

# Le tiers absent ou les vampires à l'hôpital : critique du management arasant

Autor(en): **D'Introno, Jean-Philippe**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **69 (2011)**

Heft 3: **Les fonctions du tiers dans la relation économique**

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-283630>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# LE TIERS ABSENT OU LES VAMPIRES À L'HÔPITAL. CRITIQUE DU MANAGEMENT ARASANT

JEAN-PHILIPPE D'INTRONO  
ESCEM, Tours  
jpdintronno@escem.fr

> Posant que les sciences humaines et sociales sont volontiers dualistes et font l'impasse sur l'élément structurant que constitue le tiers, l'auteur nous conduit dans l'espace du management des institutions hospitalières et montre combien le management s'inscrit dans cette tendance où le «réglementairement correct» prime. Les dangers auxquels conduit un «management arasant» qui sur responsabilise le personnel est décrit à l'aide d'auteurs qui ont mis cette notion de tiers au centre de leur réflexion et d'une ébauche d'analyse socio-historique.

Mots-clés: Tiers, dualisme, management arasant, vampirisme, Legendre.

## INTRODUCTION

Les sciences humaines et sociales, sous l'impulsion qui se fait à cet égard toujours sentir du structuralisme, sont volontiers dualistes (nature/culture, individu/société); oubliant cet élément vertébrant qu'est le tiers, soit ce qui rend logiquement possible cette dualisation même. Les sciences de gestion et, en leur centre, ce fleuron de l'esprit gestionnaire qu'est le management, n'échappent pas à la règle.

A l'aide des auteurs ayant mis cette notion de tiers au centre de leur réflexion (notamment et surtout Pierre Legendre), ainsi que d'une ébauche d'analyse socio-historique, nous souhaiterions envisager les dangers que fait planer cette structuration duale de la théorie sur les pratiques organisationnelles en général et sur les pratiques de soin en particulier, dangers incarnés, selon nous, par la figure, heuristique à cet égard, du vampire.

## 1. L'AVÈNEMENT MODERNE DU VAMPIRE COMME EMBLÈME

### LES SANGS MÊLÉS

Jadis, disons sur la scène sauvage, le sang est neutre sous le rapport des valeurs.

Cette neutralité renvoie à une activité qui, quelle qu'elle soit: chasseresse<sup>1</sup>, gastronomique<sup>2</sup> ou guerrière, est accomplie par le même homme polyvalent et requiert un prototype d'arme: l'épée.

La valorisation du sang est affaire moderne. Affaire de division sociale du travail.

---

<sup>1</sup> Bertrand Hell, 1993.

<sup>2</sup> Claude Levi-Strauss, 1978.

## LA VALORISATION MODERNE DU SANG

L'acte de verser le sang se valorise positivement quand il s'agit de l'acte d'un professionnel, régi et encadré, légalement, déontologiquement et normativement (il y a un temps et un lieu pour cela). Elle l'est symboliquement quand il s'agit du rachat des péchés<sup>3</sup>.

Enclenché avec la modernité (elle-même inextricablement liée à la division du travail social) le questionnement sur le sang ne nous quitte plus, donnant désormais lieu à deux grandes catégories: un bon sang, qui ne saurait mentir et un «mauvais sang» (Carax) qu'a mis en scène le scandale du sang contaminé.

On pourrait donc dire, à l'appui des travaux classiques de Norbert Elias, que la civilisation consiste en un «temps logique» (Lacan) du saignement. Temps qui ne saurait se départir ni d'un lieu ni d'une fonction, voire d'un fonctionnaire (jadis le bourreau, aujourd'hui le boucher, le militaire).

Mais cette civilisation moderne en son siècle le vingtième, fut aussi celle où le sang fut versé sans discernement; ou plutôt avec un discernement tel, c'est-à-dire tellement opiniâtre et tatillon, qu'il en vint à être frénétique<sup>4</sup>, ubrique. Versé avec un tel discernement, le flot de sang devint flux.

