



LA MISE À MORT DU TRAVAIL

LA DESTRUCTION
L'ALIÉNATION
LA DÉPOSSESSION

Une série documentaire de **Jean-Robert Viallet**
Sur une idée originale de **Christophe Nick**

Prochainement à 20h35 dans **HORS-SÉRIE**,
le rendez-vous documentaire de France 3



francetélévisions



Images **Audrey Gallet**, **Octavio Henrique Salvador Esperito Santo**, **Jean-Robert Viallet** & **Tal Zana** • Montage **Tal Zana** & **Christophe Bouquet** • Documentalistes **Anne Connan**, **Emmanuelle Yacoubi** • Avec la voix d' **Emmanuelle Yacoubi** • Musique originale **Bud & Frank Williams** • Directeur de production **Antoine Boukobza**

LA MISE À MORT DU TRAVAIL

**LA DESTRUCTION
L'ALIÉNATION**

diffusés dans HORS-SÉRIE, le lundi à 20 h 35

LA DÉPOSSESSION

diffusé le mercredi en deuxième partie de soirée

Une série documentaire de **Jean-Robert Viallet**
Sur une idée originale de **Christophe Nick**
Écrite par Jean-Robert Viallet avec la collaboration de **Mathieu Verboud**
Enquête **Alice Odiot & Jean-Robert Viallet**
Conseillère scientifique **Marie-Anne Dujarier**

Produit par **Yami 2**
Avec la participation du **Centre national de la cinématographie**
Avec le soutien de la **PROCIREP-Société** des producteurs, de **l'ANGO**
et de la Région Île-de-France
Avec la participation du ministère du travail, des relations sociales, de la famille,
de la solidarité et de la ville, délégation à l'information et à la communication
Avec la participation de **France Télévisions**

Unité des documentaires France Télévisions
Patricia Boutinard Rouelle, Coordonnatrice des documentaires de France Télévisions
Dana Hastier, Responsable des documentaires de France 2
Anne Roucan, Conseillère de programmes documentaires de France 2

En cas de crise, le gros maigrit et le maigre meurt. On a la chance d'être gros. Si vous voyez un concurrent qui est en train de mourir sur le bord de la route, surtout, n'hésitez pas à l'achever.

Cadre dirigeant de Fenwick





Un documentaire essentiel, une investigation plus que jamais au cœur de l'actualité

A l'heure où certains événements bouleversent l'opinion et nous interpellent sur la place du salarié dans l'entreprise, France Télévisions propose une programmation exceptionnelle avec une série documentaire sur l'un des thèmes majeurs de notre société, le travail, diffusée dans la case HORS-SÉRIE de France 3.

Après la série *Chroniques de la violence ordinaire* (diffusée sur France 2 en 2005) et *École(s) en France* (diffusée sur France 2 en 2006), Christophe Nick avec cette nouvelle collection continue à s'interroger sur les grandes zones de fracture de la société française en ce début de XXI^e siècle. Après deux ans et demi d'enquête, il nous fait pénétrer dans un monde où les caméras ne sont jamais les bienvenues : celui de l'entreprise. Jean-Robert Viallet, le réalisateur, a repris les grands principes qui font la force des précédentes séries : unité de lieu, temps long de préparation et de tournage, recherche de situations archétypiques et non extrêmes, collaboration des institutions concernées (ici les prud'hommes, l'hôpital, la Bourse du travail) et accord de toutes les parties. Ce travail monumental, systématique et rigoureux nous permet de mieux comprendre cette relation complexe entre le travail et le capital, entre des entreprises, leurs dirigeants et leurs salariés. Dans ces trois films qui mettent en scène des caissières d'Intermarché, le patron de Carglass ou les actionnaires de Fenwick, on découvre ce qui participe de l'épanouissement des uns et de la souffrance des autres. En quoi les logiques de rentabilité des actionnaires financiers pulvérisent les liens sociaux et humains qui faisaient la force des entreprises.

Le résultat est inédit. Pour la première fois, une série explore les méthodes de gestion dans l'entreprise. Pour la première fois, une série sur le travail parvient à allier rigueur sociologique, enquête journalistique et dramaturgie. Ce qui jusqu'alors n'était traité qu'avec une accumulation de témoignages prend ici toute sa force documentaire.

Patricia Boutinard Rouelle
Coordonnatrice des documentaires de France Télévisions

Résumés



LA DESTRUCTION

Dans un monde où l'économie n'est plus au service de l'homme mais l'homme au service de l'économie, les objectifs de productivité et les méthodes de management poussent les salariés jusqu'au bout de leurs limites. Jamais maladies, accidents du travail, souffrances physiques et psychologiques n'ont atteint un tel niveau. Des histoires d'hommes et de femmes chez les psychologues ou les médecins du travail, à l'Inspection du Travail ou au conseil des prud'hommes qui nous révèlent combien il est urgent de repenser l'organisation du travail.

L'ALIÉNATION

En France, 3 salariés sur 4 travaillent dans les services. S'il y a une crise du travail, c'est donc de là qu'il faut l'observer. Nous nous sommes installés dans une entreprise anodine, une entreprise comme il en existe aujourd'hui des dizaines de milliers dans le monde : Carglass. Mondialisée, standardisée, Carglass est une filiale du groupe anglais Belron présent dans plus de 30 pays du monde. Ici, deux credo : une productivité maximale et un client roi totalement satisfait. Deux notions qui, aujourd'hui, dans toutes les entreprises de services du monde, imposent la mise en place d'un management de la manipulation...



LA DÉPOSSESSION

Alors que la crise fait vaciller le capitalisme financier, *La Dépossession* raconte l'extraordinaire pouvoir des actionnaires sur le travail et les travailleurs. L'histoire nous transporte d'une usine Fenwick - un fabricant industriel de matériel de manutention implanté dans le centre de la France - jusqu'aux arcanes de la finance new-yorkaise. Petite entreprise française née il y a 150 ans, Fenwick est rachetée en 2006 par l'un des financiers les plus redoutés des États-Unis, Henry Kravis. Un homme à la tête du fonds d'investissement KKR, dont les ventes annuelles dépassent celles de Coca-cola, Disney et Microsoft cumulées. Avec ce rachat, pour les salariés français de Fenwick, la donne va radicalement changer. Cette même histoire se déroule dans des dizaines de milliers d'entreprises à travers le monde...

