

OMNES

"Etre bien dans son travail"

Conférence-débat

1er avril 2009

Exposé de Mme Michela Marzano

M. CADOREL.- Bonjour à tous, merci d'être ponctuels. Je m'appelle Philippe Cadorel, et pour ceux qui ne me connaissent pas, je suis le président d'OMNES. Je vous souhaite la bienvenue au nom du conseil d'administration d'OMNES.

Un ami très cher vous parlera de notre association dans quelques minutes. Elle est composée de syndicats représentés au conseil par 18 administrateurs, membres de ces syndicats. Aujourd'hui, je crois que 6 administrateurs sont présents : Philippe Schafer, qui opère sur le premier caméscope ; Dominique Depetro assise à côté ; Pascal Mathieu, et Christian Magne qui opère sur le deuxième caméscope ; Alain Dubourg, le fondateur d'OMNES, doit nous rejoindre et Jean-François Schneider est également là.

Je vous souhaite donc la bienvenue en leur nom et passe la parole à **Pascal Mathieu** qui va co-animer la table ronde avec moi et va vous camper rapidement l'historique d'OMNES.

M. Pascal MATHIEU.- Un historique rapide, puisque vous êtes dans l'ensemble maintenant, je pense, habitués à nos manifestations qu'elles soient d'une demi-journée comme ce matin ou de deux jours pour les séminaires.

Pour l'anecdote, OMNES est une association, qui a été portée sur les fronts baptismaux par la CGT. Elle s'est vite émancipée en 1998. Vous pourrez même rencontrer son fondateur dans quelques instants puisque **Alain Dubourg**, actuellement bloqué dans le RER, devrait nous rejoindre. Bien que nous soyons financés par l'entreprise, celle-ci n'intervient pas dans nos choix, OMNES est totalement indépendante, affranchie bien sûr de toute tutelle partisane de syndicats ou de partis politiques.

Cette association animée par des syndicalistes, organise des séminaires sur des sujets d'actualité. Tous les syndicalistes y sont conviés. Nous espérons qu'au-delà de la recomposition syndicale, les syndicats qui ne sont pas encore membres d'OMNES ou qui ne le sont plus, y reviendront ou y viendront, parce qu'OMNES est fondée sur le principe de la diversité des idées, de leur pluralité, du respect des opinions, de l'écoute des uns et des autres. Son but est de « casser les tabous » afin de nous remettre en question et de dépasser les dogmes que nous défendons parfois. Pour améliorer notre connaissance de différents sujets, découvrir des points de vue, dans un esprit convivial qui, jusqu'à présent, persiste.

C'est à noter, il n'y a jamais eu de « coup de Trafalgar » dans notre association qui dure depuis si longtemps. Tout cela parce qu'elle a su se préserver des rapports de force, parce que les syndicalistes qui participent à ces séminaires, le font en dehors des enjeux électoraux, en dehors des comportements où l'on veut chacun avoir raison par rapport aux autres et à la Direction. Il n'y a pas de place pour les enjeux de pouvoir dans OMNES, ce qui nous permet de discuter librement ; c'est une des qualités essentielles de l'association.

Aujourd'hui, notre sujet est le bien-être. C'est un sujet qui irrigue et a irrigué tous les séminaires d'OMNES, que l'on parle d'économie, de sécurité du transport aérien, de crise, en filigrane derrière, il y a toujours la notion de bien-être.

J'ai noté un certain nombre de termes se rapprochant de ce sujet : il y a le bien-être physique, le bien-être psychologique, le bien-être social, le bien-être individuel ou collectif, la capacité de travail. Certains pays comme la Finlande ont développé un "*Work Ability Index*" qui permettrait de jauger la capacité de travail. Il y a des initiatives allemandes comme INOA qui réfléchissent sur ce que représente un travail de qualité. La notion de bien-être dans un emploi de qualité est importante.

On touche au bien-être chaque fois qu'on aborde les problèmes de reconnaissance, d'estime de soi, de ritualisation dans le travail, de possibilités d'apprentissage, de progression de carrière. Tout ce qui est évoqué dans nos séminaires sur le soutien du management, le collectif de travail, l'autonomie, la liberté d'expression, la créativité, la réalisation de soi, le sens des tâches, se rapporte à ce thème. Les questions de cohérence entre la manière de faire son travail et l'éthique que chacun d'entre nous peut avoir, ont un impact sur le bien-être.

