



Michel Monroy

LA VIOLENCE DE L'EXCELLENCE

Pressions et contraintes en entreprise




HOMMES
ET PERSPECTIVES

0 - PRÉAMBULE

Sous ce titre de 4 mots où sont mis en juxtaposition 2 mots à priori antagonistes se révèle toute la pensée de l'auteur. Michel Monroy est en effet un ancien chef de psychiatrie et il bénéficie d'une longue expérience dans le domaine de la thérapie familiale et des pratiques de réseaux, notamment dans le cadre des entreprises. Sa vision pourrait être interprétée comme celle de l'analyse du « mal » de notre époque.

Avant d'aller plus loin, j'aimerais consacrer un petit paragraphe pour décrire les raisons qui m'ont poussé à choisir ce livre en guise de présentation. Ces raisons sont relativement simples : lorsque vous n'avez qu'un titre et un résumé en tout et pour tout, vos chances de passer des heures de lecture ennuyeuses ne font qu'augmenter. Pourtant, étant de nature intuitive, j'ai décidé de me laisser entraîner sur l'intrigante voie de ce titre provocateur. Et bien m'en a pris.

J'ai trouvé effectivement ce livre très facile et fluide à lire. Je ne pense pas que l'auteur ait eu de grandes prétentions lors de l'écriture de ce livre, dans le sens que malgré quelques rares références à sa pratique, Michel Monroy n'a pas voulu faire de son livre un catalogue thérapeutique ni un guide médical de la survie au sein des entreprises. Au contraire, je pense que l'auteur a surtout voulu présenter une vision personnelle de ce que sa profession lui a permis de comprendre.

Dans cette courte note critique, je m'efforcerai de présenter les concepts-clé de l'ouvrage, tout en essayant dans la mesure du possible de relier ceux-ci avec mon expérience professionnelle ou même personnelle. J'aimerais faire de ce manuscrit un forum de débat entre ma personne et mon interprétation du livre. C'est pour cela que très fréquemment, j'utiliserai les notions présentées par l'auteur comme tremplin pour exprimer mon point de vue et les écarts d'opinions entre l'auteur et moi (lorsque ceux-ci sont significatifs).

1 - RELATION ENTREPRISE-COLLABORATEUR

Aujourd'hui, plus qu'hier et probablement moins que demain, les entreprises sont sujettes à de plus en plus de pressions (autant internes qu'externes) qui remettent en cause sa survie. Ces pressions sont, pour n'en citer que quelques-unes, la compétition toujours de plus en plus féroce, le déclin et l'incertitude toujours plus fortement ressentie par les entreprises du marché. Mentionnons aussi l'évolution de la technologie, de ce que celle-ci implique ou provoque, et le souci pour les sociétés d'innover pour rester compétitives.

Cet état de fait « force » les entreprises à exiger de leurs collaborateurs les performances les plus inouïes. Pour ce faire, ceux-ci doivent se consacrer entièrement et exclusivement aux tâches qui leur sont assignées. Mais le temps et l'énergie ne suffisent plus (heureusement me direz-vous, car si le message du livre s'arrêtait à cela, je doute que M. Monroy aurait suscité l'intérêt de beaucoup de lecteurs).

1.1 Ne plus faire qu'un

Afin de faire face au besoin de gérer des situations de plus en plus complexes et à la répétition de plus en plus fréquente des imprévus, il est nécessaire que le salarié intègre la « cause » de l'entreprise et la fasse sienne. Il ne s'agit donc plus de donner le maximum de sa personne pour atteindre un objectif fixé d'avance, mais de devenir partie intégrante de cet objectif. Le salarié doit « réaliser » que ce qui peut avoir un impact sur l'entreprise en bien ou en mal aura le même impact sur lui. Ainsi, si l'entreprise venait à disparaître, ce serait pour lui le constat de l'échec ultime.

