

LA MISE À MORT DU TRAVAIL

Jean-Robert Viallet, entretien avec Aurélie Ledoux¹

Comment ce projet de filmer le travail est-il né et comment a-t-il démarré ?

Au départ, c'était un projet de producteur. Il y a quelques années, Christophe Nick avait réalisé une série de films sur la violence, intitulée *Chroniques de la violence ordinaire*², en s'immergeant dans un quartier pendant deux ans. Il en avait conclu qu'il serait intéressant de faire des films sur ce qu'il nomme les « grandes fractures » de la société contemporaine. Il a ainsi fait un documentaire en plusieurs épisodes qui s'appelait *École(s) en France*, tourné dans quatre écoles différentes. En réalisant, *Chroniques de la violence ordinaire*, la question du travail lui avait paru cruciale, mais il n'avait pas eu le temps de l'aborder. Il m'a donc proposé de la traiter en adoptant la même démarche d'immersion que dans *Chroniques*, mais en me laissant carte blanche pour le reste. Nous avons dès lors travaillé très étroitement avec Alice Odiot, qui est une jeune journaliste. La question du lieu s'est rapidement posée : plutôt que de tourner dans un grand nombre d'entreprises, un peu partout en France, il nous fallait un endroit représentatif, dans la

¹ J.-R. Viallet est l'auteur de la série documentaire, *La Mise à mort du travail*, diffusée en octobre 2009 sur France 3 et récompensée par le prix Albert Londres 2010 ; A. Ledoux est professeur de philosophie et chargée de cours en Études cinématographiques à l'université Paris Diderot-Paris VII.

² *Chroniques de la violence ordinaire* : collection de films diffusée par France 2 en 2005 et produite par Nova Prod. L'ensemble recevra le prix de la critique du meilleur documentaire télévision 2005.

mesure où le principe de l'immersion n'est vraiment efficace que lorsqu'on s'installe dans un lieu unique pour observer longuement et précisément. Nous avons donc opté pour la zone de La Défense-Courbevoie-Nanterre, qui est le plus grand bassin d'emplois français et le lieu de beaucoup de sièges sociaux d'entreprises. De plus, le conseil des prud'hommes de Nanterre est le deuxième de France. Enfin, il y avait l'hôpital de Nanterre avec le service de Marie Pezé, en pointe sur les questions du stress et de la santé au travail. Toutes les conditions étaient donc réunies pour que l'on s'installe dans cette zone. En ce qui concerne les entreprises, nous nous étions donné comme cahier des charges de choisir celles qui étaient mondialisées et qui allaient donc nous donner une vision de ce qui se pratique non seulement en France, mais partout ailleurs : aux États-Unis, en ex-Tchécoslovaquie, en Allemagne... Notre deuxième critère consistait à privilégier des entreprises anodines, sans histoire : il ne s'agissait pas pour nous de traiter les malversations de telle ou telle entreprise, ou de s'intéresser à des firmes comme Monsanto, critiquables et critiquées pour ce qu'elles produisent ; il s'agissait de trouver les entreprises *a priori* les plus « standards » et donc les plus représentatives.

Les entreprises sont généralement réticentes à ce qu'on vienne voir ce qui se passe chez elles. Comment avez-vous fait pour les convaincre de collaborer ?

Nous avons mis des mois et des mois pour convaincre les chefs d'entreprises de participer à ce projet complètement inédit. C'est Alice Odier qui a d'abord fait ce travail. Il nous a fallu huit à dix mois pour convaincre les premières entreprises, puis il y a eu un effet boule-de-neige. L'accord obtenu de la part de certaines sociétés a joué en notre faveur quand il s'est agi de convaincre les plus réticentes : on leur a dit que tel grand groupe acceptait de travailler avec nous, que participer à notre projet était une façon d'être à l'avant-garde, que la communication sur la transparence ne convainquait plus personne, même les employés, et donc qu'elles avaient tout avantage à nous « utiliser », dans la mesure où cela pourrait apporter quelque chose à leur management. Ce discours n'était pas un discours mensonger et je crois que les responsables de ces

sociétés ont été précisément déstabilisés par cette parole franche, peu habituelle. Ils se sont dit « pourquoi pas ? » et ont donné leur accord : nous avons donc pu tourner dans une dizaine d'entreprises.

