

LA VIOLENCE DE L'EXCELLENCE

PRESSIONS ET CONTRAINTES EN
ENTREPRISE

Michel Monroy



TABLE DES MATIERES

<u>INTRODUCTION</u>	3
<u>1. SUR L'APPROCHE DU PHÉNOMÈNE</u>	4
1.1. <u>DES SITUATIONS OPPRESSIVES</u>	4
1.2. <u>DES AGRESSIONS CARACTÉRISÉES</u>	4
1.3. <u>VÉCU ET RÉACTIONS DES VICTIMES</u>	5
1.4. <u>DIFFICULTÉS DE LA DÉFENSE</u>	5
<u>2. SUR LA DESCRIPTION DES MÉCANISMES</u>	6
2.1. <u>RESSOURCES HUMAINES</u>	6
2.2. <u>CONSENTEMENT</u>	7
2.3. <u>SITUATIONS D'AGRESSIONS</u>	8
2.4. <u>INCIDENCE DE L'ORGANISATION</u>	8
<u>3. L'ANALYSE</u>	8
3.1. <u>LIMITER LES EFFETS PERVERS</u>	9
3.2. <u>EN PRATIQUE</u>	9
<u>4. LA PROSPECTIVE</u>	10
<u>5. CONCLUSION</u>	11

INTRODUCTION

Choisir un livre sur les seules bases du titre et d'un commentaire de 10 lignes comporte certainement une dimension hasardeuse. Néanmoins certaines phrases ou certains titres chargés de symboles interpellent notre attention plus que d'autres; soit de par leur singularité, soit de par leur aspect insolite. Il en est allé ainsi de «*la violence de l'excellence*». C'est donc dans un esprit de curiosité et d'entrain que j'aborderai la lecture de ce livre passionnant, décrivant très précisément une des caractéristiques majeures de notre époque, tant dans nos vies privées que dans nos entreprises.

L'excellence va de pair dans mon esprit avec un autre mot très usité de nos jours: la performance. Quel que soit le secteur d'activité, nous sommes exposés à ces mots qui apparaissent de prime abord comme une incitation à l'amélioration puis de manière très sournoise révèlent leur côté dévastateur. Selon une enquête réalisée pour VediorBis, 71 % des entreprises Françaises se déclarent préoccupées par l'augmentation du stress et des cadences. Par contre la plupart d'entre elles n'ont pas de solutions à proposer contre cette fatalité des temps modernes.

Il est entendu que la survie de l'entreprise dépend de sa capacité à performer plus que les autres. Ne nous étonnons donc pas si cet aspect compétitif entraîne des comportements de prédation et donc de violence dans les entreprises. Cette violence a toujours existé mais le symptôme alarmant de nos jours est sa normalisation. En lisant ce livre je n'ai pas pu empêcher certains termes récurrents de me traverser l'esprit: *lavage de cerveau, manipulation mentale, contrôle de la pensée, viol psychique*. Cela rappelle les sectes n'est-ce-pas? Néanmoins ce livre ne m'apparaît pas comme un catalogue thérapeutique. Au contraire, fort de son observation des entreprises, Michel Monroy, praticien hospitalier en psychiatrie, ayant une longue expérience en thérapie familiale systémique aborde le problème des situations de pression, voire d'oppression et de compétition sauvage, qui existent dans le monde du travail, sous un angle nouveau en replaçant ces phénomènes dans une perspective historique. Ces comparaisons fécondes entre les contextes sociaux, politiques et économiques permettent de mieux comprendre comment s'exercent ces violences. Il explique quelles sont les conditions qui rendent possibles les comportements d'oppression, quels sont les contextes économiques, politiques, idéologiques qui les encouragent; quelles sont les évolutions contemporaines qui semblent les imposer aux yeux de certains. Après avoir analysé ces mécanismes il aborde la question de la réactivité des victimes. Il montre comment ceux qui subissent des conditions de travail oppressives sont l'objet de stratégies de construction de l'acquiescement et de la résignation temporaire. À l'heure où la loi sur les 35 heures en France se met en place, entraînant des changements des conditions de travail, Michel Monroy pose des questions d'actualité et apporte un éclairage susceptible à mon avis d'intéresser aussi bien le grand public que ceux qui, de par leur profession, cherchent à améliorer les conditions de travail.

