

**ABC DU MANAGEMENT**  
**ARMELLE TALBOT**

---

<b><u>A.</u></b>	<b>3</b>
ACRONYME.	3
ANGLAIS.	3
<b><u>B.</u></b>	<b>8</b>
BENCHMARKING.	8
BURNOUT.	8
<b><u>C.</u></b>	<b>12</b>
CHIFFRE.	12
CONCURRENCE.	17
<b><u>E.</u></b>	<b>24</b>
EMPLOYABILITÉ.	24
ENTRETIEN.	25
EUPHÉMISME.	28
<b><u>H.</u></b>	<b>30</b>
HARCÈLEMENT MORAL.	30
HELICOBACTER PYLORI.	33
HELICOPTER VIEW.	33

<b>K.</b>	34
KARÔSHI.	34
KENDO.	34
<b>L.</b>	36
LOI DE PARKINSON.	36
LOVE CONTRACT.	37
<b>M.</b>	37
MANAGEMENT BY WANDERING AROUND.	37
MARKETING DE SOI.	38
<b>P.</b>	40
POST-IT.	40
<b>S.</b>	42
SCRIPT LANGAGIER.	42
SIGLE.	45
<b>T.</b>	48
TEMPS.	48
TEST.	52
<b>V.</b>	59
VIE PRIVÉE.	59
<b>W.</b>	68
WHACK YOUR BOSS.	68

## A.

### ACRONYME.

Voir SIGLE.

### ANGLAIS.

Devenu la langue de référence dans la communication internationale, l'anglais s'est fortement développé dans le monde du travail du fait de la globalisation des échanges et de la production, mais aussi du poids économique, politique, culturel et symbolique des États-Unis. Outre la place hégémonique de l'anglais comme langue véhiculaire, les langues vernaculaires en font elles-mêmes un grand usage qui tend à de nombreux effets de contamination et d'hybridation d'ordre lexical, sémantique et syntaxique.

Entre management et marketing, l'entreprise est un lieu privilégié d'éclosion du néologisme d'origine anglo-saxonne. Il y vit bien car il répond à un certain nombre de critères d'utilisation : technique avec des mots intraduisibles (recherche, informatique), pratique car accélérant l'expression (abréviations ou raccourcis), grégaire comme le langage d'une tribu (les Apifious), logique puisque dérivé d'un concept nouveau (vente ou gestion notamment), snobisme pour marquer les limites du club (pouvoir et savoir)<sup>1</sup>.

En France, le décret du 3 juillet 1996 relatif à l'enrichissement de la langue française s'emploie à lutter contre l'essor du « franglais » par l'élaboration d'une terminologie rendue obligatoire dans les services et les établissements publics de l'État. Régulièrement actualisé, le Vocabulaire de l'Économie et des Finances vise ainsi à faire rentrer dans l'usage les équivalents français de certains mots anglais, sans que le succès de la démarche ne soit systématiquement garanti : « chevalet de conférence » (*paper board*), « filoutage » (*fishing*), « franchisage » (*franchising*), « mentorat » (*coaching*), « mercatique » (*marketing*), « remue-méninges » (*brainstorming*)...

De l'utilisation intempestive du latin par les pédants et les imposteurs de tous poils dans les comédies de Molière au jeu sur les accents et les quiproquos linguistiques dans les vaudevilles de Fey-

---

<sup>1</sup> Christian DAVID, « Petit lexique du franglais managérial », *L'Expansion*, 21 avril 1994. URL : [http://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/petit-lexique-du-franglais-managerial\\_1387713.html](http://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/petit-lexique-du-franglais-managerial_1387713.html)

deau, les langues étrangères s'invitent depuis fort longtemps dans les dialogues de théâtre où elles font bon ménage avec le comique de mots. Associant veines satirique et documentaire à des degrés divers, la scène contemporaine tournée vers l'entreprise est assez logiquement prompte à investir cette anglomanie dont les manifestations sont polymorphes, de l'emprunt lexical plus ou moins dispensable (« personal effectiveness », « personality fit », « curiosity », « pressure handling »<sup>2</sup>) à ses formes dérivées (« Si tu me mailles ton diagnostic je te forwarde les statistiques évolutives »<sup>3</sup>) en passant par la formule toute faite ou la phrase entière (« nous pouvons servir d'intermédiaire pour nos clients *all over the world* »<sup>4</sup>, « BE OVER THE TARGET ! »<sup>5</sup>, « Don't confuse your audience with too much information, have a concept, make the client the hero of your narration »<sup>6</sup>).

En certaines occurrences, les indices de cette aliénation linguistique se font plus évidents encore, que l'écriture joue de l'effet d'accumulation (« on lui fixe un rendez-vous pendant le Case Meeting, pour lui parler combativité et Out Of Area Compatibility, et on lui propose un ou deux fit trainings »<sup>7</sup>) ou qu'elle en vienne à composer un sabir si composite qu'il devient difficile de distinguer l'hôte de l'intrus (« I am completely addicted au marché », « Tout est under control »<sup>8</sup>). La désarticulation du langage atteint son paroxysme dans la troisième (et longue) scène de *Tops Dogs*, pièce suisse qui évoque le quotidien d'un bureau de placement, la *New Challenge Company*, dévolu à la réinsertion professionnelle de cadres supérieurs au chômage :

TRESCA. Augmentation des capacités.

KCENER. Total quality management.

LAURENT. Business reengineering.

CHARIÉRAS. Lean management.

---

<sup>2</sup> Falk RICHTER, *Sous la glace*, trad. Anne Monfort, dans *Hôtel Palestine. Electronic City. Sous la glace. Le Système*, Paris, L'Arche, 2008, p. 104.

<sup>3</sup> Alexandra BADEA, *Pulvérisés*, Paris, L'Arche, 2012, p. 30.

<sup>4</sup> Urs WIDMER, *Top Dogs*, trad. Daniel Benoît, Paris, L'Arche, 1999, p. 13.

<sup>5</sup> Christophe TOSTAIN, *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, Les Matelles, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2013, p. 49.

<sup>6</sup> Falk RICHTER, *Sous la glace, op. cit.*, p. 106.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 129.

<sup>8</sup> Alexandra BADEA, *Carnivores*, inédit. Que l'on songe également aux attelages qu'affectionne Jean-Charles Massera dans les titres de ses œuvres : *United Problems of Coût de la Main-d'Œuvre* ou encore *Another Way Now pourrait supprimer 2800 villages d'ici cinq ans*.

CHABRIER. Review culture.  
TRESKA. Direction de type émotionnel.  
BONNET. Optimisation des coûts.  
KËNER. All-you-can-afford-method.  
ALLAIN. Cash-cow.  
BONNET. Cross-cultural-management.  
CHABRIER. Just-in-time-delivery.  
ALLAIN. Reframing.  
GIMENEZ. Spill-over-effect<sup>9</sup>.

Cette « bataille des mots »<sup>10</sup> réduit l'échange à la portion congrue. Délestée de toute fonction référentielle, le langage ne renvoie plus qu'à lui-même et circule indifféremment de bouche en bouche, selon un principe qui n'est pas sans rappeler le théâtre d'un Ionesco.

C'est précisément à la fin de *La Cantatrice chauve* que l'on pense lors du tableau que la pièce de Sylvain Levey, *Dans la joie et la bonne humeur*, consacre au licenciement de Marie, tandis que les trois cadres chargés de la basse besogne invoquent le CAC 40 à la façon d'un caquètement teinté de scatologie (« Caca cac quarante quarante cac cac »<sup>11</sup>) pour bientôt ensevelir leur interlocutrice sous les termes anglais :

MARIE. Les mots sortaient de leur bouche.  
BRUNO. Carry trade.  
MARIE. En cascade.  
MATHILDE. Cash pooling.  
MARIE. En torrent.  
BRUNO. Delocalization. [...]  
NICOLAS. Earnings before interest taxes and amortization.  
MARIE. Ils répétaient.  
MATHILDE. Taxes earnings interest and amortization before.  
MARIE. Dans le désordre.

---

<sup>9</sup> Urs WIDMER, *Top Dogs, op. cit.*, p. 26.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 25. « La bataille des mots » est le titre de la scène.

<sup>11</sup> Sylvain LEVEY, *Dans la joie et la bonne humeur (ou Comment Bruno a cultivé un helicobacter pylori)*, dans *Comme des mouches, pièces politiques*, Paris, Éditions Théâtrales, 2011, p. 180. Ces accents régressifs sont également présents dans l'explosion verbale qui caractérise les échanges des Smith et des Martin à la fin de *La Cantatrice chauve* (« Quelle cascade de cacades... » répète-t-on alors en boucle).

BRUNO. Amortization before interest taxes and earnings.  
MATHILDE. Before interest earnings and taxes amortization.  
BRUNO. Identification bank account number.  
MARIE. Des théories et des concepts.  
BRUNO. Identification bank account number.  
MARIE. Des idées et des croyances.  
MATHILDE. London international financial.  
BRUNO. And options exchange.  
MATHILDE. Je trouve que t'as bien l'accent.  
BRUNO. J'ai fait un stage même deux à Londres.  
MARIE. Je n'étais pour eux qu'un fantôme.  
NICOLAS. First in first out.  
MARIE. Un détail à régler<sup>12</sup>.

Encore ne s'agit-il plus tant de « parler pour ne rien dire » que de camoufler la brutalité de ce que l'on est en train de faire. Dans la pièce de Ionesco, les personnages menaçaient de se jeter les uns sur les autres avant que tout ne revienne à la normale. Dans la pièce de Levey, tout le monde reste cordial tandis qu'une femme est licenciée.

À la place envahissante du lexique anglo-saxon dans la langue des cadres supérieurs, il convient enfin d'ajouter l'inscription physique de la présence américaine dans les pièces, soit que les entreprises fassent appel aux services de professionnels venant des États-Unis pour en importer les méthodes (Priscilla Robinson dans *Azïou Liquid*<sup>13</sup>, Jack Donohue et Jenny Frankfurter dans *Par-dessus bord*<sup>14</sup>), soit qu'elles dépendent d'instances décisionnelles dont le siège se trouve aux États-Unis (comité exécutif dans *À la renverse*<sup>15</sup>, fonds de pension dans *Élisabeth ou l'Équité*<sup>16</sup>).

Dans *À la renverse*, la mainmise américaine est entérinée dès le début de la pièce : comme nous en informe un long récit introductif, l'entreprise familiale que constituaient les Laboratoires du Docteur Sens est devenue, sous le nom de Bronzex, l'une des innombrables filiales d'un vaste conglomérat américain – Sideral – et cette tutelle

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 179-181.

<sup>13</sup> Olivier BRUNHES, Koffi KWAHULÉ et François PRODROMIDÈS, *Azïou Liquid. Rêves au travail*, Paris, L'avant-scène Théâtre, n° 1226, 1<sup>er</sup> août 2007.

<sup>14</sup> Michel VINAVER, *Par-dessus bord*, dans *Théâtre complet*, tome 1, Arles, Actes Sud, 1986.

<sup>15</sup> Michel VINAVER, *À la renverse*, dans *Théâtre complet*, tome 2, Arles, Actes Sud, 1986.

<sup>16</sup> Éric REINHARDT, *Élisabeth ou l'Équité*, Paris, Éditions Stock, 2013.

apparaît très lisiblement sur scène par la coprésence des salariés de Bronzex et des membres de l'*Executive Committee* de la *Sideral Corporation of Cincinnati* (dont les paroles sont écrites en anglais, puis suivies de leur traduction française dans la version publiée à Actes Sud en 1986). Si les personnages de ces deux aires de jeu ne dialoguent jamais directement les uns avec les autres, l'entrelacs de leurs répliques respectives souligne leur interconnexion en même temps que les rapports de pouvoir et de dépendance qui lient la petite filiale française et la maison-mère américaine (« The problem with Aubertin he isn't Sideralminded he thinks Bronzex first [...] / As if Bronzex had any existence outside Sideral »<sup>17</sup>).

Cette mondialisation des échanges économiques et linguistiques est également au cœur d'*Élisabeth ou l'Équité* dont les tableaux alternent entre le siège social d'ATM à Paris, celui du fonds de pension Victoria Capital à New York et une usine d'ATM à Villeneuve-Saint-André. Sans oser l'enchevêtrement des lieux et des dialogues comme Vinaver, Reinhardt fait le choix similaire d'écrire en anglais tous les tableaux où intervient Peter Dollan, le président du fonds de pension (« *Les tableaux 2, 7 et 20 ont été traduits par Kate Moran. Les versions originales en français se trouvent en fin de volume.* »<sup>18</sup>). Le dernier de ces tableaux se déroule toutefois hors de son territoire, devant l'usine occupée de Villeneuve-Saint-André, où Dollan s'adresse aux délégués syndicaux qui ne maîtrisent pas l'anglais (« Il a dit Chinese. Chinese ça signifie Chinois. *À Dollan.* Chinese ? Chinese ? »<sup>19</sup>) et au directeur général d'ATM qui prend en charge la traduction très infidèle des deux parties (« DUBREUIL. On s'en moque de ses états d'âme. Nous c'est le résultat final qui nous intéresse. / COUVELAIRE *se tourne vers Dollan, un peu gêné.* Eh bien, they think that you too, you are very friendly. They hope that it will be possible to find a solution. »<sup>20</sup>).

La rencontre physique d'un président de fonds de pension américain et d'un délégué syndical français constitue une première entorse au réalisme et permet d'exploiter un comique de situation empruntant à une très ancienne tradition théâtrale (que l'on songe à la scène où Dom Juan multiplie les va-et-vient entre Charlotte et Mathurine pour maintenir deux versions inconciliables de la même histoire).

---

<sup>17</sup> Michel VINAVER, *À la renverse*, *op. cit.*, p. 131.

<sup>18</sup> Éric REINHARDT, *Élisabeth ou l'Équité*, *op. cit.*, p. 9.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 128.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 125.

L'antagonisme social ici à l'œuvre paraît toutefois plus difficile à dénouer :

DUBREUIL. Dites-lui texto qu'on se fout royalement qu'il perde du pognon avec nos grèves. Royalement. On attendra le temps qu'il faut. On le mettra à genoux. Allez-y. Traduisez.

*Couvelaire hésite. Il se racle la gorge.*

DOLLAN. What's happening ? I've got a bad feeling that I'm missing something here. Your 'Trotskyists' mood isn't that great after all, is it.

COUVELAIRE. They are closing off again. Cramping up. I warned you. It is their nature they are very susceptible, very bipolar.

DUBREUIL. Vous ne traduisez pas, là. Traduisez, on vous dit.

COUVELAIRE, à *Dollan*. They don't care that you lose money, they are almost happy to hear this, it is a combat, they will go to the end, they are determined.

*Dollan n'en revient pas. Il regarde Dubreuil avec étonnement.*

DUBREUIL, à *Dollan*. Yes. Royaly. Mais alors : *royaly*.

DOLLAN, à *Couvelaire*. They told you to tell me that ? Verbatim ?

COUVELAIRE. I even made it more toned down<sup>21</sup>.

Si la reddition de l'une des deux parties semble la seule issue vraisemblable, la pièce privilégie pourtant la voie strictement théâtrale du *deus* – ou de la *dea* – *ex machina*, en l'occurrence une DRH équitable, anglophone de surcroît, soit l'Élisabeth du titre qui réintègre les négociations après en avoir été exclue et dont le retour en grâce permet d'enchanter la fable *in extremis*. Le dénouement a néanmoins la prudence de nous maintenir sur le seuil de la salle où auront lieu les échanges : *to be continued...*

## B.

### BENCHMARKING.

### Voir CONCURRENCE.

### BURNOUT.

Dans le lexique de l'aérospatiale dont il est issu, le *burnout* désigne la désintégration par surchauffe d'une machine à court de

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 129-30.



carburant. Son apparition dans le domaine clinique en tant que « syndrome d'épuisement professionnel » survient dans les années 1970 à la suite des travaux de Herbert J. Freudenberger (*L'Épuisement professionnel : « la brûlure interne »*) et de Christina Maslach (*The Maslach Burnout Inventory*). Il concerne alors spécifiquement les professions « d'aide » (travailleurs sociaux, personnel soignant et enseignant), avant de voir son emploi élargi à toute forme d'activité.

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, le *burnout* se caractérise par « un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail ». Associé à des troubles d'ordre psychique et comportemental, il a également des effets physiques (insomnies, suees, maux de ventre, douleurs musculo-squelettiques), mais il n'est pas identifié comme une maladie dans les classifications nosologiques internationales, et l'identification de ses symptômes continue d'être discutée dans le monde médical en dépit de la popularité du terme. En France, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 avait inscrit la reconnaissance du *burnout* comme maladie professionnelle dans son projet, mais l'article a été supprimé par le Sénat.

M. JEAN-MARC GABOUTY. Ayant été à l'origine de la suppression de l'article 19 bis [...], je me dois de fournir quelques explications. [...] Nous devons, me semble-t-il, éviter d'allonger la liste des maladies professionnelles, en dehors des maladies physiques évidentes dues au poste de travail ou à l'inhalation de certains produits comme l'amiante. Les maladies psychiques sont parfois un peu plus irrationnelles.

Je note que l'on parle aussi de plus en plus souvent du *bore-out*, ou syndrome d'ennui au travail – certains collègues m'ont fait part d'articles sur la question, et nous aurons peut-être prochainement l'occasion d'en débattre –, qui pourrait être identifié comme une nouvelle pathologie liée à un travail insuffisamment valorisant. (*Sourires.*)

Plus sérieusement, il me semble que la plupart des maladies existantes, y compris les maladies cardiovasculaires, peuvent avoir une part d'origine professionnelle. Ce n'est pas une raison pour faire porter sur l'entreprise tout le mal-être de notre société. [...]

Il ne faut pas que, à travers les amendements de rétablissement de l'article 19 bis, on aboutisse à une forme de stigmatisation du travail et de l'entreprise. Bien sûr, les méthodes de travail de certaines entreprises peuvent conduire à des états dépressifs, mais je pense que ceux dont on devrait le plus tenir compte, ceux qui méritent le plus d'attention, ce ne sont pas les gens qui sont au travail, mais les gens

qui ont des raisons réelles de déprime parce qu'ils n'ont pas d'emploi. (*Applaudissements sur les travées de l'UDI-UC.*)<sup>22</sup>

Le théâtre contemporain propose de nombreuses sondes dans la psyché en panique de travailleurs surmenés. C'est évidemment le cas dans *Burnout* qui confronte les personnages de l'Évaluée et de l'Évaluateur promu « Responsable de l'Évaluation du Personnel et du Burnout »<sup>23</sup>. L'association du couteau et de la plaie dans la même fonction dit bien l'assimilation, tout autant que le degré d'assimilabilité, des critiques du travail formulées en termes de risques psychosociaux et renvoie au développement récent, dans les entreprises, de dispositifs d'encadrement chargés d'accompagner d'« amortisseurs psychologiques »<sup>24</sup> la pression qu'elles font elles-mêmes peser sur leurs salariés. La pièce de Badea laisse peu d'espoir sur les pouvoirs régulateurs de cette « nouvelle orthopédie sociale »<sup>25</sup>, qu'il s'agisse de la falsification des résultats inquiétants des « tests de Freudenberg »<sup>26</sup> à laquelle se livre l'Évaluateur sous l'ordre de sa direction ou de l'état morbide que révèlent les répliques ressassantes de l'Évaluée à grand renfort de pensée positive et de slogans proactifs.

Dans *Sous la glace*, la scansion faussement maîtrisée des impératifs catégoriques auxquels se soumet l'Évaluée laisse place à un flux de conscience incontrôlable :

Ce vacarme dans ma tête ! Je ne dormais plus, porno porno porno  
licencier licencier licencier, développer sans cesse de  
nouveaux concepts, comment se débarrasser de qui,  
le mieux ce serait qu'ils meurent tous [...]  
la mort, c'était le mieux, quand ils mouraient d'un coup, peu im-  
porte comment, c'était toujours la meilleure solution, pornos ratio-  
nalisés, pornos flexibilisés, putain de merde de pornos délocalisés,  
sortir, acheter du lait, de la bière, de la purée en sachets, puis les  
spots publicitaires en boucle, porno, contre-expertise EXCEL,  
qui pouvait encore y croire,  
ce vieux type gras assis en face de moi, je le hais, je veux m'en dé-

---

<sup>22</sup> Jean-Marc GABOUTY, dans SÉNAT, « Compte-rendu intégral des débats », séance du 24 juin 2015, *Journal officiel de la République française*, n° 77, 25 juin 2005. URL : <http://www.senat.fr/seances/s201506/s20150624/s20150624.pdf>

<sup>23</sup> Alexandra BADEA, *Burnout*, dans *Contrôle d'identité. Mode d'emploi. Burnout*, Paris, L'Arche, 2009, p. 139.

<sup>24</sup> Yves CLOT, *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte, coll. Cahiers libres, 2010, p. 145.

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> Alexandra BADEA, *Burnout*, *op. cit.*, p. 136.

barrasser, je réfléchis depuis des semaines entières au moyen de m'en débarrasser,  
des soupes en sachets, une existence en sachet, je suis un crétin en sachet, un idiot surgelé, je veux mourir de froid, je ne dormais pas, j'étais toujours en éveil, même en dormant je voyais ces images, cela durait des jours, des nuits, des semaines, entassé, entassé, balayé par la neige, étouffé, enterré, mort, je les fous tous dehors, toute personne qui n'est pas absolument indispensable doit se barrer, et maintenant c'est moi qui m'éjecte, j'ai élaboré le plan pour me foutre moi-même dehors<sup>27</sup>

Le mouvement permanent exigé par l'économie capitaliste se concrétise ici dans le débit de la parole, monologue logorrhéique montrant les soubresauts d'une dynamique en voie d'emballement, que vient contrebalancer l'isotopie ambivalente, à la fois macabre et protectrice, de la glace, du froid et de la congélation.