Ce discernement ubrique est celui qui transforme le fonctionnaire du sang ce «bureaucrate en boureaucrate»<sup>5</sup>.

Ce discernement, né des Lumières et passé aux extrêmes, il est devenu divertissement<sup>6</sup> à la fin du XX<sup>e</sup> siècle. On pourrait même risquer cette hypothèse que le divertissement, non en soi (ça c'est la position pascalienne), mais tel qu'il est conçu et pratiqué aujourd'hui est le produit de ce passage par les extrêmes.

Au cinéma, c'est indifféremment le temps du porno (auquel fait écho, dans la «grande»<sup>7</sup> distribution, le concept de hard discount) et/ou du gore. Ici, seul ce deuxième (mauvais) genre nous intéressera en tant qu'il est le genre du flux de sang horrifique.

En tant que tel, il subit le même processus évolutif que le discernement, à savoir ce passage aux (par les) extrêmes, dont on devrait voir, incessamment sous peu, surgir le (sous-) produit, le précipité sur lequel les masses vont se précipiter.

Quand le divertissement devient lui-même ubrique, c'est-à-dire sans fonction (jusqu'à présent, celle de masquer le néant - Cf. Pascal), il a pour nom ce film de genre qu'est le film de vampire. En fait, il s'agit aujourd'hui de séries, de films à suite (ou en série) plus que de films<sup>8</sup>. Dès lors, le sang devient fascinant, plus même, épreuve probatoire dont le credo pourrait être (en lettres de sang, cela va de soi): *In sanguis veritas*. Tous et tout doivent passer l'épreuve du sang. Pas seulement être marqués dans leur esprit mais marqués dans leur chair soit, littéralement (ou au minimum symboliquement), saignés. Conjugué à l'ère marchande des choses (et bientôt des êtres) cela revient à dire que, pour pouvoir être probant un produit doit être saignant, pour être validée une expérience doit être saignante et que, pour être acceptable ou recevable, un service doit être saignant.

<sup>3</sup> De Maistre, 2010.

<sup>4</sup> Celui qu'emploie le nazi à débusquer du Juif.

<sup>5</sup> Raphael Draï, 2002.

<sup>6</sup> On sait qu'il y eut un lien étroit entre Entertainment et enlightenment (Cf. Jean Clair, 2007).

<sup>7</sup> Nous reviendrons (*infra*) sur le sens de ces guillemets

<sup>8</sup> La prophétie de Walter Benjamin s'est réalisée: on produit des films comme des voitures: en série. Et des films comme des séries. Cf. *True Blood*. *Twilight*. Enfantés par ces films que furent *Entretien avec un vampire* et *Dracula*.

On dira: la chirurgie esthétique ne dément-elle pas cela? Ne s'agit-il pas d'intervenir le moins intrusivement possible, par le moindre des orifices possibles? Oui, disons peut-être, à ceci près que, ce qui caractérise les patients d'une telle chirurgie, c'est leur fuite en avant. Leur incapacité à s'en tenir à la dernière opération. A tel point qu'on pourrait se demander si, leur souhait le plus cher, «inconscient donc le plus efficace»<sup>9</sup>, ne serait finalement pas d'être la victime d'une intervention ratée dont la litanie des opérations à répétition ne serait que le prétexte, donc les objets d'un fantasme de saignement généralisé.

Désormais, comme ce fut longtemps le cas, les ténèbres recouvrent tout et n'avancent plus masqués.

On dira. Quelle est la différence, si différence il y a, entre les films en série d'aujourd'hui et le film classique de vampire avec et définitivement «incarné» par Bela Lugosi. Entre temps, le vampire est devenu emblème. Porteur de valeurs et dépositaire des canons contemporains de la beauté (qui sont ceux du sex appeal) qui sont en fait des ersatz moraux<sup>10</sup>. Chacun ne rêve plus que de son baiser de la mort. Féminisme aidant, le vampire est de plus en plus une jeune fille «sexy» (sésame moderne applicable à tout: homme, femme, enfant, vieillards, formations, institutions, etc.), symétrique inverse du vampire classique. On passe de l'un à l'autre en pivotant sur la fonction du vampire qui reste inchangée<sup>11</sup>.