Tout au long de cette dissertation, je m'attellerai donc à la modeste tâche de présenter les concepts clés de cet ouvrage organisé en trois parties: l'approche du phénomène, la description des mécanismes et enfin l'analyse et la prospective. Dans la mesure du possible je relierai ces concepts à mon expérience professionnelle ou personnelle, sous le projecteur d'une réflexion qui se veut comme l'indique le titre: «*critique*».

1. SUR L'APPROCHE DU PHENOMENE

1.1. DES SITUATIONS OPPRESSIVES

Apprenez à tuer ou disparaissez !

Ce beau slogan résume bien le premier volet de l'œuvre de Michel Monroy.

D'un côté, en effet, chômage, concurrence accrue du fait de la mondialisation, capitalisme "sauvage", rendent la vie du travailleur de plus en plus difficile. Il s'agit de conserver sa place coûte que coûte ; pour cela, il faut être de plus en plus productif, accepter des conditions de travail toujours plus contraignantes, l'urgence se transforme en norme. L'entreprise apparaît ainsi comme une jungle dans laquelle domine la loi du plus fort. Le travailleur, devenu jetable, peut-il résister à toutes ces pressions qui s'exercent sur lui ?

De l'autre côté, aujourd'hui plus qu'hier et probablement moins que demain, l'entreprise est sujette à de plus en plus de pressions de son environnement aussi bien internes qu'externes. L'évolution de la technologie, le souci pour les sociétés d'innover pour rester compétitives et l'incertitude du marché remettent en cause sa survie. En conséquence, et afin de survivre, elle exige de ses collaborateurs les performances les plus inouïes: *si vous avez pu obtenir ce chiffre, vous devez pouvoir faire mieux le mois prochain*. La progression infinie est devenue la règle. A ceci s'ajoute la rapidité avec laquelle les organigrammes se modifient dans une entreprise, dans le dessin de rester compétitif, causant de multiples sources de pression sur les employés.

De cette combinaison de facteurs, ce qu'on pourrait qualifier de situation de conflit ou de stress positif et acceptable se transforme progressivement en enfer potentiel pour les employés. En effet, les entreprises ont appris à sagement utiliser ce terreau d'ambiance mi-figue, mi-raisin à des fins de politique interne. A l'image de ce qui se passe dans les groupes sectaires, de plus en plus d'entreprises mettent au point des techniques pour obtenir de leurs employés, l'acceptation de toute ces contraintes. Ceci reste vrai aussi bien pour les postes de bas niveau hiérarchiques qu'au niveau des cadres de l'entreprise.

1.2. DES AGRESSIONS CARACTERISEES

Les agressions caractérisées relèvent justement plus du harcèlement moral, par exemple dans un but d'éviction à moindre frais de l'employé. Michel Monroy va même jusqu'à citer l'exemple de ces patrons qui crient, pestent et rabaisent leurs collaborateurs en public. Il y a de quoi se demander si un tel comportement ne véhicule pas le message de l'exemple à suivre...

L'auteur, dans un verbe très psychologue, décrit plusieurs formes de prédatations. Il explique que les employés n'ont pas d'autre choix que de se soumettre au dilemme du «être prédateur» ou «être victime». Il y a plus grave pourtant: lorsque ces employés se laissent trop fortement «imbiber» par cette philosophie de la prédation, il arrive qu'ils se sentent animés par une mission de justice. Ils ne perçoivent de cette façon plus leurs collègues comme tels mais comme des «sous-homme » pour lesquels ils n'ont que du mépris. Ainsi après l'éviction réussie de leurs victimes, ils sont convaincus que celles-ci «n'auront eu que le sort qu'elles méritaient»

Cependant l'éviction ou la déstabilisation d'une personne n'est pas toujours le but et Michel Monroy en appelle ainsi aussi à la responsabilité des cadres pour corriger les effets de ce qu'il

appelle l'*entreprise barbare* ou la *philosophie de management de la performance où la souffrance de l'autre ne rentre pas en ligne de compte*.