Nous retrouvons ce genre d'idées dans les concepts d'esprit de corps, chers à nos armées (de milice même). Dans une moindre mesure, et une application plutôt frappante de ceci est l'insistance des entreprises pour que leurs collaborateurs soient des « team players », qui n'est au fond qu'une projection civile de la notion d'esprit de corps.

1.2 Exigences contre nature ?

J'aimerais m'arrêter un instant sur ce point. En lisant le livre de M. Monroy, j'en suis venu à me demander quel était le but d'un tel ouvrage. Les réponses de la notoriété et du gain étant exclues, j'en conclus que le but est peut-être celui de porter un jugement critique sur notre société et sur les revers de ce que celle-ci semble avoir adopté comme principes (inaliénables).

Un de ces principes est justement celui du « team spirit ». Inutile de dire que celui qui ne joue pas le jeu du « team » est au mieux perçu comme un asocial, au pire comme une personne dangereuse. Une des questions-type lors des entretiens de recrutement est celle de l'adaptation du recruté à son nouvel environnement de travail, à ses collaborateurs et à la

culture de l'entreprise. Il est absolument primordial que le nouveau collaborateur sache travailler en équipe.

Bien que nous ayons été élevés (enfance, adolescence) dans une culture de compétition (études compétitives et individuelles), comment peut-on exiger de nous de travailler avec des inconnus et d'être performants à la fois ? Les moments passés en collectivité lors de notre enfance (en dehors du cadre familial) sont ceux du sport ou des activités de loisir. Autrement dit, du plaisir et de la désinvolture. Tenter de reproduire ces sentiments dans un environnement aussi sérieux et exigeant que celui de l'entreprise paraît illusoire, voire contradictoire.

Par ailleurs, il est à relever que 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.

Michel Monroy reviendra d'ailleurs sur les responsabilités des sociétés actuelles quant aux dérives que les employés vivent quotidiennement au sein des entreprises.

C'est ainsi que l'entreprise fera tout pour développer l'identité collective du groupe. C'est vraiment l'application du « Un pour tous et tous pour un » (ou du moins c'est ce qui est prétendu). Comment y parvient-elle ? Les techniques et les « ruses » ne manquent pas pour forcer le collaborateur à adopter l'esprit-maison.

2 - LES MOYENS PSYCHOLOGIQUES

2.1 Le marché extérieur

L'utilisation des réalités extérieures pour mobiliser le salarié est une méthode souvent utilisée et qui a fait ses preuves. Les réalités du marché du travail imposent au collaborateur une attitude docile face aux exigences de l'entreprise. Non seulement, la sécurité du poste du travail est une notion qui a presque totalement perdu de son sens, mais en plus il devient extrêmement difficile de retrouver un autre poste.

Un autre élément est aussi celui du salaire : Souvent le salaire est très attractif et accompagné d'un « 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.

Cette fidélisation forcée du travailleur est évidemment accentuée par le fait que le marché regorge de gens qualifiés et que « ce que je ne suis pas prêt à faire, d'autres le feront ». Sans compter que les « nouveaux » coûtent moins cher à l'entreprise ; ils sont aussi le plus souvent plus à jour sur le plan technique, et surtout ils sont plus malléables.

Le collaborateur est ainsi rabaissé au stade de Ressource Humaine jetable après utilisation. Il le deviendra sans doute, sachant que les exigences demandées ont tendance à tendre vers l'infini, alors que les limites de ce dernier sont bien finies.

2.2 L'appartenance à l'élite

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 où, dans certains processus de recrutement, 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 deux plans : celui de leurs futurs employés (qui devront démontrer des qualités exceptionnelles) et celui de leurs clients (qui auront ainsi la certitude d'être conseillés par un personnel hautement qualifié).

2.3 La prédation encouragée

Les employés sont incités à adopter des attitudes de prédateurs. En effet, un tel comportement puise sa source dans le monde extérieur à l'entreprise, par rapport auquel il est clairement encouragé de considérer les compétiteurs comme des ennemis qu'il faut anéantir (et non pas simplement battre sur le terrain économique). On retrouve le même phénomène par exemple dans les stages de formation des cadres (qui, pour certains, revêtent des aspects initiatiques très controversés).