Pour finalement en garder... ?

Après six mois de tournage, nous en avons gardé quatre (Carglass, Fenwick, Intermarché et le cabinet de consultant Krauthammer). On avait tourné dans des PME, les Moulins de Paris, la Maison du chocolat, dans d'autres cabinets de consultants, *etc.*, mais, au bout d'un certain temps, il est apparu qu'il était idiot d'accumuler les exemples : les archétypes que l'on peut dégager aujourd'hui dans de grands groupes sont tellement forts qu'il ne sert à rien de multiplier les pistes. Nous avons donc abandonné un certain nombre de tournages pour nous concentrer sur les quelques entreprises qui nous paraissaient finalement les plus universelles.

Une des forces de votre documentaire réside dans sa structure « démonstrative » : elle consiste à partir de la souffrance au travail pour remonter à la question du management, puis de celle-ci à celle de la finance, et enfin à boucler la boucle en montrant comment les considérations financières engendrent une dégradation des conditions de travail. Cette structure était-elle pensée dès le début ou s'est-elle mise en place au fur et à mesure que vous tourniez ?

Nous n'avions rien en tête en commençant. Personnellement, j'avais lu beaucoup de travaux de sociologues sur le sujet et j'en avais tiré une approche générale : je savais par exemple qu'il allait falloir que je m'intéresse au recrutement, à la question du management... Je savais également que le maître mot de tout mon projet ne serait pas la *souffrance au travail*, mais *l'organisation du travail*, et que, en partant de l'organisation du travail, j'allais pouvoir poser des questions à la fois sur le capitalisme financier, sur la santé et sur la question du management. Mais quand nous avons commencé à tourner en entreprise, nous ne savions absolument pas ce que nous allions trouver ni ce qu'allait être la structure des films ou ce que seraient les points forts de la démonstration. L'immersion, cela dure des mois et des mois. Au bout d'un an, j'étais

encore pétri de doutes en me demandant ce que j'allais faire avec ces films et comment j'allais pouvoir intéresser quelqu'un avec Carglass. Quand je disais à mes amis réalisateurs que j'étais en train de faire un documentaire sur Carglass, tous me regardaient avec des yeux ronds en se demandant si j'étais fou. Mais, au fil des mois, je savais quand même qu'on commençait à tenir quelque chose. Je repérais de mieux en mieux les rapports de soumission et domination à l'intérieur de l'entreprise ou l'utilisation d'une forme de psychologie comportementaliste dans les méthodes de management. Je voyais plus clairement et en temps réel ce que je ne décryptais pas bien au début. Cependant, même au bout d'un an de tournage, l'histoire des films et la manière dont on allait la raconter, je ne les voyais pas encore : je ne savais toujours pas si j'allais faire un épisode par entreprise, ou des films à tiroirs se déroulant dans plusieurs lieux en même temps, si l'ensemble allait se décliner de façon thématique ou sous une forme narrative avec des personnages à histoires... Le principe de l'immersion consiste à rester ouvert jusqu'au dernier moment pour être ainsi le plus critique possible sur ce qu'on est en train de faire.

La volonté démonstrative s'est-elle retournée contre certaines séquences fortes, qui ont dû être écartées au nom de la clarté et l'organisation de l'ensemble ?