## 2. DU VAMPIRE À L'HORIZONTALISATION DES ORGANISATIONS

Goya nous mettait en garde: le sommeil de la raison engendre des monstres<sup>12</sup>. Nous pourrions reprendre en disant: le sommeil du tiers, lui, engendre les vampires<sup>13</sup>. Ce qui est particulièrement problématique dans la sphère du soin.

En quoi? Comment? Ce sont questions que nous aimerions maintenant traiter.

Le symbole du 1/3, c'est le miroir<sup>14</sup>. Or, le miroir qui s'absente est une scène qui a classiquement été mise en scène par Bram Stoker. Le vampire est celui qui n'a pas de reflet dans le miroir. Il est donc celui pour qui le miroir n'existe pas. Pour lui, c'est «comme si» le miroir n'existait pas.

Incarnation, si l'on peut dire, de cette absence de tiers que symbolise le miroir, il est somme toute peu surprenant, pour peu qu'on y réfléchisse un peu, de le retrouver emblématique de cette période d'abolition des 1/3. En quoi peut-on dire que notre civilisation, et plus particulièrement en son sein la sphère organisationnelle, est-elle celle de l'abolition du tiers? En ceci que, en nos civilisations modernes, c'est-à-dire conjointement capitalistes et techniciennes<sup>15</sup>, on fait la promotion, sinon l'apologie des structures horizontales (dont les organisations en réseaux sont des schématisations pures), plates, supposées être plus agiles et donc plus performantes à l'échelle du défi planétaire de l'activité<sup>16</sup> que les traditionnelles structures pyramidales. Or, dans et par une organisation horizontale, c'est la possibilité même du tiers qui

<sup>9</sup> François Roustang, 2009.

<sup>10</sup> Friedrich Nietzsche, 2000.

<sup>11</sup> Cf. Jean Marigny, 1993.

<sup>12</sup> A quoi répliquera l'École de Francfort soulignant la dialectique de la raison; dialectique pleinement illustrée par le passage des Lumières au divertissement.

<sup>13</sup> Pierre Legendre: «À voix nue: entretiens d'hier et d'aujourd'hui» (France Culture).

<sup>14</sup> A condition qu'on se donne la peine de le déchoséfier. Cf. Pierre Legendre, 1994.

<sup>15</sup> Cf. Jacques Ellul, 1990.

<sup>16</sup> Michel Friedlander, 2002

est obstruée, alors même que cette possibilité est ménagée dans les organisations verticales, aujourd'hui entièrement sacrifiées avec l'eau du bain organisationnelle faite de surveillance et de punition, soit les attributs classiques du pouvoir<sup>17</sup>.

Cette apologie s'effectue principalement depuis la littérature managériale<sup>18</sup>, cette discipline traitant de la direction (comme art et/ou science) des entreprises privées. On ne s'étonnera pas, dans la mesure où le personnel hospitalier, comme d'ailleurs tous les types de professions, y compris les plus éloignées de la sphère managériale (Cf. les prêtres), est formé au management, on ne s'étonnera pas, donc, de voir les structures hospitalières fonctionner à l'aplatissement des structures hiérarchiques, lesdites structures constamment synonymes de lourdeurs, de lenteur, d'archaïsme, etc.

Ce point est d'importance. Il est même crucial à nos yeux. Tout ce qui s'enseigne sous le titre du management (au sens que nous donnons à ce terme. Cf. note 17) essaime, hélas, dans la société globale dans laquelle il est enseigné pour finalement gagner la planète entière en proie désormais aux deux items façonnant la vision du monde managérial au service de l'efficiency: la vitesse (le «just-in-time») et l'horizontalisation, les deux faisant système. De telle sorte qu'on peut affirmer, avec Paul Virilio, «que la Terre est plate»<sup>19</sup>.