Ce qu'on pourrait ironiquement appeler de « bonne guerre » est acceptable jusqu'au moment où cela se retourne contre les employés par leurs pairs. En effet, l'entreprise, nous dit Michel Monroy, a appris à sagement utiliser cette attitude de prédation à des fins de politique interne à l'entreprise. On le voit par exemple dans l'esprit de compétition qui est de mise dans certaines entreprises (le rival n'est plus un collègue mais encore un autre ennemi). Ceci reste vrai même dans les postes dits subalternes où, de plus en plus, un employé est désigné comme le « héros du mois » et sa photo est placardée à tous les murs.

L'auteur décrit plusieurs formes de prédateurs que je ne vais pas détailler ici (c'est d'ailleurs un de ces rares moments où l'écrivain retrouve son verbe psychologue). Le plus important est de comprendre que très souvent 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-hommes » 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 »

Malgré le fait que cette attitude puisse être critiquée à raison, l'auteur semble affirmer (tout au long de son récit) que la responsabilité originelle est à la charge de l'entreprise et non pas de l'individu. Une manifestation de cet argument nous est fournie dans la relative mais néanmoins alarmante impunité avec laquelle ces prédateurs agissent. 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...

2.4 La loyauté

La loyauté ici sert de terme unilatéral, à sens unique. En effet, elle n'engage que l'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 retourné au Moyen-Age où l'Eglise d'antan jouait le rôle de l'entreprise d'aujourd'hui.

Malheureusement pour l'entreprise, ce schéma ne peut pas durer éternellement. Tout homme arrive à une limite qu'il ne peut plus repousser. Il devient alors encombrant pour

l'entreprise et doit être remplacé. Il cesse alors de faire partie de la « race des seigneurs ». 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, à commencer par l'entreprise : il faudra qu'il s'en aille... et de lui-même de préférence.

Pour pouvoir se débarrasser de ces collaborateurs devenus « inutiles », l'entreprise compte sur l'esprit de compétition qu'elle a instauré en son sein. 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 une telle situation.

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 ne « joue plus le jeu » ou qui montre des difficultés n'a même pas la possibilité d'en parler à ses collègues (car ils risqueraient d'en profiter et se retourner contre lui). C'est cette même peur qui interdit aux collaborateurs toute prise de distance critique par rapport à ce que décide l'entreprise. On peut vraiment dire que du point de vue de cette dernière, la boucle est bel et bien bouclée.

D'ailleurs, et l'entreprise encore une fois l'a très bien compris, dans un climat aussi tendu (où la compétition est acceptée), la simple accusation de non-performance (par les collègues par exemple) est suffisamment infamante pour que la victime finisse par s'autodéprécier et refuse de transformer la persécution en conflit (ce qui n'est pas fait pour déplaire à l'entreprise et à ses dirigeants).

2.5 Difficulté de se plaindre

Dans un environnement compétitif où les exigences sont toujours de plus en plus hautes, se plaindre équivaldrait à avouer son incompetence et l'atteinte de ses limites.

De plus, toute réclamation serait entrevue comme une opposition à l'esprit-maison, ce qui est inacceptable du point de vue de l'employé pour les raisons que nous venons de voir. Cette peur de prise de distance critique est ainsi habilement maintenue par l'entreprise qui s'assure de cette façon de la fidélité de ses employés.

Un autre signe de la toute-puissance de l'entreprise est manifeste dans la réticence observée du collaborateur à prendre des arrêts-maladie, même lorsque cela lui a été recommandé. En effet, et encore une fois, ce serait le signe objectif sinon l'aveu de son inaptitude professionnelle.

2.6 Le sacrifice du collaborateur

Pour faire face à toutes ces exigences et ne jamais montrer ses difficultés, le collaborateur est amené à sacrifier de sa personne, de sa famille, et de son tissu amical et social. Il n'a simplement plus le temps ni la force de leur consacrer du temps.