Quand on tourne comme on l'a fait toutes les semaines pendant deux ans, il y a beaucoup de séquences et d'images qu'on trouve intéressantes, mais qui n'ont plus leur place dans une démonstration. Un film documentaire est fait à mon sens pour deux choses : proposer un regard subjectif et en même temps informer sur des bases objectives. Dans un film, il y a donc forcément une narration et, personnellement, j'y mets beaucoup de soin. Or une narration se construit au montage. C'est une mécanique très compliquée, très pointue, et qui implique qu'on laisse de côté beaucoup de séquences, y compris parfois celles qu'on trouvait les plus intéressantes ou les plus fortes lorsqu'on les avait tournées. Mais ce n'est, au fond, pas si grave parce qu'un film est un tout et que beaucoup de choses sont dites en étant seulement suggérées : c'est ainsi que dans le résultat final, malgré les coupures, l'essentiel est bien là. C'est ce qui

fait la beauté du documentaire. Et aussi ce qui fait la différence entre le journalisme brut, le reportage de télévision et le documentaire.

Comment a été filmée la séquence du jugement aux prud'hommes, qui frappe par son aspect narratif, si ce n'est théâtral ? Vous jouez par exemple beaucoup sur les regards et les réactions de chaque parti pendant les interventions adverses. Aviez-vous plusieurs caméras pour les saisir ?

Nous avons deux caméras, tout simplement : cela reste un tournage avec des moyens extrêmement artisanaux. Il nous fallait cependant tomber sur une histoire qui nous paraisse archétypale. J'ai donc tourné une trentaine ou une quarantaine d'affaires aux prud'hommes pour en trouver une qui ne venait pas simplement redoubler ce que je tournais dans les entreprises, mais qui complétait la démonstration en soulevant des questions nouvelles. Dans cette affaire, il s'agissait de discrimination syndicale et de harcèlement : c'était une question que je n'abordais pas avec Carglass, Fenwick ou les consultants. Lorsque l'on tourne aux prud'hommes, on ne peut pas avoir la communication des partis en présence avant le passage au conseil. On est obligé d'être là pour l'après-midi et, quand les partis arrivent pour leur audition, il faut en deux minutes leur demander leur accord pour être filmés et les convaincre. Cela demande donc beaucoup de jours et d'heures de présence parce que la plupart refusent. La plupart des employés vous disent oui, la plupart des entreprises vous disent non. Je comptais au début présenter plusieurs affaires dans le film, et puis je me suis rendu compte que celle-ci exprimait en elle-même beaucoup de choses. J'ai donc filmé l'audition et, entre l'audition de la première caissière et celle de la dernière, on a suivi ces dames.

Parmi ces personnages, ce qui est frappant, c'est que la dirigeante du supermarché n'a jamais la parole. C'était un choix de votre part ou bien c'est elle qui n'a pas désiré s'exprimer ?

Nous lui avons proposé à maintes reprises de prendre la parole. Nous sommes allés tourner dans le supermarché et avons proposé aux responsables d'être interviewés sur toutes les questions qui étaient abordées

aux prud'hommes, mais ils ont refusé. Ils ont en revanche accepté qu'on vienne filmer chez leur avocat, mais ils ne voulaient pas prendre la parole. On ne sait pas pourquoi. Pourtant, cela aurait été avec plaisir : j'aime quand tous les partis sont en présence et s'expriment. Les autres films, où je laisse largement parler les entreprises, en témoignent.

À l'issue du premier film (« La destruction ») émerge une première conclusion : le problème, ce ne sont pas les « mauvais » managers ou par exemple ce qu'on appelle les « patrons-voyous », comme si c'était une question d'individus, mais c'est l'organisation du travail...

Le patron-voyou existe bel et bien : Marc Rich, par exemple, est un patron-voyou lorsqu'il est poursuivi pour violation d'embargo par les États-Unis et qu'il est condamné à environ trois cents ans de prison³. Mais il s'agit d'un cas de figure très particulier et ce n'était pas là le propos du film : il ne s'agissait pas de faire un traité « antipatrons », mais plutôt de montrer le patron « lambda » du monde de l'entreprise et ses difficultés.