Tout ce qui concerne la sécurité de l'emploi, qui est d'actualité aujourd'hui, les rythmes et les charges de travail, la compétence, la performance individuelle, la performance collective, tout cela est en lien avec le bien-être.

Pour l'anecdote, dans mon activité professionnelle, il y a quelques mois, je présentais un premier rapport sur l'employabilité des seniors. Une des participantes a eu une parole pas si osée ni impertinente que cela en résumant "finalement, tu nous parles de jouissance et de performance au travail". Je pense que là encore, nous ne sommes pas si éloignés du bien-être.

Pour terminer et passer la parole à Philippe, je crois qu'il faudra aussi qu'on aborde les questions de crise, même si nous en sommes peut-être un peu lassés, mais est-ce que le bien-être peut être une opportunité ou un frein par rapport à la crise ? Opportunité de se remettre en question et regarder comment le travail et le management peuvent évoluer, ou un frein parce qu'on va retourner à nos vieux démons de société ou de management classique.

M. CADOREL.- Merci, Pascal pour ces précisions. Pourquoi le bien-être au travail à OMNES ? Principalement parce que l'année dernière en juin, nous avons tenu un séminaire OMNES AIR FRANCE KLM sur la prévention du stress au travail et cette table ronde en était la suite tout à fait logique. Je vous rappelle que les séminaires sont quasiment exclusivement réservés aux syndicalistes, et nous souhaitons, avec ces conférences, être beaucoup plus ouverts afin que davantage de salariés puissent participer à nos manifestations. Enfin, il me semble important de mentionner la montée de cette exigence sociale au travers du rapport du stress européen, l'accord-cadre de 2004 que la France avait vraiment tardé à ratifier. **Xavier Bertrand** avait demandé à deux brillants médecins, je ne sais pas si Nasse est médecin ?

M. Philippe RODET.- Il est statisticien.

M. CADOREL.- Donc, à un brillant médecin et à un non moins brillant statisticien de faire des propositions novatrices ! Ils ont sorti le fameux rapport **Légeron-Nasse**, comportant neuf directives, qui était un petit peu plus volontariste que l'accord européen.

En gros, c'était la première fois où la puissance publique s'impliquait alors même que le quart des salariés français relève de la tutelle de l'Etat.

Il évoquait, entre autres, des référentiels et des notions de bonnes pratiques et ce rapport qui a été publié en mars 2008 fera date, on ne peut que souhaiter sa large diffusion. C'est le 2 juillet 2008 que l'accord national interprofessionnel a été conclu avec les partenaires sociaux qui, cette fois, reconnaissaient le stress et l'ampleur du problème ainsi que l'adoption de mesures de prévention.

Voilà donc l'historique campé rapidement au travers de notre séminaire, associé à ce que nous vivons au quotidien, cette montée inexorable de la crise qui s'est transformée de financière en économique touchant obligatoirement nos proches, qui devient de plus en plus prégnante, et qui ne peut que nous interpeller sur notre avenir collectif. Le conseil d'administration a donc trouvé intéressant, à l'aube de cette nouvelle évolution de société, d'avoir une réflexion appropriée sur des changements qui seraient susceptibles de rendre à la fois service à la société mais aussi aux salariés comme aux entreprises.

On peut d'ailleurs légitimement penser que si le mal-être des salariés au travail augmente régulièrement, cette forme d'autodestruction collective devienne dramatiquement contreproductive. Il faut arrêter les compteurs à un moment ou à un autre et se mettre autour d'une table.

Bien-être au travail : utopie ou réalité envisageable ? C'est le thème de ce matin.

Comment avons-nous construit cette table ronde ? En assistant à de nombreuses manifestations depuis un an environ, à la CFE-CGC, chez Sécafi-Alpha, à l'ANACT, à l'ARACT, "le Travail Révélé" qui est une exposition extraordinaire à la mairie du XIIIème. Je ne sais pas si elle est prolongée, **Ingrid Garnier** nous le dira. Cela nous a permis de rencontrer des spécialistes, de discuter et de faire que cette table soit aussi riche d'intervenants de qualité ce matin.

Pour la première intervenante, **Michela Marzano**, c'est mon épouse qui, en lisant un article du *Point*, m'a dit : " il te faut absolument cette philosophe à ta table ronde". J'ai trouvé en effet que commencer cette table ronde avec une philosophe était vraiment un gage de réflexion assurée. Elle va nous délivrer ses réflexions sur le fait que selon elle, l'entreprise berne le salarié en lui promettant le bonheur.

