

REGARDS CROISÉS.
LE MANAGEMENT VU PAR LES SCIENCES
HUMAINES ET SOCIALES
QUESTIONS À LUCA PALTRINIERI

Comment définiriez-vous le néomanagement ? Que dit-il des évolutions qui ont traversé les modes d'organisation du travail durant ces dernières décennies ? Ces évolutions concernent-elles également tous les secteurs d'activité ? Quels sont éventuellement les limites ou les angles morts d'un tel terme ?

Avec le terme de néomanagement, on désigne, depuis le début des années 1980, une transformation générale concernant aussi bien l'organisation du travail que les méthodes de gestion. Cette transformation est complexe parce qu'elle est, selon moi, une conséquence directe de la crise économique du milieu des années 1970, qui marque en même temps la fin des « Trente Glorieuses », celle du cycle de luttes autour du travail et de l'éducation ouvert avec Mai 1968 et la première recomposition des rapports de force autour d'une nouvelle rationalité politique, le néolibéralisme. Parallèlement, on pourrait évoquer le déclin de l'État-nation et l'apparition de la grande entreprise comme acteur non seulement économique, mais bel et bien politique, sur une scène internationale caractérisée par la financiarisation et la concurrence accrue des puissances économiques émergentes. Enfin, la crise d'un modèle de management que l'on pourrait appeler tayloro-fordiste, créé et pensé à partir de l'usine, est structurellement liée à l'avènement d'une société de

services, de l'économie de la connaissance, parallèle au début de la « flexibilisation » du marché du travail et de la « précarisation » des parcours professionnels¹.

On a beau dire que l'histoire du management et celle du capitalisme ne se confondent pas, tous ces phénomènes sont nécessairement liés, et leur coïncidence a conduit à l'effondrement du pacte social-démocratique qui, dans les pays européens notamment, faisait du travail une condition de l'intégration sociale et une source de richesse redistribuée dans la société². Or le terme de néomanagement est pertinent si on l'utilise pour parler des transformations du management dans ce contexte élargi de crise du travail qui s'installe à partir des années 1980, et qui est symbolisé par ces deux figures tutélaires du néolibéralisme que sont Thatcher et Reagan. Il ne l'est pas, en revanche, si l'on veut indiquer par là une « innovation » du management lui-même, qui dériverait d'une force propulsive interne au management, et qui serait motivée uniquement par un souci d'efficacité. Dans ce cas, le préfixe « néo » tend toujours à avoir une signification normative et à effacer ce qui persiste du « vieux management », alors qu'il est évident que chaque transformation n'est jamais intégrale, et que se mêlent toujours nouvelles et anciennes méthodes.

Il faut, en somme, essayer de décrire un scénario plus complexe, où ces transformations profondes du monde du travail entraînent une crise du modèle managérial dominant et la recherche contemporaine d'une autre issue. L'alternative qui se présente à l'époque vient toujours de l'industrie automobile : c'est le toyotisme formalisé par l'ingénieur Ohno, fondé à la fois sur le principe de la production *lean* et du *just in time* (la flexibilité absolue de la production adaptée à la demande, sans entretien de stock), le *total quality management* (l'amélioration continue de l'entière chaîne productive ayant comme objectif le « zéro défaut »), et surtout l'implication active de l'employé dans le processus de production qui doit littéralement court-circuiter l'antagonisme ouvrier. Comme le dit bien Massimiliano Nicoli, il s'agit de « construire une subjectivité du travailleur qui coïncide intégralement avec l'univers de l'entreprise, afin de créer une *mobilisation totale* de la force de travail, de ses

¹ Silvia CONTARINI et Luca MARSÌ (dir.), *Précarité. Pour une critique de la société de précarité*, Nanterre, Presses Universitaires de Paris Ouest, 2014.

² Dominique MÉDA, « Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain », *Cités*, n° 8, 4/2001, p. 21-33.

capacités intellectuelles et de sa créativité »³. Ce dernier principe était parfaitement adaptable à la nouvelle société de services et il va donc être repris à toutes les sauces par les nouveaux « gourous » du management, comme Bob Aubrey, Tom Peters, Gary Hamel et d'autres. Alors que le taylorisme cherchait à dépouiller les ouvriers de leurs savoirs pour intégrer ces derniers dans des procédures prescrites et adapter les hommes aux cadences de la machinerie industrielle, le néomanagement insiste précisément sur l'autonomie et la responsabilisation des travailleurs, il en appelle à leur esprit d'initiative, voire d'entreprise. Il ne s'agit plus de priver les travailleurs de leurs savoirs, mais plutôt de les rendre plus compétents, de les outiller et généralement de leur donner plus de marge de manœuvre, de décision. Autre différence : alors que le management tayloriste se fondait sur un partage d'espaces et de temps (l'usine comme lieu de disciplinarisation productive opposée à l'extérieur comme lieu de la consommation, le temps de travail *vs* le temps de la « liberté » hors travail), dans les techniques d'incitation néomanagériales, c'est le sujet lui-même qui est appelé à se transformer partout et tout le temps en « manager de soi-même » : c'est-à-dire qu'il est appelé à se connaître, se contrôler, s'organiser pour pouvoir être plus efficace dans son travail, mais aussi et surtout dans sa vie. Autre point qui me semble important, mais on y reviendra, le néomanagement reconnaît et valorise le rôle des émotions et essaye de capturer l'empathie dans les relations interpersonnelles en en faisant une source de valeur.

Toutes ces transformations sont souvent résumées par un terme, celui d'« *empowerment* », que le management a récupéré de mouvements d'émancipation radicale⁴, et qui devrait indiquer un processus d'acquisition d'une plus grande puissance d'agir de la part des travailleurs. Bien sûr, il y a tout un malentendu autour de ce terme, car il masque souvent une plus grande responsabilisation des travailleurs sans pourtant qu'un réel pouvoir leur soit transféré. Pourtant, je ne pense pas que le discours néomanagérial sur l'*empowerment* des employés soit seulement un discours qui masque les relations de domination habituelles, car l'on voit effectivement, dans les entreprises, se mettre en place des démarches de formation qui visent à faire « monter en compétences » les salariés. L'entreprise

³ Massimiliano NICOLI, *Le Risorse umane*, Roma, Ediesse, 2015, p. 161-162.