Avec : Frédéric Lordon, économiste (CNRS), Christophe Dejours, psychiatre (CNAM), Paul Jobin, sociologue (Université Paris 7), Vincent de Gaulejac, sociologue (Université Paris 7), Laurent Hebenstreit, éditeur et ancien cadre dirigeant dans l'industrie.

Être bon, ça ne suffit pas, donner son maximum, nous, ça ne nous convient pas. Il y a une réelle motivation à se dépasser, c'est surtout ça qui est important ; c'est de mettre en condition nos forces de ventes pour générer du dépassement. C'est cela qui fait l'excellence.

Cadre dirigeant de Fenwick



interview

Après avoir exercé une dizaine d'années comme chef opérateur en documentaire et en fiction, Jean-Robert Viallet est passé à la réalisation. Ses deux premiers films coréalisés avec Mathieu Verboud révèlent son goût pour l'enquête et les grandes questions de société. *Les Enfants perdus de Tranquillity Bay* a obtenu le Prix spécial du jury au FIPA 2006 et *Une femme à abattre* le grand prix de l'investigation au FIGRA 2007. Avec *La Mise à mort du travail*, Jean-Robert Viallet réalise un premier triptyque et, par le biais de l'immersion, s'approche au plus près d'une question de société qui plus que jamais résonne dans notre quotidien.

« Lorsque Christophe Nick m'a proposé le sujet de *La Mise à mort du travail*, il s'agissait de reprendre le principe qui avait été celui des *Chroniques de la violence ordinaire* et d'*École(s) en France* : circonscrire l'enquête à un lieu unique ou à un petit nombre de lieux particuliers et s'y installer dans la durée avec l'ambition d'élargir peu à peu le point de vue à une question sociale plus générale. En l'occurrence ici la « crise du travail » que connaissent aujourd'hui tous les pays développés. L'idée n'était pas de faire un énième film sur la souffrance au travail, ni de révéler les malversations de telle ou telle entreprise, encore moins d'accuser X ou Y de terroriser ses employés. Que l'entreprise soit un lieu de souffrance pour des millions de gens, il suffit de regarder les chiffres - maladies du travail, dépressions, suicides, harcèlement... - pour s'en convaincre. Mais il fallait abandonner cette approche biaisée en termes de victimes et de bourreaux, de patrons voyous..., si l'on voulait avoir une chance de comprendre en quoi cette crise est l'expression de quelque

chose de beaucoup plus profond, au même titre que la crise financière, en quoi c'est le travail lui-même et notre civilisation toute entière qui sont malades. Il fallait donc, au contraire, tenter de porter un regard le plus sociologique possible sur l'univers du salariat, d'embrasser toute la question à travers le prisme d'un petit groupe d'entreprises banales. En dehors du fait que cet exercice était nouveau pour moi, ce qui me séduisait, c'était son caractère inédit. Des caméras sont entrées dans les tribunaux, les prisons, les hôpitaux psychiatriques..., des documentaires ont parlé du travail. Mais le monde de l'entreprise - surtout à son niveau le plus commun, celui des Castorama, des Saint-Maclou, des Halles aux chaussures, etc., qui peuplent les alentours de nos villes - est très rarement traité. D'abord bien sûr parce que l'entreprise privée est l'un des espaces les plus fermés de notre société et qu'il est extrêmement difficile d'y pénétrer. Mais aussi, plus fondamentalement, parce qu'elle n'offre généralement aucun intérêt à qui cherche l'exceptionnel. Par conséquent, on ne sait

Ce qui au départ est donné sur le mode de la séduction pour reconnaître aux meilleurs leur mérite est en fait réutilisé comme une méthode de terrorisation.

CHRISTOPHE DEJOURS, PSYCHIATRE.

Jean-Robert Viallet,

réalisateur

pas la regarder et on se donne rarement les moyens et le temps d'apprendre à le faire.

En quoi - et de quoi - les entreprises que vous avez observées sont-elles représentatives ?

Ce sont des entreprises « normales », anodines : pas d'histoires, pas de polémiques, pas d'affaires sulfureuses, elles sont banales, à l'image de celles où travaillent des millions de salariés, de celles qui produisent des biens ou des services achetés par des millions de consommateurs. Banales mais importantes, mondialisées, standardisées. Carglass appartient à Belron, leader mondial de la réparation de pare-brises. Fenwick est la branche française du groupe allemand Kion, 20 000 salariés, géant du matériel de manutention. L'horizon du salariat est aujourd'hui l'entreprise globalisée, c'est-à-dire engagée dans la concurrence mondiale et souvent filiale d'un groupe international. Les filiales sont grosso modo organisées de la même façon. Il n'y a pas trente-six manières de gérer une

entreprise, en matière d'organisation du travail, quelques grands modèles font la loi depuis les années 80. Par conséquent, des États-Unis à la Tchéquie, en passant par l'Allemagne ou l'Italie, à quelques différences de législation et de culture près, on retrouve les mêmes tendances. En sorte que parler de l'entreprise en France, c'est parler du monde du travail d'Occident.

Pourquoi avoir tourné à La Défense ?

La Défense-Nanterre-Courbevoie, on a là l'un des principaux bassins d'emplois de services en Europe et la plus grande concentration de sièges d'entreprises en France, mais aussi le deuxième conseil de prud'hommes après Paris et l'hôpital (Nanterre) où ont été initiées les consultations sur la souffrance au travail. Aucun autre lieu n'offrait un tel point de vue et la possibilité d'embrasser d'un seul regard à la fois un système à l'œuvre et ses effets concrets.

Vous parliez de l'entreprise comme d'un bastion imprenable. Comment y pénètre-t-on ?