1.3. VECU ET REACTIONS DES VICTIMES

Dépasant le cadre du travail, des psychanalystes se sont penchés sur les mécanismes en jeu dans la décompensation des victimes. Dans un climat aussi tendu où la compétition est acceptée, la simple accusation de non performance par les collègues est suffisamment infamante pour que la victime finisse par s'autodéprécier et refuse de transformer la persécution en conflit. Le mécanisme décrit par l'auteur est très simple:

Dans un premier temps la victime, pour faire face à toutes ces exigences et ne jamais montrer ses difficultés, essaiera d'augmenter son rendement, ceci entraînera une augmentation de ces horaires, son rythme de travail et son investissement au travail. Elle est amenée à sacrifier sa personne, sa famille, et son tissu relationnel et social, ne pouvant simplement plus leur consacrer du temps. Ce qui entraînera d'autres difficultés qui en fin de compte augmenteront sa vulnérabilité. Entre-temps la peur et au pire la dépression se seront installées.

La vive compétition qui règne implique aussi que les collègues ne se feront pas de cadeaux. Elle place les collaborateurs dans une situation telle que celui qui a des difficultés n'a même pas la possibilité d'en parler. Du fait de la précarité de l'emploi et de l'extrême facilité de remplacement, chacun veut d'abord se protéger et le soutien des collègues n'est pas du tout assuré. C'est cette même dynamique qui interdit aux collaborateurs toute prise de distance critique par rapport aux décisions de l'entreprise de licencier tel ou tel employé ou encore de promouvoir ou de dégrader tel autre.

Lorsque l'intériorisation du sentiment d'incapacité n'est pas parfaitement menée à terme, le sentiment d'injustice face à cette situation peut ouvrir la possibilité d'une défense. On a vu les employés d'IBM France passés à la contre-attaque face à des pratiques managériales peu orthodoxes consistant à fixer des quotas de mauvaise évaluation de leurs employés.

Cependant et dans la plupart des cas, la situation de pression est la résultante d'une multitude d'attitudes et mesures dont chacune peut paraître justifiable. Par ailleurs, se plaindre ou accuser ouvertement c'est contredire l'*esprit-maison* qui préconise le travail d'équipe et d'un seul cœur. Finalement, physiquement c'est l'épuisement et les maladies intercurrentes; et psychologiquement les dépressions sévères qui surviendront et déclencheront l'arrêt de travail pour restaurer la santé de l'intéressé. Mais là encore la maladie est vécue comme un signe objectif d'inaptitude.

Personne n'est à l'abri d'être un jour ou l'autre désigné comme cible et je partage l'opinion de l'auteur qui refuse d'y voir systématiquement la description d'un improbable profil de loser.

1.4. DIFFICULTES DE LA DEFENSE

Mis à part la difficulté psychologique personnelle à adopter une attitude de défense, de lutte puis de contre-attaque, il faut noter la difficulté à soutenir la lutte au terme d'une longue période pendant laquelle le harcèlement a usé l'employé.

Dans un environnement compétitif où les exigences sont toujours de plus en plus élevées, se plaindre équivaldrait à avouer son incompétence et l'atteinte de ses limites. Toute réclamation serait entrevue comme une opposition à l'esprit maison. On observe même des réticences manifestes de collaborateurs à prendre des arrêts-maladies, même lorsque cela a été recommandé

par un médecin. En effet, et encore une fois, ce serait le signe objectif sinon l'aveu de l'inaptitude professionnelle.

La plupart des cultures d'entreprises sont axés sur le dévouement, la disponibilité et l'indéfectible loyauté autour d'un projet mobilisateur. L'entreprise devient alors une autorité dictant son art de vivre et son code de conduite, au lieu de n'être qu'une simple source de production. L'esprit de corps solidement et habilement édifié ne convient pas à ceux qui lâchent prise, et les collègues «restant» se chargeront de le faire comprendre à ceux qui se retrouveront dans la situation de bête noire du troupeau.

Il ne restera plus au collaborateur déchu qu'à chercher sa reconversion ailleurs bien que rien ne l'ait préparé à la dislocation du «nous-fusionnel» entre l'entreprise et lui-même. Les longues années passées à se battre pour la cause de l'entreprise auront surtout fini par l'isoler, l'éloignant de son cercle familial et de ses amis. L'employé adopte alors une réaction qui est tout le contraire d'une attitude défensive. Pour éviter de ressembler à ce que justement on lui reproche, il s'enfoncera plus encore dans la spirale infernale jusqu'au burn-out. Le processus menant à cette fin tragique (mobbing, etc.) n'a été que très brièvement mentionné dans l'oeuvre.