La seconde personne à intervenir sera encore une femme, c'est inhabituel ! Du moins dans nos séminaires OMNES où les femmes ont vraiment des parts de marché à gagner. **Anne-Marie Nicot** de l'ANACT, représente cet énorme établissement public administratif qui étudie les conditions de travail et aide les entreprises à les adapter afin d'améliorer également le bien-être des salariés. **Anne-Marie Nicot** est venue ce matin spécialement de Lyon et elle nous parlera de ses travaux.

Philippe Askénazy, que beaucoup parmi vous connaissent. Economiste du travail, appartenant à l'école de Paris, CNRS, directeur de recherche ; bardé de titres, il écrit énormément, une sommité ! Je le remercie tout particulièrement d'être venu ce matin, il n'avait pas pu nous rejoindre au séminaire d'Amsterdam sur la prévention du stress au travail, mais il m'a aidé à choisir des intervenants de qualité comme **Jean-Pierre Brun**.

Monique Cantegril, une table ronde sur le bien-être au travail sans un médecin du travail, ce n'aurait pas été sérieux. Monique a très gentiment accepté de nous parler de ses expériences à la fois de médecin au niveau d'Air France, mais aussi antérieures.

Philippe Rodet, je l'ai rencontré à deux autres tables rondes. J'ai été vraiment impressionné par son engagement personnel sur le sujet. Philippe est membre de l'ANDRH, l'Association Nationale des DRH, et j'ai été intéressé et impressionné par l'exigence et l'originalité de sa démarche au sein de cette organisation patronale. Il est un des acteurs qui pourra aider les entreprises à évoluer plus rapidement sur ce sujet essentiel.

Ingrid Garnier est étudiante en Master. Je l'ai rencontrée il y a 10 jours, à cette fameuse exposition sur « le travail révélé ». Son professeur, **Sophie Prunier-Poulmaire**, n'a pu être présente ce matin. Je trouvais pertinent que quelqu'un qui s'engage dans ce métier d'ergonome, qui n'a pas encore achevé son Master, vienne nous donner les raisons et les motivations de son engagement professionnel. Il me semble que grâce à des personnes comme elle, on peut espérer que nos vies quotidiennes en entreprise soient de meilleure qualité.

Pour gagner en efficacité, nos 6 intervenants vont prendre la parole pendant un quart d'heure en présentant leur domaine de compétence et en vous dépeignant à la fois leurs expériences et ce qu'ils pensent de l'évolution de cette problématique. Ensuite, nous aurons un débat pendant une heure, et **Alain Payen** clôturera notre table ronde. C'est une habitude à OMNES. L'intérêt de nos séminaires, c'est que les syndicalistes repartent au final avec une vision synthétique. Un séminaire c'est deux jours de travail sur des domaines assez pointus. On trouve donc très intéressant d'avoir un expert

dans le domaine qui assiste à l'intégralité du séminaire et qui, en final, nous délivre sa vision d'expert permettant aux participants de repartir avec un regard d'ensemble qu'ils n'ont pas forcément eu le temps d'appréhender. C'est à **Alain Payen** que revient donc cette tâche ardue. Alain est psychiatre à Air France, il avait déjà participé au séminaire sur la prévention du stress au travail où il avait évoqué le stress post-traumatique.

M. MATHIEU.- Nous vous demandons de noter vos questions sans interrompre les intervenants dans un premier temps. Cela va être difficile mais passionnant, et nous aurons ensuite la séance de questions/réponses.

M. CADOREL.- **Michela Marzano**, la lecture de votre livre, pour moi, a été un véritable coup de poing. Très sincèrement, il est remarquable d'intelligence, et il m'a permis de remettre en cause certaines de mes conceptions du travail. Je vous remercie de nous avoir fait l'amitié d'être venue ce matin.

Mme MARZANO.- Merci à vous, Philippe, merci à vous tous, ici. Etant donné que notre temps de parole est très limité, je vais être très synthétique.

Juste quelques points d'abord pour me présenter. Je ne vais pas présenter mon domaine de compétence. Je tilte beaucoup sur des mots. D'ailleurs, j'ai tilté à plusieurs reprises en vous écoutant ! Mon travail en tant que philosophe, consiste à décortiquer le langage et voir ce qui peut passer par son biais.