Je dois ici rendre hommage à Albe Odiot, qui a mené durant des mois un très gros travail d'enquête et de démarchage en allant frapper à la porte de dizaines d'entreprises. Avec toujours la même question : seriez-vous d'accord pour que l'on parle de la possibilité de filmer chez vous ? Notre condition était évidemment claire : aucun droit de regard sur le résultat final. Et la réponse non moins claire : c'était invariablement non. Les entreprises dépendent chaque année des millions en marketing. Pourquoi leurs dirigeants iraient-ils prendre le risque de tout fanquer par terre en laissant entrer une équipe de tournage ? A force de refus, nous avons fini par adapter notre discours au leur et à retourner leurs arguments : « Depuis des années, vous ne cessez de parler de transparence, d'ouverture... Les gens - à commencer par vos propres salariés - en rigolent, ils n'y croient plus. Vous avez l'occasion de prouver que ce sont pas de vains mots et



Tout ce dispositif qui part du toyotisme se développe à travers le coaching, les nouvelles formes d'organisation du travail, l'évaluation individualisée des performances, l'exaltation de l'argent, etc. C'est vrai que ça ne repose pas seulement sur le consentement des gens ordinaires qui se font emporter, séduire et menacer. Ça marche aussi grâce au zèle d'une partie des gens qui sont les leaders de ce système. Ce ne sont pas seulement des idéologues isolés, il y a véritablement une pensée structurée s'attachant à produire un ensemble idéologique qui réfère au pouvoir et à l'argent et non pas à la culture et à la civilisation.
Christophe Dejours, psychiatre.

de montrer que vous gérez cette entreprise de la meilleure façon ». Du coup, c'était les mettre en situation d'avoir quelque chose à gagner à notre présence. Et c'est ainsi que nous nous sommes retrouvés autorisés à filmer dans une dizaine d'entreprises sans avoir signé la moindre clause restrictive. Pour autant, nous ne leur avons pas menti : oui, bien sûr, nous nous réservions le droit de porter un regard critique. Mais nous n'étions pas là pour stigmatiser des « salauds de patrons », et encore moins pour développer un discours contre le travail : bosser, c'est l'enfer, l'aliénation, etc. Le travail est par nature ambivalent. Il peut être pénible, harassant, tuant..., mais il est aussi ce qui donne une identité, ce qui permet, comme le dit très bien le psychiatre Christophe Dejours, de se mettre à l'épreuve de soi et des autres, de se réaliser, de s'émanciper, ce qui crée du collectif, du lien, du social. Parler de « mise à mort du travail », ce n'est pas dire que les conditions de travail d'un employé de Fenwick sont pires

aujourd'hui que celle d'un ouvrier à la chaîne il y a cinquante ans, ni prophétiser la « fin du travail », c'est dire qu'on est en train de vider le travail de sa substance, de ce qui lui permet de donner du sens à nos vies.

Vos films sont effectivement tout sauf manichéens. Ce qui est troublant, c'est qu'à aucun moment les dirigeants d'entreprises auxquels vous donnez la parole ne donnent l'impression d'être en position de défense, de se justifier de quoi que ce soit, malgré un contexte actuel qui suscite de plus en plus d'interrogations sur l'organisation du travail.

Dans leur discours, il n'est pas toujours facile de faire la part entre la volonté compréhensible de convaincre (que leur entreprise est la meilleure, que leur management est le bon...) et l'aveuglement pur et simple. Car l'entreprise est un univers qui se vit sous le régime de l'évidence, du pragmatisme, de la pensée positive : « On n'a pas le choix », « Il faut se