2. SUR LA DESCRIPTION DES MECANISMES

2.1. RESSOURCES HUMAINES

Le temps est une denrée rare et précieuse. C'est l'idée maîtresse de cette section. L'homme n'est qu'un moyen utilisé pour rentabiliser le temps. Le collaborateur, considéré comme un objet, est ainsi rabaissé au stade de Ressource Humaine jetable après utilisation. Michel Monroy observe un débordement de cette pratique du *consommable jetable*. L'entreprise serait obsédée par la crainte de l'obsolescence: il serait ainsi plus facile et peut-être même meilleur marché de remplacer les salariés plutôt que d'investir dans leur formation à de nouvelles méthodes de travail.

Le principe est très simple dans son efficacité. Les exigences augmentent jusqu'à ce que le collaborateur atteigne ses limites. Il devient alors encombrant et doit être remplacé. Il cesse alors de faire partie de la «race des gagnants». Il ne faudra plus qu'il s'attende à être soutenu par ceux qui auront cessé d'être ses compagnons d'armes. Personne ne lui restera solidaire: il faudra qu'il s'en aille... et de lui-même de préférence. Ensuite on le remplace par un autre plus résistant, plus rentable et plus motivé.

Pour celui qui aura «joué le jeu» pendant longtemps et qui cesse d'être performant, l'échec dans l'entreprise devient l'échec de sa vie et de sa propre existence même. En effet, toutes les valeurs sacrifiées (famille, amis, loisirs, etc.) ne lui seront plus d'un grand secours après la séparation. Longtemps ignorées, ces valeurs ne seront pas faciles à récupérer.

L'auteur prend également position contre le mythe de l'égalité des chances. Certes, que tout le monde puisse jouer à la loterie et donc que chacun soit un gagnant potentiel ne change pas le fait qu'il n'y ait que très peu de gagnants. Cette pseudo-accessibilité se retrouve dans le monde des entreprises, dans le sens où la carrière, le profit ainsi que la sécurité du travail nous sont souvent présentés comme ne dépendant que de la volonté des employés eux mêmes. Ainsi, il est généralement dit que les employés qui n'obtiennent pas de meilleur statut ni d'avancée significative dans leur carrière sont responsables de cette stagnation. En effet, tout ne leur était-il pas offert? Evidemment, on n'oublie de mentionner les aléas du marché qui jouent pourtant un

rôle au moins aussi important que le mérite propre. Les chances sont certainement moins inégales que par le passé mais on assiste néanmoins à un clivage qui se crée entre ceux qui exigent et ceux qui se soumettent à l'exigence.

2.2. CONSENTEMENT

En Occident, *le développement industriel a réuni dans les ateliers un très grand nombre de travailleurs partageant le même sort et qui ont fini par s'organiser de façon permanente.* Dès lors s'est posée la question de savoir comment obtenir l'acceptation des conditions de travail: privilégier la persuasion ou alors faire usage de la force. Il s'agit pour cela que le salarié, en particulier s'il est cadre, s'identifie totalement à l'entreprise et évite toute distance critique.

Mener ses employés à consentir ainsi à de fortes contraintes suppose des thèmes porteurs et la construction d'une forte appartenance au groupe. L'essor foudroyant des psychotechniques a permis de mettre au point des formalisations décisives. L'esprit-maison peut se traduire par des modes vestimentaires, des tics de langage, des rituels et cérémonies spécifiques. La fidélisation du travailleur est concrètement obtenue par divers moyens:

