

« La Gueule de l'emploi » : l'entreprise comme état de nature

Author : Eric Delassus

Categories : [Eco](#)

Date : 20 mai 2018

ANALYSE : Le documentaire *La gueule de l'emploi*, sorti en avril dernier, montre un management impitoyable et humiliant renvoyant les hommes à une sorte d'état de nature. Eric Delassus révèle les processus d'habitude et d'irresponsabilité individuelle à l'œuvre dans ces situations professionnelles, comparant les cadres de recrutement à ce qui semble être une nouvelle « banalité du mal ».



Docteur en philosophie, Eric Delassus est professeur agrégé de philosophie au lycée Marguerite de Navarre à Bourges. Il est entre autres l'auteur de *De l'Éthique de Spinoza à l'éthique médicale* (Presses Universitaires de Rennes, 2009), *Le Sujet* (Editions Bréal, 2015) et *La Personne* (Editions Bréal, 2016), et anime le site internet de philosophie [Cogitations](#).

La gueule de l'emploi (Didier Cros, 2011), qui a été diffusé le dimanche 22 avril dernier sur la chaîne parlementaire, devrait inciter tous les responsables économiques à réfléchir à l'image de l'entreprise donnée par de telles pratiques de recrutement, qui laissent présager des méthodes de management à l'œuvre dans certaines organisations. Il semblerait en effet, comme le fait d'ailleurs remarquer l'un des recruteurs à la fin du film, que si les techniques de recrutement utilisées peuvent paraître violentes, elles ne constituent finalement pour le salarié qu'une mise en bouche, une préparation à ce qui l'attend, puisque le monde de l'entreprise y est présenté comme impitoyable, comme celui du retour à l'état de nature tel que le décrit Hobbes, autrement dit un

univers où régnerait un état de guerre de tous contre tous dans lequel l'homme ne serait qu'un loup pour l'homme.

Les méthodes de recrutement présentées dans ce documentaire peuvent apparaître, à qui peut faire preuve d'un minimum d'humanité ou tout simplement de bon sens, particulièrement perverses et humiliantes, tant pour les postulants qui espèrent sortir du chômage et trouver un emploi que pour les recruteurs qui semblent n'avoir aucune conscience de la violence de leur comportement et de la désolation éthique dans laquelle ils se sont enfermés.

Lire aussi : [Günther Anders : l'obsolescence de l'homme et la question du nihilisme moderne \(Didier Durmarque\)](#)

Autrement dit, dans cette affaire, il est plus pertinent d'imputer la cause de cette inhumanité à un *système* qu'aux *individus qui en sont le produit*, et qui fonctionnent d'une manière qui apparaît totalement irresponsable. On pourrait y voir une manifestation de cette banalité du mal dénoncée par Hannah Arendt pouvant conduire des hommes ordinaires à en détruire d'autres sans même s'interroger sur la portée de leurs actes, comme si ce qu'ils faisaient était, sinon normal ou juste, en tout cas inévitable.

L'une des raisons de cette dérive réside dans une certaine tendance à faire du fait *un droit*, à considérer que ce qui *est* est *nécessairement ce qui doit être*, et qu'au nom d'une prétendue efficacité - qui reste d'ailleurs à démontrer - il est autorisé de tout se permettre dans le traitement des êtres humains, sans s'inquiéter des humiliations ou des traumatismes psychologiques qu'on leur fait subir. Puisque le monde de l'entreprise est impitoyable, n'ayons pas de scrupules, n'essayons pas de le faire évoluer. Soumettons-nous au principe de ce que nous croyons être la seule réalité possible et ne nous posons pas trop de questions.