Dès lors, la conclusion s'impose d'elle-même. Après avoir entendu que le droit est une sphère d'activité comme une autre<sup>20</sup> et que la sexualité est une occupation comme une autre<sup>21</sup>, on entend tout naturellement dire<sup>22</sup> que l'hôpital est une entreprise comme une autre, sous-entendu structurée comme une autre et devant être gérée comme une autre, soit toujours moins en mesure de s'extraire de la grille managériale qui l'enserme, l'encage mais néanmoins l'évalue.

Dans une organisation plate, place n'est ménagée que pour un alter-ego qui me laissera démuné en cas critique (crise, etc.). Or la modernité n'est plus constituée que de crises. Son avènement signifie la normalisation de l'événement abstrait et de la panne concrète<sup>23</sup>. Tant et si bien, qu'à la fin, cela qui est sensément fait pour fonctionner en phase avec une modernité par essence turbulente et incertaine, se retourne contre son projet initial. Et ce n'est pas effet pervers que cela. Cette contradiction est constitutive du projet de l'horizontalisation de toutes les structures quelles qu'elles soient.

Dans une organisation horizontale, on ne regarde que l'horizon. Or celui-ci se dérobe sans cesse. L'homme en son sein y est tel Sisyphe. Certes, des voix et non des moindres nous recommandent de nous figurer un Sisyphe heureux<sup>24</sup>. Mais quelle félicité peut-il y avoir à être «quelque part dans l'inachevé» (Jankélévitch), quel bonheur «agir dans un monde

---

<sup>17</sup> Michel Foucault, 1993.

<sup>18</sup> Certes pas toute la littérature managériale, «seulement» celle qui fait table rase du passé pointant un management arasant et harassant. De celle-ci (et donc de celui-là), quelques auteurs surnagent (sans parler des pères du management sans cesse à (re-)découvrir): Omar Aktouf, Elysé Sarin, Jean Sur. Il s'agit avec et pour ces auteurs de perspectives critiques sur le management plutôt que de littérature managériale proprement dit.

<sup>19</sup> 2007, p. 13.

<sup>20</sup> Marcela Iacub, 2004.

<sup>21</sup> Ruwen Ogien, 2003.

<sup>22</sup> Puisque l'empire/emprise du management arasant s'accompagne de la naturalisation de ses enjeux, problématiques et concepts (changement, flexibilité, innovation, etc.).

<sup>23</sup> Philippe Zarifian, 1995.

<sup>24</sup> Albert Camus, 1985.

incertain»<sup>25</sup> peut-il procurer? On répondra: celui d'avoir toujours à apprendre, de pouvoir prendre des initiatives. Certes mais n'oublions pas que ce bonheur, c'est celui promis par un management arasant prônant l'aplatissement généralisé (apprentissage tout au long de la vie, autonomie). Sans compter que ce management qui prône l'autonomie, permise par les structurations en réseaux, ne ménage que très peu (pour ne pas dire pas) de place aux conditions de l'exercice de cette autonomie. Il apparaît clairement que, dans un contexte de chômage massif endémique, c'est la peur qui meut maints salariés, les empêchant de trouver le moindre point d'appui pour l'exercice de leur autonomie, sans même parler de leur expressivité. Car, en effet, si tous invitent le salarié à prendre la parole, sous toutes ses formes, tout le retient et, en particulier, le spectre de la précarité qui hante toutes les consciences. Tant et si bien que: «le sentiment d'insécurité, ressenti dans nos lointaines banlieues périphériques, devient celui de tout un chacun»<sup>26</sup>.

S'il y a un domaine où il faudrait que la certitude soit, c'est bien le soin<sup>27</sup>. Certitude sous la forme d'un point d'appui qui ne soit pas un point de fuite. Or, force est de constater que ce point d'appui fait grandement défaut.

