure pas les organisations et qu'on y reste soumis au culte de l'excellence et de l'urgence [46], d'y introduire de manière durable « plaisir » et « bonheur »? Peut-être des réformes plus radicales sont-elles nécessaires. L'intérêt du public a soutenu le développement initial de l'AP en tant que profession avec des débouchés en termes d'emplois. Parallèlement, ce développement a entraîné une « marchandisation » [47] de l'archéologie, aujourd'hui prise dans une « approche client » issue des modèles de l'économie marchande. Les « clients » de l'archéologie sont alors les aménageurs pour l'AP, les visiteurs des musées et des sites, les étudiants à l'université – voire les entreprises en cas de financement privé des formations [48] –, ce qui tend à exclure les archéologues et la collectivité des citoyens de la prise de décisions archéologiques (quel site préserver par exemple?) et favorise la conversion de la pratique en produit commercial, culturellement inoffensif.

D'autres conceptions des relations entre acteurs sociaux sont pourtant possibles, en particulier celle d'une rupture avec la société de croissance, supposée infinie, pour construire une société de « prospérité sans croissance » [49]. Dans le cas de l'AP, la première étape de cette conceptualisation serait de « déséconomiser » les esprits et de décoloniser l'imaginaire pour sortir de la grille de lecture économique et gestionnaire de l'archéologie préventive. Pour ce faire, on peut imaginer un changement de posture des archéologues sur le terrain : plutôt que d'accepter d'être des « facilitateurs du non-ralentissement de la croissance », ils pourraient devenir des « objecteurs de croissance » [49] en renouant avec la nature lente du processus scientifique normalement mis en œuvre en archéologie, tant pour préserver les vestiges du patrimoine que pour les penser. Ce ne serait pas sans risques personnels ni pour le corps professionnel, mais le risque est déjà présent : le modèle actuel de « crise économique durable » associé au cadre issu de la réforme de 2003 fait peser sur les archéologues un risque de disparition en cas de non-pertinence économique, et la pertinence économique fait peser un risque de disparition des archéologues, tant par *burn-out* que par perte de l'éthique scientifique de la profession.

Une réorganisation de l'AP hors de la croissance mérite d'être pensée, en mettant l'accent sur la contribution de l'archéologie à la vie sociale [50], en particulier locale [11], l'*open-source* pouvant permettre d'en élargir la portée scientifique au niveau international. L'archéologie a besoin de temps et d'espace. La question d'un financement durable devrait donc être l'objet d'une réflexion en conséquence, par exemple en associant amateurs et professionnels dans le cadre d'une archéologie citoyenne dont le financement serait pluriel. Il s'agirait ainsi d'enrayer une soumission croissante aux obligations de rentabilité et de productivité quantifiable et de prévenir une sujétion à l'impératif de ne pas freiner la croissance économique, injonctions qui réduisent progressivement l'archéologie à une industrie technicisée et subordonnée aux aménageurs. L'objectif global de cette réorganisation serait donc d'éviter une forme de vassalisation¹⁶ de l'archéologie au développement économique.

Remerciements

Nous remercions la Fondation Maison des Sciences de l'Homme (FMSH) pour son appui financier via le programme de bourse Fernand Braudel-IFER – Post-Doctoral Fellowship COFUND, qui a facilité la conduite de recherches de terrain en France et au Royaume-Uni.

Conflit d'intérêts

Aucun à déclarer

Responsabilités des évaluateurs externes

Les évaluations des examinateurs externes sont prises en considération de façon sérieuse par les éditeurs et les auteurs dans la préparation des manuscrits pour publication. Toutefois, être nommé comme examinateur n'indique pas nécessairement l'approbation de ce manuscrit. Les éditeurs de *Revue canadienne de bioéthique* assument la responsabilité entière de l'acceptation finale et la publication d'un article.

Édition/Editors: Antoine Boudreau-Leblanc et Aliya Afddal

Évaluation/Peer-Review: Marc-Antoine Kaeser et Yvon Pesqueux

Affiliations

^a Laboratoire du Changement Social et Politique, Université Paris Diderot, Paris, France

^b Institute of Archaeology, National Cheng Kung University (NCKU), Tainan, Taiwan

Correspondance / Correspondence: Agnès Vandeveld-Rougale, a-vandeveld@orange.fr

Reçu/Received: 3 Oct 2018

Publié/Published: 27 Nov 2019

¹⁵ Selon l'expression avancée par Nicolas Zorzin et à rapprocher de l'expression « whitewashing » utilisée par Richard M. Hutchings [45]. Avec ce terme, nous désignons l'instrumentalisation par un aménageur (maître d'ouvrage) des services de l'opérateur d'archéologie, souvent une PME dans le secteur privé.