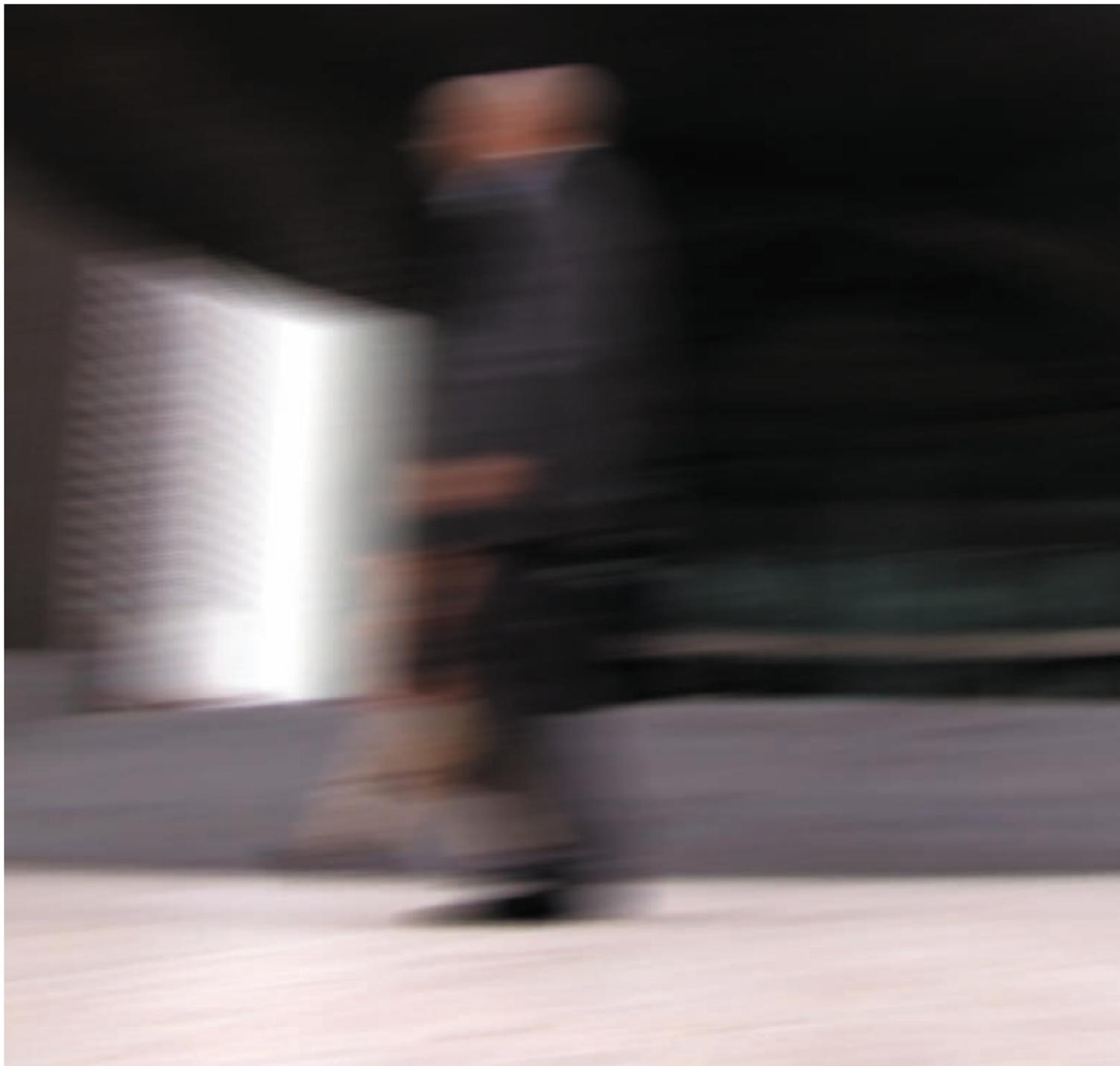
Jean-Robert Viallet,
suite réalisateur



dépasser sans cesse », « Quel magnifi que challenge », etc. Or, c'est évidemment aussi le lieu d'une idéologie très puissante qui prend sa source chez quelques penseurs, qui a été mise en œuvre par des ingénieurs et a été popularisée par une poignée de Ivres. Une idéologie qui utilise un certain nombre de techniques de manipulation et de soumission pour imposer à tous une course illimitée à la rentabilité et au profit, quel qu'en soit le coût humain. On baigne tellement là-dedans qu'on ne s'en rend même plus compte. Au fond, je ne suis pas certain que ces managers connaissent très bien les critiques qui sont formulées au sujet de leurs méthodes, et encore moins ce qu'ont pu écrire les chercheurs sur cette question. De toute façon, dans l'entreprise, on pense rarement contre soi-même. Pour conserver son poste, il faut au moins faire semblant d'y croire. Mais, pour tenir le coup, il faut y croire vraiment. Ou alors c'est la dépression. Y croire au moins pendant les heures de travail. Après, avec la famille, les copains, les masques tombent, l'esprit critique reprend ses droits. Puis, le lendemain, rebelote...

Une fois autorisé à entrer dans une entreprise, concrètement, que filme-t-on ? Le tournage en immersion est un exercice empirique : cela signifie qu'on apprend en faisant. Au début, on prend les choses comme elles viennent : il y a une réunion ? très bien, allons-y..., on filme des cadres qui vont d'un bureau à l'autre, des conversations banales ou incompréhensibles. On a parfois l'impression de ramener des images sans intérêt, emmerdantes. Et puis, peu à peu, le regard s'affine, parce qu'on se nourrit de la littérature sur le sujet et surtout parce qu'on comprend que la véritable scène est ailleurs, que tout se joue en coulisses, à demi-mots, dans les têtes... Tout l'enjeu devient alors de révéler cette face cachée, de s'éloigner de l'interprétation pour entrer dans la démonstration implacable. Plus concrètement, tourner dans une entreprise, c'est être là du matin au soir et se faire un réseau de relations. Il y a un premier cercle, essentiellement des managers vers lesquels nous oriente la direction. On

passer les voir régulièrement : « Au recrutement, vous avez quelque chose d'important, en ce moment ? » « Et du côté des call-centers ? » Ils ont leurs limites, ils sont là pour mettre en avant l'image de la boîte, mais ils permettent d'accéder à un deuxième réseau, d'employés celui-là. Eux, il faut un moment pour les convaincre qu'on n'est pas à la solde de la direction mais ils ont un autre discours sur la réalité de l'entreprise. Un discours qui n'est pas sans ambiguïtés, d'ailleurs, pour des raisons évidentes. Enfin, au fil des mois, on se constitue un troisième réseau, plus personnel, plus souterrain, déconnecté de la direction. Ce sont par exemple les employés du call-center de Carglass, qui témoignent anonymement, ou Pascal, ce responsable d'agence qui finit par jeter l'éponge, ou encore les deux cadres harcelés dans le film *La Destruction*. C'est toute cette masse de situations et de rencontres qui permet de tirer des fils et de prendre le temps de voir où ils mènent. Au bout d'un an de tournage, quelques histoires



Tout être humain cherche à travers le travail l'occasion de se mettre à l'épreuve de soi pour devenir soi-même, pour s'accomplir. Le mépris dans lequel est tenu le travail n'est pas d'aujourd'hui ; ça a existé dans l'Antiquité avec les esclaves ; c'est passé par les serfs de l'Ancien Régime ; ça continue avec le taylorisme et le fordisme... et aujourd'hui on est dans un suprême mépris du travail. Cette manipulation qui est opérée en faveur du patrimoine et des revenus spéculatifs, qui détruit les caractéristiques du travail, celles qui sont nécessaires à l'intelligence et à l'accomplissement de soi..., ça ressemble beaucoup à la décadence d'une civilisation.

Christophe Dejours, psychiatre.

se dégageaient, qui permettaient de traiter tous les thèmes que nous voulions aborder et d'imbriquer les niveaux d'analyse - l'entreprise, les individus, l'économie. Il a alors fallu, parfois à regret, abandonner certaines entreprises pour resserrer notre regard sur un petit nombre d'entre elles.

Les syndicats sont relativement absents de ces films. Quand ils sont présents, c'est surtout sous la forme de syndicalistes harcelés...

Mais c'est la réalité. Si nous avions tourné dans de grandes entreprises publiques, cela aurait été très différent mais, aujourd'hui, dans le privé, en matière syndicale, c'est au mieux la baisse de puissance, au pire la déshérence. Et, de toute façon, la haine paranoïaque de la part des directions. J'espère ne pas être injuste à leur égard mais j'ai l'impression que, si les syndicats sont encore très pointus sur les questions liées au droit du travail et aux salaires, ils sont dépassés par ces nouvelles organisations du travail. Et, d'une certaine

façon, c'est un peu fait pour ça - ou alors ça tombe bien. Le fonctionnement des entreprises a changé : on a aujourd'hui des montages complexes de filiales, des sociétés bicéphales distinguant nettement les pôles services et industrie, le siège est ici, les centres de production ailleurs, etc. Entre ces différents univers, les syndicats ont du mal à se parler, à garder des connexions. Par ailleurs, ils sont aussi un peu déboussolés par le démontage pointilleux de ce qu'on appelait il n'y a pas si longtemps la lutte des classes, par les nouvelles terminologies professionnelles (les « experts techniques » ont remplacé les ouvriers, les « chargés d'assistance » les standardistes) et par l'invention de la notion de « client », qui réorganise les relations à l'intérieur même des entreprises. Autant dire que, si dans l'industrie il leur reste encore des forces et des moyens de pression, dans le tertiaire, le monde du service, ils ont bien du mal à exister. Alors que nous avons plus que jamais besoin de contre-pouvoir.