⁴ Marie-Hélène BAQUÉ et Carole BIEWENER, *L'Empowerment, une pratique émancipatrice ?*, Paris, La Découverte, 2013.

elle-même, Valérie Brunel l'a montré⁵, est devenue au cours des années 1990, le lieu du développement personnel des salariés, où toute une série des « pratiques de soi » sont promues et expérimentées. Mais le point, nous le verrons plus en détail ensuite, est que ce développement lui-même est une sorte de tâche infinie que chacun doit poursuivre même en dehors du travail. Vous voyez déjà, je crois, le danger implicite : virtuellement disparaît la délimitation entre ce que les travailleurs sont et ce qu'ils engagent dans le travail, leurs désirs, leurs émotions. Leurs affects deviennent objets d'un management qui se montre plus « humain », « délégatif », voire « thérapeutique ».

Naturellement, cette description générale risque d'être imprécise. Cette nouvelle forme de management ne concerne pas également tous les types d'activité, ni toutes les entreprises (il prolifère notamment dans l'économie de services), mais il y a un marqueur qui, je crois, permet de reconnaître le néomanagement : partout, il se présente comme un nouvel humanisme, comme une critique des conditions inhumaines du travail dans l'entreprise tayloro-fordiste. Or, de cet humanisme, on peut sans doute pointer les contradictions. Mats Alvesson et Hugh Willmott, les fondateurs du courant des *Critical Management Studies*, montrent que l'*empowerment* de l'humanisme néomanagérial est toujours compris comme une « émancipation par le haut », processus passif de libération promu par des managers éclairés, le plus souvent exemplifié par la mythologie d'un *super-leader* « montrant la voie » à des *followers* qui se conduisent eux-mêmes grâce à leur puissance d'agir⁶. Le livre de Isaac Geetz et Brian Carney, *Liberté et Cie*, en est une parfaite illustration : les deux auteurs veulent montrer la nouvelle culture de la liberté qui sous-tend le travail dans une série d'« entreprises libérées » européennes et américaines, mais en réalité ils finissent par faire le plaidoyer d'une poignée de patrons éclairés qui ont souhaité « émanciper » leurs subordonnés⁷.

⁵ Valérie BRUNEL, *Les Managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir ?*, Paris, La Découverte, coll. La Découverte/Poche, 2008.

⁶ Mats ALVESSON et Hugh WILLMOTT, *Making Sense of Management. A Critical Introduction*, London, Sage, 2004, p. 179-180.

⁷ Brian M. CARNEY et Isaac GEETZ, *Freedom Inc. Free Your Employees and Let Them Lead Your Business to Higher Productivity, Profits, and Growth*, New York, Crown Business, 2009.

Plus récemment, Danièle Linhart a soutenu que la focalisation actuelle sur la dimension proprement humaine des salariés, exprimée par la valorisation des fameuses « compétences transversales » ou *soft skills*, prolonge le taylorisme en ce qu'il amène à sous-évaluer la professionnalité des salariés et à les évincer de l'organisation du travail⁸. De plus, non seulement il est évident que l'*empowerment* émancipateur promis par le néomanagement coexiste avec des modes de gestion autoritaires, mais encore il s'accompagne d'une obsession de l'évaluation chiffrée, qui soumet les travailleurs à un ensemble de contraintes paradoxales : « soyez plus autonome, mais faites-moi un *reporting* toutes les heures ! »⁹. Le néomanagement, avec son injonction à l'autoévaluation continue, exprime ainsi parfaitement l'essence de nos organisations financiarisées, soumises à une évaluation permanente de leur valeur selon le cours de la bourse. Son « humanisme » n'est selon moi qu'un moyen pour faire perdurer l'ordre des choses existantes sans remettre véritablement en discussion le mythe de la croissance. C'est bien pour cette raison que, je le répète, l'analyse de l'évolution néomanagériale est indissociable de celle du néolibéralisme.

Les formes spécifiques d'emprise que ces nouveaux modes d'organisation exercent sur la subjectivité du travailleur sont régulièrement pointées : selon vous, quels en sont les caractéristiques, les outils et les effets les plus notables ?

Peut-être mon point de vue sur la question n'est-il pas très orthodoxe. On assiste indubitablement à une extension du domaine managérial qui touche à la racine même de la subjectivité, mais s'agit-il véritablement d'une « emprise » ? À mon sens, la question est plus complexe, et cette complexité impose de revoir l'opposition foucauldienne entre « assujettissement » et « subjectivation »¹⁰. Foucault, ou plus exactement ses commentateurs, décrivent l'assujettissement comme la formation du « sujet » par des mécanismes disciplinaires qui le déterminent de fond en comble. Dans cette perspective, le sujet lui-même est donc considéré entièrement comme un produit, un effet de l'organisation managériale de l'usine ou de l'éducation standardisée à l'école. La subjectivation, en revanche, concerne le

⁸ Danièle LINHART, *La Comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Paris, Erès, 2015.

⁹ Vincent DE GAULEJAC et Fabienne HANNIQUE, *Le Capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*, Paris, Seuil, 2015.

¹⁰ Michel FOUCAULT, « Le Sujet et le pouvoir », *Dits et écrits*, Paris, Gallimard, 1994, tome IV, p. 222-243.

domaine des relations de « soi à soi » et présuppose une sorte d'autonomie, de liberté du sujet qui se choisit, s'autogouverne et n'est donc plus un « précipité » passif des technologies de domination, mais un sujet actif, résistant, productif (de soi et du monde qui l'entoure). Or cette alternative n'existe pas, historiquement, à l'état « pur », car il est évident que même le taylorisme le plus acharné a toujours fait appel à la « moralité » du travailleur, son goût pour l'épargne, son esprit d'entreprise, bref à des capacités d'autodiscipline du travailleur lui-même qui supposaient toute une « pratique de soi ». Mais de l'autre côté, cette autonomie, cette capacité de s'autodéterminer n'existe pas indépendamment d'un cycle de luttes où les individus sont toujours pris. En somme, la subjectivité existe toujours sous la forme d'une hétéronomie constitutive. Même si le néomanagement fait constamment appel à l'autonomie et à l'*empowerment* des salariés comme si c'étaient des constantes anthropologiques, on aura du mal à trouver une parcelle subjective d'autonomie qui permettrait l'auto-activation du sujet lui-même, voire sa « résistance » par rapport aux injonctions paradoxales.