Traditionnellement, l'organisation du soin c'est l'hôpital. En son sein, réside un service des urgences. Or, à quoi assiste-t-on aujourd'hui? A la généralisation d'un mode d'organisation spécifique de l'hôpital, les urgences, à l'hôpital dans sa globalité<sup>28</sup>. Cette généralisation est en grande partie permise par les formations des cadres du secteur de la santé au management, formations dans lesquelles la vitesse est une donnée de l'entendement. Ce faisant, on prive l'écrasante majorité du soin de son ancrage temporel, condition sine qua non d'un exercice de qualité.

### 3. L'ÈRE DU PETIT

Sous les coups de boutoir du management arasant, l'urgentisation et l'aplatissement des sociétés produisent l'évacuation du grand sujet<sup>29</sup>. Ceci est compréhensible. En un tel régime (au sens politique du terme: le management colonise la planète au point d'en faire son empire), rien ni personne n'a le temps de grandir, de croître, de prendre de l'ampleur. Rien ni personne, si ce n'est cela qui n'a statut ni de chose ni d'être, non plus l'argent de Zola ou le capital de Marx, ni même la finance<sup>30</sup>, mais cette monstruosité qu'est la Phynance de Jarry<sup>31</sup>. La verticalité renvoyée au rang de pollution<sup>32</sup>, il ne reste pas de place pour ni de trace de la moindre aspérité. L'entreprise est plate. La société est plate. La Terre est plate<sup>33</sup>. Comme disait Jean Sur, critiquant indirectement (car tel n'était pas son propos initial) l'innovation dont le management arasant fait ses choux gras: «décidément, le progrès c'est ce qui ne change pas!»

<sup>25</sup> Callon, Lascoumes, Barthes, 2001.

<sup>26</sup> Virilio, 2007, p. 14.

<sup>27</sup> Cf. «Médecin sans frontières» et son crédo: je ne sais pas où est le bien et le mal, mais je sais où est la souffrance.

<sup>28</sup> De proche en proche, c'est à une urgentisation de la société globale à quoi nous assistons. Cf. Nicole Aubert, 2009.

<sup>29</sup> Cf. Dany-Robert Dufour, 2009.

<sup>30</sup> Dont on a pu montrer la fonction dans la mondialisation. Cf. Yann Moulier-Boutang, 2008.

<sup>31</sup> Cf. Daniel Accursi, 2007.

<sup>32</sup> Propos entendu en réunion.

<sup>33</sup> Cf. Paul Virilio, Op. Cit.

A ces divers titres, nous basculons dans l'ère du petit. On pourrait même dire que nous nous bousculons pour y pénétrer et pour y assurer nos arrières. Avec la modernité, la chasse aux sorcières a fait place à la chasse au grand sujet et, à travers lui, à tout ce qu'il y a de génériquement grand. Ainsi se réalise la prophétie de Wilhelm (le maudit) Reich «tu as peur de la hauteur et de la profondeur». Hauteur et profondeur sont devenues des figures du Mal. Ce ralliement au petit fonctionne littéralement comme un mot d'ordre. Il consonne tout à fait avec ce qui se passe dans le management sous la bannière du «Small is beautiful»: apologie des petites structures souples (projets, programmes), des petites entreprises conviviales (PME, TPE), voire de l'auto-entrepreneuriat. Du plus petit commun multiple, il ne reste que le plus petit. Le multiple, évoquant la pléthore et la profusion ainsi que le commun<sup>34</sup>, évoquant le collectif, ont été bannis. Le rêve est bien celui de voir cet auto-entrepreneur se mettre au service des nanotechnologies.

Il est à noter ici que le milieu de l'entreprise et celui du soin, qui communique via les formations au management convergent parfaitement en ce qu'est apparu récemment cette idée d'un «médecin de soi-même»<sup>35</sup>.