Dans *La Vie burale*, les effets somatiques du *burnout* ne font plus aucun doute, ni moins que l'articulation entre le contexte professionnel et la pathologie dont est atteint le personnage principal. Cette dernière prend en effet la forme radicale de trois excroissances qui ne sont autres que les avatars monstrueux de ses propres collègues :

ANTOINE. [...] C'est mes collègues... Ils m'embêtent... [...] Ils ont poussé dans moi, et maintenant ils font n'importe quoi... En plus, ça a fait un trou dans ma poitrine et dans mon ventre... [...] Un trou tout froid... Et parfois je les sens qui bougent à l'intérieur, je ne sais pas ce qu'ils trafiquent, [...] mais chacun de leurs mouvements me glace un peu plus les sangs<sup>28</sup>...

Interprétées par des marionnettes, Excroissance Olga, Excroissance Alexandre et Excroissance Étienne logent dans l'organisme d'Antoine devenu « le castelet de son propre psychodrame »<sup>29</sup>. Elles multiplient entrées et sorties tout en dialoguant entre elles et en le prenant à parti tandis qu'il est à son bureau et s'efforce de poursuivre ses activités professionnelles comme de répondre aux sollicitations de ses (véritables) collègues.

---

<sup>27</sup> Falk RICHTER, *Sous la glace*, trad. Anne Monfort, dans *Hôtel Palestine. Electronic City. Sous la glace. Le Système*, Paris, L'Arche, 2008, p. 120-121.

<sup>28</sup> Hervé BLUTSCH, *La Vie burale*, L'Île Saint-Denis, Voix navigables, 2009, p. 61.

<sup>29</sup> « Pièce pour acteurs et marionnettes », *La Vie burale* est issue d'une commande de la Compagnie Ka qui a créé la pièce au Théâtre de l'Espace, Scène Nationale de Besançon, en mars 2009. La citation est extraite du texte de présentation du spectacle par la compagnie. URL : <http://www.compagnie-ka.com/lavieburale.php>

## C.

### CHIFFRE.

Sans qu'on puisse s'en étonner, l'obsession du chiffre est un phénomène assez répandu dans le cadre d'une société capitaliste entièrement dévolue à la production de richesses. Cette obsession se manifeste à échéances régulières dans les pièces consacrées au monde du travail où elle prend volontiers des formes superlatives et exclamatives que vient colorer, à l'occasion, une forte charge libidinale :

TATJANA WINTER. Je vais prochainement communiquer encore plus et plus... solidement afin de pouvoir accomplir les missions et les démarches plus vite, de façon plus ciblée – ce qui finalement signifie : PLUS DE CHIFFRE<sup>30</sup> !

DIRECTION. Du chiffre !

Je !

Veux !

Du !

CHIFFRE !

Des marges de progression beaucoup plus fortes !

Et de grâce, [...]

oubliez le facteur humain !

Vous parviendrez assurément à de meilleurs résultats<sup>31</sup>.

vous ne serez pas surprise d'apprendre que les actionnaires réclament une petite augmentation du chiffre de la colonne de droite

vous ne serez pas surprise d'apprendre que cette petite augmentation du chiffre de la colonne de droite se traduira dans l'entreprise par une demande de gains supérieurs de productivité

vous ne serez pas surprise d'apprendre qu'il faudra soit travailler plus longtemps soit être moins payée soit augmenter les cadences blabla oh comme il Me tarde de vous voir augmenter les cadences toute augmentation de cadence M'a toujours oh

vous ne serez pas surprise d'apprendre que le secteur étant fortement concurrentiel des sacrifices s'imposent de la part de nous toutes – notez bien le « nous-toutes » – si nous voulons garder notre beau et

---

<sup>30</sup> Falk RICHTER, *For the disconnected child*, trad. Anne Monfort, 2013, inédit. URL : <http://www.falkrichter.com/ckfinder/userfiles/files/PDF/Theatre%20plays/FOR%20THE%20DISCONNECTED%20CHILD%20francais.pdf>

<sup>31</sup> Christophe TOSTAIN, *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, Les Matelles, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2013, p. 29.

svelte niveau de compétitivité blabla DIEU QUE LE CUL DE CETTE COMPÉTITIVITÉ EST BANDANT<sup>32</sup>

Portée haut et fort par des personnages féminins étonnamment nombreux à occuper des fonctions de pouvoir dans les pièces, cette obsession du chiffre perd parfois son statut de « mantra »<sup>33</sup> aux vertus énergisantes, sinon aphrodisiaques, pour révéler un processus de pétrification des affects sous « les eaux glacées du calcul égoïste ». Tel semble être le cas dans ce passage de *Sous la glace* où le clone de Jean Personne, sous la figure d'un enfant, chuchote dans un micro des séries de cotations en bourse :

L'ENFANT, *le clone de Mr Nobody chuchote dans un micro*. [...] 3U 31  
FR0005167902 UUU 8,25 +114,3 9,25 3,66 75,2 65,97 68,00 1,1 0,20  
0,76 0,87 11 9 0,7 14 (12) ADVA OPTICAL 26 FR000513006 ADV  
3,10 +152,0 3,95 0,50 102,7 88,06 93,00 1,1 -0,04 0,15 0,19 21 16 12  
(5) ARTICON 19 DE0005155030 AAGN 2,18 +74,4 3,30 0,92 22,4  
210,54 208,90 208,97 0,1 -3,45 -0,86 -0,18 FORTEC 13  
DE0005774103 FEV 32,10 +28,73 -21,34 +13,43 MEDICLIN  
FR0005998762 UUU 13,79 +500,23 45,33 92,34 +44,31 +23,87  
KANGOL FR0003726319003 UUU 5,43 +8,23 -34,2 26,39 9,2 5,44  
0,2 0,34 0,43 YAHOO-FR FR0000534452990 -232,1 -243,2 -  
192,32 PP SA 9,321 3,2 9,3 -3,2<sup>34</sup>

Si l'obsession du chiffre est aussi vieille que le capitalisme, son extension tous azimuts, en revanche, constitue l'une des lignes de force des pratiques managériales telles qu'elles se sont développées (tout au long du XX<sup>e</sup> siècle) puis imposées (à partir des années 1980) dans les organisations non seulement privées, mais aussi publiques. Excédant la seule évaluation du chiffre d'affaires, du taux de rendement ou du coût de l'activité, cette « mathématisation du monde social » – ou « quantophrénie »<sup>35</sup> – ne cesse d'élargir son champ d'application à mesure que s'amplifie le management par les objectifs et pat les nombres. Elle génère une production pléthorique d'indicateurs, de tableaux et de statistiques qui peuvent tout aussi bien porter sur la durée des appels téléphoniques, la satisfaction des

<sup>32</sup> Philippe MALONE, *L'Entretien*, Montpellier, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2006, p. 25.

<sup>33</sup> Falk RICHTER, *For the disconnected child*, *op. cit.*, p. 27.

<sup>34</sup> Falk RICHTER, *Sous la glace*, trad. Anne Monfort, dans *Hôtel Palestine. Electronic City. Sous la glace. Le Système*, Paris, L'Arche, 2008, p. 118-119.

<sup>35</sup> Vincent DE GAULEJAC, *La Société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2004. Voir aussi Alain SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard, 2015.

clients, la ponctualité des salariés ou le quotient émotionnel des candidats à l'embauche.

À devenir une fin plutôt qu'un moyen, cette maladie de la mesure s'avère contreproductive et accroît le fossé entre le travail réel et ses dispositifs d'encadrement, d'autant qu'eux-mêmes échappent bien souvent à l'évaluation de leur coût et de leur efficacité, comme l'a souligné Marie-Anne Dujarier dans *Le Management désincarné* :

Les assistantes sociales constatent [...] que remplir des tableaux de chiffres par voie informatique prend un temps considérable : entre deux et quatre jours par mois d'après elles, selon les cas. [...] Leur contribution au management par la performance quantifiée diminue donc sensiblement leur productivité. « Plus on fait de statistiques pour prouver qu'on voit beaucoup de gens, moins on voit de gens », analyse Julie. [...]

À ce coût direct s'ajoute celui que génère le travail supplémentaire qu'il faut déployer pour fabriquer de « bons » chiffres. [...] « Bricolage », « ripolinage », « verdissement », « replâtrage », « raccommodage », « trucage », « chanstique », etc. les termes peuvent varier d'un milieu à l'autre mais indiquent tous qu'il s'agit d'être plus malin que les dispositifs en fabriquant les signes d'excellence qu'ils exigent. [...]

Pour réduire la contrainte qu'imposent ces dispositifs, d'autres décident à l'inverse de saisir des informations lacunaires ou approximatives. [...] [Un] infirmier dans une clinique nous explique qu'il doit coder ses patients. D'après lui et ses collègues, cette demande est problématique car les critères prévus dans les dispositifs recouvrent mal la situation réelle et que cela prend trop de temps. Alors « notre chef nous a dit : ne vous emmerdez pas avec la codification ! Mettez tous "F99". C'est ce qu'on a fait. F99, ça veut dire "autres" ». Au final, les dispositifs quantitatifs incitent les travailleurs à consacrer du temps à produire des chiffres régulièrement faux et donc inutilisables<sup>36</sup>.

Dans *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, F. travaille comme caissière depuis vingt ans dans un centre commercial lorsque celui-ci fait l'objet d'une vaste réorganisation qui, de SUPER, le transforme en HYPER. Dans ce nouveau contexte, F. est soumise à de constantes évaluations : celle de ses performances donnant lieu à des moyennes mensuelles dont dépend sa prime individuelle (« Vos chiffres sont bons. [...] Vous encaissez une tonne de marchandise en une heure,

---

<sup>36</sup> Marie-Anne DUJARIER, *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte, 2015, p. 48-50.

soit en moyenne 30 clients pour 1650 articles ! Vous tenez la cadence »<sup>37</sup>), mais aussi celle de son adhésion aux valeurs et à la charte de l'entreprise (« vous allez répondre à un petit questionnaire [...] [pour calculer] votre degré d'appréhension de l'HYPHER WAY. En fonction de vos réponses, nous vous attribuerons une note HYPHER WAY »<sup>38</sup>), ou encore celle de son apparence à laquelle procède chaque matin la caisse allemande haute technologie dont la direction vient de doter les postes de travail (« vous pouvez regarder la caméra – merci – diagnostic de votre apparence : 6,5 sur 10 – vous êtes mal coiffée – vous pouvez commencer votre travail – merci »<sup>39</sup>).

Comme on peut le constater, cette fièvre évaluative n'hésite pas à se porter sur l'individu lui-même pour en quantifier toutes les qualités (et tous les défauts). Ainsi de l'« audit complet » auquel Aurélien se voit assujéti afin de pouvoir retrouver un emploi :

MAXIME. *Il lit.* « Ascendance : 1. Stabilité émotionnelle : 3. Clarté des objectifs : 2. Recherche d'approbation : 4. Acceptation des autres : 2. Challenge personnel : 0. » C'est une échelle très médiocre, je ne te le cache pas. Je ne peux pas facilement présenter un profil de ce type à mes clients<sup>40</sup>.

Ou de la réunion d'évaluation durant laquelle Jean Personne est noté par ses collègues :

CHARLES SOLEILLET. [...] Dans l'ensemble je t'ai donné 40 % et je t'ai noté en-dessous de la moyenne.

AURÉLIEN PAPON. [...] Donc bonne impression, mais selon moi, insuffisante. Je lui ai mis 45 % et je dirais donc que nous devons rejeter ta candidature<sup>41</sup>.

Quand ce n'est pas l'évalué lui-même qui doit fournir sa propre notation :

TATJANA WINTER. Maintenant quittez brièvement votre corps et regardez-vous. Oui, exactement : un regard froid, analytique sur ce que je vois, ça, là, ce que désigne ma voix intérieure quand elle dit JE. (*bref silence*) Quelles sont les performances de ce Je ? Sur une échelle de 1 à 10 ?

STEFAN SCHMIDT. 9

---

<sup>37</sup> Christophe TOSTAIN, *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, *op. cit.*, p. 70.

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 31.

<sup>39</sup> *Ibid.*, p. 57-58.

<sup>40</sup> Isabelle BOURNAT, *Homme inutile*, Presses Électroniques de France, 2013 [s.p.].

<sup>41</sup> Falk RICHTER, *Sous la glace*, *op. cit.*, p. 104-105.

HENNING BRÜCK. 10

MARKUS MAYER. 7 ?

TATJANA WINTER (*bref silence*). 7 ? (*bref silence*)

MARKUS MAYER. Je ne sais pas, 8 ?

TATJANA WINTER. C'est suffisant ? (*Silence*) C'est suffisant ?

LUISE SOMMER. Où voyez-vous des possibilités pour optimiser tout cela<sup>42</sup> ?

Sans doute est-ce dans les pièces d'Alexandra Badea que ce processus de quantification érigé en filtre de l'existence tout entière est appréhendé de la façon la plus systématique. C'est en tout cas le grand mal dont est atteint le Responsable Assurance Qualité Sous-Traitance de *Pulvérisés* :

- Pour ce qui est du suivi du call center de Dakar on a des résultats globaux moyennement satisfaisants pour une volumétrie d'appels à 838 000 [...]
- Taux d'absentéisme ?
- 12 %
- Énorme. Taux de turnover ?
- 9 %
- Niveau de service ?
- 78 %
- Trop peu. Taux de ré-appel ?
- 34 %
- Énorme [...]

Tu pourrais parler en continu pendant le reste de ta vie.

Parler de diagnostics, de pronostics, d'évaluation, de recommandation, de réinjection.

Parler pour ne pas se taire, pour ne pas entendre les silences, le bruit de ta respiration, l'hésitation de l'autre, le temps suspendu, la peur de l'échec. [...]

Tu parles en chiffres, tu parles en pourcentages, tu parles en graphiques, histogrammes, tests d'hypothèse, et tableaux excel<sup>43</sup>.

On retrouve des symptômes sensiblement similaires chez l'Évaluateur de *Burnout*, dont le travail consiste à établir des profils psychologiques à grands renforts de tests et de questionnaires :

---

<sup>42</sup> Falk RICHTER, *For the disconnected child*, *op. cit.*

<sup>43</sup> Alexandra BADEA, *Pulvérisés*, Paris, L'Arche, 2012, p. 51-52.



Profil des caractères

Décideur 12 %  
Dynamique 11 %  
Communiquant 9 %  
Organisateur 13 %  
Gestionnaire 12 %  
Prudent 9 %  
Intellectuel 12 %  
Imaginatif 11 %  
Innovant 11 % [...]

Vous êtes extraverti à 51 % et introverti à 49 %<sup>44</sup>

Que l'on songe enfin au quotidien d'Utilisateur numéro Y 1980-0417-9405-2, l'un des personnages de *Je te regarde*, qui surveille son taux de bonheur tandis que sa direction surveille son taux de productivité :

Mon taux de bonheur diminue chaque jour /  
Malgré l'analyse de mes diagnostics  
Je n'arrive pas à le booster [...]  
– Avec qui tu es ?  
– Époux [...]  
– Quel est ton niveau de sentiments pour lui ?  
– 5 pour cent  
– Quel est son niveau de sentiment pour toi ?  
– 1 pour cent

Au bureau on m'envoie une alerte concernant mon taux de productivité  
Suite à l'analyse de votre clavier on constate que votre vitesse de frappe a diminué sensiblement les 15 derniers jours  
Suite à l'analyse de votre fauteuil on constate que vous êtes exposé à un risque de burn out de 63 pour cent  
Veuillez prendre les mesures nécessaires pour améliorer vos résultats<sup>45</sup>

## CONCURRENCE.

Renvoyant à la rivalité entre des entreprises qui poursuivent les mêmes objectifs, la concurrence a connu un double processus d'internationalisation et d'intensification qui s'est rapidement réper-

---

<sup>44</sup> Alexandra BADEA, *Burnout*, dans *Contrôle d'identité. Mode d'emploi. Burnout*, Paris, L'Arche, 2009, p. 130.

<sup>45</sup> Alexandra BADEA, *Je te regarde*, dans *Je te regarde. Europe connexion. Extrémophile*, Paris, L'Arche, 2015, p. 50.

cuté sur la façon dont les nouvelles organisations du travail mobilisent leurs salariés et s'emploient à les mettre eux-mêmes en concurrence en les soumettant à des procédures individualisées d'évaluation, de gratification et de sanction et en jouant sur la menace du déclassement et du chômage. Autant d'éléments que pointait déjà Gilles Deleuze en 1990 en soulignant le passage des sociétés disciplinaires aux sociétés de contrôle et celui de l'usine à l'entreprise, cette « âme » ou encore ce « gaz » qui circule imperceptiblement et « ne cesse d'introduire une rivalité inexpiable comme saine émulation, excellente motivation qui oppose les individus entre eux et traverse chacun, le divisant en lui-même »<sup>46</sup>.

Les stratégies mises en œuvre pour favoriser cette « saine émulation » sont multiples, du *challenge* (i.e. défi) ponctuel mettant en compétition plusieurs services, équipes ou collègues à la façon d'un concours ou d'une épreuve sportive, à des dispositifs plus systématiques d'encadrement de l'activité, tels *reporting* (i.e. rapport d'activité), *ranking* (i.e. classement) ou *benchmarking* (i.e. étalonnage).

Autre trait saillant de la personnalité des jeunes vendeurs : leur goût pour les challenges collectifs. Profitant de cette propension naturelle, certaines entreprises tentent d'attiser leur saine rivalité et de susciter l'émulation au moyen de challenges collectifs et ponctuels : « Untel a pris neuf rendez-vous cette semaine. Si vous atteignez, en moyenne, dix rendez-vous au cours de la semaine prochaine, j'invite toute l'équipe à déjeuner au restaurant. » [...] Chez Dale Carnegie, Fabrice Courdresses pousse encore plus loin la logique de l'émulation, utilisant un système de reporting comparatif. « Mais attention, prévient Georges Nikakis, s'il peut être judicieux d'exploiter, chez eux, ce goût des défis, il convient d'éviter soigneusement que l'émulation ne dégénère en une âpre concurrence. »<sup>47</sup>

Cette frontière effectivement tenue entre (saine) émulation et (âpre) concurrence est particulièrement observable dans le cas du *benchmarking*, technique d'analyse comparative qui consiste à étudier les « meilleures » pratiques en vue de s'en inspirer et d'augmenter la

---

<sup>46</sup> Gilles DELEUZE, « Post-scriptum sur les sociétés de contrôle », dans *Pourparlers*, Paris, Minuit, 1990, p. 243.

<sup>47</sup> Stéphanie MOGE-MASSON, « Gestion des compétences : faites grandir vos commerciaux en herbe », *Action Co*, 26 février 2003. URL : <http://www.actionco.fr/Action-Commerciale/Article/Gestion-des-competences-faites-grandir-vos-commerciaux-en-herbe-893-1.htm#.VoYIL1L2c-9>

performance et qui fit l'objet, en 2008, d'un vibrant plaidoyer de la part de Laurence Parisot :

J'adore la langue française et je voudrais que Mesdames et Messieurs nos académiciens fassent un jour entrer dans notre dictionnaire le mot de *benchmarker*. Car il nous manque ! *Benchmarker*, c'est comparer, c'est étalonner, c'est mesurer ou, plus exactement, ce sont ces trois actions à la fois : *benchmarker*, c'est évaluer dans une optique concurrentielle pour s'améliorer. *Benchmarker*, c'est dynamique. C'est une grande incitation à ne pas rester immobile.

*Se benchmarker*, c'est oser regarder dans le miroir son reflet objectif plutôt que de refuser de voir les choses en face et de mettre la tête sous son aile. [...]

*Se benchmarker*, c'est être réaliste. C'est se donner les moyens du pragmatisme. C'est savoir qu'on n'est pas seul au monde, ni le centre du monde, c'est refuser l'illusion qui empêche de grandir. *Benchmarker* un produit ou un service ou une idée, c'est l'apprécier à l'aune de critères pluriels car nous sommes maintenant dans un monde où la qualité est à la fois un droit et un devoir. *Benchmarker* ses équipes, c'est tout faire pour accroître le niveau de compétence de nos salariés<sup>48</sup>.

Érigé en principe d'organisation de l'activité, le *benchmarking* interne (impliquant la comparaison, non entre plusieurs entreprises, mais entre plusieurs services, succursales ou agences d'une même entreprise) a été toutefois reconnu comme nocif par le Tribunal de grande instance de Lyon en 2012 :

Attendu que ce système consiste en une évaluation permanente, chaque agence [...] voit ses performances analysées au regard des autres agences, donc est mise en concurrence, qu'au-delà et au sein de chaque agence, la performance de chacun des salariés est regardée par rapport à la performance des autres salariés,

---

<sup>48</sup> Laurence PARISOT, « *Benchmarker, c'est la santé !* », discours à la convention du MEDEF à Bruxelles, 8 février 2008. Tout aussi enthousiaste, la suite du discours est éclairante par sa promotion d'un *benchmarking* étendu à l'échelle nationale : « Et *benchmarker* un pays, qu'est-ce que c'est ? C'est le comparer à d'autres, rubrique par rubrique, et relativement au but qu'on recherche. [...] Parce qu'en ayant *benchmarké* on aurait mis en place les réformes : la baisse du coût du travail, le transfert progressif des cotisations familiales vers la solidarité nationale car il n'y a qu'en France qu'elles sont à la charge exclusive des entreprises. Imaginons que les impôts taxant l'investissement aient été... boutés hors de France, et en premier la taxe professionnelle. Ce serait alors évident pour tout le monde que *benchmarker c'est la santé !* En l'occurrence, la santé d'un pays ! » URL : <http://www.medef.com/nc/medef-corporate/salle-de-presse/communiqués-de-presse/communiqués-de-presse/article/benchmarker-cest-la-sante.html>

Attendu qu'aucun objectif n'est imposé ni aux agences, ni aux salariés, que le seul objectif qui existe est de faire mieux que les autres, qu'ainsi nul ne sait à l'issue d'une journée donnée, s'il a ou non correctement travaillé, puisque la qualité de son travail dépend avant tout des résultats des autres, qu'avec un tel système tout est remis en question chaque jour ce qui crée un stress permanent, d'autant que les outils informatiques permettent à tout le monde de suivre en direct, depuis chaque poste, ce que fait chacun des commerciaux de toute la banque, [...]