Quand la psychiatre Marie Pezé conclut ce premier film en demandant : « pourquoi donnons-nous notre consentement à ces pratiques ? », elle pose dans notre contexte économique moderne la problématique de la servitude volontaire...

La servitude volontaire est à comprendre en lien avec ce qu'on vit actuellement en France : trente ans de chômage de masse et une jeunesse habitée par la peur de ne pas trouver de travail. Mais il suffit de parler avec des managers pendant et après le travail pour comprendre que tous, y compris à des postes de direction, sont pris dans des dilemmes. Ils appliquent les trucs et astuces qui sont utilisés et déclinés mondialement

³ Marc Rich, qui a bâti une part considérable de sa fortune en violant l'embargo américain avec l'Iran, est condamné en septembre 1983 à 325 années de prison pour plus de cinquante chefs d'inculpation différents. Il se réfugie en Suisse, d'où il ne sera jamais extradé, et sa peine est prononcée par contumace. Le 20 janvier 2001, Bill Clinton prononce son amnistie pendant les dernières heures de son mandat, provoquant un scandale amplifié par la découverte d'une donation d'un million de dollars, faite par l'ex-épouse de Marc Rich, au parti démocrate et à la fondation des Clinton.

par toutes les entreprises. Ces méthodes de management ont une visée d'efficacité immédiate, extrêmement court-termiste, et – je crois que cela se voit bien dans le film sur Carglass – elles peuvent être à la fois « douces » et choquantes. Si vous parlez avec ces mêmes cadres supérieurs en dehors du travail, vous avez quelqu'un d'autre en face de vous, qui vous dit tout ce qu'il pense du système, mais qui, coincé par un crédit, un petit pavillon, des enfants, *etc.*, pense qu'il n'y a rien à faire parce que « c'est comme ça que ça marche ». Alors, il applique les méthodes. Mais beaucoup d'entre eux craquent : les affaires qu'on appelle « d'encadrement », c'est-à-dire de cadres qui sont en conflit avec leur entreprise, sont de plus en plus nombreuses aux prud'hommes. La servitude volontaire n'existe pas que chez les ouvriers, les premières lignes, les employés les moins bien payés des *call-centers*. Lorsqu'on y regarde de près, elle est présente à tous les échelons de la hiérarchie. Elle est partout et, en même temps, fait l'objet d'une dénégation. Personne n'ose se dire que nous sommes tous plus ou moins dans un état de servitude. C'est absolument inacceptable, mais tout le monde s'en arrange parce que finalement la société entière vit aujourd'hui dans la peur – y compris les cadres supérieurs.

Quand on tourne dans une entreprise comme Carglass, est-ce qu'on arrive à se faire oublier ? Comment fait-on pour ne pas toujours être l'autre devant qui l'entreprise a son rôle à jouer ?

Je vois ce que vous voulez dire, et il est vrai que, quand on arrive avec ses caméras, « intermittent du spectacle »... , on est différent. Pour autant, je ne cherche jamais à faire oublier ma caméra. Si vous regardez bien mes films, vous verrez beaucoup de regards-caméras. Je l'ai appris dans les films de Chris Marker : dans *Sans Soleil*, un film absolument sublime sur l'impermanence, Chris Marker revient en arrière sur un plan où il y a une femme qui le regarde sur un marché dans l'île de Gorée, et dit : « Pourquoi enseigne-t-on dans les écoles de cinéma qu'il ne faut pas regarder la caméra ? ». De fait, ce regard dit énormément de choses. Depuis que j'ai vu ce film, il y a très longtemps, je n'ai pas peur des regards-caméras. Je ne cherche pas à ce que la présence de la caméra ne se voie pas. Quand on passe beaucoup de temps dans un endroit, on ne se fait jamais complètement oublier, mais on devient peu à peu

une des composantes du milieu dans lequel on est immergé et on perd progressivement ce sceau de la différence qui nous marquait au début. Parce qu'on finit par faire partie du décor, les réactions spontanées et le naturel reviennent au galop. Mais la caméra est toujours là. Pour faire un bon film documentaire sous le mode de l'immersion, le secret n'est donc pas de se faire oublier, mais de rester très longtemps là où l'on est. Non seulement j'assume complètement la caméra, mais c'est même pour moi très important de ne pas être dans le mensonge et de ne pas chercher à ce que la caméra devienne absente : elle est une composante de la relation que j'ai avec les personnes que je suis en train de filmer.