Je suis philosophe, chercheuse au CNRS, et je travaille dans les domaines de l'éthique et en particulier de ce qu'on appelle l'éthique appliquée, pas par compétence mais par choix. Je vis en France, je suis italienne, vous l'aurez compris par mon accent. Depuis 10 ans, je travaille au CNRS sur l'éthique appliquée. Ce qui m'intéresse, c'est d'essayer d'analyser un certain nombre de situations qui nous concernent en principe tous, et de donner des pistes de réflexion, des instruments critiques pour tenter de se débrouiller dans la complexité de ce que j'appelle « l'extrême fragilité de la condition humaine ».

Le point de départ de tous mes travaux et de toutes mes recherches, est d'essayer de contrecarrer, dans la mesure du possible, l'extrême fragilité de la condition humaine. Ce sont vraiment les mots-clés de mon travail. Pour contrecarrer aussi un certain nombre de pressions, de normes sociales, qui ont tendance à codifier un certain nombre d'attitudes et qui font que la subjectivité de chacun peut parfois être prise au piège de ces normes. D'où le fait qu'au départ, mon travail était centré sur l'analyse des enjeux éthiques liés au corps et à la sexualité. On entend beaucoup parler du corps idéal et de la sexualité idéale. A partir de là, c'était une déconstruction des images et du langage par rapport à notre vie privée.

J'en viens au vif du sujet, la raison pour laquelle je suis ici. En travaillant sur la déconstruction du langage et de ce que j'appelle être une forme de manipulation à laquelle nous sommes tous plus ou moins soumis, j'ai rencontré de façon automatique le langage du management, car je me suis rendu compte que le langage du bien-être, mais je préfère parler d'être bien dans le travail plutôt que de bien-être, beaucoup de mots, d'expressions que l'on entend, aujourd'hui, que ce soit dans le domaine du coaching, de la littérature du bien-être, sont une transposition directe du langage du management. Je me suis intéressée au langage du management pour essayer de comprendre ce qu'il y avait derrière.

Je me suis rendue compte aussi et j'ai essayé de le démontrer dans mon livre « *Extension du domaine de la manipulation* » que par le biais du langage, il y avait une forme de manipulation de plus en plus forte. Au fond, ce qu'il y a derrière, après tout ce travail que j'ai essayé d'accomplir, et **Victor Klemperer** en 1947, dans son livre « *LTI, la langue du troisième Reich. Carnets d'un*

philologue » le disait en analysant les langages qui s'étaient mis progressivement en place avant l'émergence du régime nazi, que finalement, le langage est un peu comme l'arsenic, à force de l'avaler à petites doses, on ne s'en rend pas compte mais on s'en trouve complètement empoisonné ! Essayer d'éviter de se trouver empoisonné par un langage qui va nous habiter et qui va parfois nous empêcher d'être bien dans son lieu de travail.

Comment être bien dans son travail ? C'est une question-clé. En même temps, comment être bien dans son travail sans tomber dans le piège du bien-être au travail. Car j'ai remarqué que depuis une vingtaine d'années au moins, de plus en plus, se sont installées des habitudes auxquelles on ne fait plus tellement attention. Et notamment, on mélange –on l'a entendu tout à l'heure, j'en suis désolée !– vous avez parlé à la fois des performances et du bonheur. Or, je considère qu'il y a là un des pièges, dans le sens où bien sûr, le travail est très important pour chacun de nous. Il est constitutif d'une partie de notre identité. Bien sûr, il y a une forme de bonheur dans le travail. Moi aussi, je suis quelqu'un qui travaille énormément. S'il n'y avait pas une forme de bonheur, probablement, je ne le ferai pas. Le problème se pose à partir du moment où le travail est présenté de plus en plus comme le seul moyen par lequel chacun de nous peut se réaliser.

Il est présenté finalement comme une sorte de modèle unique, comme si la réussite au travail était synonyme d'une réussite personnelle avec une série d'équations : réussir son travail équivaut à réussir sa vie ; réussir sa vie équivaut à une position de bonheur. Avec derrière, un certain nombre de problèmes. Car d'une part, ce n'est absolument pas dit qu'à partir du moment où on réussit dans son travail, on réussisse sa vie, mais surtout que signifie "réussir sa vie" d'un point de vue général ? En sachant que chacun de nous est différent et qu'il n'y a donc pas une réussite unique. Quel lien il y a entre ce modèle qui nous est présenté de réussite tout court (en général, une réussite qui rentre beaucoup dans le volontarisme ambiant de notre époque) et ce qui est peut être l'effet d'être bien dans son travail et pouvoir en tirer une certaine dose de bonheur ?