Attendu que par ailleurs le benchmark a directement des conséquences sur les relations sociales au sein de l'entreprise, qu'en effet, chaque salarié bénéficie d'une rémunération composée d'une partie fixe et d'une part variable, que la part variable dépend directement des résultats au benchmark, puisqu'elle est déterminée en fonction des résultats de l'agence par rapport aux autres agences, qu'ainsi, si un salarié de l'agence a des résultats médiocres ou inférieurs à ceux des collègues, il va directement impacter la part variable de l'ensemble de ses collègues, [...]

Attendu que toutes ces instances [médecine du travail, inspection du travail et assistances sociales] notent :

- une atteinte à la dignité des personnes par leur dévalorisation permanente utilisée pour créer une compétition ininterrompue entre les salariés,
- un sentiment d'instabilité du fait qu'il n'y a aucune possibilité de se situer dans l'atteinte d'objectifs annuels puisque le résultat de chacun est conditionné par celui des autres,
- une culpabilisation permanente du fait de la responsabilité de chacun dans le résultat collectif,
- un sentiment de honte d'avoir privilégié la vente au détriment du conseil du client,
- une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation pour faire du chiffre,
- une multiplication des troubles physiques et mentaux constatés chez les salariés, troubles anxio-dépressifs, accidents cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, [...]

PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal [...]

- DIT et JUGE que l'organisation collective de travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés de la CERA et contrevient aux dispositions des articles L4121\_1 du code du travail,

– FAIT DÉFENSE à la CERA d’avoir recours à une organisation du travail fondée sur le benchmark sans astreinte<sup>49</sup>

Cette ambiance délétère au sein des équipes est largement représentée dans les pièces consacrées au monde de l’entreprise, comme c’est le cas de *Push Up*<sup>50</sup>, *Après la pluie*<sup>51</sup>, *Sous la glace*<sup>52</sup>, *Hard Copy*<sup>53</sup> ou *Chaos manager*<sup>54</sup>. Dans ces deux derniers cas, la dégradation des relations de travail franchit d’ailleurs un saut qualitatif puisque c’est une mise à mort qui vient sanctionner l’exacerbation des rivalités. Les trois collègues de bureau de *Hard Copy* s’en prennent en effet à une quatrième en vertu d’un *crescendo* qui les mène de la médianse en bande organisée au meurtre collectif. Informées d’une imminente réduction des effectifs, Blanche, Belle et Douce craignent que leur équipe ne pâtisse de l’incompétence prétendue de leur nouveau souffre-douleur et en viennent à l’assassiner (« BELLE. On ne pardonne plus, on tue ! / [...] BLANCHE. Elle a raison. Attachons-lui les mains ! »<sup>55</sup>). Après avoir loyalement averti leur chef de bureau de leur action, les trois femmes peuvent s’enorgueillir de bénéficier de l’entier soutien de leur direction pour avoir participé d’elles-mêmes à la réduction de la masse salariale et défendu avec aplomb les valeurs de leur organisation. Tout est donc bien qui finit bien :

BLANCHE. [...] Il a dit que notre réaction était tout à fait compréhensible [...] et qu’il ne s’agissait que d’un cas de légitime défense, de nous-mêmes et de l’entreprise dans ce qu’elle avait de plus cher : son image de marque, sa rentabilité et la qualité de ses produits.

BELLE. Qui sont les trois mamelles d’une entreprise dynamique.

---

<sup>49</sup> Extrait des minutes du greffe du Tribunal de grande instance de Lyon dans le cadre du procès intenté par le syndicat Sud contre la Caisse d’Épargne Rhône-Alpes Sud (CERA), jugement du 4 septembre 2012 n° RG 11/05300. URL : <http://www.miroirsocial.com/uploads/documents/c92a901e008a.pdf>

<sup>50</sup> Roland SCHIMMELPFENNIG, *Push Up*, trad. Henri-Alexis Baatsch, dans *Une nuit arabe. Push Up*, Paris, L’Arche, 2002.

<sup>51</sup> Sergi BELBEL, *Après la pluie*, trad. Jean-Jacques Préau, Paris, Éditions Théâtrales, 1997.

<sup>52</sup> Falk RICHTER, *Sous la glace*, trad. Anne Monfort, dans *Hôtel Palestine. Electronic City. Sous la glace. Le Système*, Paris, L’Arche, 2008.

<sup>53</sup> Isabelle SORENTE, *Hard Copy*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2001.

<sup>54</sup> Jean-Marie PIEMME, *Chaos manager*, dans *Serpents à sonnettes* suivi de *Chaos Manager*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2012.

<sup>55</sup> Isabelle SORENTE, *Hard Copy*, *op. cit.*, p. 35.

BLANCHE. Oui. Il a dit aussi que de toute façon un pourcentage de perte de 7% était inscrit dans les statuts du Groupe<sup>56</sup>.

« Le concurrent que tu n'élimines pas est ton fossoyeur. Ton semblable est ton ennemi »<sup>57</sup> assène-t-on dans *Chaos manager*. Mais alors que les meurtrières d'Isabelle Sorente recourent à des ustensiles de bureau pour procéder à l'exécution du maillon faible, Jean-Marie Piemme dote son héroïne d'une scie électrique et agrémente le sacrifice de la collègue rivale d'un rituel anthropophage :

*Tout à coup, venant du cagibi on entend un bruit de scie électrique répétitif, bruyant et brutal. [...]*

*Jennifer entrouvre la porte et lance une main coupée. [...]*

*Jennifer surgit, couverte de sang, tenant deux grands sacs à la main.*

JENNIFER (*désignant les sacs*). Le cadavre de Françoise Riclet est avancé. [...] J'ai saigné la bête ! Je l'ai immolée sur l'autel des affaires, j'ai recueilli son sang et je l'ai bu. J'ai aspiré son venin et sa puissance. J'ai scié le bras gauche, puis le droit, puis les jambes, puis la tête, puis le torse, puis les côtes, alléluia ! J'ai découpé le sale corps de cette sale bonne femme avec la ferveur d'une communiant pour l'hostie, alléluia, alléluia ! [...]

Maintenant, que le plus fort mange le plus faible. J'ai faim !

*Elle se saisit d'un morceau du corps, le mange à belles dents*<sup>58</sup>.

La concurrence n'est cependant pas le seul fait des CSP+ et s'étend au milieu ouvrier où elle dissout toute solidarité de classe : ainsi de *L'Usine*<sup>59</sup> où abondent non seulement les dissensions mais aussi les injures et les coups au sein d'une communauté désunie par la constante menace du chômage, ou d'*Éléments moins performants* où un contrôleur choisi parmi ses collègues est chargé de tenir à jour des listes de travailleurs « suspects » en vue de potentiels renvois (« Il nous faut des noms, des noms, des noms. [...] Tous les jours dans les médias des hommes politiques annoncent le licenciement de mille ou deux mille ouvriers. Nous devons y être préparés. Nous devons tenir prêtes ces quantités »<sup>60</sup>).

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, p. 36.

<sup>57</sup> Jean-Marie PIEMME, *Chaos manager*, dans *Serpents à sornettes* suivi de *Chaos Manager*, *op. cit.*, p. 105.

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 111-112.

<sup>59</sup> Magnus DAHLSTRÖM, *L'Usine*, trad. Terje Sinding, Besançon, Les Solitaires Intempestifs, 2001.

<sup>60</sup> Peter TURRINI, *Éléments moins performants*, trad. Henri Christophe, Arles, Actes Sud-Papiers, 1990, p. 88.

Dans la pièce de Turrini, la concurrence s'immisce parmi les chômeurs eux-mêmes, serait-ce sous la forme de l'hallucination<sup>61</sup>. Alors qu'ils viennent de perdre leur emploi, Hans et Anna regardent un jeu télévisé dans leur salon lorsque l'animateur et ses assistantes s'invitent chez eux et leur proposent un nouveau jeu intitulé *6 sur 45* :

L'ANIMATEUR. [...] Ils sont quarante-cinq à chercher du travail, mais il n'y en a que pour six. [...] Vous connaissez les règles du jeu *6 sur 45* ? Je vous pose une série de questions, et vous répondez par oui ou par non. Si vous dites NON, vous avez perdu. Si vous dites OUI, vous restez dans la course. Après chaque OUI vous vous frappez vous-même au visage, pas trop fort, ce n'est qu'un jeu, mais pas trop timidement non plus. [...] À mon signal, c'est parti ! [...] *6 sur 45* ! Ils sont quarante-cinq à chercher du travail, mais il n'y en a que pour six. Êtes-vous prêt à renoncer à dix pour cent de votre salaire antérieur ?

HANS. Oui.

*Il se frappe au visage. Le public applaudit et rit. Les applaudissements et les rires proviennent de la télévision.*

L'ANIMATEUR. À vingt pour cent ?

HANS. Oui.

*Il se frappe au visage. Le public applaudit et rit. [...]*

L'ANIMATEUR. Êtes-vous prêt à accepter n'importe quel travail ? De jour ou de nuit ? Quelle que soit la distance de votre domicile ? Quel que soit le caractère du patron ?

HANS. Oui. Oui. Oui.

*Hans se frappe au visage avec un rire hystérique.*

L'ANIMATEUR. Formidable, Hans. [...]

*Ursula et Barba, les assistantes, introduisent trois mannequin qui portent chacun un masque et un manteau.*

Après cette première manche époustouflante, voici donc la deuxième, particulièrement difficile. [...] (*Il indique l'un des mannequins.*) Mettons que ce soit un camarade de travail, avec qui vous avez travaillé pendant dix ans. Lui aussi est au chômage. Lui aussi est candidat à un emploi, au même emploi que vous. Si vous êtes prêt à supplanter votre rival, plantez-lui votre poing dans la figure !

*Hans frappe le mannequin qui s'effondre avec un drôle de bruit. Le public applaudit. L'animateur indique le mannequin suivant.*

---

<sup>61</sup> En dehors du champ théâtral, un exemple fameux de cette concurrence entre chômeurs est fourni par *Le Couperet*, roman policier de Donald E. Westlake (1997) adapté au cinéma par Costa-Gavras (2005).

Ce mannequin-ci, chez Hans, est votre propre frère. Si vous voulez toujours gagner, frappez !

*Hans frappe le mannequin qui s'effondre avec un drôle de bruit. Le public applaudit*<sup>62</sup>.

## E.

### EMPLOYABILITÉ.

Selon l'Organisation Internationale du Travail, l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle »<sup>63</sup>. Indissociable du développement de l'insécurité de l'emploi et de la fin corrélative des longues carrières effectuées dans la même entreprise, la notion d'employabilité est devenue centrale dans le cadre de ce que Luc Boltanski et Ève Chiapello appellent « la cité par projets » propre au « nouvel esprit du capitalisme » tel qu'il s'est mis en place à partir des années 1990 :

Les personnes ne feront plus carrière mais passeront d'un projet à un autre, leur réussite sur un projet donné leur permettant d'accéder à d'autres projets plus intéressants. [...] Chaque projet [...] se présente comme une opportunité d'apprendre et d'enrichir ses compétences qui sont autant d'atouts pour trouver d'autres engagements. La notion clé dans cette conception de la vie au travail est celle d'*employabilité* qui désigne la capacité dont les personnes doivent être dotées pour que l'on fasse appel à elles sur des projets. Le passage d'un projet à l'autre est l'occasion de faire grandir son employabilité. Celle-ci est le capital personnel que chacun doit gérer et qui est constitué de la somme de ses compétences mobilisables<sup>64</sup>.

Inspiré par la prise d'otages de la maternelle de Neuilly en 1993 par un entrepreneur au chômage autobaptisé « Human Bomb », *Hors jeu* raconte la chute de Gérard Smec, ingénieur diplômé ayant perdu son travail à 55 ans et éprouvé par deux années de vaines tentatives pour retrouver un emploi. C'est lors de l'un de ses nombreux rendez-vous auprès du *coach* (anciennement conseiller référent) du Job Store

---

<sup>62</sup> Peter TURRINI, *Éléments moins performants*, *op. cit.*, p. 56-57.

<sup>63</sup> ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines*, 2010.

<sup>64</sup> Luc BOLTANSKI et Ève CHIAPELLO, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. NRF Essais, 1999, p. 144-145.



(anciennement Pôle Emploi anciennement ANPE) qu'il découvre la vogue du terme « employabilité » :

SMEC. [...] *employabilité* est un terme à la mode  
mon coach en a plein la bouche  
du fait de mon âge de la situation économique et de la loi de la  
jungle mon employabilité est aujourd'hui égale à zéro  
voilà une excellente définition pour loser  
*personne à l'employabilité nulle*<sup>65</sup>

### ENTRETIEN.

Qu'il soit d'embauche, d'évaluation ou préalable au licenciement, l'entretien constitue une épreuve récurrente dans toute vie professionnelle. C'est l'épreuve spécifique de la demande d'augmentation que Georges Perec explore dans sa pièce de 1967, série de cinquante variations autour du même thème ou plutôt de la même idée fixe qui achoppe inexorablement sur l'échec :

1. Vous êtes allé voir votre Chef de Service et votre Chef de Service était là. Vous avez frappé et l'on vous a répondu. Vous êtes entré et l'on vous a demandé ce qui vous amenait et l'on vous a offert un siège. Vous êtes assis en face de votre Chef de Service.
6. Décontractez-vous, respirez profondément, essuyez la sueur qui ruisselle sur votre visage, maîtrisez les tremblements nerveux qui font s'entrechoquer vos genoux, rappelez-vous qu'il n'est pas nécessaire d'espérer pour entreprendre ni de réussir pour persévérer, exposez votre cas d'une voix intelligible et avec le maximum de concision et de clarté ; sachez trouver les mots qu'il faut pour convaincre, mettez tout en œuvre pour remuer le cœur de pierre de votre Chef de Service, mais tentez de conserver jusqu'au bout un peu de cette dignité et de cette fierté qui font de vous un citoyen conscient de ses devoirs et de ses droits. Ne vous jetez pas aux pieds de votre Chef de Service ; ne lui embrassez pas les genoux.
1. Dites-lui que vous en avez gros sur le cœur et sur la patate, que vous n'arrivez pas à joindre les deux bouts, que ce n'est pas pour vous que vous venez implorer mais pour votre épouse usée par les ménages, et vos cinq enfants que la maladie guette. [...]
6. Représentez-lui qu'embauché à l'âge de 14 ans comme assistant-coursier non qualifié aux appointements de 11 872 francs légers mensuels, vous n'êtes, au terme de 37 années de bons et loyaux services, parvenu qu'au poste de sous-commis principal faisant fonction d'attaché au chargé d'études délégué dans les fonctions

---

<sup>65</sup> Enzo CORMANN, *Hors jeu*, Besançon, Les Solitaires Intempestifs, 2013, p. 24.

d'assistant au sous-directeur des services centraux d'implantation, de statistique et de prospective, catégorie 3, 8<sup>e</sup> échelon, groupe 2, classe C, indice corrigé 315, soit un salaire réel, déduction faite des charges sociales afférentes et de diverses contributions imposées au titre du 5<sup>e</sup> Plan, de 772 francs lourds, 00 nouveau centime.

2. Ou bien votre discours va convaincre votre Chef de Service ou bien votre discours ne va pas convaincre votre Chef de Service. [...]

5. Or, il est bien évident que vous n'arriverez pas à convaincre, comme ça, du premier coup, votre Chef de Service. Où irait la vaste Organisation dont vous n'êtes qu'un microscopique rouage si chaque microscopique rouage obtenait une augmentation la première fois qu'il en faisait la demande ? Votre Chef de Service le sait bien et c'est même pour cela qu'il est Chef de Service. Quoi ! va-t-il rugir, vous, un employé que l'on disait modèle, venir mendier pour quelques misérables centimes, alors que les Biafrais s'étranglent avec un grain de riz, alors que des cadres en pleine expansion sont tragiquement réduits au chômage à 40 ans à peine ! Vous osez vous plaindre, alors que vous avez un véhicule automobile, un réfrigérateur, un fer à repasser électrique ! Vous êtes la honte de votre établissement ! [...] Sortez et que je ne vous y reprenne plus !

6. Ne faites aucun geste que vous pourriez regretter par la suite. Levez-vous dignement et sortez de même<sup>66</sup>.

Pour celui qui le subit, l'entretien constitue donc une grande source de tension, à plus forte raison quand l'enjeu en est son propre recrutement. L'autodiscipline exigée par cette mise en scène de soi est alors sans cesse mise en péril par les effets d'intimidation produits par un protocole fondé tout entier sur l'inégalité des participants :

DIDIER. Faut pas que je bégaye ce serait trop dommage fait que je reste calme que je contrôle mon cœur qui m'a trahi trois fois deux fois devant une femme la même à chaque fois une fois devant un patron salaud va pas me trahir cette fois-là ce serait trop dommage faut pas que je bégaye ça je l'ai déjà dit faut pas que je me répète non plus devant eux se répéter ça fait tout de suite celui qui qui qui qui qui faut que je trouve mes mots plus vite aussi on peut pas se permettre avec eux de laisser un blanc un silence une mouche voler tranquillement faut jamais de silence [...] faut contrôler la langue [...] tu as beau te dire dedans ta tête tais-toi ma langue la langue la mienne bouge toute seule comme un animal et fait ce qu'elle veut et n'attend pas le sep-

---

<sup>66</sup> Georges PEREC, *L'Augmentation ou Comment, quelles que soient les conditions sanitaires, psychologiques, climatiques, économiques ou autres, mettre le maximum de chances de son côté en demandant à votre chef de service un réajustement de votre salaire*, dans *Théâtre 1*, Paris, Fayard, 2012.

tième tour et dit ce qu'elle a envie de dire et des fois une langue ça dit des grosses conneries et alors tu deviens tout rouge fut pas que je devienne tout rouge comme à chaque fois parce qu'après ça me brûle au-dedans des joues et ça me tétanise toute la mâchoire aussi faut pas ce serait trop dommage je veux pas pas aujourd'hui parce qu'aujourd'hui j'ai la cravate et la chemise qui fait dynamique alors hein aujourd'hui ce serait dommage parce que là j'y crois souvent non j'y crois pas j'ai pas la niaque je suis défaitiste un peu trop oui c'est vrai mais là ce coup-ci j'y crois<sup>67</sup>

Pour celui qui le conduit, en revanche, l'entretien semble pouvoir constituer un moment fécond d'élan créateur, comme le confie Wallace à Fage dans *La Demande d'emploi* :

L'interviewé au départ est comme un champ de neige vierge j'y fais la trace une toile blanche [...]  
Le peintre devant son chevalet avec son pinceau il commence à ôter le blanc c'est ça l'acte peu à peu enlever tout ce blanc [...]  
Interviewer se rapproche de l'acte créateur [...]  
Pas en restant extérieur au candidat [...]  
En engageant sa sympathie en se mettant soi-même entre parenthèses en entrant dans la peau de l'autre [...]  
Faire sourdre le vrai les couches profondes<sup>68</sup>

Mais il peut tout aussi bien se voir doter de vertus relaxantes insoupçonnées :

J'aime « les entretiens », « l'entretien » ça délasse, « l'entretien » ça t'évade, te fournit l'occasion de te sentir plus forte, de te sentir puissante et mieux tenir ton rang, après des heures d'angoisse à traquer des chiffres [...], oh « l'entretien », qui soulage et qui masse et raffermi Ma forme, « l'entretien » Mon cadeau Mon aurore, Ma farce conjugale, Mon piège Ma couche et drogue – [...] « asseyez-vous mademoiselle vous venez sans doute pour le poste » – Je rêve, de femme à femme – Je rêve, négocier ton salaire – Je rêve, et Je t'écouterai, MOI JE T'ÉCOUTERAI ? hocherà la tête et acquiescerai « oui-oui, mais bien sûr mademoiselle », jetterai Mon œil las sur ton parcours minable CE BOUT DE PAPIER UNE BIOGRAPHIE ÇA UNE BIOGRAPHIE UNE ÉPITAPHE OUI, l'air surprise extatique, l'air d'y croire pour deux COMME SI DIX MILLE PERSONNES NE SE BATAIENT PAS POUR CE POSTE comme si tu étais unique comme s'il

---

<sup>67</sup> Sylvain LEVEY, *Dans la joie et la bonne humeur (ou Comment Bruno a cultivé un *helicobacter pylori*)*, dans *Comme des mouches, pièces politiques*, Paris, Éditions Théâtrales, 2011, p. 165-166.

<sup>68</sup> Michel VINAVER, *La Demande d'emploi*, Paris, L'Arche, 1973, p. 42-44.

n'y avait pas de chômage comme si nous étions égales, oh « l'entretien », l'excitante promesse<sup>69</sup>

### EUPHÉMISME.

L'euphémisme est une figure de style qui consiste à atténuer une idée ou un fait dont l'évocation directe pourrait être considérée comme brutale ou déplaisante. Propre à toute langue de bois<sup>70</sup>, cette pratique à usage anesthésique est récurrente dans le domaine de l'économie comme dans la presse qui lui est consacrée. Elle se montre particulièrement inventive dès lors qu'il s'agit de désigner des licenciements massifs : plan social, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de restructuration, plan de compétitivité, plan d'adaptation des effectifs, plan d'économie de la masse salariale, plan de départs volontaires, optimisation de la gestion du personnel, réallocation de la main d'œuvre, rationalisation de la force de travail...

L'entretien préalable au licenciement est particulièrement propice aux trouvailles euphémistiques, comme c'est le cas de cette « non-reconduite du contrat d'embauche » que l'on trouve dans *Conviction intime*, périphrase négative qu'accompagnent (et précèdent) nombre d'autres figures de style :

L'HOMME. Le chef du personnel, qu'on appelle maintenant le directeur des ressources humaines, me fait venir dans son bureau et me dit : Vous êtes un bon élément, vous êtes ponctuel, vous accomplissez votre travail sans qu'il soit permis de vous faire le moindre reproche ; vous êtes compétent, discret, travailleur, vous n'hésitez pas à faire des heures supplémentaires, vous ne faites partie d'aucun syndicat ; durant toutes ces années passées dans l'entreprise, qu'on appelle entre nous la Maison, nous n'avons eu qu'à nous louer de vos services et les magnifiques résultats qui sont les siens, n'en doutez pas, sont aussi les vôtres. Cela étant dit, et pour des raisons qui seraient trop longues à expliquer, qui n'ont en tout cas aucun rapport avec vous, qui sont aussi éloignées de vous que peut l'être la

---

<sup>69</sup> Philippe MALONE, *L'Entretien*, Montpellier, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2006, p. 13.