Au cours du documentaire, on voit souvent apparaître un type de discours qui consiste à gommer la notion de travail derrière les catégories de l'enthousiasme. Ainsi, le modèle sportif, notamment celui de l'équipe de foot, revient plusieurs fois. Le patron de Carglass, lui, se vante de vouloir une entreprise qui « fasse vibrer » ses employés. Votre film démonte très bien ce genre de discours. Mais dans quelle mesure pensez-vous qu'il y a du cynisme à user de ces parallèles ?

Je n'appellerais pas ça du cynisme. Le cynisme est présent chez les financiers, chez les grands actionnaires, chez les Henry Kravis, qui font partie des plus grands donateurs des œuvres caritatives en même temps qu'ils ferment des usines et produisent des plans sociaux. On peut parler de cynisme dans la mesure où ces personnes, contrairement à ce qu'on peut penser, ne sont pas entièrement déconnectées des réalités. Mais en ce qui concerne les dirigeants de grands groupes qui sont eux-mêmes soumis à des intérêts financiers, je ne parlerai pas de cynisme, mais plutôt d'absence complète d'esprit critique, et surtout de cette chose extraordinaire qu'est l'impossibilité de penser contre soi. C'est peut-être l'un des plus gros défauts de l'entreprise d'aujourd'hui, et qui justifie que l'on peut y voir, sous certains aspects, un monde qui flirte avec le totalitarisme. Me vient à l'esprit ce que le sociologue Vincent de Gaulejac avançait dans un débat où nous intervenions tous les deux : « en parlant de l'entreprise, on ne peut pas parler de *totalitarisme*, mais peut être de *globalitarisme*... », disait-il. La globalisation impose une autre forme de totalitarisme. De fait, ce qui m'a surpris et sauté aux

yeux, c'est l'absence totale de créativité chez les dirigeants et les managers de haut rang : les dirigeants d'entreprise de presque tous les groupes mondiaux appliquent les mêmes méthodes, qui elles-mêmes ne sont pas d'une diversité extraordinaire. Elles sont dictées par quelques cabinets de consultants, notamment le cabinet McKinsey, dont les trucs et astuces – la « boîte à outils McKinsey » – se répandent comme un feu de paille partout dans le monde auprès de centaines de milliers de managers et de dirigeants d'entreprises. Aujourd'hui, tout le monde utilise les mêmes méthodes et c'est pour cela que ces films sont universels : je peux vous faire exactement le même demain dans un autre groupe ailleurs, que ce soit en Europe de l'Est ou aux États-Unis. On m'a souvent demandé s'il n'y avait pas des managers qui font les choses différemment. Il doit bien sûr y en avoir, mais ils sont tellement peu nombreux, ils sont tellement les exceptions qui confirment la règle, qu'ils ne correspondent pas au propos de ces films.

Parmi ces mécanismes quasi universels utilisés dans le monde de l'entreprise, vous cernez celui qui consiste à renvoyer l'employé à une fausse autonomie : l'employé ne sert pas un patron, mais sert un client qu'il pourrait être lui-même, qu'il est lui-même en dehors de son entreprise. En tant que consommateur, il se voit donc obligé d'exiger la qualité du service qu'il doit produire en tant que travailleur. Comme si ce n'était finalement jamais que lui-même qu'il servait...