Lire aussi : [L'avenir du travail \(Dominique Méda\)](#)

En regardant ce documentaire, on est conduit à être spectateur d'une situation hallucinante dans laquelle il est demandé à chaque postulant de montrer qu'il possède les compétences d'un bon vendeur en vantant les qualités d'un autre postulant, qui est aussi l'un de ses concurrents. Une épreuve qui rendrait fou plus d'un, puisqu'elle relève en un sens de l'injonction paradoxale. Si, finalement, je réussis trop bien à mettre en évidence les qualités de l'autre, je risque fort de « me tirer une balle dans le pied », et si j'échoue, il va de soi que je serai rapidement mis sur la touche. Bref, on comprend vite en regardant ces scènes que le but n'est pas tant de juger des compétences des postulants que de mesurer leur degré de servilité. Le vocabulaire employé par les recruteurs à certains moments ne laisse d'ailleurs planer aucun doute, puisqu'il est question de « formater » le candidat quand il sera embauché, et donc de juger s'il sera suffisamment malléable pour occuper le poste qui lui est proposé.

Ce qui est contestable dans ces méthodes, ce n'est pas tant de mettre les personnes en concurrence que la manière dont cette mise en concurrence s'effectue.

Les candidats ne sont pas reçus un par un afin d'examiner leurs compétences, ils sont réunis dans un contexte rappelant celui d'un stage de formation, et qui peut également évoquer le *Huis clos* de Sartre dans lequel « l'enfer, c'est les autres ». La situation crée donc les conditions d'une apparente convivialité entre les candidats, dont chacun d'eux sait que l'autre est un concurrent à éliminer. On va donc laisser s'établir des relations de sympathie entre eux tout en demandant implicitement à chacun d'être impitoyable envers les autres, s'il veut obtenir le poste dont ils ont tous besoin pour gagner leur vie et retrouver une certaine dignité sociale. Le problème, c'est que pour retrouver cette dignité sociale, il va falloir faire le deuil de sa véritable dignité, celle qui fait de chacun de nous une personne et dont les fondements sont essentiellement éthiques.

Lire aussi : [Le management : une question philosophique](#) (Eric Delassus)

La relation à l'autre est donc ici faussée et pervertie. En effet, les relations sociales se fondent essentiellement sur la confiance, c'est-à-dire sur la foi en soi et en l'autre. Or, ici, tous les repères deviennent flous et plus personne n'est en mesure de vraiment croire en qui que ce soit, pas même en lui-même. Chacun se trouve contraint de naviguer à vue entre la bonne et la mauvaise foi et se trouve mis dans des situations où il ne sait plus quel jeu il joue. On nage donc en plein cynisme, et personne ne semble vraiment en avoir conscience.

Toutes les entreprises et les organisations ne fonctionnent pas, fort heureusement, selon de telles méthodes, mais il semblerait néanmoins que ce que ce documentaire dénonce ne soit pas non plus l'exception qui confirme la règle. Il apparaît donc nécessaire d'inviter les responsables d'entreprise à mener une authentique réflexion éthique, afin de comprendre ce qu'il peut y avoir d'absurde à laisser se perpétuer de telles pratiques, qui sont à l'origine d'une souffrance au travail qui, en plus de rendre les hommes malheureux, n'est certainement pas un gage d'efficacité pour l'entreprise. Cette réflexion n'est pas pour l'entreprise un supplément d'âme, qui n'aurait de fonction que celle d'un ornement dont le but serait de rendre acceptable l'intolérable. Elle n'est pas non plus une méthode de management n'ayant d'autre but que d'amadouer les personnels pour leur « faire avaler la pilule ». Une telle réflexion doit d'abord avoir pour finalité de rendre l'entreprise plus humaine et plus efficace - « humaine et efficace » et pas « humaine pour être efficace » - afin de mettre l'économie au service de l'homme, et non l'inverse. Certes, comme le souligne l'un des recruteurs, le monde de l'entreprise n'est pas celui des « bisounours ». Est-ce une raison pour en faire un enfer ? Certainement pas !

Lire aussi : [La déraison de l'économie](#) (Jean-Pierre Dupuy)