<sup>70</sup> Éric HAZAN, *LQR. La Propagande du quotidien*, Paris, Raison d'Agir, 2006, p. 27 : « La LQR vise au consensus et non au scandale, à l'anesthésie et non au choc du cynisme provocateur. C'est pourquoi l'un de ses principaux tours est l'euphémisme [...]. Le grand mouvement euphémistique qui a fait disparaître au cours des trente dernières années les surveillants généraux des lycées, les grèves, les infirmes, les chômeurs – remplacés par des conseillers principaux d'éducation, des mouvements sociaux, des handicapés, des demandeurs d'emploi – a enfin permis la réalisation du vieux rêve de Louis-Napoléon Bonaparte, l'extinction du paupérisme. »

puissance d'une lampe-torche comparée à celle dégagée par l'explosion d'une bombe atomique, ainsi s'exprimait le chef du personnel qu'on appelle maintenant le directeur des ressources humaines, pour des raisons strictement économiques, autant dire pour des raisons en dehors de notre volonté et bien sûr évidemment de la vôtre, raisons qui mettent en jeu un mécanisme dans lequel il nous est impossible d'interférer, ainsi s'exprimait le chef du personnel qu'on appelle maintenant le directeur des ressources humaines, pour des raisons sans doute difficiles à comprendre puisque c'est en raison même de ces performances auxquelles je le rappelle vous avez magnifiquement contribué, que nous nous trouvons dans l'obligation de procéder à des restructurations qui me font vous appeler aujourd'hui et qui, tout en me procurant le plaisir de faire votre connaissance, m'oblige à vous annoncer par la même occasion que le contrat d'embauche dont vous bénéficiez depuis tant d'années dans l'entreprise qu'on appelle entre nous la Maison, et dans laquelle je l'espère vous vous êtes senti comme chez vous et dont il est entendu encore une fois, et c'est la dernière, que vous l'avez servie avec un dévouement qui force l'admiration, le contrat d'embauche dis-je, ainsi s'exprimait mon chef du personnel qu'on appelle maintenant le directeur des ressources humaines, ne sera pas reconduit. Merci ; au revoir, ou plutôt adieu. Bonne chance<sup>71</sup>.

L'euphémisme perd toutefois ses pouvoirs adoucissants lorsque sa traduction devient évidente à force d'utilisation, voire qu'elle est donnée par ses utilisateurs, phénomène plus rare qui survient dans l'une des nombreuses confrontations entre François et ses supérieurs (Blackberrymoman, Cravate de soie et Chaussures Croco) qui composent la pièce *Au pays des* :

BLACKBERRYWOMAN. À partir d'aujourd'hui.

CHAUSSURES CROCO. Cher monsieur.

CRAVATE DE SOIE. Vous êtes.

CHAUSSURES CROCO. Permutable.

FRANÇOIS. Je suis.

CHAUSSURES CROCO. À partir de la minute même où je vous.

FRANÇOIS. Où il me.

CHAUSSURES CROCO. Parle.

BLACKBERRYWOMAN. Vous êtes permutable.

CRAVATE DE SOIE. À partir d'aujourd'hui.

---

<sup>71</sup> Rémi DE VOS, *Conviction intime*, dans *Sextett. Conviction intime*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2009, p. 59-60.

CHAUSSURES CROCO. Cher monsieur.

CRAVATE DE SOIE. Vous êtes.

CHAUSSURES CROCO. Mort professionnellement.

FRANÇOIS. Je suis.

CHAUSSURES CROCO. À partir de la minute même où je vous.

FRANÇOIS. Où il me.

CHAUSSURES CROCO. Parle.

BLACKBERRYWOMAN. Vous êtes mort professionnellement.

FRANÇOIS. C'est ce que cela veut dire en fait le mot permutable<sup>72</sup>.

## H.

### HARCÈLEMENT MORAL.

En France, le harcèlement moral constitue un délit reconnu par la loi depuis 2002. Selon l'article L. 1152-1 du Code du Travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Popularisé dans les années 1990 par les ouvrages de Heinz Leymann (*Mobbing. La Persécution au travail*) et Marie-France Hirigoyen (*Le Harcèlement moral. La Violence perverse au quotidien*), ce concept fait depuis l'objet de critiques régulières en ce qu'il participe à la psychologisation des rapports sociaux et tend à focaliser l'attention sur la relation interindividuelle entre victime et harceleur au détriment des mécanismes économiques et organisationnels qui la favorisent.

Depuis les années 2000, toutefois, les notions de « harcèlement institutionnel » et de « harcèlement stratégique » cherchent à valoriser des pratiques managériales qui participent à des formes collectives de harcèlement, et la jurisprudence tend peu à peu à leur reconnaissance. À ce titre, l'issue de la procédure initiée par SUD en 2009 contre France Télécom est très attendue dans la mesure où celle-ci a donné lieu à la mise en examen de la société elle-même en

---

<sup>72</sup> Sylvain LEVEY, *Au pays des*, dans *Comme des mouches, pièces politiques*, Paris, Éditions Théâtrales, 2011, p. 45-46.

tant que personne morale, outre celle de plusieurs cadres dirigeants et de l'ancien PDG Didier Lombard.

Pour supprimer 22 000 postes, Didier Lombard et ses équipes mettent en place à partir de 2006 les plans Next et ACT, qui se traduiront, selon les plaignants, par « un système managérial poussé à l'extrême, avec les conséquences tragiques qui en suivront », explique M<sup>e</sup> Jean-Paul Teissonnière, l'avocat du syndicat SUD à l'origine de la procédure. Jusqu'à 57 suicides sur deux ans ont été comptabilisés, mais seuls 35 ont été retenus par les juges dans le dossier pénal. [...]

Alors que Didier Lombard et ses adjoints continuent de nier aujourd'hui la décision de réduire les effectifs et la moindre volonté de harcèlement, certains documents sont accablants. Dans le dossier d'instruction que nous avons pu consulter, on trouve ainsi dans un échange de mails entre cadres datant du 31 octobre 2006 la curieuse expression des « sans-chaises » : elle désigne des employés poussés au départ, à qui on a retiré toute mission, supprimé le bureau, jusqu'à la chaise pour s'asseoir. Ils sont des milliers comme cela dans toute la France<sup>73</sup>.

Dans *Au pays des*, le harcèlement prend la forme spécifique d'une mise au placard visant à provoquer le départ d'un salarié tout en contournant les procédures légales de licenciement. C'est François, cadre dans un parc d'attractions, qui en est la victime tandis que ses supérieurs en commentent cyniquement le mode opératoire et les étapes stratégiques au fil de sa progression : ne plus noter ses propositions (novembre, étape 1) ; faire disparaître son nom des comptes rendus de réunion (décembre, étape 2) ; ne plus l'inviter aux réunions et « isoler l'homme du reste du troupeau »<sup>74</sup> (janvier, étape 3) ; le priver de bureau (février, étape 4) ; le tutoyer et cesser de lui dire bonjour (mars, étape 5) ; lui reprendre son ordinateur et son téléphone portable (avril, étape 6) ; lui enlever sa chaise (mai, étape 7) ; enfin, le faire passer des bureaux à l'animation.

BLACKBERRYWOMAN. Un matin il est tombé.

CRAVATE DE SOIE. Il est tombé et de portemanteau.

CHAUSSURES CROCO. Il a été rétrogradé au stade de paillasson.

---

<sup>73</sup> « France Télécom et les sans-chaises », *Le Parisien*, 7 janvier 2015. URL : <http://www.leparisien.fr/espace-premium/actu/france-telecom-et-les-sans-chaises-07-01-2015-4424325.php>

<sup>74</sup> Sylvain LEVEY, *Au pays des*, dans *Comme des mouches, pièces politiques*, Paris, Éditions Théâtrales, 2011, p. 38.

CRAVATE DE SOIE. Parce que tu comprends des paillassons, il en manque dans la boîte et on s'est dit, avec le reste du team, que toi paillasson tu pourrais le faire, parce que t'es là, couché dans le couloir, de huit heures du matin à six heures du soir et que tu n'as plus de bureau, plus de computer, plus de téléphone, plus d'adresse mail, ni de chaise, et que tu as craqué à ton poste de porte-manteau.

BLACKBERRYWOMAN. Puis on lui a apporté son costume.

CHAUSSURES CROCO. Et il a rejoint la parade.

CRAVATE DE SOIE. Parce que tu comprends un mec comme toi à la parade il en manque et comme t'as toujours des bonnes idées pour la rendre plus dynamique, plus spectaculaire, plus ludique, il en manque dans la parade des mecs comme toi et on s'est dit, avec le reste du team, que toi François tu pourrais le faire parce que t'es là dans le couloir de huit heures du matin à six heures du soir à faire le paillasson et que paillasson d'autres le feront aussi bien que toi et sont prêts pour le poste depuis longtemps déjà<sup>75</sup>.

La cruauté de cet engrenage destructeur tient d'abord à la teneur des discours du trio managérial, hydre à trois têtes qui mêle constamment le miel et le fiel, l'ironie douceuse et la brutalité sans fard, la rationalité d'un plan d'élimination exécuté « sur ordre de l'au-dessus »<sup>76</sup> et la sauvagerie des bandes s'en prenant avec délectation à leur souffre-douleur. Cette cruauté tient également à la spirale temporelle que dessine la construction de la pièce et aux effets d'inéluctabilité qu'elle produit. Les dialogues associant François et le trio ne cessent en effet d'enchaîner le présent des brimades quotidiennes dans le passé de la rétrospection. Plus encore, ils alternent avec des dialogues entre les animateurs du parc au sujet du suicide de l'un des leurs, de sorte que l'issue funèbre des événements est d'emblée suggérée. D'abord incertaine, l'identité du suicidé se précise à mesure que les harceleurs déploient les étapes de leur programme, jusqu'à ce que le dernier tableau n'apporte la confirmation pressentie et que managers et animateurs exceptionnellement réunis ne se plaignent à l'unisson que François ait eu l'égoïsme et l'inconvenance de se tuer sur son lieu de travail.

*Cassé* s'attarde à son tour sur l'itinéraire d'un salarié que son entreprise en pleine restructuration pousse vers la sortie. Informaticien à la Sodacom, Frédéric se voit interdit d'ascenseur et assigné à la sortie des poubelles, rétrogradation dont il ne cesse étonnamment

---

<sup>75</sup> *Ibid.*, p. 79-80.

<sup>76</sup> *Ibid.*, p. 79.



de louer les vertus au grand dam de sa femme qui vient de perdre son emploi et qui craint que ce ne soit bientôt le tour de son mari.

FRÉDÉRIC. [...] C'est tellement déshumanisé, l'informatique. Maintenant, je parle aux gens et les gens me parlent. Je ne savais pas à quel point je manquais de contact humain. Depuis que je sors les poubelles, j'ai repris goût à la vie. [...]

Ce qu'il y a, c'est que ça bouge pas mal en ce moment chez Sodecom. Et comme je le disais à Christine, changer ma façon de travailler m'ouvre des perspectives que je trouve intéressantes. [...]

Il ne faut pas avoir peur du changement, c'est tout. [...]

Informaticien, je ne bougeais que les doigts des mains. Maintenant, c'est mon corps tout entier que je mets à contribution. Je retrouve mon corps et ça, je crois que je ne pourrais plus m'en passer<sup>77</sup>.

Empruntant à la fois au *Suicidé* d'Erdman et à *Boubouroche* de Courteline, la pièce prend un cap plus explicitement comique dans sa seconde partie : à la demande de sa femme qui monte une escroquerie à l'assurance-vie, Frédéric accepte de faire croire à son suicide et de passer pour mort aux yeux de son entourage. C'est alors à domicile qu'il se trouve très littéralement « placardisé » tandis que son épouse s'affaire à crédibiliser la supercherie. En vertu d'une recette vaudevillesque exploitée à satiété, le mari s'enferme dans le placard de l'entrée à l'approche des visiteurs et en fait bientôt sa résidence principale... jusqu'à ce que mort s'en suive.

### HELICOBACTER PYLORI.

De structure hélicoïdale, cette bactérie vivant exclusivement dans l'estomac humain est à l'origine des ulcères gastro-duodénaux.

C'est le mal dont est atteint le directeur des ressources humaines de *Dans la joie et la bonne humeur (ou Comment Bruno a cultivé un helicobacter pylori)*, chargé de mettre en œuvre le plan de licenciement décidé par les directeurs financiers de son entreprise.

### HELICOPTER VIEW.

Vue d'ensemble. Ex. : « JEAN PERSONNE. Moi, ce qui me plaît bien, dans ce que je vois, côté exploitation de l'analytique et des hypothèses, c'est que, pour un débutant, il a déjà cette vue d'ensemble, cette "helicopter view". »<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Rémi DE VOS, *Cassé*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2012, p. 18-20.

<sup>78</sup> Falk RICHTER, *Sous la glace*, trad. Anne Monfort, dans *Hôtel Palestine. Electronic City. Sous la glace. Le Système*, Paris, L'Arche, 2008, p. 127.

## K.

### KARÔSHI.

Apparu au Japon dans les années 1960, puis popularisé dans les années 1980 dans le cadre des batailles judiciaires menées par les familles des victimes<sup>79</sup>, le terme *karôshi* désigne la mort subite d'un travailleur par surmenage (crise cardiaque ou hémorragie cérébrale).

Ce phénomène est brièvement mentionné dans *Made in China* où le rachat de l'entreprise par un groupe chinois suscite de nombreuses craintes chez les cadres de la société et justifie en outre la multiplication des références culturelles asiatiques :

JEAN-PIERRE. Paraîtrait qu'au Japon y a une maladie qui frappe uniquement les jeunes cadres. Une mort foudroyante. Karochi ils appellent ça. Pas de symptôme... ça te tombe dessus et vlan<sup>80</sup>...

Ce terme a également donné son nom à une série de jeux de plateforme :

Ce salarié moyen n'en peut plus de sa vie sans saveur, du stress au boulot et des jours qui ressemblent aux précédents. Aidez-le à mettre fin à ses jours en réussissant à le suicider pour passer chaque niveau<sup>81</sup>.

### KENDO.

Les rapports entre arts martiaux et management font l'objet d'une littérature plus importante qu'on pourrait intuitivement s'y attendre, littérature attentive aux enseignements susceptibles d'être tirés de ces pratiques ancestrales en vue de « relever les défis auxquels le guerrier de l'entreprise est de plus en plus confronté »<sup>82</sup>. Parmi les

---

<sup>79</sup> Voir Paul JOBIN, « La mort par surtravail et le toyotisme », *Les Mondes du travail*, n° 6, sept. 2008, p. 103-116.

<sup>80</sup> Thierry DEBROUX, *Made in China*, Carnières-Morlanwelz, Lansman Éditeur, coll. Théâtre à vif, 2010, p. 9.

<sup>81</sup> URL : <http://www.dopamine.net/j-275.html>

<sup>82</sup> Quatrième de couverture de Pierre DELORME, *Les Arts martiaux appliqués aux affaires*, Paris, Guy Trédaniel Éditeur, 2013 : « La rapidité d'action – facteur clé de la réussite dans les affaires d'aujourd'hui – exige des qualités que l'on n'apprend ni dans les écoles de commerce, ni dans les séminaires de formation : le sens du timing, la vigilance permanente, le sens de la compétition, le courage, la concentration, l'intuition, l'esprit offensif, l'esprit d'équipe. Ces facultés, Pierre Delorme les a retrouvées à leur plus haut niveau dans la pratique des arts martiaux. De son

arts martiaux existants, certains sont particulièrement plébiscités comme le judo<sup>83</sup>, l'aïkido<sup>84</sup> ou le kendo.

Le kendo est la version moderne du kenjutsu, soit l'escrime au sabre que pratiquaient les samourais au Japon. De tous ses promoteurs, l'un des plus fervents est Pierre Delorme, artiste-peintre, consultant en management, expert en civilisation japonaise et professeur de boxe et de kendo, auquel on doit notamment *Les Arts martiaux appliqués aux affaires* (1990) et *Le Management : un art martial* (2004) :

*« Au cœur même du marketing direct, le problème de fond sera toujours celui du management. »* Partant de ce postulat, Pierre Delorme, consultant et responsable de formation à Aries Performance, a mis à profit son expérience de la culture japonaise en l'adaptant aux managers occidentaux. S'appuyant sur les principes philosophiques, physiques et comportementaux du kendo, le plus ancien des arts martiaux, il estime être en mesure d'aider les dirigeants à surmonter leur stress afin de mieux s'adapter aux circonstances, dans un environnement économique qui contribue à la baisse de l'efficacité des entreprises. *« Faire l'unité du corps et de l'esprit des managers d'aujourd'hui, au sein d'une crise sans précédent, afin d'obtenir une plus grande performance dans l'épanouissement personnel »*, résume-t-il, soulignant cependant que le Japon ne doit pas être pris comme un modèle en soi mais comme source d'exemples susceptibles d'accroître l'efficacité des dirigeants.

De prime abord, le lien entre l'art du sabre et le management ne saute pas aux yeux du non-initié. Le principe de base du kendo management met cependant l'accent sur le caractère offensif, rapide et sans danger de ce sport que son promoteur considère comme le plus adapté à affronter une vie professionnelle de plus en plus marquée par la compétition. *« Il faut penser en homme d'action et agir en*

---

expérience auprès des plus grands maîtres japonais, il a tiré les enseignements les plus utiles aux affaires. À partir d'exemples concrets, Pierre Delorme montre, dans *Les arts martiaux appliqués aux affaires*, que l'enseignement des samourais permet de relever les défis auxquels le guerrier de l'entreprise est de plus en plus confronté. »

<sup>83</sup> Voir Mary KWAK et David B. YOFFIE, *Judo Strategy*, Boston, Harvard Business School Press, 2001 ; Charles COHEN, « PME, battez les grands groupes grâce à la judo-stratégie », *Chef d'entreprise*, 20 mars 2014.

<sup>84</sup> Voir Jean-Bernard LITZLER, « Le management par l'aïkido », *Le Figaro*, 20 novembre 2006. L'aïkido management® constitue d'ailleurs une marque déposée par Éric Hubler qui en promeut les vertus dans le cadre de ses « ateliers du Leadership ». URL : <http://www.erichubler.com/formateur/aikido-management/>

*homme de pensée* », écrivait Henri Bergson à une époque où, pourtant, le marketing, fût-il direct, n'était pas encore né<sup>85</sup>.

C'est à l'apprentissage d'un mouvement de kendo que sont invités Jean-Pierre, Philippe et Nicolas, dans *Made in China*, à l'occasion d'une semaine d'exercices censés évaluer leurs capacités d'adaptation à un nouvel environnement et destinés à déterminer lequel des trois sera choisi pour travailler dans la future filiale de Shanghai. Directrice des Ressources Humaines manifestement prompte à amalgamer références chinoise et japonaise, Lisa Degroot se charge de procéder à l'évaluation :

*Salle de réunion. Jean-Pierre et Nicolas entrent. Ils ont revêtu une sorte de kimono. Ils tiennent un bâton en bambou long d'un mètre. [...]*

LISA. Bien. Ce que je vous propose cette après-midi est l'apprentissage d'un mouvement de Kendo. Mouvement d'attaque avec un sabre. Comme ceci. (*Elle le fait*) Ensuite, j'accompagne le mouvement d'un cri. Ce cri libère l'énergie et paralyse l'adversaire. Allez chercher le son bien profondément... expulsez la violence qui est en vous<sup>86</sup>.

## L.

### LOI DE PARKINSON.

Selon la loi de Parkinson, tout travail tend à occuper entièrement le temps dont on dispose pour l'effectuer (« *Work expands to fill the time available for its completion* »). Formulée par Cyril Northcote Parkinson, historien anglais, à la suite d'une étude sur le fonctionnement de l'administration, cette loi a été publiée pour la première fois en 1955 dans un article de *The Economist*. Dévolue à mettre en valeur l'augmentation du nombre de fonctionnaires indépendamment de la quantité de travail à fournir, la loi de Parkinson s'inscrit initialement dans une analyse critique de la bureaucratie britannique d'après-guerre. Extraite de ce contexte, elle est massivement reprise dans la littérature managériale où elle côtoie nombre d'autres lois, principes ou syndromes, et où elle est devenue un outil de gestion

---

<sup>85</sup> R. M., « Le "kendo management" fait école en France », *Les Échos*, 26 janvier 1994. URL : [http://www.lesechos.fr/26/01/1994/LesEchos/16569-133-ECH\\_le---kendo-management---fait-ecole-en-france.htm](http://www.lesechos.fr/26/01/1994/LesEchos/16569-133-ECH_le---kendo-management---fait-ecole-en-france.htm)

<sup>86</sup> Thierry DEBROUX, *Made in China*, *op. cit.*, p. 40.

du temps dont l'interprétation la plus simpliste consiste à justifier le raccourcissement des délais octroyés pour plus d'efficacité.

Du moins est-ce à cette lecture très agressive de la loi de Parkinson qu'est confrontée le personnage de l'Évaluée dans *Burnout*, lorsque sa commande en ligne du livre *Comment devenir exceptionnel en cinquante leçons* se trouve récompensée d'un second manuel :

BONUS  
GRATUIT  
un cadeau avec votre commande !  
Parce que je connais vos principales préoccupations, j'ai décidé de joindre à votre commande un cadeau très utile.  
*Comment gagner du temps*  
Je paye. Je lis.  
Loi de Parkinson  
Le travail se dilate jusqu'à remplir la durée disponible pour son accomplissement.  
ça veut dire...  
La meilleure façon d'optimiser l'organisation du travail consiste à planifier  
un maximum de tâches sur le temps le plus court possible<sup>87</sup>.