C'est l'extraordinaire invention du client-roi, qui met le salarié dans une situation impossible : on lui dit qu'il faut se dépasser et tout faire pour satisfaire le client parce que lui-même est le client d'autres entreprises et qu'il exigerait satisfaction à ce titre. L'entreprise a très bien compris qu'il fallait jouer sur ces arguments qui sont finalement les arguments de l'individualisme de notre époque. Et le langage joue un rôle extraordinaire. Je prends un exemple qui n'est pas dans le film. À l'époque des Trente Glorieuses ou du fordisme – qui n'était pas non plus une époque réjouissante pour les travailleurs –, les ouvriers s'appelaient entre eux soit « camarades », soit « collègues », soit « copains ». Aujourd'hui dans les usines Fenwick – mais si c'est pratiqué chez Fenwick, encore une fois, c'est parce que c'est pratiqué partout –, on dit que chaque ouvrier

sur une chaîne industrielle est le « client » de celui qui le précède. Tout le monde devient « client » : celui à qui vous devez livrer la pièce est votre client et vous l'êtes pour celui qui vous précède sur la chaîne. Cette notion de clientélisme, qui nous renvoie à l'idée même de l'individualisme, est répandue partout dans le monde du travail et passe dans le langage courant. C'est une manière de casser le collectif et, en cassant le collectif, d'affaiblir les possibilités de contre-pouvoir, le rôle des syndicats, *etc.* C'est un bel exemple des effets en chaîne extrêmement efficaces que produit l'idéologie néolibérale.

212 *La découverte du rôle de la finance fait la transition entre le deuxième et le troisième volet. Mais en remontant ainsi à la source du problème, se posait une vraie difficulté : celle de filmer un monde qui non seulement est complexe, donc a priori peu « télégénique », mais qui est en plus par principe opaque et secret. Comment vous êtes-vous pris ?*

C'est là qu'entre en jeu, en plus de l'immersion, un autre outil de travail du documentaire : l'enquête. En commençant à filmer chez Fenwick, je savais qu'il y avait eu des mouvements sociaux en 2006 et qu'il y avait eu un rachat, mais je ne connaissais ni KKR, ni son patron Henry Kravis. Je ne savais pas qu'il siégeait chaque année à Davos, qu'il était un des papes de la finance new-yorkaise, et qu'il était l'inventeur en personne de la technique de rachat d'entreprise à *effet levier*, le « LBO », qui est extrêmement pratiquée aujourd'hui et qui a fortement contribué au succès du capitalisme financier de ces vingt dernières années. Je ne savais pas tout ça, mais je sentais qu'il se passait quelque chose dans cette usine-là. Quand j'ai entendu parler de l'actionnaire, j'ai commencé à faire mon enquête, alors que j'étais déjà en train de filmer les réunions avec les commerciaux. Progressivement, j'ai pris conscience que, là encore, par chance, j'étais tombé sur une situation absolument parfaite pour expliquer la manière dont fonctionne le capitalisme financier, pour dévoiler toute la chaîne de la hiérarchie.

Le paradoxe de vos documentaires, c'est que finalement la liberté de parole des dirigeants et la bienveillance relative avec laquelle ils

laissent filmer ne paraissent pas des signes d'ouverture ou les vestiges d'un « libéralisme » au sens politique du terme : elles semblent plutôt renvoyer à une absence totale de vergogne. C'est comme si la facilité à parler devant la caméra était le signe non plus de transparence ou d'honnêteté, mais au contraire de l'arrogance de celui qui n'a rien à craindre d'être filmé, qui se sait ou du moins se croit inattaquable.