De plus, et lorsque le collaborateur cesse d'être aussi performant que l'exige l'entreprise, celui-ci tend à se plier de façon encore plus aigüe aux règles du jeu et à tenter (peut-être en vain) de s'adapter. Afin de regagner la reconnaissance de ses collègues et de

l'entreprise, il est prêt à faire des heures de plus en plus longues et passer de moins en moins de temps avec ses proches. Cela signifie que celui-ci entre dans une spirale de compétition perpétuelle pour « jouer le jeu totalement et jusqu'au bout ».

En même temps, il devient de plus en plus vulnérable. En effet, l'entreprise devient son art de vivre et lui dicte son code de conduite, au lieu de n'être qu'une simple source de production. 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, le collaborateur s'enfoncera plus encore dans la spirale infernale jusqu'au burn-out. Michel Monroy ne mentionne que brièvement le processus menant à cette fin tragique (mobbing, etc.) et je ne développerai pas ce sujet plus en détail.

2.7 La cassure

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 cassure. Longtemps ignorées, ces valeurs ne seront pas faciles à récupérer.

Il ne restera plus au collaborateur déchu qu'à chercher sa reconversion ailleurs. Pourtant, rien ne l'avait 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 fini par l'isoler, l'éloignant de son cercle familial et de ses amis. Il ne pourra pas plus guère compter sur la solidarité de ses collègues qui probablement éviteront de se mettre en avant pour aider la « bête noire » du troupeau.

Par ailleurs, la victime aura vite compris qu'il lui est souvent inutile (du moins peu efficace) de préparer sa défense. D'une part, ce serait accepter d'entrer dans un conflit sans espoir de retour, et d'autre part, la victime serait encore une fois complètement isolée et livrée à elle-même (pas de soutien extérieur ni intérieur à l'entreprise).

3 - ANALOGIES ENTRE LES SOCIÉTÉS CIVILE ET ÉCONOMIQUE

Michel Monroy s'efforce dans son livre d'établir une relation entre ce qui se passe dans la société civile et l'entreprise pour expliquer les comportements que l'on rencontre au sein de cette dernière. Il adopte ainsi un ton fataliste qui épouse assez mal le ton général de son livre et qui semble favoriser la condamnation des entreprises (bien qu'il admette lui-même reconnaître la réalité du marché économique d'aujourd'hui et les difficultés auxquelles les entreprises font face).

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 puis modifiées pour s'insérer par la suite dans le cadre de 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.

C'est pourquoi l'on peut dire que l'entreprise s'est mise dans une position de bourreau de ses employés. Et pourtant, elle aura 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.

3.1 Accélération du changement

De nos jours, l'évolution de la technologie, qu'elle soit de l'information ou même de la locomotion, permet à la fois une très grande rapidité de diffusion de l'information et des temps de déplacement de plus en plus courts pour parcourir des distances de plus en plus longues.

A ceci M. Monroy associe la vitesse d'innovations à laquelle l'entreprise est soumise pour rester compétitive. Il relève aussi la rapidité avec laquelle les organigrammes se modifient dans une entreprise, causant de multiples sources de pression sur les employés.

3.2 Société d'abondance

Le temps est une denrée rare et précieuse. Il est en tout cas beaucoup plus précieux que les objets eux-mêmes que l'homme possède en grande quantité de toute façon. C'est pour cela que l'objet perd vite de sa valeur car il peut être facilement remplacé.

Parallèlement à cela, M. Monroy observe un débordement de la pratique du « consommable-jetable » sur les Ressources Humaines. 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.

3.3 Mythe de la pseudo-accessibilité

Bien que nous ne soyons plus au temps de l'apartheid, il n'en reste pas moins que l'égalité des chances, présentée par M. Monroy, reste un mythe. Nuancions toutefois cette affirmation en prenant un exemple explicite pour décrire la pensée de l'auteur : il nous est possible de voir à la télévision aujourd'hui des publicités pour des produits de luxe et très onéreux. Pourtant, malgré le fait que ces produits semblent nous être destinés, il est bien évident qu'ils ne visent qu'une certaine proportion seulement de la société.