Et comme, non seulement les personnels hospitaliers mais tous sont formés au management arasant, il n'est pas étonnant de retrouver ces mots d'ordre dans la société globale. Les effets les plus marquants de ces mots d'ordre qui appellent au ralliement au plus petit<sup>36</sup>, ce sont ces «espaces bidons»<sup>37</sup> qui envahissent nos lieux de vie. Qui n'est pas frappé de la façon dont, aujourd'hui, les logements se construisent. Entassés, confinés; entassement et confinement masqués par la médiatisation des grands projets architecturaux qui, quand ils ne restent pas à l'état de projet, ne concernent plus que des réalisations qui sont à la grandeur ce que les régimes qui ont fait du monumental leur marque de fabrique sont à la politique<sup>38</sup>. L'autre facette de la médiatisation concerne, paradoxe, la surexposition de faits marginaux: l'étalage de la réussite et de la richesse de quelques uns sous un prétexte quelconque (mon manoir entièrement bio, ma piscine olympique durable, ma forêt certifiée) ou, mais cette fois-ci à destination des pauvres, le «relooking» dans son entièreté d'une maison avec ce message sous-jacent: auparavant vous viviez dans des taudis donc telles des merdes!!!

Et cela a un rapport direct avec les organisations de soin. Car qui peut douter un instant que les conditions de vie, dont celles, capitales, de logement, sont des déterminants des états psychologiques et, qu'en retour, ceux-ci ne sont pas moins déterminants dans la survenue et le traitement des maladies graves au titre des cofacteurs<sup>39</sup>? Or de telles conditions sont elles-mêmes directement conditionnées, dans le sens d'une réelle intoxication, par le management. Il s'agit, sous la pression des mots d'ordre examinés précédemment, de penser petit, d'œuvrer petit pour, finalement, puisque le management est à destination des entreprises biens et des services, vire petit, c'est-à-dire petitement: pressé par le temps dans des espaces qui n'ont plus d'espace que le nom ou celui d'une voiture.

<sup>34</sup> Lui aussi ne subsiste plus que sous sa forme de simulacre: comme banal, sans qualité, neutre, indifférent (infra).

<sup>35</sup> Cf. Bernard Andrieu, 2001.

<sup>36</sup> Qu'on lier à la manière dont le capitalisme nous infantilise (Barber, 2007)

<sup>37</sup> Charlie Bauer, 2010

<sup>38</sup> On rétorquera: ce sont là jugements de fait, non jugements de valeur à quoi doit s'en tenir une démarche scientifique de bon aloi. Certes alors soyons «scientifique» et observons (l'observation fait bien encore partie de l'outillage de l'éthologue). Et bien qu'observons-nous? Que là (c'est-à-dire à deux pas de chez nous) ou vivaient trois familles s'élève désormais un lotissement de 113 logements.

<sup>39</sup> Cf. Michel Bounan, 2004.

La chasse au grand reste ouverte. Et quand, malgré le travail de sape des petits agents du management, la grandeur parvient à s'extraire du marasme arasant, on recherche la «petitesse et la mesquinerie «(Reich) chez les grands. A ce titre, le personnage de Reich est emblématique. Il pourrait, c'est la proposition que nous faisons ici, constituer l'antidote au vampire en tant qu'il est celui qui a voulu faire du petit homme un grand homme<sup>40</sup>, non un «petit grand homme»<sup>41</sup>. C'est ce message qui a paru scandaleux aux modernes que furent ses contemporains et qui fit de lui, à l'inverse de l'emblématique vampire aujourd'hui, un pestiféré<sup>42</sup>. A nos yeux, le scandale de ce message est la raison essentielle pour laquelle, quasi 25 ans après son procès et sa mort qui suivit de peu, Reich qui fut calomnié des nazis en 1933 aux américains en 1956<sup>43</sup> en passant par les suédois et les norvégiens, continue à être calomnié, ridiculisé, voire démonisé par nos contemporains<sup>44</sup> fortement «cuirassés» pour ne pas trop honteusement re-sentir la servitude volontaire dénoncée par Reich par ailleurs. Notre proposition consiste à reconsidérer à nouveaux frais, dans un esprit de bonne disposition à son égard, telle une vertu aristotélicienne, soit entre «identification fallacieuse»<sup>45</sup> et démonisation a priori, les travaux de celui qui fut médecin avant tout.