Mais le sujet du néomanagement n'est pas non plus, comme on pourrait le penser, le sujet de la « servitude volontaire » au sens où il adhère consciemment aux valeurs promues par l'organisation tout en restant, au fond, égal à lui-même (de ce point de vue, je suis d'accord avec Foucault lorsqu'il dit que depuis la modernité la question du rapport du sujet au pouvoir ne se pose absolument plus en termes d'obéissance ou de désobéissance, mais en termes d'intérêt)¹¹. Je dirais que le problème est plus profond, au sens où la structure même de la subjectivité est intimement modifiée par les transformations du travail et du management, au point de rendre insignifiante l'alternative liberté/domination. Avec Massimiliano Nicoli, nous avons travaillé sur un « outil » de management très en vogue aujourd'hui, le « contrat psychologique » : il désigne l'ensemble des attentes, des croyances et des convictions, non explicites et le plus souvent informelles, des deux côtés de la relation salariale¹². On pourrait dire qu'on a là un champ fortement ambigu.

¹¹ Michel FOUCAULT, *Sécurité, territoire, population*, Paris, Gallimard/Seuil, 2004, p. 354. Voir sur ce point le dernier livre de Marie-Anne DUJARIER, *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte, 2015.

¹² Massimiliano NICOLI et Luca PALTRINIERI, « Qu'est-ce qu'une critique transformatrice ? Contrat psychologique et normativité d'entreprise », dans Christian LAVAL, Luca PALTRINIERI et Ferhat TAYLAN (dir.), *Marx & Foucault. Lectures, usages, confrontations*, Paris, La Découverte, 2015, p. 323-337.

D'un côté, le « contrat psychologique » implique que le travailleur et l'employeur entrent dans la relation de travail avec toute leur subjectivité émotionnelle et leur empathie, et désigne ainsi leur engagement moral à maintenir la promesse que l'on se fait l'un à l'autre, mais aussi et surtout à soi-même. L'existence du contrat psychologique montre ainsi que la relation de travail n'est pas réductible à un échange en termes de salaire et de temps, mais implique aussi une loyauté, des obligations, de l'apprentissage, un sentiment d'appartenance, etc. Autrement dit, les gens n'établissent pas qu'un rapport instrumental au travail, ils ne travaillent pas seulement pour un salaire, mais rattachent au travail un désir plus ample de s'insérer dans la société et un besoin de reconnaissance par autrui.

D'un autre côté, le fait que cet ensemble d'attentes et de promesses informelles soit explicitement désigné par un concept de management montre que l'implication émotive que la personne établit avec l'organisation est instrumentalisable, surtout à une époque où la normativité juridique autour du travail devient évanescence, et le CDI, de plus en plus rare... Ainsi, le contrat psychologique devient un substitut du contrat de travail. Et si l'échange n'est plus défini en termes de salaire contre temps de travail, il le sera en termes de loyauté et d'adhésion aux valeurs de l'entreprise contre la possibilité de « se réaliser » entièrement par le travail, par le travail d'accéder finalement à son véritable « soi » et parallèlement à une reconnaissance par autrui. Donc l'individu se réalise, ou se « subjectivise » par le même mécanisme qui est censé l'assujettir. Dans cette configuration, peut-on encore parler de servitude volontaire, d'obéissance, d'aliénation ? Probablement, la théorie politique ou la philosophie manquent de concepts pour penser cette nouvelle situation.

L'autre donnée est que nous ne sommes sans doute pas dans la société de la « fin du travail ». Nous vivons au contraire dans une société où le signifiant « travail » est devenu omniprésent, y compris au sens de « travail sur soi », mais où, en revanche, le travail que chacun accomplit, en premier lieu sur soi-même, ne correspond plus à une forme « emploi », ni le plus souvent à un salaire régulier. De ce point de vue, Bernard Stiegler a raison de dire que notre société n'est pas celle de la fin du travail mais celle de la fin de l'emploi¹³. Adam Dylan Hefty parle, à ce propos, de « Subjective Labor »,

¹³ Bernard STIEGLER, *La Société automatique. L'avenir du travail*, Paris, Fayard, 2015.

précisément pour indiquer ce processus où le travail prend un sens en premier lieu en tant que travail sur soi et/ou dans des relations intersubjectives, autant dans l'économie de la connaissance que dans l'économie des affects (le *Care*), et marque par là sa distance par rapport au travail industriel et artisanal qui, eux, portaient sur des objets dans le monde¹⁴. Ce travail subjectif reconfigure bien sûr les relations à la nature, à soi et à l'autre, mais surtout il fait apparaître les émotions elles-mêmes et la capacité de tisser des relations comme des ressources qui doivent être « managées » par les individus : il faut apprendre à s'organiser, à s'autoévaluer continuellement, à se fixer des objectifs, à gérer sa voix et son comportement, à soigner son réseau. Les manuels de management définissent quatre domaines du « *strategic human resources management* » : le management du comportement, de la motivation, des compétences, des opportunités. Or cette répartition peut tranquillement être appliquée au management de soi, et vous voyez que l'on est là très loin du modèle « psychanalytique » ou « herméneutique », qui supposait la recherche incessante d'une vérité au plus profond de soi et une part d'inconscient qui échappe continuellement au sujet. Nous sommes plutôt dans une recherche incessante d'efficacité, dans la planification de l'existence en vue d'obtenir des résultats mesurables, dans l'autocontrôle qui s'exerce à travers la fixation d'objectifs entièrement conscients¹⁵.

Si les effets pathogènes de cette emprise sont souvent soulignés sur le plan psychologique, dans quelles mesures affectent-ils les corps des travailleurs ?

C'est une question très importante. Dans son roman *Amianto. Una storia operaia* (*Amiante. Une histoire ouvrière*), l'écrivain italien Alberto Prunetti parcourt l'histoire de vie de son père, ouvrier métallurgiste de l'après-guerre, dans les années du boom économique. On mesure combien l'histoire de la vie d'un ouvrier est l'histoire d'un corps aux prises avec un monde, avec des instruments, des outils et des poussières : le plomb, le zinc et surtout l'amiante, qui finira par le tuer. Mais la page la plus étonnante du livre est celle de la fin, où le fils, traducteur « précaire » et journaliste sous-payé, détaille les traumatismes d'un corps obligé de se tenir assis, dans une position non-naturelle, devant un ordinateur pendant

¹⁴ Adam Dylan HEFTY, « Subjective Labor and Alienation under Late Capitalism », paper présenté au colloque *Historical Materialism*, Rome, 17-19 septembre 2015.