Je pose toujours la même question : vous avez été harcelé de telle période à telle période...

Oui mais, avant cela, est-ce que quelqu'un d'autre à été harcelé ? Qu'est-ce que vous avez fait ? Rien. Donc la question de toutes ces pathologies, la question de la loi de modernisation sociale sur le harcèlement, c'est la question du consentement. Pourquoi donnons-nous notre consentement à ces pratiques ?

Marie Pezé, psychologue et psychanalyste.

La première idée qui me venait le matin, c'était de me procurer une arme pour me tirer une balle dans la tempe en plein milieu de l'entreprise après avoir dégommé les gens qui m'emmerdaient .

Cadre sup, délégué syndical CGC Cadres dans une entreprise de services.





Quand un client appelle évidemment la première chose qu'il attend c'est un rendez-vous le plus vite possible (...); quand il arrive dans le centre ou bien qu'on vient faire la prestation chez lui, il faut qu'il ressorte et que ce soit waouh, et tous les jours on se concentre pour que ce soit waouh. C'est ça qui fait qu'une entreprise progresse et c'est ça qui fait qu'une personne satisfaite chez nous va en parler à quinze personnes autour d'elle. Donc on a tout intérêt à ce que ce soit très très waouh.

Directrice du marketing de Carglass.

On te demande d'aimer une entreprise qui au premier vent contraire est susceptible de te foutre à la porte. On t'oblige en quelque sorte à aimer ta boîte alors qu'une boîte n'a pas de sentiments, une boîte ne t'aime pas. Une société « anonyme », je veux dire, c'est dans le mot; elle est anonyme, la société, tout le monde est anonyme là-dedans, et on veut t'obliger à l'aimer !"

Téléopérateur du centre d'appel de Carglass.

Marie-Anne Dujarier, conseillère scientifique

Marie-Anne Dujarier est sociologue du travail et des organisations, maîtresse de conférences à Paris III-Sorbonne Nouvelle et à l'École polytechnique, chercheuse au Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique (CNAM-CNRS). Elle a publié *L'Idéal au travail*, aux Presses universitaires de France, en 2006 et *Le Travail du consommateur*, à La Découverte, l'an dernier.



C'est une décision de bonne gestion de la part des entreprises de provisionner le montant d'éventuelles condamnations dont ils pourront faire l'objet, avec l'avantage fiscal que représente aussi la provision.
Maître Coléat, avocat patronal au conseil des prud'hommes.

Qu'est-ce que la sociologie du travail et quel est son objet ?

La sociologie du travail observe et analyse l'évolution du lien social au travail, ainsi que l'évolution des rapports sociaux. L'enjeu est de comprendre ou expliquer « ce qui nous arrive » au travail, que ce soit *entre* nous ou *en* nous.

Sur quoi ont porté vos recherches ?

J'ai analysé le phénomène d'idéalisation de la prescription dans les organisations et ses effets sur les travailleurs. Puis j'ai examiné la question de la subjectivité au travail, notamment autour des questions de reconnaissance et de santé. Une troisième recherche visait à démontrer que le consommateur, cette main-d'œuvre gratuite, disponible et motivée, travaille pour produire ce qu'il achète. Je mène actuellement une recherche sur la manière dont les dirigeants conçoivent le réel au moment de prescrire et contrôler le travail des autres.

Comment et pourquoi avez-vous été contactée pour travailler sur ces films ?

Christophe Nick m'a contactée en mars 2008 après avoir lu *L'Idéal au travail* pour me proposer de collaborer aux films de Jean-Robert Viallet. C'est la première fois que j'étais sollicitée dans le cadre d'un documentaire - j'ai, depuis, un autre projet portant sur « le travail du consommateur », avec René Baratta et Camera Lucida Productions. Au vu des premières images et après un échange avec l'équipe, j'ai volontiers accepté d'être « conseillère scientifique ». Mon rôle consistait à visionner les rushes et à en proposer une lecture sociologique. Nous avons débattu des interprétations à donner et des manières de les commenter.

Avez-vous retrouvé dans ce matériel filmé un écho de votre propre expérience de terrain ?

Les images rapportées par Jean-Robert ont l'intérêt d'être très proches de la réalité observable dans les organisations. Les travailleurs pourront le confirmer : ce qu'il a filmé est tout à

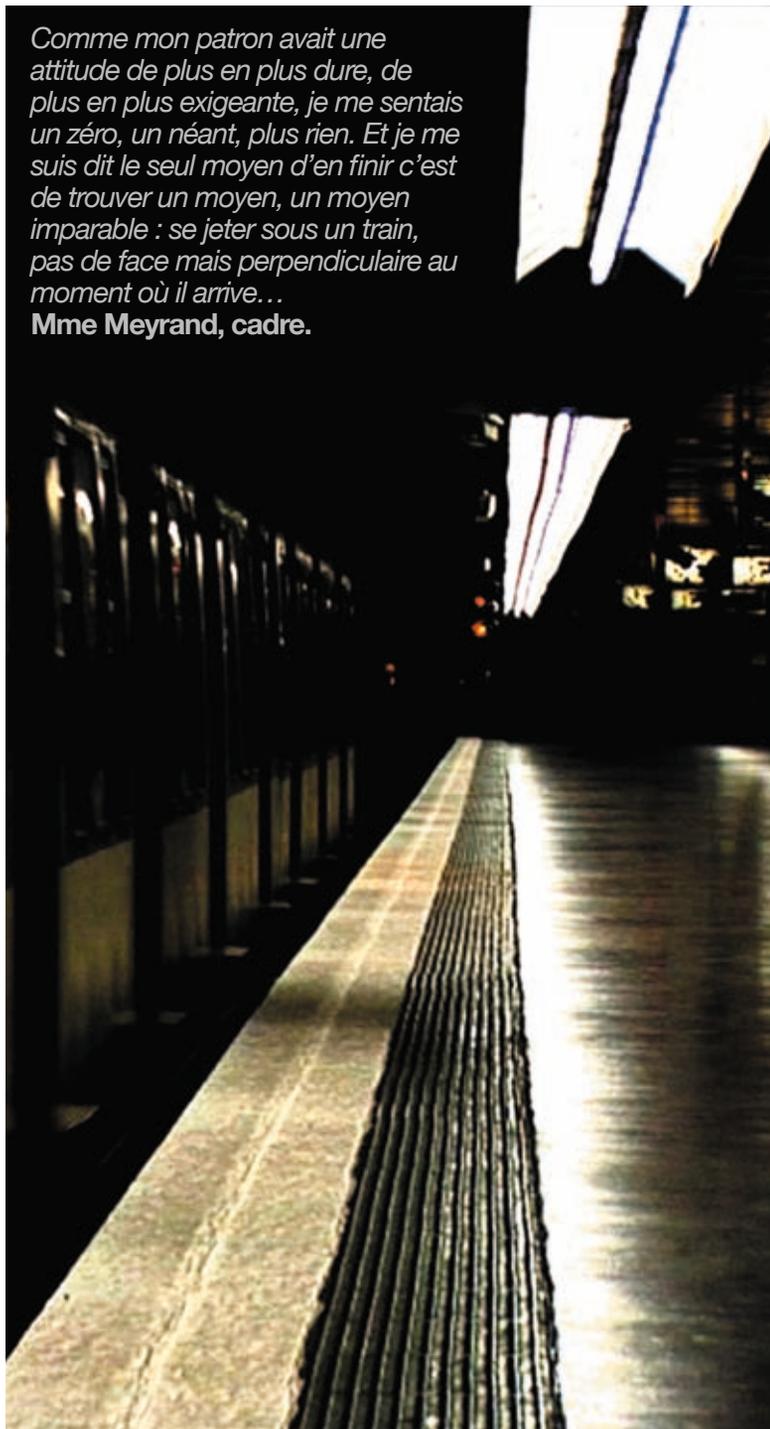
Le management dans son ensemble et l'ensemble de la population d'une certaine façon ont accepté cette folie du capitalisme financier qui fait que des actionnaires qui ne sont plus branchés sur la production exigent des taux de rentabilité sans se préoccuper du tout du réel du travail.