#### CONCLUSION: LES NOUVEAUX PETITS CHEFS

On dira: mais, enfin, les tiers existent bel et bien?!: quid, en effet, du middle management dont la place, dans et par les organigrammes mêmes, est attestée?

Sans revenir sur le topo classique de l'illisibilité et de l'inintelligibilité de l'organisation sous le rapport exclusif de son organigramme et nonobstant ce qui précède, nous sommes en mesure d'affirmer qu'il s'agit, concernant l'encadrement intermédiaire<sup>46</sup> donc, de simulacre dans le déjà premier sens où le management a perdu ses attributs classiques (surveillance et punition).

Sous le rapport de ce que nous avons tenté de montrer, faute d'une place ménagée au tiers au sein des organisations en réseaux, on est derechef placé devant une alternative.

- > L'absence du tiers
- > La multiplication de leurs «simulacres»<sup>47</sup> tant interne qu'externe, (coach, formateurs, conseils).

La question qui se pose alors à nous est la suivante: ces simulacres de tiers ne sont-ils pas les vampires des organisations? On serait tenter de répondre oui tant les simulacres ne peuvent (non ne savent) s'adonner qu'à la simulation<sup>48</sup>. Et cela pour les mêmes raisons que pour n'importe quel salarié; qu'ils sont par ailleurs: la peur, cette émotion de base pour Reich. Mandatés par les entreprises, ces simulacres de tiers que sont les consultants n'ont rien de

<sup>40</sup> A qui il arrive d'être petit: «le grand homme sait quand et en quoi il est un petit homme». Wilhelm Reich, 2001, p. 21.

<sup>41</sup> Ibid. p. 22.

<sup>42</sup> Alors même que son œuvre témoigne d'une condamnation constante de la «peste émotionnelle».

<sup>43</sup> Nazis et américains démocrates ayant eu, pour le coup, le même réflexe de brûler ses livres et son matériel médical.

<sup>44</sup> Jean-Claude Guillebaud (2007).

<sup>45</sup> Raphael Draï, 2002.

<sup>46</sup> Comme symbole du tiers organisationnel.

<sup>47</sup> Jean Baudrillard, 1985.

<sup>48</sup> Ibid.



plus pressé que de redoubler, voire parfois même de devancer, la parole du maître, lui donnant à voir, lire et entendre ce qu'il veut.

Ces tiers, qui n'ont, pour nous, de tiers que le nom, sont les «petits grands hommes» (Reich) de l'entreprise. Ceux dont elle a besoin pour faire indirectement le sale boulot: mentir sur les chiffres<sup>49</sup>, surveiller et punir dans des organisations ayant censément fait disparaître ces archaïsmes et dans lesquelles la violence générée est d'autant plus durement ressentie qu'elle est présentée comme littéralement n'ayant pas lieu d'être. A ce titre, ils sont les réels agents de cette violence présentée comme contemporaine en tant qu'elle se généralise, se normalise, voire se naturalise, tendant à redoubler les rapports sociaux au sein des organisations, à savoir la violence perverse, d'autant plus violente qu'elle n'est plus frontale mais pernicieuse. Si ces tiers sont des simulacres de tiers, qui sont-ils réellement? Ils sont les petits chefs tant redoutés par les salariés de naguère, un mixte humain de ce Reich avait décelé en son temps: l'envie, la misère sexuelle, la peste émotionnelle, l'irrationnel, la servitude volontaire.

#### RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ACCURSI, D. 2007. *Le néogâtisme gélatineux*. Paris, Gallimard.
- ANDRIEU, B. 2001. «Médecin de soi-même». In: ARTIERES P. DA SILVA E. Actes du Congrès International *Michel Foucault et la médecine*, Lectures et Usages. Paris: Kimé, pp. 84-100.
- AUBERT, N. 2009. *Le culte de l'urgence: La société malade du temps*. Paris: Flammarion, 384 p.
- BARBER, B. 2007. *Comment le capitalisme nous infantilise*. Paris. Documents, 558 pages.
- BAUDRILLARD, J. 1985. *Simulacre et simulation*. Paris: Galilée, 256 p.
- BAUER, C. 2010. *Le redresseur de clous: une violence révolutionnaire*. Paris: Cherche Midi, 334 p.
- BOUNAN, M. 2004. *Le temps du sida*. Paris: Allia, 172 p.
- CALLON, M., LASCOUMES, P. BARTHE, Y. 2001. *Agir dans un monde incertain*. Paris: Seuil, 357 p.
- CALVEZ, V. BOUCHARD, B. JOLY, A. 2007. *Le management en archipel: Crises tabous et non-dits dans les organisations: incidents critiques et cas*. EMS, 272 p.
- CAMUS, A. 1985. *L'homme révolté*. Paris: Gallimard, 240 p.
- CLAIR, J. 2007. *Malaise dans les musées*. Paris: Flammarion.
- DADOUN, R. 1999. *Qui a peur de Wilhelm Reich?* Paris, Payot et Rivages.
- De MAISTRE, J. 2010. *Eclaircissement sur les sacrifices*. Paris, l'Herne.
- DRAI, R. 2002. *Science administrative, éthique et gouvernance*. Aix-en-Provence: Librairie de l'université d'Aix-en-Provence, 415 p.
- DUFOUR, D. -R. 2009. *Le divin marché: la révolution culturelle libérale*. Paris: Denoël, 341 p.
- ELLUL, J. 1990. *La technique ou l'enjeu du siècle*. Paris. Economica.
- FOUCAULT, M. 1993. *Surveiller et punir*. Paris: Gallimard, 364 p.

<sup>49</sup> Voir le cas Alcatel Canada in Vincent Calvez, Bruno Bouchard, Allain Joly, 2007.

- FRIEDLANDER, M. 2002. «Le management d'hier et de demain: vers l'entreprise en réseau». In: *L'Université de tous les savoirs*, vol 3, pp.317-330.
- GUILLEBAUD, J. -C. 2006. *La tyrannie du plaisir*. Points-Seuil.
- HELL, B. 1993. *Le sang noir*. Paris: Flammarion, 381 p.
- IACUB, M. 2004. *L'empire du ventre: pour une autre histoire de la maternité*. Paris: Fayard.
- LEGENDRE, P. 1994. *Dieu au miroir: étude sur l'institution des images*. Paris: Fayard.
- LEGENDRE, P. 2007. *Dominum Mundi: l'empire du management*. Paris: Mille et une nuits, 94 p.
- LEVI-STRAUSS, C. 1978. *Le cru et le cuit*. Paris: Plon, 402 p.
- MARIGNY, J. 1993. *Sang pour sang: le réveil des vampires*. Paris: Gallimard, 144 p.
- MOULIER-BOUTANG, Y. 2008. *Le capitalisme cognitif*. Amsterdam, 315 p.
- NIETZSCHE, F. 2000. *La généalogie de la morale*. Paris: Flammarion, 278 p.
- OGIEN, R. 2003. *Penser la pornographie*. Paris: PUF, 172 p.
- REICH, W. 2001. *Ecoute, petit homme!* Paris: Payot, 160 p.
- ROUSTANG, F. 2009. *Un destin si funeste*. Paris, PBP, 254 p.
- STOKER, B. 2005. *Dracula*. Paris: Flammarion, 574 p.
- VIRILIO, p. 2007. *L'université du désastre*. Galilée.
- ZARIFIAN, P. 1995. *Le travail et l'événement: essai sociologique sur le travail industriel à l'époque actuelle*. Paris: L'Harmattan, 249 p.