De même, affirme Michel Monroy, cette pseudo-accessibilité se retrouve dans le monde des entreprises, dans le sens que la carrière, le profit ainsi que la sécurité du travail nous sont souvent présentés comme si leur réalisation ne dépendait que de la volonté des employés. 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 leur mérite propre sur leur carrière.

3.4 Culte du pseudo-événement

Le spectateur aujourd'hui manifeste sa passivité à bien des égards, notamment dans le fait de ne plus distinguer ce qui est vraiment important de ce qui ne l'est pas. Par exemple, nous assistons quasiment muets face à la mort de milliers de gens dans les guerres : ces gens nous apparaissent déshumanisés et finissent par ne plus être qu'un chiffre.

Cette perte des valeurs est aussi présente dans le monde des entreprises. Par exemple, nous acceptons avec un certain acquiescement les annonces triomphalistes de restructuration et de prise de leadership. On n'a que peu de considérations pour les implications effectives de tels changements sur les employés et leurs familles.

4 - VERS QUOI NOUS DIRIGEONS-NOUS ?

4.1 Risques latents

« L'apologie du tout compétitif trouve vite ses limites », comme le fait justement remarquer M. Monroy. 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 sont 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.

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 les entreprises ne se préoccupent pas de cet aspect.

4.2 Pas de condamnation

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. Rappelons que les entreprises revendiquent la légitimité des comportements prédateurs notamment par le fait que :

- La production de masse, l'innovation et l'exigence de qualité profitent directement ou indirectement à tout le monde.
- La compétition révèle le meilleur de l'homme.

Le sujet du livre n'est pas de débattre de ces points. Il faut en revanche veiller à ce que la nécessité de produire des biens ou des services avec la meilleure efficacité possible ne devienne pas pour autant un art de vivre global et immuable. 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 de la chaîne de production. Cependant, le

danger réside dans le risque de l'intériorisation forcée et programmée des normes et des valeurs de groupe, de sorte que « toute prise de distance critique correspond chez le salarié à un moins-valoir, à un moins-être, une défaite et un échec ».

C'est justement parce que l'entreprise prend de plus en plus d'espace dans la vie de ses collaborateurs qu'elle a fini par se substituer au cadre traditionnel de la famille et des amis. Par conséquent, elle a accru la dépendance de ses salariés vis-à-vis d'elle de manière d'autant plus importante que l'homme contemporain ne parvient plus à trouver ses repères identitaires, ni ses valeurs de référence.

5 - CAS RÉEL ET VÉCU

Alors que je travaillais dans une grande société de la région lausannoise depuis pratiquement une année et demi, quelle ne fut ma surprise lorsque j'assistai à une véritable séance de manipulation des gens. C'était lors du premier anniversaire de la société.

La première chose à noter est certainement le lieu de la manifestation : location d'un terrain jouxtant un complexe de loisirs au bord du lac. Un show grandiose était organisé, orchestré avec brio par des artistes venus exprès des Etats-Unis et des scènes de cirque et de magie étaient de la partie.

Tout était là afin de préparer le moment où sa Majesté M. le CEO ferait son apparition à travers un épais écran de fumée. En effet, ce moment tant attendu finalement arriva et le CEO prit un ton très solennel pour commencer son discours. On aurait dit que les employés ne respiraient plus qu'au rythme de son pouls.

Quelques instants après, l'on nous passait des vidéos des CEOs de nos deux sociétés concurrentes. C'est à ce moment que je réalisai toute la mesure de cette manifestation : il ne s'agissait ni plus ni moins que d'une réunion initiatique où il nous était demandé de jurer fidélité et d'affirmer notre dévouement à l'entreprise. En effet, les employés, en chœur, se mirent à huer les vidéos des CEOs, à les traiter en ennemis jurés et à massacrer leur réputation. Aujourd'hui, je comprends à quel point tout cela avait été calculé et je mesure avec effroi la puissance de tels organes sur l'esprit des gens.

