

Le manager, l'imposteur et le zombie Courts propos sur la bêtise

Baptiste RAPPIN

Maître de conférences

CEREFIGE – EA 3942

ESM-IAE, Université de Lorraine

Les films de Romero furent souvent interprétés comme une critique de la société de consommation : le refuge des êtres humains dans *Dawn of the Dead* (1978) se trouve être le supermarché, lieu mythologique et central du système capitaliste dans lequel les zombies reproduisent les comportements de leur ancienne vie ; mais loin de concerner les seuls morts-vivants, les humains (le personnage de Steve) tombent aussi dans le panneau : voulant défendre bec et ongles le supermarché contre les *bikers* et les zombies, ils finissent par succomber au règne du capitalisme en se transformant en zombie. Au contraire, les survivants (Fran, enceinte, qui porte l'espoir de la génération, et Peter) savent s'arracher au monde matérialiste de la marchandise pour reprendre leur envol (*cf.* la symbolique de la hauteur qui nous est adressée par l'hélicoptère). Certes, *Zombie* est incontestablement un pamphlet politique ; mais le film d'horreur est aussi la géniale fresque de la subjectivité contemporaine, de son être- et de son devenir-zombie. Car, enfin, qu'est-ce qu'un zombie ?

C'est un mort-vivant. Comprenons quelque chose qui n'est ni mort ni vivant : ni mort, car capable de se mouvoir et se percevoir des éléments du monde extérieur ; ni vivant, car il lui manque certains traits caractéristiques de l'être humain : la parole (c'est un *barbare* au sens étymologique : incapable d'articuler, producteur de *borborygmes* incompréhensibles), la vie politique (l'anthropophagie du zombie et sa déambulation en hordes indifférenciées), la raison... autant de propriétés qui signifient la présence d'une intériorité, d'une volonté et d'une consistance chez un individu, de ce que l'on appelle une personnalité. Nul étonnement alors que le zombie ne puisse « mourir » que d'une balle tirée dans sa tête, siège symbolique du « moi » et de la maîtrise de soi (*cf.* le mythe de l'attelage ailé dans le *Phèdre* de Platon), et lieu privilégié de l'épiphanie de l'Autre comme l'argumente à l'envi Emmanuel Levinas. La décapitation tranche alors l'ambiguïté du zombie, car le « personnage » se situe sur la mince frontière qui sépare la vie de la mort, mais aussi et surtout l'humain du non-humain.

Cette régression, non seulement vers l'animalité mais plus encore vers la bêtise (car seul l'homme peut faire la bête), fait écho à la catabase du désir qui se réduit à la simple pulsion de vie : « Le groupe des morts-vivants est l'emblème d'une communauté ayant aboli le recours au langage et le dynamisme de la pensée pour

confier leur destin aux pulsions. Noyés dans la déjection universelle, les mortsvivants sont des humains réduits à leur pulsion de vie, qui doivent démembler pour ne pas mourir de leur seconde mort » (Samocki, 2007). Ce devenir-totalité des zombies, envahissant l'ensemble de la planète, comme le fait actuellement la horde des managers dans toutes les organisations (entreprises privées, entreprises publiques, associations, collectivités, gouvernements, lobbies, ONG, etc.), pose les jalons et prépare la propagation « d'une bêtise systémique qui peut s'installer au niveau planétaire » (Stiegler, 2012 : 108).

Comment alors ne pas rapprocher le zombie de la personnalité « *as if* » dont l'existence et les caractéristiques sont mis en exergue dès 1934 par la psychanalyste Hélène Deutsch, et qu'aujourd'hui Roland Gori place au centre de l'un de ses derniers opus, *La fabrique des imposteurs* ? De prime abord, les personnalités « comme si » semblent tout à fait normales, sauf que... : « La question "qu'est-ce qui cloche ? " est censée exprimer ceci : on ne peut rien remarquer de maléfique chez une personne de cette sorte ; elle a un comportement tout à fait normal, des réactions intellectuelles et affectives parfaitement cohérentes et appropriées, et pourtant s'insinue entre elle et les autres quelque chose d'insaisissable et d'indéfinissable » (Deutsch, 2007 : 53-54). Toutefois, à y regarder de plus près, « lorsqu'elles veulent être elles-mêmes productives [...], leur travail présente des qualités formelles certaines, mais leur production n'a pas la moindre originalité ; c'est toujours la répétition crispée - quoique habile - d'un modèle, sans la plus petite empreinte personnelle » (*ibid.*). Les personnalités « *as if* » vivent entièrement à l'extérieur d'elles-mêmes : mais la perte d'intériorité est « compensée » par une attention extrêmement vive à l'environnement, par une « extrême propension à capter les signaux du monde extérieur, à se modeler soi-même et à se comporter en conséquence » (Deutsch, 2007 : 156). Ce que confirme Roland Gori : « La personnalité '*as if*' c'est le sujet débarrassé de toute subjectivité, de toute histoire, parfaitement syntone aux milieux dont il épouse la forme, les couleurs, les valeurs et les attentes » (Gori, 2013 : 233).