Vincent de Gaulejac, sociologue.



Comme mon patron avait une attitude de plus en plus dure, de plus en plus exigeante, je me sentais un zéro, un néant, plus rien. Et je me suis dit le seul moyen d'en finir c'est de trouver un moyen, un moyen imparable : se jeter sous un train, pas de face mais perpendiculaire au moment où il arrive...

Mme Meyrand, cadre.



fait représentatif - banal, pourrait-on dire - de ce qui se passe dans la plupart des entreprises. C'est une des grandes qualités du film. Elle est d'autant plus remarquable que réalisateurs comme sociologues savent à quel point il est difficile d'avoir accès à ces données empiriques sans les altérer.

Malgré ou plutôt grâce à la rigueur de l'enquête et de l'argumentation, *La Mise à mort du travail* s'apparente à une certaine forme de critique sociale. Cette démarche est-elle différente de celle de la recherche ?

Jean-Robert Viallet a effectivement réalisé trois films critiques et même alarmistes - comme l'exprime le titre de la série - sur l'évolution du travail contemporain. C'est rare et courageux dans le contexte actuel. Le mot critique a deux sens : c'est d'abord une prise de position citoyenne politique à propos du travail et de son organisation sociale. Jean-Robert le fait pour la télévision, avec les outils et le style de ce média. Ils sont évidemment distincts du discours académique. Mais il propose simultanément une autre forme de critique, au sens sociologique du terme cette fois : il « dévoile » avec une minutie pédagogique, les processus socio-économiques à l'œuvre dans ce capitalisme financier, jusque dans leurs recoins les moins connus. Dans ces films, nous voyons presque tous les acteurs du monde du travail, en situation : actionnaires, dirigeants, cadres intermédiaires, techniciens, employés, ouvriers, mais aussi formateurs, consultants, psychologues, médecins et inspecteurs du travail, juges prud'homaux... Le téléspectateur a la possibilité de comprendre leur situation, comportement et discours et, surtout, de comprendre les rapports entre eux, bien qu'ils soient invisibles. Les films sont remarquables à cet égard.

Cette série de documentaires fait le constat que « quelque chose ne va pas » dans le travail salarié aujourd'hui. D'une certaine façon, la critique sociale n'a cessé de le répéter depuis deux siècles.

Une caractéristique du capitalisme salarié est l'ambivalence du travail. Pour celui qui le

fait, le travail est un moyen de subsistance, certes. Mais rares sont ceux qui ne travaillent « que pour l'argent ». Le travail est aussi un moyen d'être utile au monde, d'obtenir de la reconnaissance, de se socialiser et de se développer par une activité. L'emploi est un moyen de bâtir une identité et d'accéder à de nombreux droits sociaux. Mais, pour l'employeur, le même travail est vu comme une « ressource humaine ». Elle s'achète, sur le marché (du travail) en vue d'être « exploitée » au mieux. On voit bien alors la tension qui peut s'instaurer entre ces deux attentes à l'égard du même travail. Le rapport de force est permanent, pour tenter de faire prévaloir « sa » valeur travail. Dans les périodes, comme celle que nous vivons, où le chômage est à la fois durable et massif, il est favorable aux employeurs.

Et, dans ce rapport de force, se joue la question de la santé et de la souffrance au travail. En quoi la situation actuelle est-elle inédite ?

Le travail peut être blessant et tue régulièrement : ceci n'est pas nouveau. Actuellement, le développement de la précarité, de la sous-traitance et de l'individualisation accroît les risques pour la santé. La souffrance au travail est autre chose : elle n'est pas une maladie (même si l'on peut être amené à « en faire une maladie »). Psychologues et sociologues du travail identifient plusieurs causes. Les plus communes sont l'intensification du travail (cadences accélérées) conjuguée à une pression consumériste, la fragilité ou l'inexistence du collectif, la marchandisation des services publics et la contrainte à bâcler le travail.

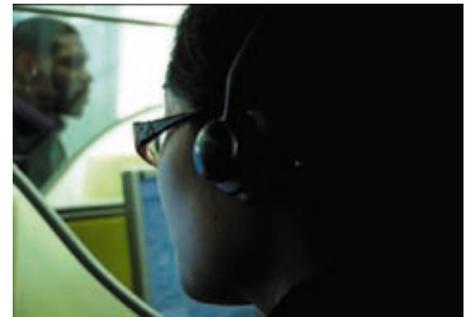
La Mise à mort du travail montre bien que l'entreprise est aussi le lieu d'un discours, d'autant plus efficace qu'il prend la forme de l'évidence : « Il faut s'adapter », « On n'y peut rien », « Il faut être les meilleurs ou disparaître », etc.