¹⁶ « Vassalisation » comprise au double sens de l'action d'asservir et de l'état de soumission qui en résulte [51].

Les éditeurs suivront les recommandations et les procédures décrites dans le [Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors](#) de COPE. Plus précisément, ils travaillent pour s'assurer des plus hautes normes éthiques de la publication, y compris l'identification et la gestion des conflits d'intérêts (pour les éditeurs et pour les auteurs), la juste évaluation des manuscrits et la publication de manuscrits qui répondent aux normes d'excellence de la revue.

The editors follow the recommendations and procedures outlined in the COPE [Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors](#). Specifically, the editors will work to ensure the highest ethical standards of publication, including: the identification and management of conflicts of interest (for editors and for authors), the fair evaluation of manuscripts, and the publication of manuscripts that meet the journal's standards of excellence.

Références

1. Vandeveldde, S. Pasquini, B. [Colloque « Archéo-Éthique »](#). Paris. 25-26 mai 2018.
2. Demoule JP, Schlanger N. L'archéologie préventive en France: Parcours et perspectives. Dans: A D'Andrea, MP Guermendi (eds), *Strumenti per l'archeologia preventiva - Esperienze, Normative, Tecnologia*. Epoch publications/Archeologia; 2008:117-125.
3. Gransard-Desmond J-O, Houdin J-P. [Professionnels, bénévoles, amateurs et citoyens : des acteurs de la recherche pour quels apports?](#) Colloque « Archéo-Éthique », session 2.3. "Quelles relations entre les archéologues et les populations locales?" Paris. 26 mai 2018.
4. Poirrier P, Vadelorge L (eds). *Pour une histoire des politiques du patrimoine*. Paris : La Documentation française / Comité d'histoire du ministère de la Culture, coll. Travaux et documents; 2003.
5. Everill P. *The Invisible Diggers: A Study of British Commercial Archaeology*. Oxbow Books: Heritage research series; 2009.
6. Schlanger N, Aitkinson K (eds). *Archaeology and the Global Economic Crisis: Multiple Impacts, Possible Solutions*. Tervuren: Culture Lab Editions; 2010.
7. Schlanger N. [Entre la France et l'Angleterre – L'archéologie à l'aune de la crise](#). *Les Nouvelles de l'archéologie*. 2012; 127:16-20.
8. Zorzin N. New managerial strategies in British commercial archaeology. Dans: P Aparicio Resco (ed.), *Archaeology and Neoliberalism*. Madrid: JAS Arqueología S.L.U.; 2016:297-325.
9. Zorzin N. Archaeology and capitalism - Successful relationship or economic and ethical alienation? Dans: C Gnecco, D Lippert (eds.), *Ethics and Archaeological Praxis*. New York: Springer; 2015:115-139.
10. CGT. [Le secteur privé en archéologie préventive](#). 2013.
11. Zorzin N. [Économie et philosophie politique de l'archéologie préventive française](#). *Les nouvelles de l'archéologie*. 2016;146:55-60
12. Blouet V, Manolakakis L. [Archéologie préventive: mettre fin à la concurrence commerciale](#). *Les nouvelles de l'archéologie*. 2012;127:13-16.
13. De Gaulejac V. *La recherche malade du management*. Paris: Quae; 2012.
14. CNRS. [Discussion et contrôle des publications scientifiques à travers les réseaux sociaux et les médias : questionnements éthiques](#). Comité d'éthique du CNRS (Comets); 2016.
15. Chaverou E, El Idrissi A, Petillon C. [L'archéologie préventive se cherche](#). France Culture. Pixel; 16 juin 2015.
16. Demoule JP, Landes C (eds). *La Fabrique de l'archéologie en France*. Paris: La Découverte; 2009.
17. Vandeveldde-Rougale A, Fugier P. Discours managérial. Dans: P Zawieja, F Guarneri (eds), *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Paris: Seuil; 2014: 210-211.
18. Vandeveldde-Rougale A. *La novlangue managériale: Emprise et résistance*. Toulouse: Érès; 2017.
19. Pesqueux Y. [La responsabilité sociale de l'entreprise \(RSE\) comme discours ambigu](#). *Innovations*. 2011;34(1): 37-55.
20. Quynh Lien D. [La responsabilité sociale de l'entreprise, pourquoi et comment ça se parle?](#) *Communication et organization*. 2005;26: 26-43.
21. De Gaulejac V. *La société malade de la gestion*. Paris: Seuil; 2005.
22. De Gaulejac V. *Travail, les raisons de la colère*. Paris: Seuil; 2011.
23. Schlanger N, Demoule JP, Lamys H, Nespoulous L, Weller O, Zorzin N. [L'archéologie mondiale à l'heure du Japon. Compte rendu du 8^e World Archaeology Congress à Kyōto \(28/08-2/09/2016\)](#). *Les nouvelles de l'archéologie*. 2016;146:49-54.
24. Le Guin UK. *Les dépossédés* [1974]. Paris: Robert Laffont; 1975.
25. Linhart D. *La comédie humaine du travail*. Toulouse: Érès; 2015.
26. Boussard V, Demazière D, Milburn P (eds). *L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*. Presses Universitaires de Rennes; 2010.
27. Feynie M. *Le « As If » management. Regard sur le mal-être au travail*. Lormont: Le Bord de l'Eau; 2012.
28. Dujarier MA. *L'idéal au travail*. Paris: PUF; 2006.
29. Inrap. [L'Inrap : 14 engagements pour la RSE](#). 2016.
30. Aubert N. *Le Culte de l'urgence. La société malade du temps*. Paris: Flammarion; 2003.
31. Vandeveldde-Rougale A. [Words as masks: about the importance of denial in management](#). *Ethnoantroposki problemi/Issues in Ethnology and Anthropology*. 2017;12(1):71-84.
32. Demoule JP. [Archéologie : Archéologie et enjeux de société](#). Dans: *Encyclopædia Universalis, nouvelle édition, Corpus*, vol. 2; 2009: 759-763.
33. Weber M. *Le savant et le politique* [1919]. Paris: Plon; 1995.
34. Commission mondiale sur l'environnement et le développement. [Notre avenir à tous. Rapport de la CMED dit Rapport Brundtland](#); 1987.