- ❖ Salaires très attractifs accompagné de «packages» encore plus attractif
Ceux-ci sont suffisamment séduisants pour que le salarié ne veuille pas les perdre. De cette façon, et afin de conserver sa position et ses bénéfices, le collaborateur devra tout faire pour maintenir l'entreprise à flot et la rendre la plus compétitive possible: il en va de sa propre survie
- ❖ Menaces voilées
Le marché regorge de personnes qualifiées, donc «ce que l'employé n'est pas prêt à faire, d'autres le feront». Sans compter que les «nouveaux» coûtent moins cher à l'entreprise; ils sont aussi en général plus à jour sur le plan technique, et surtout ils sont plus malléables.
- ❖ Appartenance à la race des gagnants
Afin d'encourager l'adhésion des collaborateurs et les pousser au dépassement perpétuel, les entreprises font miroiter à ceux-ci l'idée qu'ils appartiennent à la race des gagnants, à ce que la société crée de mieux mais surtout à ce que la société recherche par-dessus tout. Ils sont intentionnellement et très tôt mis en valeur par l'entreprise, qui pourra ainsi justifier de toutes les exigences, sachant bien que le prix de la désobéissance est le rejet du cercle élitiste.
On le voit bien aujourd'hui, dans certains processus de recrutement, lorsque le recruté est fortement mis en position d'infériorité par ses recruteurs.
Dans certaines entreprises, l'idée d'appartenance à une caste supérieure est si bien ancrée qu'il serait impensable de la remettre en question. Pensons par exemple à certaines entreprises spécialisées dans le conseil et qui ont fait du «Up or Out» leur devise. Non seulement cette attitude affichée donne le ton en terme d'exigences requises en interne, mais en l'occurrence, cela sert leur marketing sur le plan de recrutement de leurs futurs employés qui devront démontrer des qualités exceptionnelles et par rapport à leurs clients qui auront ainsi la certitude d'être conseillés par un personnel hautement qualifié.

La loyauté ici sert de terme unilatéral. En effet, elle n'engage qu'une seule des parties. Il est ainsi exigé du collaborateur qu'il soit fidèle, loyal et sacrifie tout pour son entreprise. Il doit être performant et accepter toutes les exigences sans broncher. Il sera alors récompensé de ses efforts et reconnu parmi les siens, les vainqueurs, les invincibles. On se croirait retourner au Moyen-âge où l'Eglise d'antan jouait le rôle de l'entreprise d'aujourd'hui.

En conséquence aujourd'hui le collaborateur/spectateur manifeste sa passivité à bien des égards, notamment dans le fait de ne plus distinguer l'important du futile. Par exemple, nous assistons quasiment muets à la mort de milliers de gens dans les guerres: ces gens nous apparaissent déshumanisés et finissent par n'être plus qu'un chiffre.

2.3. SITUATIONS D'AGRESSIONS

Sans tomber dans l'excès des univers de Dickens et Zola (l'arbitraire total et violent) il ne faut pas sous-estimer l'impact que peuvent avoir sur les salariés d'aujourd'hui des pratiques oppressives, ne serait-ce que psychologiquement. Les conséquences du stress, des agressions dans un contexte d'utilisation de ressource et le mépris qui en découle, l'apologie du tout compétitif, provoquent une généralisation des actes de prédation. Un système de sélection naturelle s'instaure, et les prédateurs d'aujourd'hui sont chassés par des prédateurs encore plus féroces.

Malgré que cette attitude puisse être critiquée à raison, Michel Monroy affirme que la responsabilité originelle incombe à l'entreprise et non pas à l'individu. Il conclut que la relative impunité des auteurs d'agressions, *les chefs ont toute licence pour adopter un style brutal et humiliant du moment qu'ils obtiennent des résultats*, favorise la pérennité en toute discrétion de ces comportements de dissuasion active.

2.4. INCIDENCE DE L'ORGANISATION

On ne peut comprendre la genèse des comportements prédateurs sans prendre en compte le type d'organisation dans lequel ils se développent et les interactions complexes entre les acteurs.

Dans les organisations de type bureaucratique, l'exigence de conformité porte sur l'observation des normes, l'omniprésence des contrôles, le respect des procédures, l'exécution des directives et l'interdiction d'initiatives déviantes. Le profil auquel le salarié doit correspondre comporte, outre des compétences supérieures à la moyenne, l'acceptation d'une insécurité totale dans les perspectives de carrière, la pression de l'urgence, une productivité sans relâche dans l'invention de solutions originales et surtout une compétition féroce à caractère éliminatoire et sans recours possible à l'arbitrage hiérarchique. Ces principes reposent en effet largement sur le principe de la fécondité des conflits.