¹⁵ Thibault LE TEXIER, « Le management de soi », *Le Débat*, n° 183, 1/2015, p. 75-86.

dix heures par jour ou plus. Myopie, tendinite, hernie : qui a dit que les travailleurs « cognitifs » ne devraient pas souffrir physiquement ? À force de parler de « travail immatériel », on risque d'oublier que le travail est toujours lié à un corps. Christophe Dejours reprend à ce propos le concept, inventé par le philosophe Michel Henry, de « corpspropriation », pour indiquer non pas le corps biologique, mais le corps que l'on habite, qui s'éprouve affectivement dans le travail et est engagé dans la relation à l'autre¹⁶. Or ce corps, qu'on le veuille ou non, est encore en jeu même là où le travail semble « s'abstractiser », et cela précisément parce qu'il y a une intelligence du corps au travail et par conséquent aussi une souffrance.

Il faut dire que le néomanagement, à la différence de la sociologie du travail, n'a pas du tout oublié le corps : on sait que le *coaching*, et plus généralement le management de soi à partir des années 1980, s'est inspiré des pratiques sportives et physiques, et en ce sens on peut dire que le corps est véritablement au centre du néomanagement, il est même le modèle par excellence de ce qui doit être géré. Mais il y a, à partir des années 1990, un concept qui connaît une énorme diffusion, et qui nous rapproche encore plus du corps : celui d'intelligence émotionnelle. Un enseignant en *leadership* m'expliquait un jour qu'il travaillait avec un cheval pour faire sentir à ses clients combien il est important de savoir gérer « une tonne d'émotions ». Vous voyez comment, dans cette description, l'intelligence émotionnelle, définie comme une forme d'intelligence sociale qui consiste à discriminer et contrôler ses émotions et celles des autres, nous rapproche du corps et s'oppose à la rationalité qui, elle, viendrait de la tête. Il est évident que cette explosion du management des émotions s'explique par le déclin du modèle gestionnaire rationnel et de son postulat de base, l'acteur rationnel¹⁷, et cela non seulement en management, mais aussi dans l'explication économique (par exemple dans la neuroéconomie¹⁸).

¹⁶ Christophe DEJOURS, *Travail vivant. 2 : Travail et émancipation*, Paris, Payot, p. 26-28.

¹⁷ Jean-François CHANLAT, « Émotions, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle », *Travailler*, n° 9, 1/2003, p. 113-132.

¹⁸ Christian SCHMIDT, *Neuroéconomie*, Paris, Odile Jacob, 2010. Pour une approche critique, voir les travaux de Christian LAVAL, Pierre DARDOT, Ferhat TAYLAN, Mathieu BELLAHSEN et Loriane BRUNESSAUX, « Les nouveaux savoirs de la normalisation », séminaire du Collège International de Philosophie, dont on attend la publication.

Dire qu'il faut prendre conscience de ses propres émotions et de celles des autres, et qu'il faut apprendre à les réguler pour être plus efficace, cela signifie qu'il faut être de plus en plus conscient de son propre corps, par exemple de sa posture ou du timbre de sa voix, voilà comment le « management de soi » devient un management du corps qui demande une attention permanente non tellement à son intérieur, mais justement à la façon dont on se comporte et on apparaît « extérieurement », notamment devant un « client » (pensons par exemple à la prégnance de l'injonction au sourire et à la bonne humeur dans toutes les organisations et plus particulièrement dans les métiers de service et l'*emotional labor*)¹⁹. Le néomanagement ne suggère pas qu'il faut écraser ou « dominer » ses émotions par la rationalité, mais qu'il faut plutôt savoir les doser intelligemment et reconnaître leur fonction dans les comportements humains. Mais ce travail de gestion des émotions est, justement, un surtravail qui n'est même pas reconnu comme tel, et qui provoque une série d'effets, dont une fatigue énorme, mettant en danger la santé mentale ou psychique, souvent jusqu'au *burnout*. Lorsqu'on lit les consignes des manuels de management (et même, souvent, hélas, les soi-disant travaux de « recherche » sur le management des émotions), c'est comme s'il suffisait d'être positif et enthousiaste pour que tout pour vous et autour de vous se passe bien. Malheureusement, les organisations ne reposent pas seulement sur l'optimisme de personnalités extraordinaires, mais aussi sur des organigrammes, des relations sociales complexes et des phénomènes politiques. Lorsque vous êtes poussé à ignorer cette réalité et qu'on vous convainc que la possibilité d'être gagnant dépend uniquement de votre aptitude à vous « sentir gagnant », vous êtes inévitablement exposé à la souffrance.

Quel regard portez-vous sur la façon dont le débat public s'est emparé de ces enjeux en se focalisant sur des questions comme la souffrance au travail, le harcèlement ou encore le burnout ? Toute critique qu'elle soit, cette focalisation n'en vient-elle pas à entériner des opérations d'individualisation et de psychologisation des rapports sociaux qui sont précisément au cœur des stratégies managériales ?

Il me semble que vous répondez au moins partiellement à la question en évoquant l'ambiguïté de la psychologisation des rapports sociaux, objection qui a été faite au courant de recherche sur la

¹⁹ Arlie Russell HOCHSCHILD, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feelings*, Oakland, University of California Press, 1983.

souffrance au travail, accusé de dépolitiser la question du travail. Alors, bien sûr, la psychologie est pratiquement depuis toujours aussi un savoir mobilisé dans le cadre de l'entreprise, et les nouvelles techniques de développement personnel et de management des émotions montrent précisément l'importance de la psychologisation comme mode de gestion qui permet de réduire les rapports de force à des problèmes personnels ou de comportement. Toutefois, l'on ne peut pas se limiter à la dénonciation sans offrir aucune réponse à des questions qui existent objectivement, qu'il s'agisse du syndrome d'épuisement professionnel ou *burnout*, ou des fréquents suicides sur les lieux de travail. La véritable question est : comment s'occupe-t-on de cette souffrance et à partir de quelle conception du « soi » ? Nous venons de voir que le « soi managérial » n'a pas la même structure que le « soi psychanalytique ». Or, si nous croyons que la managérialisation de l'existence est effectivement un danger pour notre liberté, pour notre créativité, pour notre capacité de vivre des relations à peu près « saines » avec les autres (même si ce mot, « sain », devrait être mieux défini et surtout pas confondu avec une certaine soif de « normalité »), il faut avoir le courage de changer de combat et, je crois, de se battre sur plusieurs fronts.