#### **LOVE CONTRACT.**

**Voir VIE PRIVÉE.**

## **M.**

#### **MANAGEMENT BY WANDERING AROUND.**

Le « management *by wandering around* » ou « management *by walking around* » ou « MBWA » ou « management baladeur » ou « management déambulatoire » consiste à multiplier les déplacements sur le lieu de travail afin de favoriser les discussions informelles entre managers et employés. Propices à la collecte d'informations et à la surveillance de l'activité, ces visites impromptues sont valorisées par la littérature managériale comme un moyen d'améliorer le dialogue, la confiance et la motivation au sein des organisations et d'encourager la proximité et la spontanéité contre les cloisonnements et les rigidités de la hiérarchie (« *Wander frequently.*

---

<sup>87</sup> Alexandra BADEA, *Burnout*, dans *Contrôle d'identité. Mode d'emploi. Burnout*, Paris, L'Arche, 2009, p. 127.

[...] *Wander aimlessly without an agenda. [...] Be spontaneous. Schedule time for this spontaneity if necessary* »<sup>88</sup>).

C'est cette méthode managériale qui est pratiquée dans les bureaux de l'International Ceco Company où se déroule *Chaos manager*. En témoignent Jennifer, cadre supérieure de l'entreprise, et son enthousiaste plaidoyer en faveur de cette pratique conviviale, peu avant qu'elle ne soit licenciée et ne découpe l'une de ses collègues en morceaux.

JENNIFER. [...] Ici, nous pratiquons le *management by wandering around*. [...] La communication interne est vitale pour une entreprise. Ne pas s'isoler. Fuir l'autisme. Le bureau du collègue n'est pas une prison, la porte doit rester grande ouverte, on surfe dans les couloirs, on passe la tête, bonjour ma chérie comment ça va, as-tu appris que, sais-tu que, figure-toi que, puis on glisse vers la cafèt', un lieu stratégique, l'info y bouillonne, la bonne, la mauvaise, il faut trier tout cela évidemment, négliger le blabla sur le conjoint, les lardons, le chien, la belle-mère, les pédophiles, le régime pour maigrir, la cellulite, la sélection nationale de foot et le cul des collègues. Tu tries, tu gardes le meilleur. Décontraction, convivialité, créativité, tout par tous et tous pour l'entreprise, sang frais qui pulse, boulot à visage humain<sup>89</sup>.

### MARKETING DE SOI.

Le « marketing de soi » ou « *self marketing* » ou « marketing personnel » ou « *personal branding* » consiste à appliquer à sa propre personne les principes du marketing, soit l'ensemble des actions et des techniques qui permettent de développer la vente d'un produit et de valoriser une marque.

Le produit est le terme utilisé de façon générale pour désigner un produit (yaourt, voiture, vêtement), ou un service (bancaire, médical, de maintenance, de transport...). D'une façon générale, le produit représente une solution pour celui qui l'achète, l'utilise ou le consomme. Dans notre contexte, le produit, c'est chacun d'entre nous, avec nos caractéristiques et nos facteurs de différenciation. En tant que potentiel collaborateur dans une entreprise, nous représentons une solution pour elle. [...]

---

<sup>88</sup> « *Ten MBWA tips from the pros* », *Measure. Magazine for Hewlett-Packard people*, juillet-août 1997, p. 5. C'est à Hewlett-Packard qu'est généralement attribuée la paternité du *management by wandering around*.

<sup>89</sup> Jean-Marie PIEMME, *Chaos manager*, dans *Serpents à sornettes* suivi de *Chaos Manager*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2012, p. 76-77.

Mais que le terme de marketing ne vous induise pas en erreur : vous ne vendrez pas ce produit (vous-même) si vous manquez de compétences, ou si votre « emballage » (c'est-à-dire votre apparence, votre comportement et vos modes de communication) ne correspond pas aux codes en vigueur.

L'objectif de ce livre est de vous donner les méthodes et outils pour mieux présenter un produit (vous-même) de bonne qualité. Qu'est-ce que la qualité d'un produit ? C'est la conformité aux exigences pertinentes. Ce sera donc à vous de détecter quelles sont les exigences en savoir, savoir-faire et savoir-être qui sont attendues dans votre marché de l'emploi [...]

Mais être un produit de qualité sur votre marché de l'emploi ne suffit pas, parce que vous n'êtes pas le seul. Il faut donc encore trouver vos facteurs de différenciation par rapport aux autres ainsi que la ou les façons de les mettre en valeur par une bonne communication<sup>90</sup>.

Quitte à décourager nos velléités dénonciatrices, il n'est manifestement plus besoin ici de dévoiler la réalité cruelle de la marchandisation des individus sous les mirages humanistes dont se pare parfois la phraséologie néomanagériale. Sans qu'il semble y avoir à craindre de faire fuir le lecteur, ce processus de réduction de chacun à un produit dont il conviendrait de soigner l'emballage est parfaitement assumé par le discours, sur un mode qu'on peine à croire dépourvu de toute intention satirique et qui l'est pourtant absolument.

C'est dire que Joël Pommerat force moins le trait qu'on ne pourrait le penser lorsqu'il donne la parole à un chef d'entreprise venu « parrainer » des chômeurs de longue durée dans une agence pour l'emploi et leur apprendre à « se vendre » :

LE CHEF D'ENTREPRISE. [...] Vous avez quelque chose à promouvoir de très important aujourd'hui : VOUS-MÊME, quelque chose que vous devez apprendre à promouvoir : VOUS-MÊME !

Et pour ça, pardon de la comparaison mais c'est la plus juste, vous devez commencer par vous considérer comme un produit, oui, un produit très précieux, d'une matière très précieuse mais comme un produit oui ! Et ce produit aujourd'hui si vous voulez le vendre, ME le vendre : vous devez apprendre à le promouvoir !

Je vais vous donner un exemple dans votre vie de tous les jours, quand vous allez au supermarché au rayon des fruits et que vous devez choisir des pêches, vous allez prendre lesquelles ? celles un peu talées, abîmées ? ou celles au contraire bien mûres juste à

---

<sup>90</sup> Sylvie PROTASSIEFF *et al.*, *Le Marketing de soi*, chap. 1 « Appliquer des notions simples de marketing au marketing de soi », Paris, Éditions Eyrolles, 2014, p. 23.

point ? Un fruit qui vous fait pas du tout envie vous « prenez » ou vous « prenez » pas ?

CHÔMEUSES 3 ET 4. Prends pas.

CHEF D'ENTREPRISE. Voilà. « Je prends / Je prends pas », vous commencez à comprendre ?

Comprendre que pour que ça marche auprès des autres et donc auprès de l'employeur que vous allez rencontrer pour un job [...] il faut que vous appreniez à vous vendre<sup>91</sup>.

À l'évidence, se présenter sur le marché de l'emploi comme « un produit de qualité » constitue un art délicat auquel tous ne sont pas également prédisposés, à plus forte raison après des années passées à alterner périodes de chômage et emplois non qualifiés. D'où les difficultés de Denise, dans la pièce *Flexible, hop hop !*, lorsqu'elle se retrouve, une nouvelle fois, dans les bureaux de « la pépinière de réinsertion » et qu'elle doit vanter ses mérites après avoir été licenciée d'Interklang où elle travaillait à la chaîne :

BRIGITTE. [...] Première question :

Qu'est-ce qui fait de vous, Denise, une personne, unique ?

DENISE. Je. Non.

BRIGITTE. Je vous écoute, Denise. Cherchez. Cherchez bien. [...]

Il faut vous valoriser, Denise.

Alors.

Que dites-vous ?

DENISE. Klang<sup>92</sup> !

## P.

### POST-IT.

Marque déposée, cette petite feuille de papier adhésive et amovible continue d'être plébiscitée en dépit du développement massif des outils informatiques et numériques. Les effets de surcharge informationnelle (ou « infobésité ») produits par ces derniers participent même à sa revalorisation, notamment lorsqu'il est associé à des méthodes de décomposition de l'activité – « à faire », « en cours », « fait » – qui permettent d'en optimiser le potentiel en matière d'organisation du travail.

---

<sup>91</sup> Joël POMMERAT, *Cercles/Fictions*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2010, p. 57.

<sup>92</sup> Emmanuel DARLEY, *Flexible, hop hop !*, Arles, Actes Sud Papiers, 2005, p. 37.



Les Post-it permettent de réaliser un planning fluctuant et individuel en se focalisant sur nos objectifs tout en réorganisant régulièrement nos priorités. Une structure d'incitation compréhensible, claire, et stimulante se crée alors, s'adaptant aux changements de priorité qui arrivent aléatoirement à tout moment de la journée.

- Voir la totalité de nos tâches à effectuer incite à l'action.
- Voir ses efforts récompensés par la progression des tâches, matérialisées par les Post-it, est un sentiment gratifiant et émotionnel.

Ils sont une source de motivation personnelle irremplaçable pour organiser paisiblement sa vie. Nous sommes au volant de notre voiture et voyons la distance parcourue dans la journée<sup>93</sup>.

« Extension colorée de mémoire vive pour les cerveaux et les ordinateurs saturés »<sup>94</sup>, le Post-it n'exclut toutefois pas tout effet de saturation et perd ses vertus organisationnelles et son pouvoir d'apaisement en cas d'usage abusif, comme c'est le cas dans *Burnout* où l'Évaluée en fait une grande consommation :

Les post-it jaunes les objectifs courants.  
Les post-it roses les objectifs urgents.  
Les post-it bleus les objectifs complexes.  
Les post-it blancs les objectifs perso.  
Les mini post-it les objectifs immédiats.  
Les post-it carrés les objectifs à court terme.  
Les post-it rectangulaires les objectifs à long terme<sup>95</sup>.

D'après le témoignage de l'Évaluée, le fait de se débarrasser du Post-it une fois l'objectif atteint constitue une source systématique de jouissance sexuelle, ce qui constitue une compensation non-négligeable.

Le Post-it peut enfin s'avérer utile en l'absence de bâillon :

BLANCHE. Mettons-lui des Post-it dans la bouche !

BELLE. Ça l'empêchera de crier cette salope<sup>96</sup> !

---

<sup>93</sup> Pierre MONGIN, *Mieux s'organiser. La stratégie du Post-it et du Kanban personnel*, Paris, InterÉditions, 2013, p. 12.

<sup>94</sup> Marie-Anne DUJARIER, *Il faut réduire les affectifs ! Petit lexique de management*, Paris, Mots Et Cie, 2001, p. 76.

<sup>95</sup> Alexandra BADEA, *Burnout*, dans *Contrôle d'identité. Mode d'emploi. Burnout*, Paris, L'Arche, 2009, p. 101.

<sup>96</sup> Isabelle SORENTE, *Hard Copy*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2001, p. 35.

## S.

### SCRIPT LANGAGIER.

Présentés comme un gage de qualité et d'efficacité, les scripts langagiers sont des argumentaires et des formules préétablis qui se sont imposés dans de nombreux métiers du privé comme du public (téléopérateurs, guichetiers, caissiers, commerciaux<sup>97</sup>).

LE FORMATEUR. Ne dites pas « si j'étais vous » ou encore « à votre place », ou même « je vous comprends, parce que moi... ». Vous n'êtes pas eux.

LE GUICHETIER. Mais les clients aiment bien que nous ayons une relation de confiance avec eux.

LE FORMATEUR. Je suis d'accord et vous devez le faire. Mais établir une relation de confiance n'implique pas que vous deviez vous mettre à leur place. Vous, vous êtes La Poste. Alors, dites plutôt : « La Poste vous propose... » ou « La Poste s'engage... ». Vous devez rechercher ce que La Poste peut proposer de mieux.

UN AUTRE GUICHETIER. De mieux pour eux ou de mieux pour La Poste ?

LE FORMATEUR. C'est pareil. La Poste propose ce qu'il y a de mieux pour son client<sup>98</sup>.

Les contraintes imposées par ces scripts ont souvent été soulignées chez les téléopérateurs, notamment dans le cadre du développement des centres d'appels et de leur externalisation de plus en plus fréquente. Outre les impératifs de rythme et de résultat auxquels ils sont soumis, des dispositifs d'écoute et d'enregistrement permettent une supervision étroite des échanges téléphoniques avec les clients de la part du personnel encadrant.

- Objection téléphonique : « *Je n'ai pas le temps de vous recevoir...* »

Traitement de l'objection au téléphone :

---

<sup>97</sup> Voir Marie-Anne DUJARIER, *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte, 2015, p. 42 et suiv.

<sup>98</sup> Verbatim d'une session de formation des guichetiers de La Poste, cité dans Fabienne HANIQUE, *Le Sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*, Paris, Éditions ÉRÈS, coll. Sociologie clinique, 2004, p. 202 et suiv. Mise en page modifiée par nous.

- Soit nous décodons : « *Quand pourriez-vous me recevoir ?* », « *Qu'est-ce qui pourrait vous donner envie de trouver du temps pour me recevoir ?* »
- Soit nous livrons une émotion : « *Lorsque vous me dites que vous n'avez pas le temps de me recevoir, j'ai le sentiment qu'il faut que j'arrive à trouver une bonne raison qui vous donnerait envie de me recevoir... Qu'en pensez-vous ?* »
- Soit nous utilisons notre joker : « *C'est justement la raison pour laquelle j'ai envie de vous rencontrer...* » ou « *voilà une bonne raison de nous rencontrer !* »

- Objection téléphonique : « *Rappelez-moi dans un mois...* »

Les réponses pour traiter cette objection téléphonique :

- Soit nous décodons : « *Oui, à quelle heure ?* »,
- Soit nous livrons une de nos émotions : « *J'ai le sentiment que c'est une façon élégante de vous débarrasser de moi... Qu'en pensez-vous ?* »
- Soit nous utilisons notre joker : « *C'est justement la raison de mon appel, nous fixer un rendez-vous...* »

- Objection téléphonique : « *Donnez-moi une bonne raison de vous recevoir...* »

Traitement de l'objection téléphonique :

- Soit nous décodons : « *Quelle serait cette bonne raison ?* »
- Soit nous livrons une émotion : « *Lorsque vous me demandez de vous donner une bonne raison pour me recevoir, j'ai le sentiment que vous êtes prêts à accepter notre rendez-vous... Qu'en pensez-vous ?* »
- Soit nous utilisons notre joker : « *C'est justement la raison pour laquelle j'ai envie de vous rencontrer...* »<sup>99</sup>

La discipline linguistique qu'exige le monde du travail est déjà à l'œuvre dans *Les Travaux et les jours* où Yvette, nouvelle recrue du Service Après-Vente de la société Cosson, est sommée d'acquiescer « le style de la maison » et doit faire face à des injonctions hautement contradictoires (« chez Cosson on est bref [...] / On est bref très personnalisé très attentif et bref »<sup>100</sup>). Les personnages de Vinaver jouissent toutefois de véritables marges de manœuvre et

---

<sup>99</sup> Frédéric CHARTIER, « Les réponses pour traiter les objections téléphoniques », dans *Comment réussir par téléphone nos prises de rendez-vous ?*, Les Sacquetons, SFAP Éditions, [s.d.]. URL : <http://www.frederic-chartier.com/teleprospection/index.php?2013/02/18/73-traiter-objection-telephonique>

<sup>100</sup> Michel VINAVER, *Les Travaux et les jours*, Paris, L'Arche, 1979, p. 65-66.

d'improvisation, et c'est bien d'un Âge d'Or qu'il est ici question, avant que le Comité de Réduction des Coûts Structurels ne décide de la disparition du Service et de l'automatisation du traitement des réclamations.

En revanche, ce processus de standardisation des échanges semble bien plus avancé dans le *call center* sénégalais où se déroulent certains tableaux de *Pulvérisés* (« C'est en fait tout le dialogue qui est scénarisé pour un rendement optimal »<sup>101</sup>) ou dans le supermarché où F. travaille comme caissière dans *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises* :

ne dites pas « TAPEZ VOTRE CODE »,  
mais,  
« VOUS POUVEZ TAPER VOTRE CODE » ;  
ne donnez pas d'ordre au consommateur,  
donnez-lui le pouvoir<sup>102</sup>

Dans *Building*, c'est la mise en page qui exhibe cette standardisation : les deux colonnes mettent en vis-à-vis deux discours rigoureusement identiques, à l'exception de quelques noms et pronoms désignant les clients convoités et de rares répliques en caractères gras, dialogue (très) personnel où les télémarketeurs s'éloignent momentanément du script pour s'adresser directement l'un à l'autre.

**TÉLÉMARKETEUSE 1**

Bonjour, Frédérique Leblanc,  
entreprise Consulting Conseil à  
l'appareil, auriez-vous l'amabilité  
de me communiquer le nom de  
votre directeur ou directrice des  
ressources humaines ?  
Franck Woofle ?  
Pourrais-je m'entretenir avec lui  
je vous prie ?  
**Karim, j'ai quelque chose à  
te dire...**  
Il n'est pas disponible ? À quelle  
heure pensez-vous qu'il sera  
joignable ? Vous l'ignorez ?

**TÉLÉMARKETEUR 1**

Bonjour, Frédéric Leblanc,  
entreprise Consulting Conseil à  
l'appareil, auriez-vous l'amabilité  
de me communiquer le nom de  
votre directeur ou directrice des  
ressources humaines ?  
Aline Vercheux ?  
Pourrais-je m'entretenir avec elle  
je vous prie ?  
**Attends...**  
Elle n'est pas disponible ? À  
quelle heure pensez-vous qu'elle  
sera joignable ? Vous l'ignorez ?

<sup>101</sup> Alexandra BADEA, *Pulvérisés*, Paris, L'Arche, 2012, p. 35.

<sup>102</sup> Christophe TOSTAIN, *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, Les Matelles, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2013, p. 11.

Plutôt dans une heure ? En fin de journée ? Demain matin ? À l'heure du déjeuner pendant une accalmie ?... J'aurais quelques informations à lui communiquer qui lui permettraient d'optimiser les relations inter-hiérarchiques au sein de votre entreprise.

**J'attends un enfant.**

Plutôt dans une heure ? En fin de journée ? Demain matin ? À l'heure du déjeuner pendant une accalmie ?... J'aurais quelques informations à lui communiquer qui lui permettraient d'optimiser les relations inter-hiérarchiques au sein de votre entreprise.

**Quoi ?**<sup>103</sup>

### SIGLE.

Un sigle est une abréviation formée par des initiales que l'on épelle distinctement (PDG pour Président-Directeur Général, DRH pour Directeur des Ressources Humaines), tandis que l'acronyme, formé par les lettres ou les syllabes de plusieurs mots, se prononce à la façon d'un mot ordinaire (ainsi le Medef – Mouvement des entreprises de France – est un acronyme qui s'est substitué en 1998 au sigle CNPF – Conseil National du Patronat Français – sur la proposition du publicitaire Maurice Lévy).

La langue « managériale »<sup>104</sup> est riche de ces abréviations qui peuvent être transversales, mais aussi spécifiques à une entreprise, voire à l'un de ses secteurs d'activité, et qui désignent notamment fonctions, services, indicateurs et dispositifs d'encadrement. Présentée comme un gage d'innovation et une promesse d'efficacité redoublée, la transformation régulière de l'organisation interne des entreprises et des produits offerts sur le marché du conseil en management favorise l'enrichissement permanent de ce fonds lexical.

Signes de reconnaissance, de maîtrise et de technicité propres à tout jargon professionnel, sigles et acronymes ont pour effet de rendre le propos indéchiffrable pour le néophyte, quoique la connaissance des mots dont ils sont issus ne facilite pas nécessairement la lisibilité de leur référent (AOR pour Analyse par les Options Réelles). Cette opacité est accrue lorsque plusieurs sigles sont associés dans la même proposition (« AID : programme de RD demandées

<sup>103</sup> Léonore CONFINO, *Building*, Paris, Éditions L'Œil du Prince, 2012, p. 48.

<sup>104</sup> « Yves Pagès à propos de *Pouvoir Point*, Vraie-fausse conférence », dans Jean-Charles MASSERA *et al.* (dir.), *It's Too Late to Say Littérature : aujourd'hui recherche formes désespérément*, *Ab !*, n° 10, p. 145-148.

par les Directions à la DER»<sup>105</sup>), qu'ils comptent plus de trois ou quatre lettres (CSCCMP pour Conseil Supérieur Consultatif des Comités Mixtes à la Production) ou qu'ils sont constitués à partir de termes anglais (CMMI pour *Capability Maturity Model Integration*). Constituent également des facteurs aggravants les cas d'homonymie (RSE pour Réseau Social d'Entreprise et Responsabilité Sociétale des Entreprises) et de synonymie (RSE, RSI, RCE, RCI, RPE et RPI renvoient au même signifié, que le Réseau soit Social, Collaboratif ou Professionnel, d'Entreprise ou Interne).

Cette siglomanie caractérise particulièrement les manuels en management qui abondent en trouvailles à vocation mnémotechnique, quitte à faire passer pour des méthodes très élaborées des opérations intellectuelles qui relèvent du sens commun.

L'approche comportementale s'appuie souvent sur le découpage d'une problématique complexe en phases plus facilement assimilables et gérables. L'objectif que l'on se donne doit être « SMART » pour Spécifique (et exprimé en termes positifs), Mesurable, faisant l'objet d'un Accord entre les différentes parties, Réaliste, et inscrit dans le Temps<sup>106</sup>.

Le QQCOQPC est un outil obligeant au questionnement exhaustif. Il permet de définir précisément le contour d'une problématique à définir ou à résoudre ou d'une action à réaliser.

Que signifie QQCOQPC ?

- Qui
- Quoi
- Comment
- Où
- Quand
- Pourquoi
- Combien<sup>107</sup>

Cette propension à la siglaison et à l'acronymie est logiquement réinvestie par les écritures dramatiques, qu'il s'agisse de revisiter certaines fonctions identifiables par le jeu de l'emphase et de la

---

<sup>105</sup> EDF, « Plan stratégique 1990-1992 », cité dans Fabienne CUSIN-BERCHE, « L'abréviation dans le discours d'entreprise : l'ésotérisme des sigles », *Linx*, n° 27, 1992, p. 123.

<sup>106</sup> Patrick AMAR, *Psychologie du manager. 50 petites expériences psychologiques pour mieux réussir au travail*, Paris, Dunod, 2008, p. 23.