De l'autre côté de la balance il y a les besoins et les aspirations légitimes de notre culture: maintien des salaires à un niveau tolérable, minimum de sécurité et de perspectives de promotion, limitation de l'arbitraire avec une charte claire des devoirs et obligations, congruence entre la responsabilité et les pouvoirs réels d'action, reconnaissance mutuelle des services rendus et de l'expérience, respect de la personne, etc.

L'incompatibilité entre ces deux types d'exigences génère ce que l'auteur appelle le *stress culturel*. Ce n'est néanmoins pas une raison pour exonérer les prédateurs de leur responsabilité.

3. L'ANALYSE

Michel Monroy s'efforce dans son livre d'établir une relation entre ce qui se passe d'une part dans la société civile et d'autre part l'entreprise pour expliquer les comportements que l'on rencontre au sein de cette dernière. Dans cette section, nous verrons que l'auteur semble suggérer que le mal soit plus profond qu'il n'y paraît et que c'est bien à sa source (la société

civile) qu'il faut s'attaquer. Ainsi, celui-ci expose sa théorie du «débordement» de la société civile à la société économique (entreprise): cette théorie met en évidence les points communs qui existent entre les deux types de sociétés. M. Monroy explique comment la première est créatrice de tendances, qui sont reprises, modifiées puis insérées par la suite dans la seconde. Le but étant de démontrer que l'entreprise puise sa violence dans la société même, et qu'en définitive, l'acte de prédation de certains employés n'est que le reflet d'un contexte culturel, économique et organisationnel de notre société civile. Il rejoint Christophe Dejours qui défend l'idée que *la banalisation du mal et de l'injustice ne passe pas, dans le système néo-libéral, par l'exercice de la violence. Ce serait plutôt grâce à la collaboration et au zèle apportés par la majorité des salariés aux nouvelles formes d'organisation du travail que le système continuerait de progresser.* L'auteur s'efforce de rassembler les arguments en faveur d'une conception restrictive de la violence de façon à ne pas passer à côté de ce qui lui semble être un problème clinique majeur. L'entreprise s'est mise dans une position de bourreau de ses employés. Pourtant, elle a en même temps réussi le pari fantastique de créer un environnement tel qu'il est impossible à ses victimes de s'échapper et de ne pas contribuer totalement à sa réussite économique.

Pourtant, il ne s'agit pas de porter une condamnation impuissante et futile. Pour tenter de résoudre les problèmes que posent les attitudes des entreprises décrites plus haut, il faut tout d'abord commencer par les comprendre et ensuite tenter d'en éliminer les effets pervers.

3.1. LIMITER LES EFFETS PERVERS

Il peut être choquant de constater que ce sont souvent les mêmes déterminismes socioculturels qui génèrent les avantages recherchés et les effets pervers spécifiques qui leurs sont liés. Existe-t'il des pistes de dénouement?

Michel Monroy ne donne pas de solution spécifique. Il suggère que des solutions originales soient être trouvées. Personne ne peut maîtriser le changement social, tout au plus est-il possible de l'infléchir! Il faut en revanche veiller à ce que la nécessité de produire des biens ou services avec la meilleure efficacité possible ne devienne pas pour autant un art de vivre global et immuable dicté par le monde économique. L'entreprise vise l'homogénéisation du niveau de ses salariés pour défendre un certain niveau de qualité qui serait menacé par l'existence d'un maillon faible dans la chaîne de production. Cependant, le danger réside dans le risque de l'intériorisation forcée et programmée des normes et des valeurs de groupe, ce qui ne relève ni du rôle ni des devoirs des entreprises.

3.2. EN PRATIQUE

Il ne sera pas honnête de prétendre que le problème des pressions, oppressions et évictions constatées dans le cadre des entreprises trouvera rapidement une solution facile.

En parallèle, les entreprises semblent consacrer de plus en plus d'importance aux qualités dites humaines de leurs collaborateurs. Ceci paraît être en contradiction avec ce qui attend ces mêmes collaborateurs au sein de l'entreprise. En effet, on demande à des personnes ayant un tissu social et amical bien déployé d'abandonner ce réseau et de se consacrer totalement à l'objet de l'entreprise ou de recréer ce tissu social à l'intérieur de l'entreprise. Celle-ci devient ainsi un substitut de la société civile.