Premièrement, la psychanalyse est, depuis quelques années, l'objet d'un acharnement sans merci de la part de fondations, d'intellectuels, etc. Pourquoi ? Précisément parce que le modèle du « soi » qu'elle propose est en conflit avec le « soi » managérial, et notamment avec son « horizontalité », voire le postulat de la conscience intégrale de soi. Si l'on croit que le véritable danger n'est plus celui de la « psychanalysation » de la société²⁰, mais bien celui de sa managérialisation, alors l'on doit admettre que l'art de vivre de notre temps n'exige plus de « tuer la psychologie », comme le disait Foucault, mais d'abord de se défaire de cette idée folle que toute résistance commence à partir du soi, en faisant ainsi du soi un rempart contre un management imaginaire qui consisterait à standardiser, uniformiser et objectiver l'existence, en créant des séries mornes d'individus disciplinés. Le néomanagement s'est nourri précisément de cette illusion dans sa critique du dispositif disciplinaire tayloriste, et c'est bien pour cette raison qu'il se revendique du désir d'accomplissement des salariés et qu'il s'appuie aujourd'hui sur des individus engloutis par leur propre « moi », qui sont à la recherche continue d'émotions fortes et de réalisation de leur

²⁰ Robert CASTEL, *Le Psychanalysme*, Paris, Maspero, 1973.

singularité, désireux de faire – à leur façon – de leur vie une « œuvre d'art ». Ce désir de subjectivation individuelle fait aujourd'hui aisément le jeu d'un management qui a toujours essayé de casser les collectifs de travail afin de mieux assoir sa domination²¹. C'est là qu'il faudrait revaloriser les potentialités critiques de la compréhension psychanalytique du « moi », plus particulièrement là où elle montre l'impossibilité d'une auto-fondation du sujet lui-même et l'illusion de la maîtrise totale de ses émotions. Bref, au lieu de décrire une énième fois la psychanalyse comme une entreprise petite-bourgeoise, il est grand temps de rouvrir le dossier de ses (possibles) promesses émancipatrices et du rôle qu'elle peut jouer dans notre société. Ce n'est pas parce que l'on s'occupe du « soi », dans une approche psychanalytique qu'on arrête de s'occuper de politique et d'émancipation dans la situation de travail, comme l'a montré le travail de Christophe Dejours²². Le véritable problème, me semble-t-il, est de déconnecter les capacités de subjectivation de la simple singularisation individualiste, et de penser quelque chose comme une subjectivation collective.

Deuxièmement, je crois qu'il faut étudier l'entreprise comme une institution politique et non plus seulement comme un agent économique parmi les autres. Olivier Basso a remarqué récemment que la production principale de la grande entreprise est une production de normes. Chaque entreprise structure ainsi son milieu d'action par cette création normative²³. De la même façon, le management produit des comportements en proposant des formes d'action et d'évaluation qui se généralisent à toutes les sphères de l'activité, nous l'avons vu. Il n'y a donc plus aucune raison de se priver d'une théorie du pouvoir managérial.

Enfin, il faudrait étudier des formes alternatives d'entreprise ou plus généralement de production économique, comme les CAE, les SCOP, ou encore les Hackerspace et les FabLab : il y a peut-être là non seulement des formes de mise en commun, mais aussi d'organisation du travail qui remettent radicalement en cause la

²¹ Danièle LINHART, *La Comédie humaine du travail*, op. cit., p. 106.

²² Christophe DEJOURS, *Travail vivant, Tome 1 : Sexualité et travail*, Paris, Payot, 2009.

²³ Olivier BASSO, *Politique de la très grande entreprise. Leadership et démocratie planétaire*, Paris, PUF, 2015.

solitude du « soi » managérial passant ses journées à s'autoévaluer quantitativement afin de se comparer aux autres²⁴.

Les œuvres artistiques qui représentent le monde du travail contemporain insistent très régulièrement sur l'illisibilité, sinon l'invisibilité des structures hiérarchiques pour mieux souligner les processus d'intériorisation du pouvoir et les phénomènes de surveillance et de concurrence qui en découlent entre collègues : dans quelles mesures ces processus et ces phénomènes vous paraissent-ils effectivement symptomatiques des modes actuels d'organisation du travail ? Leur forte valorisation n'entraîne-t-elle pas, là encore, des effets d'occultation ?

Vous avez tout à fait raison, mais le problème est selon moi celui de la forme particulière que l'on donne à la critique. Le fait de montrer continuellement un univers du travail régi uniquement par des phénomènes de concurrence ne finit-il pas par reconformer cet univers lui-même ? C'est un risque toujours présent dans la dénonciation de la domination, et c'est bien pour cette raison qu'il faut sortir, à mon sens, de la pure dénonciation. Nous avons désormais compris que le néomanagement reconduit des effets de domination par la parcellisation de l'expérience, la singularisation des mécanismes de subjectivation et l'autocontrôle. Toutefois derrière ces excès néomanagériaux, derrière le « *quantified self* » et le management des émotions, il y a une aspiration légitime qui est celle de la réalisation par le travail. Les nouvelles générations de *free-lancers*, auto-entrepreneurs et plus généralement de travailleurs de la connaissance n'ont aucune envie de revenir à l'esclavage salarial qu'ont connu leurs parents, mais veulent se réaliser par une activité qui soit reconnue par les autres, qui leur permette une certaine indépendance de pensée et qui, par ailleurs, soit de plus en plus conduite à travers des réseaux de socialisation informelle. Parfois, ces réseaux arrivent à prendre des formes institutionnelles, qui permettent à ces travailleurs « indépendants » de jouir au moins de droits sociaux minimaux (c'est le cas des coopératives d'activité et d'emploi comme Coopaname, par exemple)²⁵. Bien sûr, ces « zones grises » de l'emploi sont aujourd'hui l'objet d'exploitation et de récupération – ainsi Nathalie Kosciusko-Morizet surfe sur la vague pour proclamer la fin définitive du contrat salarial, l'avènement du merveilleux règne du *self-employment* et prêcher ainsi le credo néolibéral (tous indépen-

²⁴ Michel LALLEMENT, *L'Âge du faire. Hacking, travail, anarchie*, Paris, Seuil, 2015.