A partir de là, j'ai commencé à analyser le langage de ce qu'on appelle de plus en plus le management participatif, non pas parce que la solution serait de revenir à l'ancien management, loin de là, mais parce que le bonheur, probablement, n'est pas justement dans ce genre de management et pour des raisons objectives et pas seulement subjectives. Dans le sens où tout ce management qui a commencé à se mettre en place autour des années 80, se fonde autour d'un certain nombre de paradoxes ou d'injonctions contradictoires qui ont comme résultat, finalement, que le salarié se retrouve pris au piège et n'arrive pas à en sortir. Les malaises, les mal-être qui en découlent, c'est parce qu'on lui demande des choses contradictoires. Je vous donne juste des exemples.

On parle beaucoup d'épanouissement personnel, on dit que c'est dans et par le travail qu'il faut pouvoir s'épanouir. En même temps, qu'est-ce que vise chaque entreprise publique ou privée, au fond ? Elle vise les profits et c'est tout-à-fait logique. Le problème est : comment peut-on à la fois essayer de viser l'épanouissement individuel et en même temps, travailler ensemble pour la performance du groupe ?

Parce que le problème, ce n'est pas à la limite le fait de parler à la fois d'épanouissement et de performance, mais c'est que souvent la performance visée par l'entreprise est la performance du groupe. Comment se fait-il que les bonheurs individuels puissent être joints à partir de cette performance du groupe ? Je n'en dis pas plus. Je développe ce thème dans mon livre.

Il y a d'autres paradoxes.

De plus en plus, on demande l'engagement total parce que ce qui sert, j'emploie un langage qui pourrait paraître gauchiste mais qui ne l'est pas, c'est l'adhésion des salariés au projet collectif de l'entreprise. Mais en même temps, on demande aussi de plus en plus une forme de flexibilité.

Comment peut-on, à la fois, être dans l'engagement et dans la flexibilité ? Je vous explique très vite. Pour pouvoir s'engager, il faut pouvoir prendre du temps, il faut pouvoir se donner entièrement à sa propre tâche et ne pas pouvoir être en même temps dans la flexibilité, c'est-à-dire dans le fait de pouvoir passer automatiquement et très vite d'une tâche à l'autre, sauf à être dans une sorte de schizophrénie, qui demande tout à la fois un engagement maximal et une flexibilité, c'est-à-dire s'impliquer à fond, être prêt du jour au lendemain à changer de tâche.

Là encore, je n'en dis pas plus, parce qu'il y en a un troisième que j'ai trouvé encore plus paradoxal, le paradoxe-clé, celui qui consiste d'une part à valoriser, à juste titre d'ailleurs, l'autonomie individuelle et en même temps, à demander la conformité. Je m'explique. De plus en plus, on invite les salariés à être entrepreneurs de leur propre vie, à avoir des idées, à s'engager, à être autonome. D'ailleurs, très vite on est passé d'une structure plutôt pyramidale du management selon laquelle des ordres sont donnés et les salariés sont censés mettre en œuvre toute une série d'instruments pour pouvoir atteindre des objectifs, à un management selon lequel, au fond, chacun pourrait soi-même fixer ses propres objectifs. Sauf qu'il n'empêche que les objectifs restent fixés par la Direction. Je vais peut-être être contredite, tout à l'heure.

Si on écoute le discours d'un PDG très connu et très important comme **Carlos Ghosn**, on se rend très bien compte que tout en parlant de la nécessité de l'autonomie, il disait (c'est la vie !) : "les objectifs ne sont pas discutables". Quelle est la marge de manœuvre qu'il laisse au salarié à partir du moment où les objectifs et les timings ne sont pas discutables ? La seule marge de manœuvre finalement qu'il reste au salarié est dans les moyens à mettre en œuvre pour pouvoir atteindre les objectifs fixés par ailleurs. Ce qui signifie qu'il est pris dans une double contrainte, il est autonome en ce qui concerne les moyens, mais il ne l'est pas en ce qui concerne les résultats, ce qui veut dire que sa marge de manœuvre n'est pas si grande que cela. Mais c'est très important de parler d'autonomie, cela permet de culpabiliser le salarié à partir du moment où les objectifs ne sont pas atteints. Etant donné qu'il était autonome et qu'il avait toute marge de manœuvre, comment se fait-il que les objectifs ne soient pas été atteints ?!

On se retrouve finalement dans une sorte de piège qui fait que le fameux bonheur est difficile à atteindre, parce que dans cette culpabilisation, un mal-être est plutôt en train de s'installer !