La dimension de la rentabilité et du rendement que les procédés actuels des entreprises défendent n'a de sens que si nous comptabilisons également les mesures d'assistance et d'indemnisation de soins dispensés aux victimes. Mais il est vrai que beaucoup d'entreprises ne se préoccupent pas tellement de cet aspect.

Enfin Michel Monroy propose un ensemble de conseil à l'attention des travailleurs (recours au médicaments avec discernement, arrêt de travail tôt avant que la crise ne dégénère en dépression, recours au conseil syndical si il y en a, démissionner avant d'être licencié, etc.).

4. LA PROSPECTIVE

«L'apologie du tout compétitif trouve vite ses limites». Ces limites sont sans cesse repoussées, et provoquent ainsi une généralisation des actes de prédation. Un système de sélection naturelle s'instaure, et les prédateurs d'aujourd'hui seront chassés par des prédateurs encore plus féroces.

Ce cycle (non)-naturel est le fruit de la course à l'expansion en taille et en puissance des entreprises. Le but ultime étant de réduire la vulnérabilité de celles-ci. L'effet pervers d'une telle action est l'émergence d'autres vulnérabilités, comme par exemple:

- ❖ Le sacrifice d'un certain actif humain, compétent, mais qui ne trouve plus sa place dans une organisation de plus en plus exigeante.
- ❖ Le clivage entre les entreprises et le public, qui lui sert de consommateurs et de force de travail. En effet, les exclus, même s'ils ne pèsent pas lourd au regard de la puissance des entreprises, finissent à terme par provoquer des convulsions sociales importantes.
- ❖ Le risque du repli défensif et de la prise de position réactionnelle dû à l'exigence accrue des collaborateurs de se montrer de plus en plus flexibles, mobiles, etc.

5. CONCLUSION

L'entreprise peut de nos jours être à juste titre considérée comme une forteresse en état de siège perpétuel et devant résister aux oppresseurs tels que la compétition, le déclin du marché, la réduction des coûts, la technologie et l'innovation.

Sa survie dépendant de la performance de ses collaborateurs, elle a envers ces derniers des exigences toujours croissantes. Pour s'assurer de leur adhésion, elle use de plus en plus de moyens psychologiques aux nombres desquels on peut citer le développement de l'identité de groupe par la promotion de l'idéologie du dépassement et de la compétition, la promotion de l'image d'appartenance à une élite en enfin l'encouragement des attitudes de prédation.

Néanmoins je n'irai pas jusqu'à développer une théorie de la conspiration des entreprises envers leurs employés. Ces derniers, en général, sont conscients de leur choix au moment où ils décident de rejoindre une entreprise spécifique plutôt qu'une autre. Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille rester les bras croisés et laisser cette dynamique suivre son cours. Mr. Monroy s'interroge sur cette volonté des entreprises à vouloir en permanence être les meilleures, mais n'apporte pas vraiment des pistes de réponses. L'utilisation large d'analogies, n'est pas pour me déplaire, et permet de dénuder des mécanismes et de révéler au lecteur les pièges de solutions ou de réactions instinctives qui n'ayant plus forcément de raison d'être à notre époque.

Ce livre a été publié en avril 2000. Depuis lors beaucoup d'auteurs, syndicats ou collectivités de salariés ont pris ce thème à bras le corps et proposent des solutions plus ou moins satisfaisantes. Des systèmes de qualités sont mis en place pour juger aussi bien l'entreprise que ses salariés de manière transparente. En Suisse en l'an 2003, ce sont environ 20 000 PME qui ont validé ces systèmes.

Les mentalités sont également en train de changer. *Les jeunes cadres désirent atteindre un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, ils ne sont pas prêts aux mêmes sacrifices que leurs aînés* remarque Alain Saubert, président de l'Union départementale CFE-CGC des Alpes Maritimes en France.

Même si ça ne représente qu'une goutte d'eau dans la mer, c'est déjà un bon début. Je ne suivrai donc pas la règle de Machiavel en ce sens que pour moi la bonne foi des humains fait quand même évoluer le monde.