²⁵ Marie-Christine BUREAU et Antonella CORSANI, « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *Revue Française de Socio-Économie*, à paraître.

dants, donc tous capitalistes !)²⁶. Mais cela, au lieu de nous plonger dans le cynisme, devrait au contraire nous révolter et nous encourager à nous battre pour voir dans la contestation du travail salarié et le désir d'autonomie une voie possible de sortie du capitalisme plutôt que sa énième métamorphose. Que les thuriféraires du néolibéralisme se précipitent pour essayer de récupérer ces formes de travail nous indique précisément qu'il y a là quelque chose à penser de nouveau pour le futur du travail et de nous tous²⁷.

En revanche, si je regarde ce qui se produit en littérature par exemple, il me semble que l'on en est vaguement restés au stade de la dénonciation. Je viens de lire le roman de Frédéric Viguier, *Ressources inhumaines*, qui raconte la formidable ascension d'une jeune cadre de supermarché à travers la délation, le *mobbing* et tout autre genre de supercherie, y compris le marchandage sexuel. Nul doute que dans nos entourages, et notamment dans le monde académique, on assiste tous les jours à ces phénomènes. Mais peut-on dire que la réalité du travail est aussi désespérément cynique et vide que la vie de l'héroïne du roman, qui finit par vivre seule, abandonnée dans un pavillon avec un cancer ? Prenez les romans « grand public » de Houellebecq, qui sont aussi, ne l'oublions pas, toujours aussi des romans sur le travail : le protagoniste d'*Extension du domaine de la lutte* était un ingénieur, celui des *Particules élémentaires*, un biologiste, celui de *Soumission*, un universitaire. Or le travail y figure toujours comme le lieu d'une aliénation inévitable, de la perte de sens et de la solitude existentielle doublées par une concurrence sans merci. Il y a donc un paradoxe, car l'on sait que les Français sont, en Europe, ceux qui investissent le plus dans l'estime sociale issue du travail, mais en même temps le travail lui-même y est plus qu'ailleurs présenté presque inévitablement comme une expérience désolante. Je ne dis pas qu'il faille absolument décrire une réalité idyllique du travail qui par ailleurs n'existe pas, mais il me semble que ces portraits littéraires du travail n'expriment même plus l'indignation ou la volonté de lutte, comme c'était le cas dans *L'Établi* de Robert Linhart, mais une sorte de condescendance résignée devant un horizon néomanagérial qui semble s'imposer presque magiquement. Prenez encore un

²⁶ Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET, « Pour sauver croissance et emploi, accompagnons la fin du salariat », *Le Monde*, 27 juin 2015. URL : <http://nk-m.fr/pour-sauver-croissance-et-emploi-accompagnons-la-fin-du-salariat/>

²⁷ Giuseppe ALLEGRI et Roberto CICCARELLI, *Il Quinto Stato*, Firenze, Ponte Alle Grazie, 2013.

film comme *La Loi du marché* de Stéphane Brizé, sans doute magistral et vigoureux dans sa critique de l'horreur managériale au quotidien, mais à la fin du film on a juste le sentiment d'une capitulation, et on a l'impression qu'il n'y a désormais d'autre issue que de sortir à jamais du monde du travail lui-même. Même un film exagéré et désespéré comme *La classe ouvrière va au paradis* de Elio Petri, racontant la fin des solidarités de classe et les errements de la conscience ouvrière dans les années 1970, n'était pas aussi pessimiste.

Un autre trait saillant de bien des œuvres consacrées au travail concerne la porosité des frontières entre sphère professionnelle et sphère privée ou encore la façon dont les urgences et les rythmes du travail contaminent toute l'existence. Dans quelles mesures l'évolution des modes d'organisation du travail en a-t-elle affecté les coordonnées spatiales et temporelles ?

Il est d'usage de dire que la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée a littéralement éclaté, mais cet éclatement a au moins deux conséquences. D'un côté, nous l'avons vu, le néomanagement envahit le quotidien et façonne le mode de vie du sujet néolibéral. Mais il y a un autre aspect, qui est moins souvent souligné, de cette indistinction entre sphère privée et espace public. Traditionnellement, le travail faisait partie de l'« économique », et donc de la sphère domestique : ce n'est qu'à partir du XIX^e siècle qu'il commence à être organisé en atelier puis en usine – avec les effets que l'on connaît pour la création d'une conscience de classe. Au XX^e siècle, le travail devient un véhicule de citoyenneté dans l'État providence et il s'émancipe encore plus de la sphère privée. Pourtant, le management continue d'être un affaire de « mesnagerie », lié aux intérêts privés des propriétaires ou des actionnaires : on peut dire que si dans le siècle passé le travail est devenu pleinement une question publique, voire politique, il a été continuellement géré comme une affaire privée. Ainsi, le citoyen et le travailleur restent deux figures complémentaires ou, en tout cas, non superposables tout au long du XX^e siècle. Or l'actuelle indistinction entre sphère professionnelle et sphère privée signifie aussi que tombent ces murs de l'usine ou de l'entreprise qui séparaient l'espace disciplinaire du travail de l'espace public, et par conséquent qu'émergent, dans la relation de travail elle-même, des attentes qui sont typiques de la sphère publique démocratique, comme le montrent les travaux d'Isabelle Ferreras²⁸. La distinction

²⁸ Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure des services*, Paris, Presses de Sciences Po, 2007.

entre travailleur et citoyen ne tient plus, et la preuve en est que le désir de réalisation individuelle par le travail est de plus en plus inséparable de l'exigence de démocratisation des relations professionnelles. Donc d'un côté vous avez une extension indéfinie du domaine du management, de l'autre la récusation des relations hiérarchiques traditionnelles qui caractérisaient l'espace disciplinaire du travail.