Effectivement, ces films montrent très bien également l'état du discours dominant aujourd'hui au travail. Celui-ci tend à enchanter les résultats à atteindre : bénéfices, satis-

faction du client, éthique, climat social, qualité, sécurité... tout doit être parfait et en progrès continu. Actionnaires et dirigeants fabriquent ainsi des contradictions dont la résolution est repoussée sur des travailleurs déclarés pour l'occasion « autonomes et responsables ». Ceux-ci doivent alors trouver, le plus souvent seul et dans l'urgence, des solutions pratiques qui soient socialement et subjectivement acceptables aux contradictions qui surgissent dans l'activité productive. Le plus souvent ils n'en ont ni la légitimité ni les moyens. Dans ce contexte, ce n'est pas le travail qui fait souffrir mais bien cette délégation du « travail d'organisation » fait de tensions, dilemmes et impasses. Ils doivent souvent faire face à des paradoxes managériaux, à des changements de projets intempestifs, à une désorganisation bureaucratique. A l'heure où tout le monde parle de qualité, les travailleurs souffrent souvent d'être contraints à mal travailler, de devoir mal traiter leurs collègues, usagers ou clients. Ils sont alors physiquement et moralement en tension. Ils ont peur de mal faire ou, pire, de faire mal.

Et cette situation est acceptée ?

La grande difficulté aujourd'hui dans les rapports de force au travail, outre l'existence d'un chômage très élevé, c'est l'abstraction du pouvoir : il est très difficile de trouver « un » responsable de la situation (les sociétés sont « anonymes » et les dirigeants toujours en mouvement)... et de dialoguer avec lui. Ceci affaiblit les possibilités de négociation et de contestation traditionnelles.



On va dépenser un million et demi pour payer des heures sup !? Je préférerais mettre un million et demi dans le profit plutôt qu'avoir à payer des heures parce qu'on s'est mal organisé !

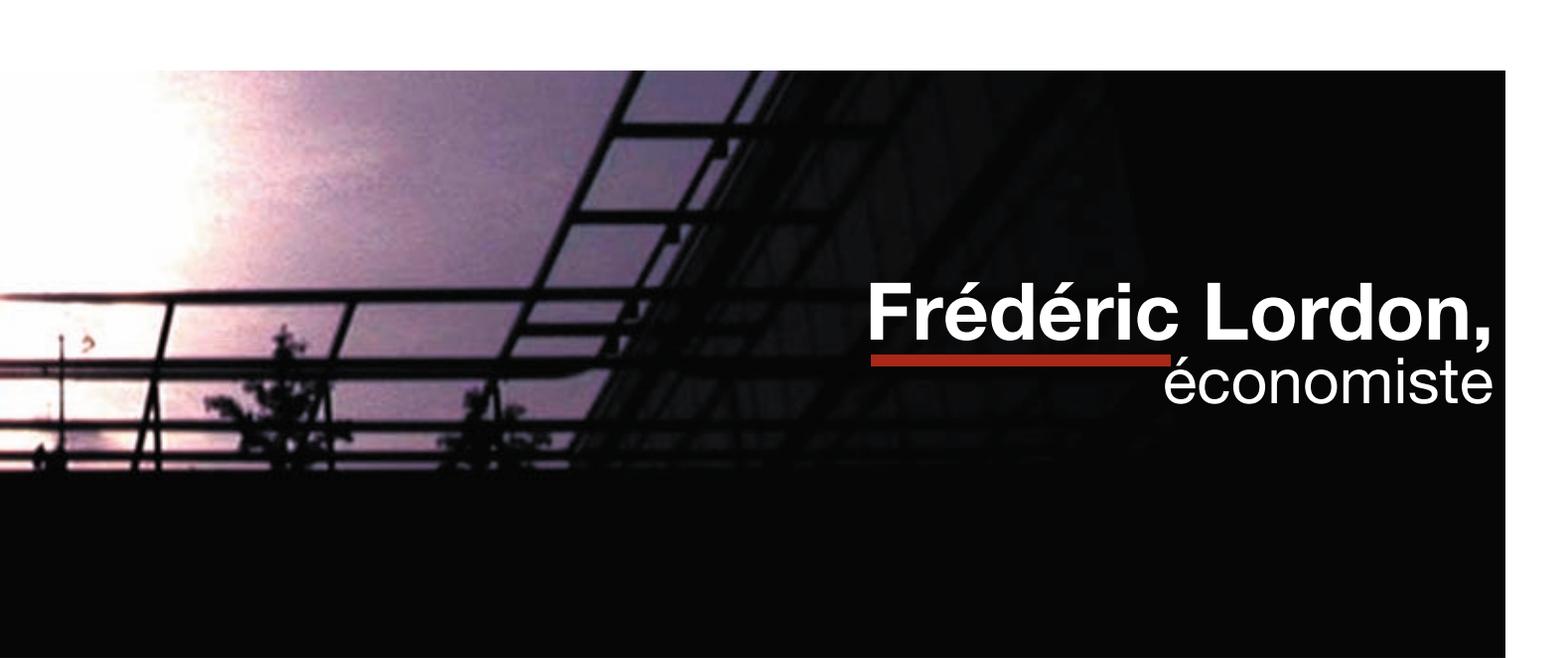
Éric Girard, directeur général de Carglass



interview

Frédéric Lordon est directeur de recherche au CNRS et chercheur au Centre de sociologie européenne (CSE). Il a publié notamment *Fonds de pension, piège à cons. Mirage de la démocratie actionnariale* (Liber/Raisons d'agir, 2000), *Jusqu'à quand ? Pour en finir avec les crises financières* (Liber/Raisons d'agir, 2008), *La Crise de trop. Reconstruction d'un monde failli* (Fayard, 2009).