Trente ans de chômage de masse déséquilibrent tout et ne laissent plus de place aux contre-pouvoirs. Je suis convaincu d'une chose : si nous n'étions pas dans une situation avec un tel déséquilibre des forces en présence, les salariés – qu'ils soient ouvriers, employés, ou même cadres moyens – claqueraient la porte en disant qu'on se moque d'eux. On peut imaginer que, dans une autre époque, où le chômage ne pèserait pas autant, l'immense majorité des salariés rirait au nez d'une direction qui leur demanderait, à quarante-cinquante ans passés, de s'applaudir en criant « Carglass répare, Carglass remplace » sur fond de moquette grise, sous de faux plafonds et des lampes au néon. L'entreprise a aujourd'hui les pleins pouvoirs. Même si c'est parfaitement emballé par la communication marketing, tout est réuni pour pouvoir construire un univers dont des ingrédients flirtent avec un certain totalitarisme. Je pense vraiment qu'aujourd'hui, si l'on arrivait par miracle à régler le problème du chômage, le rapport entre salariés et entreprises changerait radicalement. Et l'on verrait des entreprises courir après les salariés en s'excusant de ce qu'elles ont pratiqué depuis des décennies.

À la fin du film, Christophe Dejours fait un rapprochement entre le mépris du travail dans l'Antiquité et les pratiques contemporaines de l'entreprise. Diriez-vous que le travail est davantage considéré comme une valeur chez les employés, y compris chez les plus mal lotis, que chez les dirigeants ?

Que chez les actionnaires en tout cas. Chez les dirigeants, c'est plus compliqué. Il y a eu un changement de nature du dirigeant d'entreprise au tournant des années 1980. Le monde du service s'est énormément développé pendant les Trente Glorieuses et les dirigeants d'entreprise industrielle – je ne parle pas du grand patron, mais du dirigeant d'usine subordonné à un propriétaire ou à une grande famille française – étaient

des gens pour la plupart très amoureux de l'outil de travail, de l'usine avec ses ouvriers. Il existait une espèce de foi, de croyance au travail, même si les employés étaient menés à la dure et que régnait un autoritarisme paternaliste. Mais, avec le développement du monde du tertiaire, avec la dérégulation du marché et la circulation des capitaux, on a changé de capitalisme : d'un coup, comme le dit Lordon dans le documentaire, les actionnaires ont compris que, du moment que l'investissement est bon, ils pourraient se reconvertir aussi bien dans le nucléaire que dans le yaourt. Ils ont alors tout fait pour faire adhérer les dirigeants d'entreprise au modèle du capitalisme financier et, dans les années 1980, en même temps qu'on dérégulait le marché, on a inventé les *stock-options* pour détourner le regard des dirigeants de l'outil de travail et les intéresser à l'aspect financier de leur activité. L'invention des *stock-options*, suivie par l'arrivée d'une nouvelle génération formée dans nos grandes écoles, a transformé en une ou deux décennies les mentalités. C'est une transformation profonde de la culture des dirigeants d'entreprise qui, aujourd'hui, sont pour l'essentiel entièrement acquis à la finance et s'intéressent beaucoup plus à la marge nette qu'au maintien d'un outil de travail. Il existe des exemples extraordinaires : je pense à l'usine de Saint-Menet en France, près de Marseille, une usine de chocolat qui faisait 12 % de profit. Elle était donc rentable. C'était une usine qui fonctionnait bien, elle n'était pas en déficit, elle payait ses charges, elle payait ses employés et elle dégagait un peu de bénéfice. Mais 12 % aujourd'hui ne sont plus suffisants, puisqu'on peut faire 17 % ailleurs. Il vaut donc mieux détruire cet outil de travail pour aller faire 17 % au Brésil. Le résultat financier est maintenant plus important que le travail lui-même et que tout ce que le travail implique, c'est-à-dire des individus, des savoir-faire, de la culture, et, derrière les individus, des familles, des enfants qu'on doit éduquer et donc tout un corps social. Et c'est peut-être en cela que Dejours a raison de dire que, quand on a un tel mépris pour le travail, quand on *détruit* le travail, alors on s'approche de quelque chose qui s'apparente à la décadence d'une civilisation.