Là, se montre effectivement toute l'ambiguïté du néolibéralisme, et pour ne pas se limiter au constat du changement sans pouvoir en expliquer les causes, il faut sans doute faire un détour par l'économie, et parler des théories du « capital humain ». Deux économistes de Chicago, Gary Becker et Theodore Schultz, sont à l'origine de cette théorie. Selon eux, la modernité est caractérisée par un type particulier de croissance économique qui ne se base pas, comme dans l'économie classique, sur l'exploitation des ressources naturelles rares, mais sur l'investissement en ce que Schultz appelle « qualité de l'effort humain »²⁹. Qu'est-ce que c'est en effet le « capital humain » ? Ce sont les aptitudes, les talents, les qualifications, les expériences accumulés par un individu, et sur lesquels il investit délibérément afin d'augmenter sa capacité de travailler et de produire pour soi-même et pour les autres. En bref, ce sont seulement et surtout les compétences que je peux améliorer par des investissements ciblés qui implémentent la « qualité » de mon capital humain. L'accroissement du stock de capital humain représente pour Schultz « la plus grande réussite de la croissance économique moderne », car il y aurait là une source de valeur virtuellement renouvelable à l'infini. Et la thèse de Schultz dans son premier article de 1961, « Investment in Human Capital », est précisément que cette valeur découle d'une productivité du travail que l'on peut mesurer par la valeur des investissements en capital humain.

Dans ses travaux sur l'économie de la famille, Gary Becker est arrivé à donner une définition un peu plus claire de cette « qualité » du capital humain³⁰. Dans une page d'une grande poésie, Becker nous explique que la qualité du capital humain de l'enfant est comparable aux accessoires d'une voiture de luxe : si je dépense plus

²⁹ Theodore W. SCHULTZ, « Investment in Human Capital », *The American Economic Review*, vol. 51, n° 1, mars 1961, p. 1-17.

³⁰ Gary S. BECKER, *A Treatise on the Family*, Harvard, Harvard University Press, 1981 et *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press, 1975.

pour ma voiture, j'obtiens une utilité plus grande en termes de confort, sécurité, vitesse etc., ainsi si je dépense plus en éducation, soin, alimentation etc., de mes enfants, j'obtiens une plus grande « qualité de l'enfant ». Exactement comme une voiture, l'enfant produit une utilité pour les parents (par exemple en termes de satisfaction) et cette utilité est intrinsèquement liée à un coût. Mais, à la différence du prix de la voiture, le prix des investissements en temps, en argent et en capital humain de l'enfant est variable. Plus vos revenus sont élevés, plus le temps que vous dédiez à l'enfant est cher, plus l'utilité des enfants tend à être élevée : les économistes appellent ces coûts des « coûts d'opportunité ». L'idée, en somme, est que chaque dépense en santé, éducation, nourriture, etc. est susceptible d'augmenter la qualité du capital humain de l'enfant, et cette qualité sera alors mesurable précisément à partir des dépenses.

Vous aurez compris qu'on tient là un raisonnement sur le capital humain qui non seulement pouvait pénétrer la sphère des relations familiales, mais qui pouvait encore plus redéfinir complètement la relation de travail. Avec les théories du capital humain, l'humain devient la source de la richesse : la valeur de l'entreprise elle-même se mesure par la valeur des compétences de ses salariés, qui d'ailleurs sont décrites et référencées comme si c'étaient déjà des compétences de l'entreprise qu'il faut tout le temps apprécier et valoriser (par l'expérience et la formation continue). Le « capital humain » devient alors un secteur stratégique d'investissement de l'entreprise néolibérale. Lorsque les théories du « capital humain » ont triomphé dans le monde de l'entreprise, l'on est passé du paradigme des « relations humaines » qui cherchait à augmenter la participation des salariés aux processus de production, à celui des « ressources humaines », où l'enjeu est d'encourager l'agir autonome des individus et de les pousser à être créatifs, à être de bons gestionnaires de leur propre capital humain.

Mais si nous adoptons le point de vue du travailleur, l'on voit que, à la différence du temps de travail aliéné en échange d'un salaire, le capital humain est illiquide, c'est quelque chose que le travailleur ne peut pas vendre, car il ne peut pas le détacher de lui-même, mais dont il peut seulement vendre les services. Le travailleur devient lui-même un gestionnaire des services rattachés à son capital, qu'il vend à son employeur. Foucault a exprimé cette idée en disant que chaque individu devient un « entrepreneur de soi ». Schultz aurait dit plus simplement que, en tant que propriétaire et

gérant de son capital humain, chaque individu devient un capitaliste. Mais l'une des conséquences perverses de cette théorie, c'est qu'il n'y a plus vraiment de distinction entre la vie privée et le temps de travail. Car le travailleur n'aliène jamais de fait son temps en échange d'un salaire, mais il continue d'incorporer dans son propre capital humain des aptitudes et des compétences à travers le travail, les expériences et l'apprentissage. Si les individus sont conduits à se reconnaître comme un portefeuille d'actions-compétences dont ils sont eux-mêmes à la fois les gestionnaires et les actionnaires de référence, chaque transformation du marché du travail infléchit (diminue ou augmente) la valeur de leur portefeuille, les conduisant à réagir en conséquence. Chacun est alors constamment conduit à s'apprécier dans le double sens du terme, c'est-à-dire à s'autoévaluer et à valoriser son capital humain³¹.

De ce point de vue, le néolibéralisme n'est pas une société de marchandisation, comme on le dit souvent, car de fait on ne vend rien : à la limite, on loue nos compétences à l'entreprise et c'est précisément nous qui avons tous les intérêts à implémenter le cours de nos actions-compétences. Comme le dit André Gorz, la principale forme de valorisation de l'économie néolibérale est la production de soi : se produire comme activité vivante, comme individu-entreprise et donc comme travailleur performant, dans le travail comme dans le sport, dans l'activité ludique ou encore dans l'activité artistique, par lesquelles on cherche à s'épanouir soi-même et on apprend à concurrencer les autres³².

On revient alors à notre point initial, à savoir l'indistinction entre assujettissement et subjectivation. Le management cherche à obtenir en même temps une disponibilité permanente et un investissement sur soi illimité au même moment où l'on démantèle les protections sociales et où on fragmente le parcours professionnel : le résultat est un individu qui doit sans cesse se perfectionner s'il veut rester « employable »³³. C'est là, dans ce travail incessant sur soi afin d'améliorer son propre capital humain, qu'il y a sans doute une cause majeure de souffrance et il faudrait dire que la crise que nous

³¹ Michel FEHRER, « S'apprécier, ou les aspirations du capital humain », *Raisons politiques*, n° 28, 4/2007, p. 11-31.