On rapprocherait volontiers les « comme si » du caméléon, ce saurien capable de changer de couleur en fonction de son environnement, ou encore du personnage de Frank Abagnale Junior (joué par Leonardo Di Caprio) dans le film *Arrête-moi si tu peux* (réalisé par Steven Spielberg en 2002) qui parvient à prendre successivement les fonctions de pilote de ligne, de chirurgien et d'avocat sans posséder le moindre diplôme. Mais comparaison ne vaut pas raison : car les deux exemples font état d'une adaptation qui part d'une intention stratégique, fût-elle réduite à la portion congrue chez le caméléon, et même d'une volonté dans le cas de l'imposteur. Or, la vie du « *as if* » se déroule entièrement à l'extérieur du sujet, en dehors de lui-même, fruit d'une adaptation automatique et non volontaire à l'environnement : « Ainsi, l'existence de ces personnalités '*as if*' se déroule à l'extérieur d'elles-mêmes, mais elles n'en souffrent pas car elles ne sont pas conscientes de cette déportation de leur être, de cette expropriation subjective

qui les conduit à vivre dans le lieu même de ceux qui les entourent » (Gori, 2013 : 236). Voilà pourquoi le zombie semble une bonne illustration de ce que Hélène Deutsch théorisa sous l'appellation de personnalités « *as if* » ; le mort-vivant se fond, se confond, avec son environnement réagissant en parfaite syntonie aux mouvements de la horde, à l'odeur de la chair fraîche ainsi qu'aux bribes de souvenirs de son passé de consommateur. Tout écart avec le monde, autorisé et même rendu nécessaire par le langage en tant que celui-ci dématérialise toute forme d'altérité et interdit la relation de corps-à-corps, se trouve banni.

Voici donc le zombie et l'imposteur. Mais que vient faire le manager là-dedans ? C'est tout d'abord Hélène Deutsch qui nous met la puce à l'oreille. En effet, trois éléments nous indiquent le chemin :

1. Les personnalités « *as if* » ne sont pas nécessairement pathologiques : « le 'comme si' est une forme de fonctionnement du moi qui apparaît dans diverses situations, normales aussi bien que pathologiques » (Deutsch, 2007 : 295) ;
2. Elles sont omniprésentes : « Le monde est rempli de personnalités 'comme si' et plus encore d'imposteurs et de simulateurs. Depuis que je m'intéresse à l'imposteur, il me poursuit partout » (Deutsch, 2007 : 237) ;
3. Elles sont particulièrement présentes dans la population des dirigeants : « Ai-je besoin de vous rappeler au passage que la personnalité 'comme si' se rencontre couramment parmi les dirigeants et les hommes politiques ? » (Deutsch, 2007 : 295).

Et, plus récemment, Roland Gori d'établir un lien consubstantiel entre imposteurs et capitalisme : « La personnalité '*as if*' se révèle, selon moi, comme le modèle, la figure anthropologique de l'homme de notre temps, le travailleur idéal de l'économie capitaliste » (Gori, 2013 : 233). Pour mieux saisir ce lien entre le zombie, l'imposteur et le manager, il nous faut remonter aux « origines » des sciences de gestion, telles qu'elles émergèrent après la seconde guerre mondiale dans le moule américain de la cybernétique.

Herbert Simon, prix Nobel d'économie, pionnier de l'intelligence artificielle et figure fondatrice du management, fait la promotion de la « docilité » : il la définit comme le gain adaptatif que procure l'aptitude des individus à se conformer aux normes sociales ; la docilité apparaît donc comme la condition de l'adaptation, c'est-à-dire de l'apprentissage et de la capacité à générer un avantage compétitif (Simon, 1983 : 65). C'est à peine croyable : on peut lire noir sur blanc dans les ouvrages de Simon que la réussite d'une organisation passe par la docilité de ses membres, mais cela n'a jamais soulevé aucun tollé. Comme si l'on avait déjà entériné comme un fait et validé comme une vérité la domestication à l'œuvre dans le management, ses pratiques et son enseignement. Car, enfin, de quoi retourne-t-il dans le « devenir-docile » des individus ? Rien de moins que de la

généralisation de la prolétarianisation symbolique fondée sur de constants processus de *désobjectivation*. Rien de moins que la fabrique du zombie telle que Georges Romero la met en scène dans ses films et du devenir « comme si » des managers et de leurs équipes.