<sup>107</sup> Frédéric DAVI, « Le QQCOQPC », blog *Le Manager*, mis en ligne le 31 décembre 2012. URL : <http://lemanageur.blogspot.fr/2012/12/le-qqcoqp.html>

redondance (« D'TRH (Mlle LANIER), la Directrice de toutes les relations humaines » et « DIFI (PRISCILLA ROBINSON), la directrice internationale des finances internationales »<sup>108</sup>) ou de railler les ridicules d'une créativité langagière qui fonctionne en surrégime tout en tournant à vide (« Pour la mise en route du PAB le plan d'accroissement des bénéfiques monsieur Bataille a réuni hier les cadres et la maîtrise du Siège le PAB ça ne vivra que si ça devient un GMI un grand moulin à idées »<sup>109</sup>, « S.S.V.Q. ! SELF SERVICE VERY QUICK »<sup>110</sup>). Tous les alliages semblent dès lors imaginables :

FAGE. D'où vient ce nom CIVA ?

WALLACE. Je vous laisse imaginer

FAGE. Il y a un dieu hindou

WALLACE. Vous savez tout ce que l'Occident puise actuellement dans l'Orient quand il s'agit de trouver les ressources spirituelles nécessaires pour résister aux aspects les plus stérilisants de la société technocratique CIVA C.I.V.A. Communauté Internationale

FAGE. De Vacances Agréables ?

WALLACE. Agréables ? Non

FAGE. De Vacances aménagées ? De Vacances assistées ? [...]

WALLACE. De Vacances Animation<sup>111</sup>

Au même titre qu'anglicismes et slogans, sigles et acronymes participent d'une langue qui multiplie les signes de dynamisme alors qu'elle est profondément automatisée. Son discrédit souvent moqueur n'implique toutefois aucunement son inefficacité : pour faire écran entre le sujet et le monde, les mots continuent d'être tranchants et participent au bon fonctionnement des affaires. Ainsi de ceux qui sortent « en cascade » de la bouche des cadres chargés du licenciement de Marie, partagée entre le statut de victime silencieuse (dans le présent de la situation) et celui de commentatrice lucide et pourtant bienveillante (dans le récit qu'elle livre au passé) :

MARIE. Ils n'étaient pas méchants. [...]

BRUNO. B to B.

MARIE. Juste aveuglés.

---

<sup>108</sup> Olivier BRUNHES, Koffi KWAHULÉ et François PRODROMIDÈS, *Azïon Liquid. Rêves au travail*, Paris, L'avant-scène Théâtre, n° 1226, 1<sup>er</sup> août 2007, p. 10.

<sup>109</sup> Michel VINAVER, *Les Travaux et les jours*, Paris, L'Arche, 1979, p. 55.

<sup>110</sup> Christophe TOSTAIN, *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, Les Matelles, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2013, p. 23.

<sup>111</sup> Michel VINAVER, *La Demande d'emploi*, Paris, L'Arche, 1973, p. 24-25.

BRUNO. Prononcez bi tou bi.

MARIE. Ils y croyaient dur comme fer.

BRUNO. Business to business.

MARIE. Avec toute la fougue de leur jeunesse. [...]

MATHILDE. B to C.

MARIE. Avec toute la fougue de jeunes soldats qu'ils étaient.

NICOLAS. Prononcez bi tou ci.

MARIE. Au service du nerf de la guerre.

MATHILDE. Business to consumers<sup>112</sup>.

## T.

### TEMPS.

Qu'il s'agisse des luttes pour obtenir une limitation horaire de la semaine de travail ou de la dénonciation des cadences imposées par la chaîne, la question du temps – et de sa dépossession – était déjà au cœur des souffrances et des revendications des travailleurs lors de la période industrielle. Cet enjeu continue évidemment d'être crucial dans le cadre des nouvelles organisations du travail, à l'heure où le capitalisme « 24/7 »<sup>113</sup> cherche à aligner « les textures rythmiques et périodiques de la vie humaine »<sup>114</sup> sur le temps homogène des marchés et des réseaux.

Favorisée par l'évolution des technologies de l'information et de la communication, cette déconstruction du temps de travail effectif génère des formes de « nomadisme » qui se sont répandues chez les cadres et qui impliquent un équilibre pour le moins précaire entre autonomie et contrainte :

Chacun gère son temps comme il l'entend. Nous demandons simplement que la flexibilité s'exerce de façon responsable. Chaque col-

---

<sup>112</sup> Sylvain LEVEY, *Dans la joie et la bonne humeur (ou Comment Bruno a cultivé un *helicobacter pylori*)*, dans *Comme des mouches, pièces politiques*, Paris, Éditions Théâtrales, 2011, p. 179-180.

<sup>113</sup> Jonathan CRARY, *24/7. Le Capitalisme à l'assaut du sommeil*, trad. Grégoire Chamayou, Paris, Zones, 2014.

<sup>114</sup> *Ibid.*, p. 18.



laborateur doit veiller à ne pas pénaliser la disponibilité-clients, le fonctionnement collectif ni le rythme du business<sup>115</sup>.

Outre qu'elle s'accompagne de la fragilisation des frontières entre activité professionnelle et vie privée, cette flexibilisation du temps de travail est indissociable d'un phénomène d'intensification qui doit au règne de l'urgence permanente :

Impliquant l'idée d'une intervention immédiate pour éviter que se produise un scénario aux conséquences dramatiques (Jauréguiberry, 1998), l'urgence était autrefois réservée à des domaines bien circonscrits où l'irréversible était en jeu (urgence médicale, urgence juridique avec la procédure du référé). Elle s'est maintenant étendue au domaine économique et elle est devenue un mode de fonctionnement usuel dans les entreprises, comme si l'irréversibilité d'une possible mort économique de celles-ci était en jeu. Elle s'accompagne même d'une sorte de surenchère dans la demande : de la catégorie « urgent », qui correspondait il n'y a pas encore si longtemps à un mode de traitement des dossiers un peu exceptionnel, on est passé au « très urgent » pour à peu près tout et certaines entreprises ou administrations vivent maintenant sous le règne du *TTU* permanent, tout étant demandé en « très très urgent », comme si l'escalade dans la pression était susceptible d'apporter une réponse au caractère non extensible du temps<sup>116</sup>.

Cette « escalade dans la pression » est mise en valeur par les écritures dramatiques et donne lieu à des recherches rythmiques qui visent à souligner les effets d'incorporation et de somatisation de l'urgence chez des cadres en plein surmenage. Ces effets se manifestent alors dans le débit heurté de monologues intérieurs qui viennent renforcer leur isolement : tandis que les phrases courtes, souvent elliptiques, de l'Évaluée dans *Burnout* exhibent son souci

---

<sup>115</sup> Xavier PERRIN, directeur immobilier de Microsoft pour l'Europe de l'Ouest, cité dans Elsa FAYNER, « Le “free seating” ou la liberté de ne plus avoir de siège au boulot », *Rue89*, 25 mai 2011. URL : [rue89.nouvelobs.com/2011/05/25/le-free-seating-ou-la-liberte-de-ne-plus-avoir-de-siege-au-boulot-204972](http://rue89.nouvelobs.com/2011/05/25/le-free-seating-ou-la-liberte-de-ne-plus-avoir-de-siege-au-boulot-204972)

<sup>116</sup> Nicole AUBERT, « L'urgence, symptôme de l'hypermodernité : de la quête de sens à la recherche de sensations », *Communication et organisation* [En ligne], 29 | 2006, mis en ligne le 19 juin 2012. URL : <http://communicationorganisation.revues.org/3365> Sur ce sujet, voir notamment Nicole AUBERT, *Le Culte de l'urgence*, Flammarion, Paris, 2003 ; Francis JAURÉGUIBERRY, « Télécommunications et généralisation de l'urgence », *Sciences de la société* n° 44, mai 1998 ; Zaki LAÏDI, *Le Sacre du présent*, Flammarion, Paris, 2000.

permanent de « gagner du temps »<sup>117</sup> jusque dans la satisfaction de ses besoins élémentaires, les phrases interminables de Jean Personne dans *Sous la glace* montrent l'épuisement d'un quarantenaire qui n'arrive plus à tenir le rythme. Dans *Krach* de Philippe Malone, ce sont plusieurs lignes temporelles qui s'entremêlent : unies par un double phénomène d'accélération et d'inexorabilité, elles associent la course folle du travailleur vieillissant qui doit batailler pour maintenir la cadence et la chute inexorable de celui qui a décidé d'y mettre un terme en se défenestrant et qui voit défiler dans un même mouvement les étages de l'immeuble et les périodes de sa vie :

tu cours  
à l'usine plus d'usine, au bureau plus de bureau [...]  
tu fonces, jambes fermes taillées pour la mêlée, petits pas petits bas grand bond – en avant – t'agites, t'excites, plus vite, plus fort, état critique, l'air vicié incise tes poumons, presque à vifs, presque à sec, t'es plus jeune moins leste plus si con, tu brûles, dans tes veines de l'acide, 40 ans 50 ans, n'oublie pas, tu es vieux, l'as toujours été, tu angoisses, t'agites, t'agites, puis forcément t'épuises, du calcaire dans les cuisses, du silex dans le cœur, t'es foutu t'es fossile, tu ralentis, cherches ton souffle, « stop » « stop », comment ça « stop », TU TE CROIS OÙ ? EN VACANCES ? ALLEZ RETOURNE DANS LE RANG FONCE, ON REPREND tu reprends<sup>118</sup>

Si l'on insiste beaucoup sur les conditions de travail des cadres, soulignons que la pression ne pèse pas moins sur les autres catégories de travailleurs, d'autant que la réglementation du temps de travail est parfois susceptible de faire l'objet d'« accommodements » que la menace du licenciement rend difficilement contestables.

Dans le respect des règles de l'entreprise le distributeur organise son travail de façon monotone Ce travail ne peut s'effectuer ni entre vingt et une heures et six heures du matin ni durant les jours fériés chômés ou de repos. PARLE À MON CUL Au-delà de six heures consécutives de travail effectif une pause de vingt minutes est obligatoire MA TÊTE EST Par ailleurs la durée de travail ne peut dépasser dix heures par jour PARLE À MON FRÈRE Le temps dit de repère conventionnel comprend les temps de chargement préparation déplacement et distribution Le temps réel conventionnel est celui qui vous est payé ILS NOUS LA METTENT Il est décomposé par journée et par tâche La règle des arrondis peut générer de très légères diffé-

---

<sup>117</sup> Alexandra BADEA, *Burnout*, dans *Contrôle d'identité. Mode d'emploi. Burnout*, Paris, L'Arche, 2009, p. 101.

<sup>118</sup> Philippe MALONE, *Krach*, Le Perreux sur Marne, Quartett Éditions, 2013, p. 45.

rences dans les sous-totaux GROSSE OU LÉGÈRE C'EST PAREIL  
DANS LES RÈGLES ILS NOUS LA<sup>119</sup>

Parce que le temps constitue une donnée quantifiable, il constitue logiquement l'un des leviers essentiels des outils mis en œuvre dans le cadre du management par les nombres, tous champs professionnels confondus. La feuille de pointage et le chronomètre du contremaître s'enrichissent alors de nouveaux dispositifs de contrôle et d'autocontrôle que les progrès de la technologie rendent d'autant plus anxiogènes qu'ils sont censés en garantir l'instantanéité, l'automatisme et l'infailibilité.

Dans *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, la mutation du SUPER en HYPER passe notamment par l'arrivée de nouvelles caisses allemandes qui prennent directement en charge le contrôle du temps : elles mesurent le rendement de chaque poste de travail, produisent des statistiques mensuelles dont dépend l'octroi de primes individuelles et rythment l'activité des caissières tout au long de la journée au moyen d'un clignotant qui les avertit que leur cadence est trop lente en passant du vert au rouge. Les effets délétères de ce dispositif sont très efficacement soulignés par la façon dont évoluent les répliques de F. pendant son service. Avant l'apparition des nouvelles caisses, les interventions de cette dernière associent deux régimes de discours, dialogues avec les clients (en caractères romains) et flux de conscience (en caractères italiques), qui mettent en valeur un imaginaire volontiers voyageur et manifestement irréductible aux tâches mécaniques dont s'acquittent le corps et la voix. Or l'irruption des nouvelles caisses introduit un troisième régime de discours (dans une autre police de caractères) qui n'est autre que celui de la caisse elle-même qui s'invite dans la parole de F. pour encadrer son activité et s'insinue bientôt dans son espace mental jusqu'alors préservé (le symbole ⊙ désigne le bip sonore qui accompagne la lecture des code-barres de chaque article et ses apparitions de plus en plus rapprochées renvoient à des cadences de plus en plus difficiles à tenir).

F. (& LA CAISSE ALLEMANDE). ⊙ suis dans le jus total faut que j'accélère  
⊙ vas-y plus vite ma grande accélère tu es ⊙ suis dans le rouge il est où le code  
barre ⊙ allez passe au vert l'allemande suis à fond depuis trois heures ⊙ peux  
plus combien d'heures à tenir pas possible ⊙ vais pas y arriver vais pas tenir

---

<sup>119</sup> Claudine GALEA, *Les Invisibles*, Les Matelles, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2013, p. 44-45.

⊙ putain de témoin rouge rouge toujours rouge ⊙ foutre en panne l'allemande moi ⊙ si ça continue vais ⊙ tout lâcher ⊙ vas-y ma grande ⊙ ai trop mal ⊙ mes épaules ⊙ en charpie ⊙ tout ce monde ⊙ allez faut tenir ⊙ faut tenir ⊙ tenir ⊙ tenir ⊙ tenir – RAVIOLIS PUR BŒUF ⊙ tenir – SLIP COTON ⊙ tenir – SALADE ⊙ tenir – PURÉE ⊙ ŒUFS BIO CALIBRE MOYEN ⊙ THÉ GLACÉ PÊCHE ⊙ CACAHUËTES GRILLÉES ⊙ SAUMON FUMÉ DE NORVÈGE ⊙ PIZZAS CHÈVRE LARDON ⊙ ROULÉ AU FROMAGE ⊙ THON AU NATUREL ⊙ PORTO 10 ANS<sup>120</sup>...

La dernière étape de ce processus est marquée par l'inversion des rapports entre le personnage et la machine (« F. (& LA CAISSE ALLEMANDE) » devient « LA CAISSE ALLEMANDE (& F.) ») et par la disparition de la voix intérieure de F. au profit du seul décompte des produits, jusqu'à l'effondrement.

### TEST.

Test « de personnalité », « de communication », « d'intelligence », « d'efficacité », « d'adaptabilité », « d'intégration »<sup>121</sup>... Du processus de recrutement au bilan de compétences en passant par l'entretien annuel d'évaluation ou l'apprentissage des techniques de communication, les méthodes de management recourent abondamment à toutes sortes de tests censés permettre de radiographier salariés, collaborateurs et candidats à l'embauche pour en établir le profil, en évaluer les aptitudes et les attitudes, en « manager l'âme »<sup>122</sup>. Au sein de ce qui constitue un marché à part entière, les tests de personnalité occupent une part importante et entérinent l'évolution de pratiques managériales tendant à privilégier le « savoir-être » sur le « savoir-faire » :

Plus généralement, en mettant l'accent sur la polyvalence, la flexibilité de l'emploi, l'aptitude à apprendre et à s'adapter à de nouvelles fonctions plutôt que sur la possession d'un métier et sur les qualifications acquises, mais aussi sur les capacités d'engagement, de communication, sur les qualités relationnelles, le néomanagement se tourne vers ce qu'on appelle de plus en plus souvent le « savoir-être », par opposition au « savoir » et au « savoir-faire ». Les recrutements se fondent sur une évaluation des qualités les plus géné-

---

<sup>120</sup> Christophe TOSTAIN, *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, Les Matelles, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2013, p. 69.

<sup>121</sup> Alexandra BADEA, *Burnout*, *op. cit.*, p. 140.

<sup>122</sup> Valérie BRUNEL, *Les Managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir ?*, Paris, La Découverte, coll. La Découverte/Poche, 2008. Nombre de ces tests et des théories auxquelles ils s'adosent sont analysés et critiqués dans le chapitre « Les théories du développement personnel », p. 63-95.

riques de la personne – celles qui valent aussi bien pour justifier les appariements de la vie privée, qu'ils soient d'ordre amical ou affectif – plutôt que sur des qualifications objectivées, il devient difficile de faire la distinction entre l'opération consistant à engager des collaborateurs pour accomplir une tâche déterminée et celle qui consiste à s'attacher des êtres humains parce qu'ils vous conviennent à titre personnel<sup>123</sup>.

Parmi les tests psychométriques les plus utilisés, on peut citer :

- le test MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*) : inspiré par Carl Jung, ce test identifie les fonctions dominante et auxiliaire du sujet parmi quatre axes (l'orientation de l'énergie, le recueil d'informations, la prise de décision et le mode d'action) et définit seize types psychologiques en fonction de la combinaison des préférences du sujet sur ces quatre axes (l'innovateur, le protecteur, l'idéaliste, le pragmatique, le critique...);

- le test Sigmund dont les quatre-cent-quarante questions visent à évaluer trente-huit traits de personnalité qui concernent la vie professionnelle, la vie sociale et la psychologie du sujet (« L'un des intérêts d'un test aussi fastidieux est qu'à la longue, on réfléchit beaucoup moins à chaque question. C'est l'inconscient qui répond »<sup>124</sup>);

- le D5D qui décrypte la personnalité en vertu de cinq dimensions (les *Big Five*<sup>125</sup>), soit « l'ouverture », « l'extraversion », « la conscienciosité » (sic), « l'agréabilité » (sic) et « le neuroticisme » ou « névrosisme » ou « névrotisme » ou « neurotisme » (sic).

La plupart de ces tests intègrent des stratégies qui visent à réduire la tentation de la mise en scène valorisante de soi de la part du sujet testé : en imposant, à chaque question, de choisir entre deux réponses qui ne se contredisent pas, ce qui empêche le sujet testé de répondre uniquement en fonction des attentes qu'il impute à l'entreprise ; en jouant sur la multiplicité des questions et en limitant les temps de réponse afin de contrecarrer l'autocontrôle du sujet

---

<sup>123</sup> Luc BOLTANSKI et Ève CHIAPELLO, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. NRF essais, 1999, p. 151.

<sup>124</sup> Gilles AZZOPARDI, cité dans Flore FAUCONNIER, « Se préparer aux tests de personnalité », *Journal du net*, 12 juillet 2006.

URL : <http://www.journaldunet.com/management/0607/0607143-tests-personnalite.shtml>

<sup>125</sup> Lewis R. GOLDBERG, *An alternative « description of personality » : The big-five factor structure*, *Journal of Personality and Social Psychology*, n° 59, 1990, p. 1216-1229.

testé ; en introduisant des questions-pièges qui permettent de repérer le degré de sincérité du sujet testé et de calculer un coefficient de cohérence valant pour l'ensemble du test ; en demandant au sujet testé de procéder à sa propre évaluation afin de confronter ses notes à celles qui ont été obtenues par le test...

En dépit des critiques dont ils font parfois l'objet, ces tests continuent d'être plébiscités :

La fiabilité de ces tests, qui décrivent la personnalité des candidats de façon assez précise, est régulièrement remise en question. Le même test passé à quelques mois d'intervalle donnera-t-il les mêmes résultats ? « A priori oui, estime Gilles Azzopardi, à moins d'un événement très marquant dans votre vie, comme une rupture sentimentale ou un décès. Cela dit, ce ne sont pas des résultats gravés dans le marbre. Ces tests ne révèlent pas votre être profond. » Ils sont en effet plus faits pour confirmer ou infirmer l'opinion que l'on a d'un candidat. « Le recruteur utilise ce genre de tests pour se rassurer, préciser des détails. »

Psychologues et recruteurs partagent d'ailleurs le même leitmotiv : il n'y a pas de mauvais résultats ou de mauvaise personnalité. Ces tests sont là pour mettre la bonne personne à la bonne place. « Un profil à tendance paranoïaque sera peut-être tout à fait adapté au contrôle de gestion ou à la qualité, où il est bon d'être méfiant et perfectionniste. »<sup>126</sup>

Associant de nombreux marqueurs de technicité et de scientificité à des signes tout aussi insistants de relativité et d'arbitraire, ces tests sont toutefois régulièrement moqués. Pour leurs méthodes :

PDG. [...] Vous employez quelles méthodes maintenant ?

MAXIME. On fonctionne de plus en plus sur le prospectivisme global. Si bien qu'on travaille avec tous les tests classiques, grapho, morphopsycho, socio-ethno, et en plus on s'appuie sur une méthodologie modulable... Là ça balaye large ! On peut aussi bien demander l'avis d'un voyant spécialisé que celui d'un décideur de l'audiovisuel... On croise les rapports, ça permet de détecter des potentialités transversales, c'est le top<sup>127</sup> !

Comme pour leurs résultats :

DIRECTEUR. *Il lit.* « C'est un garçon sensible, au tempérament inégal, qui manque de certitudes à titre personnel, ce qui relativise son potentiel évolutif en dehors d'un contexte balisé... » [...]

---

<sup>126</sup> Flore FAUCONNIER, « Se préparer aux tests de personnalité », art. cité.

<sup>127</sup> Isabelle BOURNAT, *Homme inutile*, Presses Électroniques de France, 2013 [s.p.].

MAXIME. Et là : « Malgré une velléité de perfectionnisme, le candidat est doté d'une maturité incertaine susceptible de freiner ses perspectives, et s'il doit valider l'opérationnalité des missions proposées en travaillant en interaction dans une confrontation d'idées, il y a tout lieu pour que le candidat, par ailleurs idéaliste, manque de structures quant aux contours des actions futures... »

DIRECTEUR. Pas bon, pas bon<sup>128</sup>...

Les tests ne sont pas moins dotés d'un grand potentiel théâtral et dramatique qui explique leur récurrence dans les écritures contemporaines : jeux de rôle, de masque et parfois de dupes, ils mettent en abyme la question de la représentation, et les joutes en huis clos qu'ils ménagent sont riches de tensions modulables, du rapport de domination enrobé de fausse cordialité à l'opposition frontale, auxquelles se mêlent bien souvent des inflexions comiques mâtinées d'absurde ou de cruauté.

L'entretien-fleuve que subit Fage tout au long de *La Demande d'emploi* est particulièrement propice à cette composition hybride de registres, d'affects et d'effets. Visant manifestement à endiguer la tentation de l'auto-valorisation, le questionnaire bipolaire du morceau 17 achève de transformer le candidat en cobaye :

WALLACE. Entre ces deux choses à laquelle vous identifiez-vous plus volontiers un bras une jambe [...]