³² André GORZ, « La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi », *Revue du MAUSS*, n° 18, 2/2001, p. 61-66.

³³ Voir Vincent DE GAULEJAC, *La Société malade de la gestion*, Paris, Seuil, 2005 ; Marie-Anne DUJARIER, *L'Idéal au travail*, Paris, PUF, 2006.

traversons n'est pas seulement une crise financière, mais aussi une crise du capital humain, une crise de cette idéologie de l'homme comme ressource.

En même temps, c'est précisément cette idée de travail sur soi, qui par ailleurs rapproche tout travail de la connaissance du travail artistique, qui représente peut-être une sortie possible de cette crise : car dans ce travail sur soi, il y a aussi l'utopie d'un travail bien fait, par lequel on se réalise soi-même, le rêve, en somme, de l'émancipation par le travail. Voici pourquoi le travail devient aussi le siège de la revendication politique d'une « vie autre » et il devient alors de plus en plus urgent de faire de l'indistinction entre sphère privée et sphère professionnelle une occasion de lutte pour la reconnaissance de la nature publique et politique du travail. Toute la question, c'est encore de déconnecter ce travail sur soi du « *quantified self* », du « moi gestionnaire » promu par le néomanagement, et d'expérimenter les voies d'une subjectivation collective.

La langue constitue également un enjeu essentiel dans de nombreuses œuvres, oscillant entre les formules déréalisantes de la « novlangue » managériale et la brutalité des échanges quotidiens. Dans quelles mesures la langue a-t-elle été effectivement touchée par les dernières évolutions du travail ?

C'est un autre grand sujet, qui nécessiterait à lui seul un entretien. Nous avons déjà vu les douteux errements du terme *empowerment*. Or il n'est pas le seul à avoir subi ce destin. Je me rappelle qu'au cœur de la crise de migrants, cet été, au cours d'une opération de police particulièrement brutale pendant laquelle les migrants avaient été chargés violemment, avec grand usage de gaz, et ensuite embarqués de force dans des bus, le porte-parole du préfet de Paris avait dit que le seul but de la police était « d'interpeller individuellement les migrants afin de connaître leur "projet" ». Curieuse, non, cette idée que le projet devient un critère, voire une condition, de l'accueil ? Le terme lui-même évoque presque immédiatement le « management par projet » décrit par Chiapello et Boltanski³⁴, mais il est ici ramené à un horizon existentiel : chacun doit avoir un projet qu'il doit analyser, concevoir, construire et conduire pour être un bon manager de son existence. Prenez encore le terme d'« innovation », symbole de l'éternelle fuite en avant du capitalisme,

³⁴ Luc BOLTANSKI et Ève CHIAPELLO, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. NRF Essais, 1999.

comme Schumpeter l'avait déjà vu³⁵ : non seulement il est devenu un terme fétiche en entreprise, mais encore il s'est imposé dans toutes les administrations et plus généralement dans la vie quotidienne. Il faut faire des politiques d'innovation, être innovants et créatifs, savoir reconnaître là où on innove véritablement.

Les études critiques du management ont découvert assez vite l'importance de cette dimension rhétorique et sa puissance d'influence sur les comportements, voire sa capacité de former de nouveaux comportements. Pour certains, le « tournant textualiste » de ces études critiques a permis de montrer le lien entre les théories, décrites dans des manuels que personne ne lit, et les pratiques réelles de la critique du management, mais, pour d'autres, il a fini par éloigner les chercheurs du terrain et de la clinique du travail, en les vouant à la pure dénonciation d'un mécanisme sur lequel ils n'ont aucune prise.

Dans les représentations artistiques du langage managérial, on retrouve la même question. Le roman de François Emmanuel, *La Question humaine*, a pu montrer la prégnance mécanique et inhumaine du langage managérial, en dénonçant précisément son obsession quantificatrice qui le rapproche d'une certaine comptabilité nazie... Le film de Nicolas Klotz, qui en est une adaptation, représente sans doute l'un des sommets de cette entreprise de dénonciation de cette phraséologie managériale déshumanisante, permettant de traiter l'humain comme une unité de production dont il faut évaluer le rendement.

Personnellement, je suis convaincu que la déconstruction de ce langage managérial est très importante si on veut comprendre quelque chose de cet étrange mode de gouvernement de la vie qu'est le néomanagement, mais peut-être que là aussi il faut aller au-delà de la dénonciation. Dans son film *The Direktor*, Lars von Trier aborde la même question avec plus de légèreté, sa description ironique des pratiques langagières standardisées du management se rapproche ainsi de la *Stupidity Based Theory of Organizations* de Alvesson³⁶, montrant comment, dans une société de la connaissance, le but des organisations n'est pas seulement et toujours de transférer plus de

³⁵ Joseph SCHUMPETER, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, 1974.

³⁶ Mats ALVESSON et André SPICER, « A Stupidity-Based Theory of Organizations », *Journal of Management Studies*, vol. 49, n° 7, novembre 2012, p. 1194-1220.

compétences vers les salariés, mais aussi d'organiser une certaine « stupidité » fonctionnelle, qui permet de réduire l'anxiété et de rendre les gens aveugles aux enjeux qui comptent véritablement. L'image triomphale d'une société de la connaissance en sort redimensionnée, bien sûr, mais le mythe de la toute-puissance managériale l'est encore plus : le « grand chef » de von Trier n'est au fond qu'une espèce de bisounours, lui-même victime des émotions qu'il prétend manipuler. Peut-être que nous avons aussi besoin de montrer qu'au fond, ces grands édifices néomanagériaux ne tiennent pas sur grand-chose, et que souvent un changement de perspective suffit pour en relativiser la puissance. C'est là que le travail artistique dans toutes ses formes a un rôle très important, non seulement de dévoilement, mais aussi de proposition et d'invention de nouvelles significations, car il me semble que la tâche politiquement urgente aujourd'hui est de se réappropriier ces mots colonisés par le management, de leur donner un autre sens, et finalement de les retourner contre ceux qui les utilisent comme des armes.

Luca Paltrinieri est chargé de recherche au Centre pour l'innovation et la recherche en pédagogie de Paris (CCI-Paris Île-de-France), membre du laboratoire Théories du Politique (CRESPPA, UMR 7217, Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, CNRS) et du Collège International de Philosophie, où il dirige le programme « Généalogie politique de l'entreprise ».