35. Vandeveldde-Rougale A. [Discours managérial, lissage de la parole et vacillement du rapport au langage: l'empêchement de l'expression subjective des émotions](#). Langage et Société. 2016;158(4):35-50.
36. Baba S, Moustaqim R, Bégin É. [Responsabilité sociale des entreprises : un regard historique à travers les classiques en management stratégique](#). VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement. 2016;16(2).
37. Peeters A. [La responsabilité sociale des entreprises](#). Courrier hebdomadaire du CRISP. 2004;1828(3):1-47.
38. Renouard C. Éthique et entreprise [2013]. Ivry sur Seine: l'Atelier; 2015.
39. Desreumaux A, Bréchet JP. [L'entreprise comme bien commun](#). RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise. 2013;7(3):77-93.
40. Clot Y. Le Travail à cœur. Paris: La Découverte; 2010.
41. [Appel. L'archéologie préventive doit être réformée !](#) Les nouvelles de l'archéologie. 2012;128:63-64.
42. [Appel. Sauvons l'archéologie préventive française](#). Change.org; mai 2017.
43. Kaeser MA. [La médiation de l'archéologie. Éthique de la complaisance ou impératif épistémologique ?](#) In Situ. 2016;28.
44. Demoule JP, Pêcheur B, Poignant B. [L'organisation de l'archéologie préventive en France, rapport au Ministère de la Culture et de la Communication](#). Les Nouvelles de l'archéologie. 1998;75:5-13.
45. Hutchings RM. Meeting the shadow: resource management and the MacDonalidization of heritage stewardship. Dans: JC Well, BL Stiefel (eds), Human-Centered Built Environment Heritage Preservation. Oxford: Routledge; 2018:67-87.
46. De Gaulejac V, Aubert N. Le coût de l'excellence [1991]. Paris: Seuil; 2007.
47. Olivier L. [Notre passé n'est pas à vendre](#). Complutum. 2013;24(1):29-39
48. Holborow M, O'Sullivan J. Hollow enterprise: austerity Ireland and the neoliberal university. Dans: J Nixon (ed.), Higher Education in Austerity Europe. Oxford: Bloomsbury; 2017:107-126.
49. Jackson T. Prospérité sans croissance : la transition vers une économie durable [2009]. Namur: De Boeck-Etopia; 2010.
50. Latouche S, Jappe A. Pour en finir avec l'économie : décroissance et critique de la valeur. Paris: Éditions Libre et Solidaire; 2015.
51. Centre national de ressources textuelles et lexicales. [Vassalisation](#). CNRTL; 2012.