Je n'ai presque plus de temps, donc j'en viens très vite à la question de la crise. Qu'est-ce que signifie cette crise ? C'était très drôle, parce que mon livre est paru le 8 octobre, justement, au moment de la crise.

Qu'est-ce que signifie la crise face à ce discours qui a quand même duré pendant une vingtaine d'années ? D'une part, il pourrait y avoir un effet bénéfique de la crise, c'est-à-dire faire enfin tomber les masques de ce discours assez hypocrite. Après, c'est tout le langage repris par la littérature du bien-être avec toutes les recettes à suivre pour pouvoir être LA femme qui réussit sa vie avec les meilleurs hommes du monde, avec les meilleurs enfants, etc. L'effet pourrait être le tombé des masques, un retour au réel. Parce que derrière ces discours extrêmement volontaristes, on l'a entendu à plusieurs reprises "il suffit de vouloir pour pouvoir", il y a, une forme de volontarisme extrême. C'est le fait que la réalité nous rattrape. C'est le retour du réel avec ses contraintes qui ont toujours existé, indépendamment de ce qu'on disait. L'effet de culpabiliser les gens, parce qu'ils n'arrivent pas à atteindre les objectifs, signifie aussi faire l'économie de toutes les contraintes qui n'ont jamais disparu dans le monde de l'économie. Les contraintes sont là ; le réel est là !

C'est vrai qu'il y a toute une série de risques. Si cela peut permettre aux masques de tomber, donc de revoir non seulement l'organisation du travail, la gestion, le management. Le risque aussi est, je ne dirais pas de revenir à l'ancien management paternaliste, mais plutôt de revenir à des formes de management par la peur. On l'entend de plus en plus.

J'ai eu récemment un débat, parce qu'entre temps, j'ai publié un autre livre "Le visage de la peur", où un patron disait : « la peur est très importante, parce qu'elle permet de stimuler l'action ». J'ai répondu "il y a une différence importante entre la peur et l'angoisse, parce qu'à la limite, la peur face à un danger réel ou éventuel peut nous permettre de mobiliser nos ressources pour le dépasser. Mais le management par la peur marche plutôt par l'angoisse, c'est-à-dire la menace –je simplifie énormément– de perdre son emploi, ce qui a pour résultat une paralysie des personnes. Au lieu d'être un stimulant, cela risque de les bloquer et de les paralyser, et donc de rendre la situation encore plus compliquée !".

Un autre risque également et j'espère pouvoir en débattre, c'est l'émergence d'un nouveau genre encore de management (très récemment, je l'ai vu dans la littérature managériale) c'est-à-dire le management par les valeurs. On l'a entendu dans les discours politiques et publics. On parle de plus en plus de nécessité de moraliser le capitalisme. Derrière, il y a cette idée qu'il suffit de mettre un certain nombre de valeurs et qu'on va sortir de la crise. Là aussi, il y a un risque. L'éthique n'est pas là pour organiser le travail. L'éthique est plutôt là pour permettre de donner des instruments critiques aux uns et aux autres et pas pour être instrumentalisée, par exemple, par le biais de chartes éthiques. On a entendu parler de la charte, par exemple, du MEDEF. C'est vrai que dans un sens, c'est une charte qui ne sert à rien. Elle est censée être la garantie qu'un certain nombre d'éléments ont été pris en compte. En même temps, par l'utilisation de ce langage de l'éthique –on fait de l'éthique comme on fait de la publicité, aujourd'hui– en fait, on vide l'intérieur de l'éthique. On fait de très belles chartes éthiques ; on emploie de très beaux mots. Par exemple : le respect. Récemment, dans un livre qui parlait justement du management par les valeurs, j'ai lu que la valeur du respect faisait sa rentrée dans le langage contemporain français en 2005. J'avais envie de dire : « c'est quand même incroyable de dire que le respect fait son entrée en 2005, dans le Top 10 des valeurs, alors que la question de respect est ancienne comme l'humanité ! » L'être humain, en tant que tel, doit être respecté. Je ne vais pas vous faire un cours de philosophie, cela ne vous intéresse pas. C'est juste pour vous montrer que cette manipulation existe et du coup, la récupération du langage de l'éthique et de la morale pour faire en sorte que les choses ne changent pas réellement. Je suis désolée, car je crois que j'ai déjà dépassé mon temps de parole. Donc, je m'arrête là. On pourra en discuter.