Un léopard une abeille [...]

Un vase un tapis [...]

Une foule un désert [...]

La lune le soleil [...]

Le sperme la morve [...]

Un départ une arrivée [...]

Une hyène un rat [...]

Un ventre un dos

FAGE. Tout ça est noté dans mon dossier ?

WALLACE. J'entre vos choix sur cette grille cela aboutit à un profil qui permet certains recoupements un ventre un dos

FAGE. Je refuse de continuer

WALLACE. Comme vous voulez

FAGE. Un ventre

WALLACE. La perversité la médiocrité

FAGE. Quelle que soit la réponse ça se retourne contre moi j'arrête

---

<sup>128</sup> *Ibid.*

WALLACE. Ne vous raidissez pas la perversité

FAGE. La médiocrité<sup>129</sup>

Entre déviance avouée et normalité suspecte, Fage a raison de dénoncer le piège que lui tend la dernière alternative. Encore ne saura-t-il jamais décoder la place que tous ses « choix » lui attribueront dans la grille où il s'apprête à se voir épinglé : redressement de l'homme-léopard par l'homme-foule ? Aggravation de l'homme-tapis par l'homme-médiocrité ? Sous couvert de neutralité scientifique, c'est bien la « perversité » d'un tel dispositif expérimental que souligne ici le dialogue vinavérien, en même temps qu'il met au jour les injonctions contradictoires et proprement intenables auxquelles doit faire face le candidat pour complaire aux exigences de l'entreprise convoitée.

L'entretien d'embauche de Monsieur Sabia, quant à lui, est beaucoup plus expéditif. Le onzième tableau – et le onzième étage – de *Building* nous conduit en effet à la Direction des ressources humaines pour une courte pause avant que la pièce ne poursuive son ascension dans les bureaux de Consulting Conseil : plus de six heures après l'heure officielle de son rendez-vous, le candidat au recrutement voit son sort réglé en quelques minutes à l'issue d'une seule et unique épreuve :

RESPONSABLE RECRUTEMENT. Donnez-moi six mots. [...]

CANDIDAT. Oui. Je... Table, vélo... papier... [...]

Heu... pilule, chaise, radiateur.

RESPONSABLE RECRUTEMENT. Vous rendez-vous compte que vous n'avez cité que des noms communs et aucun verbe ? [...]

Ce qui revient à dire aucune action. Des objets léthargiques, plantés là dans votre imaginaire, hormis le vélo peut-être qui pourrait rejoindre l'idée de mouvement. Mais un mouvement bien tranquille, bien papy des années 50. Ça, vous n'avez pas choisi la moto ou l'avion. Vous vous êtes contenté d'un petit vélo couleur bleue qui se promène sur des chemins de campagne. [...]

[Il] faut être inconscient pour citer la pilule [...]. L'homme que refuse d'être père refuse la paternité de toute création professionnelle. Bref. Poursuivons sur les autres mots : table, chaise, radiateur, papier. Pour qui nous prenez-vous monsieur Sabian [...]

Pensez-vous que Consulting Conseil est une entreprise de gratte-papier bien confortablement assis à leur table et qui usent leur temps à se dorner la pilule scotchés au radiateur<sup>130</sup> ?

---

<sup>129</sup> Michel VINAVER, *La Demande d'emploi*, Paris, L'Arche, 1973, p. 57-61.



À leur tour, les salariés doivent se plier à ces exercices dont dépend leur évaluation. Ainsi, F. voit tester son degré d'adhésion aux valeurs du centre commercial où elle travaille au moyen d'un Questionnaire aux Choix faussement Multiples dont elle a le malheur de discuter les termes :

DIRECTION. En fin de journée, votre compte de caisse est excédentaire :

- a. vous gardez l'argent en trop.
- b. : vous signalez l'excédent à la caisse centrale.
- c. : vous ne faites rien.

F. Je ne sais pas.

Signaler un excédent signifie :

« ADMETTRE D'AVOIR FAIT UNE ERREUR DANS LA JOURNÉE. »

Il y a eu des mises à pied pour ça.

Je le sais.

Garder l'argent en trop n'est pas honnête,  
ne rien faire : je ne comprends pas la solution c,  
on est tellement contrôlés [...].

Je n'ai pas de réponse.

DIRECTION. Il faut une réponse ! [...]

F. Je ne sais pas.

DIRECTION. Une réponse ! [...]

Ne réfléchissez pas ! [...]

Une question sans réponse peut affecter gravement votre note  
HYPER WAY<sup>131</sup>.

C'est *Burnout* qui offre incontestablement la panoplie la plus complète de ces tests auxquels l'Évaluateur consacre l'essentiel de son activité, tout occupé qu'il est à « remplir des cases »<sup>132</sup>. S'appuyant sur d'évidentes recherches documentaires, Badea reprend ici les questions et les grilles de divers tests existants (tests de personnalité comme le MBTI ou « tests de Freudenberg »<sup>133</sup> pour diagnostiquer les risques de *burnout*) et les tisse en une toile compacte où s'enlisent et se perdent les deux personnages de la pièce, Évaluée comme Évaluateur, tous deux incapables de voir la mort au travail sous l'amoncellement des tableaux et des chiffres.

---

<sup>130</sup> Léonore CONFINO, *Building*, Paris, Éditions L'Œil du Prince, 2012, p. 55-56.

<sup>131</sup> Christophe TOSTAIN, *Expansion du vide sous un ciel d'ardoises*, Les Matelles, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2013, p. 33-34.

<sup>132</sup> Alexandra BADEA, *Burnout*, *op. cit.*, p. 119.

<sup>133</sup> *Ibid.*, p. 136.

L'ÉVALUATEUR. [...] Choisissez l'adjectif qui vous décrit le mieux :  
Joyeuse *ou* Combative  
Fidèle *ou* productive [...]  
Choisissez l'action qui vous décrit le mieux...  
Ne jamais accepter la défaite  
*ou* Rester fidèle à mes convictions  
Préparer et ordonner des dossiers  
*ou* Servir efficacement les autres [...]  
Nous vous conseillons de répondre le plus spontanément et sincèrement possible.  
Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse.  
Il ne faut pas avoir honte  
de vouloir une vie plus facile pour sa famille.  
L'ÉVALUÉE. Je veux être la meilleure  
J'ai beaucoup d'ambition  
Je respecte la hiérarchie  
J'ai beaucoup de potentiel  
Je suis toujours souriante  
Je fais tout pour y arriver  
Je travaille plus et je mérite plus<sup>134</sup>

Notons un dernier cas de figure, plus atypique : celui du test collectif « autogéré », au cœur de *La Méthode Grönholm* de Jordi Galceràn<sup>135</sup>. La pièce montre plusieurs candidats au recrutement enfermés dans une même pièce et soumis à plusieurs exercices imposés à distance par le biais d'ordinateurs. Découvrir le membre des ressources humaines qui se cache parmi les candidats, élire à l'unanimité un *leader* au sein du groupe, décider de l'engager pour le poste ou de l'exclure du processus de sélection... Telles sont les épreuves qui composent la pièce, réactivant l'atmosphère claustrophobe et paranoïaque des *Dix petits nègres* tout en l'agrémentant de la perversité propre aux pratiques manipulatrices de la télé-réalité.

---

<sup>134</sup> *Ibid.*, p. 117-119.

<sup>135</sup> Jordi GALCERÀN, *El mètode Grönholm*, Barcelone, Proa, 2005. Cette pièce espagnole de 2003 a été jouée en France, mais sa traduction reste inédite à ce jour. Elle a fait l'objet d'une adaptation cinématographique par Marcelo Piñeyro en 2005, sous le titre français *La Méthode*. On trouvera un exemple (effarant) de ces sessions collectives de recrutement dans le film documentaire *La Gueule de l'emploi* de Didier Cros (2011).

## V.

### VIE PRIVÉE.

L'intrusion des exigences managériales dans la vie privée des salariés ne constitue pas un phénomène nouveau. En 1914, Henry Ford dota son entreprise d'un « département de sociologie » spécifiquement dévolu à la surveillance des ouvriers afin de statuer sur leur éligibilité à son « programme de partage du profit » : dépenses et consommations, hygiène et moralité, activités politiques et syndicales étaient alors passées au crible d'inspecteurs qui n'hésitaient pas à se rendre au domicile des travailleurs et à interroger épouses et voisins<sup>136</sup>.

Si les effets d'insistance du débat public sur le travail tendent à masquer les continuités au profit des ruptures, la question de l'emprise de la vie professionnelle sur la vie privée ne se pose pas moins aujourd'hui de façon particulièrement aiguë, que l'on doit notamment au développement des technologies de l'information et de la communication, qui garantissent la disponibilité du salarié hors de son lieu de travail tout en permettant d'en étendre la surveillance, mais que l'on doit tout autant au renforcement des protections dont bénéficie la vie privée dans le droit civil comme dans celui du travail et aux arbitrages constants que nécessite désormais l'application de la loi au vu des pratiques managériales, nouvelles ou anciennes.

Si la restriction du droit au respect de la vie privée peut se voir justifiée légalement par la nature des tâches et de la fonction du salarié au sein de l'entreprise, il est toutefois des circonstances où l'abus est caractérisé et suscite de véritables scandales, comme ce fut le cas en mars 2008 lorsque le magazine *Stern* révéla les méthodes d'espionnage mises en œuvre par la direction de Lidl :

[Des] détectives privés ont été mandatés par la direction pour surveiller plusieurs centaines de magasins, en 2006 et 2007, et ont retranscrit les moindres faits et gestes des employés, heure par heure, observés à l'aide de caméras miniatures dissimulées. [...] Au siège de Neckarsulm, dans le Bade-Wurtemberg, le patron de Lidl recevait chaque semaine le rapport de surveillance d'un nouveau magasin et savait par exemple que sa caissière de Hanovre

---

<sup>136</sup> Danièle LINHART, *La Comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Paris, Éditions érès, coll. Sociologie clinique, 2015, p. 80-86.

comptait « une majorité de drogués dans son cercle d'amis ». La direction savait aussi que Mme J. participait à « des réunions Tupperware le vendredi après-midi », ou encore que sa collègue n'avait « jamais payé la redevance télé ». De leur destination de vacances à leurs tracas personnels, rien ne lui échappait. Pas même les « odeurs » de Mme Z. qui « arrive au magasin à vélo, avec son uniforme trempé de transpiration ». À quelles fins la direction de Lidl a-t-elle fait surveiller ses magasins ? Officiellement « pour lutter contre les vols ». [...]

Les rapports de plusieurs centaines de pages récupérés par *Stern* sont cependant sans ambiguïté. Lidl espionnait bien ses salariés dans leur intimité. Et lorsque Mme N. faisait circuler parmi ses collègues le *Livre noir* du syndicat Verdi, en juin 2007, l'œil attentif de Big Brother l'avait aussitôt remarqué. « Dans le livre, j'ai identifié les notes à la main de Mme N. », confirme l'agent de surveillance dans son rapport à la direction<sup>137</sup>.

De façon assez attendue, les écritures dramatiques consacrées au monde du travail prêtent une grande attention à la porosité des frontières entre vie professionnelle et vie privée. Écrite en 1971, *La Demande d'emploi* de Vinaver est sans doute celle des pièces qui en a exploré l'intrication de la façon la plus systématique en jouant sur l'enchevêtrement des échanges domestiques (entre Fage, sa femme Louise et sa fille Nathalie) et de l'entretien d'embauche (entre Fage et Wallace), ainsi que sur la coprésence scénique permanente de tous les personnages (Fage, cadre au chômage, mari et père, ne cessant dès lors d'être sous le double regard de sa famille et du recruteur). Outre les effets délétères de la perte d'emploi sur la vie privée – et l'équilibre psychique – de Fage, ce dispositif formel met en valeur la dimension inquisitrice de l'entretien qui structure toute la pièce :

WALLACE. Votre vie privée [...]  
Je veux être bien précis elle ne nous concerne pas [...]  
Autrement que par l'incidence qu'elle peut avoir sur votre activité professionnelle [...]  
Si nous tenons à en avoir un aperçu si par exemple il nous importe de savoir que le candidat a une vie privée turbulente ou au contraire rangée [...]  
Mais ça n'implique aucune exclusive a priori je ne disqualifie pas le don juan celui qu'on appelle vulgairement le baiseur [...]  
Ni l'impuissant ni du reste j'ai embauché le mois dernier un homosexuel [...]

---

<sup>137</sup> Pierre GIRARD, « Dans les supermarchés Lidl, des salariés sans vie privée », *Libération*, 10 avril 2008.

Il s'agissait d'un poste de confiance mais son homosexualité déclarée entrainait dans une structure dynamique dans laquelle les tensions s'équilibraient harmoniquement inversement je me méfie souvent de l'individu normal<sup>138</sup>

De fait, rien n'est négligé par Wallace qui adopte tour à tour les postures du médecin, du psychologue, du psychanalyste, du directeur de conscience et de l'inspecteur de police : les compétences et le parcours professionnels de Fage, mais aussi bien son histoire personnelle et ses traumatismes enfouis, ses relations familiales, ses hobbies, ses manies, l'heure à laquelle il se lève, les lieux où il va en vacances... tous ces éléments sont dûment enregistrés afin d'aboutir à un portrait-robot qui permettra de diagnostiquer l'aptitude du candidat à intégrer l'entreprise.

Alors que nous ne sommes qu'au début des années 1970, l'humanisme *new age* dont se prévaut le recruteur pour justifier le degré de précision de ce qui se donne comme une très exhaustive enquête de personnalité annonce un déplacement essentiel dans le cadre de l'évolution des pratiques managériales, soit le primat du « savoir-être » sur le « savoir-faire » fondé sur l'engagement total que l'entreprise exige de ses salariés<sup>139</sup>. Le caractère pour le moins ambigu de ces nouvelles méthodes qui s'autorisent de leur intérêt pour « l'humain » pour mieux le convertir en « ressource » et en « capital » devient patent lorsque la pièce de Vinaver s'émancipe des voies ritualisées de l'entretien d'embauche et ménage des décrochages qui en exhibent la violence et l'asymétrie :

WALLACE. Vous arrive-t-il de vous dégoûter de votre personne ?  
Quand vous avez été lâche avec un de vos collaborateurs ? Lâche avec votre femme ? Lâche avec votre fille ? Quand vous savez que vous avez trahi une certaine idée de vous-même ? Ça nous arrive à tous n'est-ce pas ? Quand vous étiez enfant aviez-vous déjà cette habitude de mastiquer ? Avez-vous du mal à vous contrôler ? Souhaitez-vous que j'ouvre un peu la fenêtre ? Êtes-vous avec les femmes dans l'intimité acharné après la performance ? Manquez-vous de patience quelquefois ? De discernement ? Vous souciez-vous de leur plaisir ? Vous repliez-vous sur vous-même après le

---

<sup>138</sup> Michel VINAVER, *La Demande d'emploi*, Paris, L'Arche, 1973, p. 69-70.

<sup>139</sup> Voir Luc BOLTANSKI et Ève CHIAPELLO, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. NRF essais, 1999, p. 151.

plaisir ? Dans quelles choses prenez-vous le plus de plaisir ?  
Jusqu'où vous porte le désir ? Quel est votre plus fort désir<sup>140</sup> ?

Plus de quarante ans plus tard, on retrouve semblable feu de questions dans *For the disconnected child* de Falk Richter, lors de l'entretien d'évaluation que les deux consultantes Luise Sommer et Tatjana Winter font subir à Markus Mayer :

LUISE SOMMER. Vous pouvez partir du principe que dans les deux heures qui viennent [...] vous aurez à répondre à des questions précises [...]

TATJANA WINTER. Cela peut sembler parfois un peu envahissant...

LUISE SOMMER. Mais cela nous sert à vraiment visualiser intégralement la structure de votre personnalité, je veux dire au sens de « qui êtes-vous vraiment tout au fond de votre intériorité et comment l'entreprise et vous, donc votre intériorité dirais-je, pouvez vous vous rencontrer encore mieux » [...]

Vous êtes marié ?

MARKUS MAYER (*rit*). Non

TATJANA WINTER. Vous vivez une relation stable ?

MARKUS MAYER. Là en ce moment plutôt pas non (*rit*)

LUISE SOMMER. Combien de temps a duré votre dernière relation ?  
Quatre mois ? C'était quand ? [...]

TATJANA WINTER. Alors en ce qui concerne la proximité et les peurs de se lier. Serait-ce un point où vous diriez : là, j'ai besoin de me développer ? [...]

LUISE SOMMER. [...] [Nous] cherchons ici des gens qui sont prêts à S'ENGAGER DANS UNE RELATION À LONG TERME AVEC L'ENTREPRISE et en cela LES RELATIONS AMOUREUSES PEUVENT JUSTEMENT PROPOSER UN TRÈS BON TERRAIN POUR S'EXERCER pour optimiser ces techniques c'est-à-dire la CAPACITÉ À CRÉER DU LIEN CAPACITÉ D'IDENTIFICATION CHANGEMENT DE PERSPECTIVE ENFIN SE PROJETER À CHAQUE FOIS EN L'AUTRE AVEC SES DÉSIRS, SES MOTIVATIONS [...]

Parlons vie privée

TATJANA WINTER. Aujourd'hui, quand vous rentrez à la maison, qui vous y attend ?

LUISE SOMMER. Est-ce qu'il y a quelqu'un ?

TATJANA WINTER. Quelqu'un en qui vous avez confiance, qui est là pour vous ?

---

<sup>140</sup> Michel VINAVER, *La Demande d'emploi, op. cit.*, p. 90.

LUISE SOMMER. Quand vous étiez enfant, aviez-vous souvent la sensation de ne pas vraiment faire partie du monde qui vous entoure ?

TATJANA WINTER. De ne pas être suffisamment pris dans les bras ?

LUISE SOMMER. D'ÊTRE ABSENT quand les choses devenaient insupportables<sup>141</sup> ?

Mais c'est sans doute dans *Contractions* que cette emprise sur la vie privée atteint son paroxysme, comme en témoigne d'ores et déjà le titre de la pièce où se trouvent amalgamées les affres de l'employée sous contrat et celles de la mère qu'elle va bientôt devenir puis tragiquement cesser d'être. Le moteur de la fable est ici fourni par le paragraphe 5 du contrat qu'a signé Emma lorsqu'elle a été recrutée :

Aucun employé, chef de service ou directeur de l'entreprise ne doit s'engager avec aucun autre employé, chef de service ou directeur de l'entreprise dans aucune relation, activité ou acte qui soit entièrement, principalement ou partiellement de nature qui puisse être qualifiée de sexuelle ou d'amoureuse, sans informer au préalable l'entreprise de ladite relation, activité ou dudit acte<sup>142</sup>.

S'il ne se pratique pas en France, ce mode de contractualisation est d'usage courant aux États-Unis où les entreprises peuvent exiger de leurs employés qu'ils signent une déclaration officielle visant à les prémunir contre des poursuites en harcèlement sexuel (« *consensual relationship agreement* », plus communément appelé « *love contract* »<sup>143</sup>), et où certaines d'entre elles vont jusqu'à interdire toute relation personnelle en leur sein.

Selon un protocole répétitif qui accuse la dégradation de la situation initiale, les quatorze scènes qui composent la pièce de Mike Bartlett confrontent Emma et la manager dans le bureau de cette dernière. S'y déroulent des entretiens de plus en plus intrusifs et directifs qui suivent pas à pas l'évolution de la relation d'Emma et de son collègue Darren, depuis leur premier flirt à l'issue d'un dîner jusqu'à la mort de leur enfant en passant par leur premier rapport sexuel :

---

<sup>141</sup> Falk RICHTER, *For the disconnected child*, trad. Anne Monfort, 2013, inédit. URL : <http://www.falkrichter.com/ckfinder/userfiles/files/PDF/Theatre%20plays/FOR%20THE%20DISCONNECTED%20CHILD%20francais.pdf>, p. 30-34.

<sup>142</sup> Mike BARTLETT, *Contractions*, trad. Kelly Rivière, Arles, Actes Sud-Papiers, 2012, p. 9.

<sup>143</sup> *Love contract* est le titre de la pièce radiophonique que Mike Bartlett a adaptée pour la scène sous le nouveau titre de *Contractions*.

LA MANAGER. Qu'avez-vous pensé de l'acte sexuel ?

EMMA. Je vous demande pardon ?

LA MANAGER. L'acte sexuel. Comment le décririez-vous ? Est-ce que c'était bien ?

EMMA. Je n'ai pas à vous dire ça.

LA MANAGER. C'est important que nous sachions quel type de relation vous avez. Une relation amoureuse avec peu ou pas de sexe crée une dynamique de bureau totalement différente d'une relation entre deux collègues ayant une vie sexuelle satisfaisante et régulière. Donc il est important pour nous de savoir comment c'était.

EMMA. Mais je n'ai pas à vous le dire ?

LA MANAGER. Non. Si nous n'avons pas les faits, nous nous appuyerons sur des estimations. Des hypothèses. Préférez-vous que j'émette des hypothèses ?

EMMA. C'était bien.

LA MANAGER. Bon. (*Un temps.*) Darren a dit « excellent ». Peut-on s'entendre sur, disons, « très bien » ?

EMMA. D'accord.

LA MANAGER. Bon. Je demanderai à Darren de confirmer<sup>144</sup>.

Comme on peut le constater, il ne s'agit pas seulement d'obtenir « une photographie exacte »<sup>145</sup> des rapports qu'entretiennent les membres du personnel. Le souci de transparence de l'entreprise se double d'un droit d'ingérence qui va directement influencer sur le cours des événements en exigeant la rupture du couple, puis en décidant de la mutation de Darren à Kiev en vue de réduire tout « contact social inutile sur le lieu de travail »<sup>146</sup>. Mêlant injonctions comminatoires et civilités d'usage, les duels à fleurets mouchetés entre la manager et sa subordonnée suivent la courbe tragique d'une reddition, jusqu'à ce qu'Emma, privée de tout ce qui faisait sa vie en dehors de son travail, puisse à nouveau se dévouer « corps et âme » à ce dernier.