Sur le moment, je me rappelle avoir été très surpris par cet événement. Quelque temps après l'anniversaire, je rencontrais des collègues qui me parlaient de l'entreprise avec un ton nouveau : on aurait dit qu'elle était devenue leur cause, le but ultime donnant un sens à leur vie. Je ne sais pas si c'était bien le cas, mais je sais par contre (sans vouloir en plaisanter pour autant) que ces personnes furent rudement licenciées de la compagnie après avoir enduré une période assez longue de mobbing.

6 - CONCLUSION

Même si le texte le laisse entendre parfois, il n'y a pas pour ainsi dire de complot des entreprises envers leurs employés. La vie de l'entreprise est rendue difficile par les aléas du marché, et l'instauration du régime d'adhésion des collaborateurs est une conséquence malheureuse de cette logique, et non pas une intention voulue et sciemment conçue pour dénigrer l'individu. D'ailleurs, même les entreprises fonctionnant selon le schéma du « Up or Out » sélectionnent leurs employés avec un filtre tel que seules sont retenues les personnes ayant fait le choix délibéré de se consacrer entièrement et exclusivement à l'entreprise. On peut donc dire que leur autonomie de la volonté à tous les deux se sera exprimée de la façon la plus limpide.

Cela ne veut pas dire pour autant qu'il n'y a rien à faire. Michel Monroy ne donne pas vraiment de pistes d'améliorations (ce qui contribue à rendre son ouvrage plus académique que pratique), si ce n'est qu'il interroge la raison d'être de la volonté pour les entreprises de chercher à être « les meilleures » en permanence. Par ailleurs, les arguments de l'auteur sont souvent caricaturés, un peu trop imagés (et donnent souvent le sentiment que M. Monroy s'adresse à des enfants en bas âge), ce qui dessert leur impact sur le lecteur. En outre, j'ai personnellement trouvé regrettable l'utilisation excessive de comparaisons par l'auteur : des images sont souvent avancées en guise de comparaisons, mais la relation de comparaison est souvent faible et forcée (voire créée) de toute part pour servir l'illustration.

Quant à moi, je pense que l'une des actions qui pourrait être mise en place (et à faible coût) est par exemple l'instauration d'un code de conduite (pas seulement pour les employés lorsqu'ils évoluent dans le cadre de leur travail), mais également pour l'entreprise elle-même en tant que personne morale (ironiquement, c'est ainsi qu'elle est décrite judiciairement parlant).

Ce système de codes est loin d'être une proposition utopique ou irréaliste, puisqu'il est déjà implémenté dans biens des entreprises et représente un sujet d'intérêt grandissant au sein d'institutions telles que l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE). La technique de codes comprend des points très variés comme : le respect de l'environnement, les règles éthiques liées à l'économie (incluant par exemple la question du travail des enfants ou la corruption dans les entreprises), etc. Il est tout à fait envisageable d'imaginer d'étendre ce code pour inclure des principes de comportement de l'entreprise vis-à-vis de ses propres collaborateurs. Je sais par exemple que des échelles de mesures existent pour évaluer le degré de corruption d'un pays ou d'un gouvernement : pourquoi ne pas créer un système similaire pour mesurer les relations entreprises-collaborateurs ? Ce serait par ailleurs une excellente carte Marketing que l'entreprise pourrait exploiter sur différents fronts : recrutement, syndicats, etc.

Dans tous les cas, et contrairement à ce qu'écrivait Nietzsche dans son Par-delà le bien et le mal, Michel Monroy et moi nous accordons pour dire qu'il ne faudrait pas qu'« Une bonne et sainte aristocratie accepte d'un cœur léger le sacrifice d'une foule d'hommes qui, à cause d'elle, doivent être réduits et amoindris à l'état d'hommes incomplets ».