L'omniprésence de l'évaluation, en tant que processus de contrôle (et d'autocontrôle) du respect de normes (ces dernières concernant autant les méthodes de travail, les comportements que les résultats), conduit à faire vivre les travailleurs en dehors d'eux-mêmes. Où ça ? Dans les grilles de recrutement, dans les grilles d'évaluation, dans les systèmes de *reporting*, dans les matrices... un processus de *désobjectivation* qui procède de la précession des modèles sur la réalité que Jean Baudrillard (1981) avait déjà mis en exergue dans son livre *Simulacres et simulation*. Toutefois, l'évaluation apparaît comme le symptôme d'une mutation civilisationnelle dans laquelle le management joue le premier rôle : celle qui consiste à faire de l'état d'exception la règle normale de gouvernement des hommes (Rappin, 2014). Amélioration continue, changement permanent, apprentissage en double boucle, employabilité, structures organiques et matricielles, accompagnements multiples et ciblés, etc. : tout cela concourt à créer un monde en mouvement perpétuel, sans repos ni stabilité, et auquel nous sommes chaque jour sommés de nous adapter. En témoigne d'ailleurs le fait que les grilles d'évaluation comportent de moins de moins de critères de maîtrise technique que d'indicateurs comportementaux visant à apprécier la faculté d'initiative, l'esprit d'équipe, le rapport à la nouveauté et autres « signes » du potentiel d'adaptation de l'individu. Si les personnalités « comme si » souffrent « d'une perte véritable des investissements affectifs d'objets » (Deutsch, 2007 : 54), alors il faut convenir que le régime de liquidité généralisée du management empêche toute fixation, les objets étant emportés dans les flux et les processus incessants.

Point ici l'horizon d'une tension indépassable pour le management des ressources humaines. Alors même que ce dernier fabrique inlassablement des zombies, et en clone les meilleurs spécimens dans les *business schools* à l'aide de la pédagogie des études de cas et des jeux de rôle, il ne cesse dans le même temps de réclamer la mobilisation des désirs et de la passion de vivre des employés et des managers (Lordon, 2010). Motivation, implication, engagement : ce sont là en effet les mots-valises magiques que les RRH et les managers ont à la bouche. Mais ne comprennent-ils pas qu'ils exigent ce qu'ils mettent tant de soin à détruire ? Sont-ils à ce point aveugles qu'ils voudraient l'adhésion de leurs collaborateurs alors que, dans le même temps, ils suppriment tous les ressorts de l'adhésion ? Car la personnalité « comme si » ne saurait engager sa subjectivité : elle n'en a plus. Le mot de la fin revient dès lors à Bossuet : « Dieu se rit de ces gens qui déplorent les conséquences des causes qu'ils chérissent ».

Bibliographie

- Baudrillard J. (1981), *Simulacres et simulation*, Paris, Galilée, 240 p.
- Deutsch H. (2007), *Les « comme si » et autres textes (1933-1970)*, Paris, Éditions Le Seuil, 361 p.
- Gori R. (2013), *La fabrique des imposteurs*, Paris, Les liens qui libèrent, 320 p.
- Lordon F. (2010), *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, Éditions La Fabrique, 213 p.
- Rappin B. (2014), « Du management comme gouvernement de l'exception permanente », *Revue Internationale de Psychosociologie et de gestion des Comportements Organisationnels*, à paraître.
- Samocki J-M., (2007) « Le mort-vivant et le cannibale. La tétralogie ou les disparitions impossibles » dans Jean-Baptiste Thoret (dir.) (2007), *Politique des zombies. L'Amérique selon Georges Romero*, p. 65-92, Paris, Ellipses, 214 p.
- Simon H. (1983), *Reason in Human Affairs*, Palo Alto, Stanford University Press, 128 p.
- Stiegler B. (2012), *États de choc. Bêtise et savoir au XXIe siècle*, Paris, Fayard / Mille et une Nuits, 360 p.