Si la surveillance de la vie privée des salariés par l'entreprise constitue un enjeu récurrent, notons qu'il est tout aussi fréquent que la vie professionnelle s'immisce dans la vie privée et fasse elle-même l'objet d'une surveillance domestique méticuleuse. Tandis que Fage, dans *La Demande d'emploi*, ne cesse de vivre et de rêver sous le regard

---

<sup>144</sup> Mike BARTLETT, *Contractions*, *op. cit.*, p. 24-25.

<sup>145</sup> *Ibid.*, p. 25.

<sup>146</sup> *Ibid.*, p. 36.



scrutateur du directeur du recrutement, c'est également sous celui de son épouse qu'il mène son entretien d'embauche, et la pression qui s'exerce sur le cadre au chômage est incontestablement bilatérale. Comme Wallace, Louise examine Fage sous toutes les coutures, elle inspecte ses costumes lorsqu'il part pour ses entretiens (« Tu es parti tout crotté »<sup>147</sup>, « J'entendais aussi donner un coup au pli de ton pantalon »<sup>148</sup>) et le questionne lorsqu'il en revient tout en formulant à mots mal couverts sa crainte de voir se dégrader ses conditions de vie (« j'ai besoin que tu me rassures »<sup>149</sup>, « pourvu qu'on ait de quoi manger et où coucher un petit endroit chaud parce que je suis frioleuse il faut que ce soit chauffé chéri c'est tout ce que je demande »<sup>150</sup>).

Dans *Conviction intime*, ce phénomène franchit un nouveau seuil et montre une femme obsédée par l'évolution professionnelle de son mari.

L'HOMME. Je pars.

LA FEMME. N'oublie pas de prendre en compte l'extension des besoins dans ta gestion de clientèle car les freins gênant les échanges potentiels ne doivent pas t'empêcher d'optimiser le flux de valeur ajoutée.

L'HOMME. Je pars.

*Il sort*<sup>151</sup>.

Contrastant avec la longueur des monologues de l'homme lors de ses errances solitaires et celle des tirades de la femme lorsqu'elle dialogue avec sa voisine de palier au sujet de l'ascension sociale fulgurante de son mari, la brièveté des échanges conjugaux témoigne du fossé qui sépare les deux époux et qu'a d'emblée creusé le mensonge inaugural de l'homme, laissant croire à sa promotion alors qu'il venait d'apprendre son licenciement.

Dans le contexte – à peine ? – dystopique de la pièce *État d'urgence*, la surveillance qu'exerce la femme sur les performances de son mari se montre beaucoup plus efficace, d'autant qu'elle se fait avec l'entière complicité de l'entreprise où il travaille :

---

<sup>147</sup> Michel VINAVER, *La Demande d'emploi*, Paris, L'Arche, 1973, p. 9.

<sup>148</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>149</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>150</sup> *Ibid.*, p. 42.

<sup>151</sup> Rémi DE VOS, *Conviction intime*, dans *Sextett. Conviction intime*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2009, p. 69.

LA FEMME. Tes performances sont en baisse, ils ont fait le calcul [...] Ça ne te fait plus plaisir, tu n'aimes... plus ton travail et ça... ils le sentent et ils se demandent pourquoi, parce que ton travail est resté le même, donc apparemment c'est plutôt lié à toi

L'HOMME. J'ai du plaisir

LA FEMME. Et ils veulent savoir ce qu'on pourrait faire

L'HOMME. J'y prends du plaisir

LA FEMME. Ils ont eu un ou deux entretiens avec l'équipe, posé des questions individuelles et... et ici aussi, dans le lotissement, ils ont interrogé les voisins... ils ont regardé ton évaluation vidéo, l'ensemble des évaluations des quinze dernières années. [...]

Ils disent que tu ne ries presque plus, tu... ne t'amuses plus au travail, tu liquides ton travail... de manière hésitante et tu regardes beaucoup par la fenêtre, trois à quatre minutes par heure en moyenne. Tendence en hausse.

*Bref silence.*

Mais qu'est-ce que tu y cherches ? [...]

Tes résultats sont en chute... [...] les clients ne veulent plus de rendez-vous avec toi, tu as de moins en moins de rendez-vous [...]

3,45 pourcent de moins que le mois dernier [...]

4,13 pourcent de moins que le mois précédent, tu te relâches, bientôt... bientôt tu n'existeras plus, les chiffres... parlent contre toi... tu ne convaincs plus tes clients, parce que... parce que oui... qu'est-ce que c'est ? Qu'est-ce qui se passe, quoi<sup>152</sup> ?

C'est parfois la vie privée elle-même qui se trouve contaminée par les exigences, les valeurs et les rythmes de la vie professionnelle. Ce qu'Eva Illouz a appelé « le capitalisme émotionnel » se caractérise en effet par un double mouvement « dans lequel les affects deviennent une composante essentielle du comportement économique et dans lequel la vie émotionnelle – particulièrement celle des membres des classes moyennes – obéit à la logique des relations et des échanges économiques »<sup>153</sup>. De cette obéissance, on observe les indices dans l'obsession transversale de l'excellence qui anime l'ingénieure roumaine de *Pulvérisés*, lorsqu'elle traque les moindres faits et gestes de sa baby-sitter par *webcam* interposée ou interroge son fils sur ses résultats à l'école<sup>154</sup>. On en repère également les indices dans les

---

<sup>152</sup> Falk RICHTER, *État d'urgence*, trad. Anne Monfort, inédit. Voir Falk RICHTER, *Im Ausnahmezustand*, Frankfurt/Main, S. Fischer Verlag, 2007.

<sup>153</sup> Eva ILLOUZ, *Les Sentiments du capitalisme*, trad. Jean-Pierre Ricard, Paris, Seuil, 2006, p. 18.

<sup>154</sup> Alexandra BADEA, *Pulvérisés*, Paris, L'Arche, 2012, p. 29-30 et p. 41-42.

œuvres de Falk Richter où les couples sont placés sur un marché hautement concurrentiel qui les conduit à la perpétuelle « réévaluation » de la « rentabilité » de leur « investissement » :

je ne sais pas si tu es vraiment l'homme pour qui il est rentable de  
montrer tant d'investissement  
je ne suis pas sûre à la fin de la journée de récupérer ce que j'investis  
ici de toutes mes forces et de toutes mes précieuses vie et énergie  
est-ce que cette entreprise sera rentable ?  
est-ce que je devrais mieux m'en assurer ?  
cultiver parallèlement d'autres options de relation de qualité fondées  
sur un respect et une compréhension mutuelles  
juste au cas où  
juste au cas où<sup>155</sup>

Enfin, l'ultime étape de ce processus d'interpénétration est atteinte lorsque la vie privée se trouve réduite à un champ de ruines, autre leitmotiv des écritures contemporaines consacrées au travail : pornos et soupes en sachet pour Jean Personne dans *Sous la glace*, abstinence et surgelés mangés à même la barquette pour l'Évaluée dans *Burnout*, chips, pizza tiède et consultation intensive de sites *hard* pour Frank dans *Push up...* Misère affective, frustration sexuelle et troubles obsessionnels compulsifs constituent les symptômes récurrents de ces CSP+ entièrement dévoués à leur entreprise.

Précisons toutefois aussitôt que les ouvriers ne sont pas en reste (leur vie privée n'a d'ailleurs jamais été épargnée par les effets de l'exploitation comme en témoignent les rapports des inspecteurs de fabrique qui ont nourri les analyses de Marx et Engels). C'est alors tout leur corps qui se charge de dire la rémanence des heures pointées dans tous les moments de leur existence, de « l'odeur de rouille qui reste incrustée dans chaque pore, même à la maison »<sup>156</sup> aux nuits d'insomnie passées à imaginer l'irruption de quelque catastrophe, accident du travail ou restructuration<sup>157</sup>. Un corps immobilisé, corseté, anesthésié et absent à lui-même, tel celui de la narratrice des *Marchands* qui se réjouit de pouvoir à nouveau « vendre [son] temps de vie »<sup>158</sup> dans son usine enfin réouverte mais qui voit son

---

<sup>155</sup> Falk RICHTER, *Ivresse*, trad. Anne Monfort, Paris, L'Arche, 2012, p. 16.

<sup>156</sup> Magnus DAHLSTRÖM, *L'Usine*, trad. Terje Sinding, Besançon, Les Solitaires Intempestifs, 2001, p. 31.

<sup>157</sup> *Ibid.*, p. 28 et 38.

<sup>158</sup> Joël POMMERAT, *Les Marchands*, Arles, Actes Sud-Papiers, 2006, p. 31.

retour au travail bouleversé par un événement qu'elle peine à s'expliquer :

Au bout de plusieurs jours  
on découvrit que j'attendais un enfant,  
depuis déjà de nombreux mois.  
Un enfant ?!  
Moi ?!  
Comment cela se faisait-il ?  
Que s'était-il bien passé ?  
Qu'avais-je donc bien pu pouvoir faire pour en arriver là ?  
Quelle catastrophe !  
Le pire évidemment  
c'est que je n'étais pas vraiment sûre  
je n'étais plus tout à fait sûre  
d'avoir vraiment  
fait  
ce qu'une femme doit  
vivre  
pour en arriver  
là<sup>159</sup>.

**W.**

### **WHACK YOUR BOSS.**

*Whack your boss* est le nom d'un jeu vidéo dont le principe est assez sommaire puisqu'il consiste à trouver tous les moyens possibles – et de plus en plus nombreux au fil des versions – pour tuer son patron sur son lieu de travail (écran et clavier d'ordinateur, agrafeuse, coupe-papier, bonbonne à eau, tiroir...). Jouant d'un graphisme épuré qui permet de renforcer le contraste entre la sobriété du noir et blanc et les effets sanguinolents qui accompagnent chaque mise à mort, le jeu se présente de façon semi-ironique comme un outil de gestion de la colère (*anger management*) aux vertus hautement cathartiques :

#### **A Public Service :**

Finally, a place to manage your anger without harming a soul.

---

<sup>159</sup> *Ibid.*, p. 50.

**The Challenge :**

Find all twenty three items with which to whack the boss. With every click feel your anger and tension disappear !

**Disclaimer :**

If you are experiencing serious homicidal thoughts, we encourage you to bring them immediately to your overpaid Human Resource person<sup>160</sup>.

Si les actes de violence abondent dans les pièces tournées vers le monde du travail, le « patricide » y semble finalement assez peu pratiqué, et c'est contre eux-mêmes (et parfois contre leurs collègues) que tendent à se porter le plus souvent les forces agressives des travailleurs, mettant en œuvre une diversité de modes opératoires qui, elle, en revanche, n'a rien à envier à la richesse des options proposées par le jeu vidéo : défenestration (*Après la pluie*<sup>161</sup>, *Krach* et *S&P*<sup>162</sup>), pendaison (*Made in China*<sup>163</sup>), tir à la carabine (*Au pays des*<sup>164</sup>), taillage des veines (*L'Usine*<sup>165</sup>), immolation (*Dans la joie et la bonne humeur*<sup>166</sup>), émascation (*Erwin Motor, Dévotion*<sup>167</sup>)... Comme le constate le médecin du travail au sujet de la vague de suicides qui frappe son usine dans *Permafrost* : « La violence, les gens la retournent contre eux-mêmes. Alors qu'ils devraient d'abord [...] la retourner contre nous. »<sup>168</sup>

Il est tout de même quelques notables exceptions. Dans *Gagarin Way* de Gregory Burke, deux ouvriers travaillant dans la même usine ont fomenté un projet d'enlèvement et d'assassinat d'un

---

<sup>160</sup> URL : <http://www.whackyourboss.com/>

<sup>161</sup> Sergi BELBEL, *Après la pluie*, trad. Jean-Jacques Préau, Paris, Éditions Théâtrales, 1997.

<sup>162</sup> Philippe MALONE, *Krach* suivi de *S&P*, Le Perreux sur Marne, Quartett Éditions, 2013.

<sup>163</sup> Thierry DEBROUX, *Made in China*, Carnières-Morlanwelz, Lansman Éditeur, coll. Théâtre à vif, 2010.

<sup>164</sup> Sylvain LEVEY, *Au pays des*, dans *Comme des mouches, pièces politiques*, Paris, Éditions Théâtrales, 2011.

<sup>165</sup> Magnus DAHLSTRÖM, *L'Usine*, trad. Terje Sinding, Besançon, Les Solitaires Intempestifs, 2001.

<sup>166</sup> Sylvain LEVEY, *Dans la joie et la bonne humeur (ou Comment Bruno a cultivé un helicobacter pylori)*, dans *Comme des mouches, pièces politiques*, Paris, Éditions Théâtrales, 2011.

<sup>167</sup> Magali MOUGEL, *Erwin motor, dévotion*, Saint-Gély-du-Fesc, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2012.

<sup>168</sup> Manuel Antonio PEREIRA, *Permafrost*, Saint-Gély-du-Fesc, Éditions Espaces 34, coll. Espace Théâtre, 2010, p. 21.

membre de la Direction Générale, geste qui se présente d'emblée comme éminemment politique – il est question à son sujet de « propagande par les actes »<sup>169</sup> – et dont ils voudraient qu'il réveille les masses et parvienne à les inciter à la lutte (« Là où l'apathie est maximale, il faut choquer au maximum. [...] Te tuer, c'est le dernier recours. [...] Moi j'aurais choisi le syndicalisme. »<sup>170</sup>).

Si le projet sera bien mené jusqu'à son terme, son aura symbolique et ses pouvoirs d'agitation sont rapidement remis en cause, d'autant que ses concepteurs, Gary et Eddie, paraissent bien peu maîtres de la situation : qu'il s'agisse de l'irruption d'un témoin compromettant dont ils ne parviennent pas à faire leur allié, de leurs propres dissensions sur les buts de leur action ou de leur désœuvrement face à l'identité d'une victime qu'ils espéraient japonaise ou américaine à fin d'exemplarité et dont ils découvrent qu'elle est tout aussi écossaise qu'eux, les facteurs de déstabilisation s'accumulent et montrent de façon de plus en plus cruelle la vacuité de l'opération. Tandis qu'Eddie manifeste son nihilisme avec un aplomb croissant et semble n'avoir initié le projet que par goût des sensations fortes, Gary, ancien délégué syndical et militant de la vieille école, s'afflige de voir son geste vidé de la portée révolutionnaire qu'il croyait pouvoir lui donner. La confrontation avec le consultant kidnappé, Frank Van de Hoy, ne laisse d'aviver son désenchantement :

GARY, à *Frank*. Pourquoi tu ne veux pas défendre ce que tu fais ?

FRANK. Je n'ai pas besoin de défendre ce que je fais. (*Petit temps.*) Ce que je fais se défend de soi-même. Ça a toujours été, ce sera toujours. [...]

Mais... si vous voulez quelqu'un de plus facile à tuer ? (*Petit temps.*) Si vous voulez que je vous dise que j'ai exploité et dépouillé d'honnêtes travailleurs ? Que j'ai causé ma part de souffrance ? Détruit l'environnement ? Parfait. Je l'ai fait. Comme tout le monde. Vous voulez de l'arrogance ? De la cupidité ? De la stupidité ? Regardez autour de vous. Pas besoin de se justifier quand il y a la même chose partout. (*Temps. À Gary.*) C'est pour ça que vous êtes battu. Je n'ai rien à justifier. (*Petit temps.*) Et je vais vous dire encore une chose, mon pote... et ça, je le sais. (*Petit temps.*) Vous n'êtes pas une menace... vous n'êtes même pas une alternative, putain. (*Petit temps.*) Je ne manquerai à personne. J'ai cinquante-six ans, merde. Je suis fini. (*Petit temps.*) J'en ai ma claque de parcourir le monde. J'ai vu

---

<sup>169</sup> Gregory BURKE, *Gagarin Way*, trad. Dominique Hollier, Besançon, Les Solitaires Intempestifs, 2002, p. 52.

<sup>170</sup> *Ibid.*, p. 102.

assez d'aéroports. J'ai payé assez de putes. (*Petit temps.*) Finissez-en. J'en ai ras le cul de cette merde.

EDDIE. Oui, moi aussi, putain.

GARY, à *Frank*. Mais si tu ne veux pas te justifier... (*Temps. À Eddie.*) On peut pas le tuer... [...]

Ça n'aurait pas de sens.

EDDIE, à *Gary*. De toute façon, ça veut dire que dalle. Putain, t'as rien écouté ou quoi ?

GARY. Ça ne peut pas ne pas avoir de sens.

EDDIE, à *Gary*. Écoute... c'est pas parce qu'il correspond pas à ton idée préconçue d'immonde requin sans scrupule que j'ai pas le droit de prendre mon pied<sup>171</sup>.

La pièce est d'une noirceur sans issue et l'explosion strictement pulsionnelle qui la conclut sans la dénouer annihile l'hypothèse de toute conversion politique de la violence, de même qu'elle laisse peu d'espoir sur ses éventuels effets de contagion. Le sacrifice voulu allégorique d'« une huile parmi les huiles »<sup>172</sup> achoppe ici sur les contours planétaires de l'exploitation capitaliste et sur le réseau compact de complicités qui participe à son bon fonctionnement.

On retrouve semblable noirceur dans *L'Usine* de Magnus Dahlström où un ouvrier, John, se convainc que l'un de ses collègues, Rolf, n'est autre que le consultant qui fut sollicité quelques années plus tôt par la direction pour « rationaliser la production »<sup>173</sup> :

JOHN. C'est vrai, ce que disaient les rumeurs... Hagström revient pour se venger. Il se cache quelque part parmi les ouvriers... Un dissimulateur qui poursuit tous ceux qu'il peut atteindre... Alors tu es sorti de l'hôpital, tu as trouvé ce boulot merdique et tu joues les humbles et les silencieux... et en dessous il y a la haine qui bouillonne... [...]

D'abord tu anéantis les bases économiques de toute une ville... et maintenant tu reviens poursuivre ton travail de destruction... les uns après les autres — c'est comme ça que tu l'imagines ? Des accidents et des suicides que personne ne trouvera suspects... mais c'est toi qui es derrière... [...]

L'homme qui est responsable du chômage. L'homme qui est responsable de la réorganisation. De la restructuration ; de la détérioration des conditions de travail. L'homme qui a fait taire les

---

<sup>171</sup> *Ibid.*, p. 111-112.

<sup>172</sup> *Ibid.*, p. 46.

<sup>173</sup> Magnus DAHLSTRÖM, *L'Usine, op. cit.*, p. 35.

représentants des salariés ou qui les a fait virer. L'homme qui avait Poreille de la direction. [...]

SVEN. Je peux te dire que j'ai vu Hagström à deux reprises, et il ne ressemblait pas du tout à ce bossu attardé.

JOHN. Je te dis que c'est bel et bien lui. J'ai entendu quand il le disait. Il avouait ; il racontait l'accident ; il disait qu'il avait tué Sirpa. Il a assassiné le mari de Gisela. Il a assassiné mon père. [...]

Une éruption de maladies au niveau social : c'est lui le responsable.

SVEN. Tu es fou. C'est l'alcool qui a tué ton père. Le mari de Gisela s'est jeté du pont. Sirpa s'est ouvert les veines. Personne ne les a assassinés. [...]

Tout ça est complètement grotesque. Tu veux dire que Hagström aurait changé de tête et qu'il serait revenu sous cet aspect-là pour faire ce boulot merdique pendant deux ans, tout ça dans le but de tuer les autres ouvriers les uns après les autres ? [...]

JOHN. N'oublie pas que Hagström a été gravement brûlé. Il ne ressemble plus à ce qu'il était avant l'accident. Et Rolf, qui sait d'où il sort ? (*Pas de réponse.*) Personne. C'est lui<sup>174</sup>.

Au croisement de la pensée magique et de la psychose hallucinatoire, la fiction de l'« ange exterminateur »<sup>175</sup> a le mérite de donner corps et visage au pouvoir sans sujet auquel les travailleurs sont soumis au gré des plans de licenciement qui rythment la vie de l'usine depuis plusieurs années, décidant arbitrairement du sort de chacun à la façon d'un *fatum* aux voies impénétrables. Unifiant sous une même cause explicative l'ensemble opaque des bouleversements, économiques et personnels, auxquels ils sont constamment confrontés, cette fiction permet ainsi de donner sens au chaos, d'identifier le responsable de tous leurs maux et de rendre imaginable l'éradication de l'un comme des autres.

Aussi le délire de John parvient-il à emporter l'adhésion de plusieurs de ses collègues et ouvre sur un déchaînement de violence collective : bouc émissaire érigé en figure de surpuissance, le personnage claudicant et presque muet de Rolf est mis à tabac, jusqu'à ce que mort s'en suive, et soude – momentanément – le groupe autour d'un ennemi enfin identifiable, avant que tous ne reprennent le travail, productivité oblige.

---

<sup>174</sup> *Ibid.*, p. 71-79.

<sup>175</sup> *Ibid.*, p. 72.



Que les hommes tombent n'empêche donc aucunement le Système de fonctionner, et c'est bien le double régime de l'aporie et de l'exaspération qui semble très souvent prévaloir, là où la possibilité même de la lutte semble d'emblée écartée pour laisser place à des communautés d'impuissance et aux parcours d'individus esseulés qui ne trouvent à s'échapper d'eux-mêmes et des autres que par des voies suicidaires, criminelles ou « simplement » médicamenteuses.

XANAX

LEXOMIL

ANXIOLYTHIQUE

LYSANSIA

PSYCHOTROPE

PROZAC

ZOLOFT

ALPRAZOLAM

Armelle Talbot est maître de conférences en Arts du spectacle à l'Université Paris Diderot-Paris 7 et membre de l'EA 4410 CERILAC (Centre d'Étude et de Recherche Interdisciplinaire de l'UFR LAC – Lettres, Arts et Cinéma – de l'Université Paris 7). Publications : avec Olivier NEVEUX (dir.), *Penser le spectateur*, *Théâtre/Public*, n° 208, juin 2013 ; avec Bérénice HAMIDI-KIM (dir.), *L'Usine en pièces. Du travail ouvrier au travail théâtral*, *Théâtre/Public*, n° 196, juin 2010 ; *Théâtres du pouvoir, théâtres du quotidien. Retour sur les dramaturgies des années 1970*, Louvain-La-Neuve, Études théâtrales, n° 43, 2008.