La série documentaire de Jean-Robert Viallet avance qu'à l'origine de la « crise du travail » on trouve les structures de la finance, plus précisément les structures du capitalisme financier qui ont été mises en place en Occident à partir du milieu des années 80 à la faveur du tournant dit néolibéral. Mais, au fond, d'où vient le pouvoir de la finance, c'est-à-dire par quels types de mécanismes transite l'influence qu'a acquise depuis deux décennies sur l'entreprise ce groupe social constitué par les actionnaires ? Spontanément, on est tenté de répondre ceci : le pouvoir actionnarial, c'est le pouvoir du bailleur de fonds. Détient le pouvoir celui qui tient le nerf de la guerre, c'est-à-dire qui apporte l'argent. C'est une réponse qui semble de bon sens... Le problème, c'est qu'elle est empiriquement fautive. Il faut bien voir que les marchés d'actions - ce qu'on appelle la bourse stricto sensu - apportent des capitaux aux entreprises mais en retirent également sous la forme, non seulement des dividendes qui sont perçus annuellement, mais aussi sous la



Frédéric Lordon, économiste

forme de rachats d'actions. Pourquoi les entreprises rachètent-elles leurs propres actions ? Pour partager la même masse de profit entre un nombre plus restreint d'actions, c'est-à-dire pour augmenter le profit par action et donc, in fine, augmenter leur cours de bourse. Entre dividendes et rachats d'actions, les entreprises, depuis une décennie environ, consacrent ainsi des sommes de plus en plus importantes non pas à l'investissement mais à leurs actionnaires. Et si l'on veut connaître la contribution nette des marchés d'actions au financement des entreprises, il faut faire la différence de ce qui est apporté par les actionnaires aux entreprises et de ce qui est soutiré aux entreprises par les actionnaires. Et là, paradoxe : la somme est devenue négative. En d'autres termes, dit plus trivialement : les actionnaires pompent plus de fric aux entreprises qu'ils n'en apportent. C'est un point important parce que cette énorme salade de la déréglementation financière nous a été largement vendue, depuis deux décennies, au motif que cela allait favoriser le financement des entreprises. Cela s'est avéré une erreur totale du fait de cette

inversion du signe de la contribution nette du financement des bourses aux entreprises. Il y a effectivement des sommes faramineuses qui s'investissent chaque jour dans les marchés d'actions. Mais dans ce qu'on appelle le marché secondaire, c'est-à-dire là où on achète et revend des actions qui ont déjà été émises antérieurement. De telle sorte que ces énormes masses de liquidité qui s'investissent dans les marchés d'actions contribuent de manière tout à fait marginale au financement des entreprises et nourrissent bien davantage cette espèce de gigantesque pollution spéculative qui se manifeste sous la forme de l'inflation du cours des actifs.

Si le pouvoir actionnarial n'est pas le pouvoir du bailleur, alors, qu'est-ce que c'est ? Le contrôle par la propriété. Albert Dunlap, un célèbre raider surnommé Al la Tronçonneuse - ce qui vous donne une idée de ses manières - disait : « *Ce qui est formidable dans le capitalisme financier, c'est que tous les jours je peux aller voir un patron et lui dire droit dans les yeux : votre entreprise est à vendre.* » Et c'est exact.

En fait, c'est un nouveau patron qui est embauché dans l'entreprise. On ne se connaissait pas du tout. Je m'installe dans son bureau et la première chose qu'il me dit – pardonnez-moi la vulgarité –, donc il dit « T'es assis en face de moi, décontracté du fion, le seul moyen de me débarrasser de toi c'est de te tirer une balle dans la tête au parking. »

Cadre supérieur, délégué syndical CGC Cadres dans une entreprise de service.



Les titres de propriété d'une entreprise, ce sont ses actions, elles circulent sur les marchés, s'achètent et se vendent. Quelqu'un qui dispose de la puissance financière suffisante peut à tout instant racheter tout ou partie du capital d'une entreprise. Voilà le pouvoir des actionnaires : ils « votent avec leurs pieds », c'est ce que l'on appelle la *Wall Street walk*. S'ils ne sont pas contents, ils vendent les titres, les cours baissent, l'entreprise est donc rachetable à prix inférieur et la menace qu'un raider se pointe et fasse une OPA hostile devient de plus en plus probable. Et alors, on sait comment ça se termine pour l'équipe dirigeante... C'est cette séquence - dissenti ment des actionnaires, vente en bourse, baisse du cours des actions, menace du rachat par une OPA hostile, débarquement de la direction - qui fait que les managers sont entièrement dans la main des actionnaires. Cela a des effets extrêmement puissants parce que le dirigeant de l'entreprise est ce que j'appellerai le maillon faible paradoxal. Maillon faible parce qu'il est le plus vulnérable aux pressions qui viennent de l'actionariat ; paradoxal parce que néanmoins il est le patron de l'entreprise et qu'il a donc les moyens de décréter la mobilisation, de mettre toute son organisation sous tension pour lui faire atteindre les objectifs qui le protègent lui, patron : le relèvement du profit, donc de la rentabilité servie à l'actionnaire et, en dernière analyse, le relèvement du cours boursier. Cette mise sous tension, et c'est le plus extraordinaire, ne s'arrête pas aux limites de l'entreprise, elle chemine tout le long des chaînes de sous-traitance. Et, d'un bout à l'autre, la mobilisation est absolue pour faire remonter de bas en haut toutes les contributions au profit, toutes les contributions à la productivité qui sont agrégées tout en haut de la pyramide pour être servies à l'actionnaire sous la forme de la rentabilité financière.

Cette mise sous tension a des effets concrets en matière d'organisation du travail...

Cette énorme transformation de la finance actionnariale ne poursuivait en définitive qu'un seul objectif : rendre les entreprises vulnérables, c'est-à-dire exposées à la sanction actionnariale et sommées, non seulement de consacrer tous leurs efforts au service de l'actionnaire en livrant la rentabilité, mais surtout exposées à toutes les menaces de l'actionariat. Il faut bien voir que chacun lutte pour sa survie, à commencer par le dirigeant, qui cherche à préserver son existence en tant que dirigeant. Et il est prêt à tout. Alors, encore une fois, ça dégringole en cascade tout au long de la chaîne et, de haut en bas, il n'y a plus que des individus qui luttent pour leurs intérêts vitaux. Cela fait régner une extraordinaire violence dans le monde de l'entreprise. Et une extraordinaire ambivalence parce que tout le monde est la fois bourreau et victime : victime de l'échelon hiérarchique supérieur et bourreau de l'échelon inférieur. Cette violence est à la mesure des enjeux que tous les individus doivent préserver dans ce nouvel univers qui a élu la concurrence comme principe directeur. C'est ce qui est terrible. Il y a des gens, aujourd'hui, à la tête de l'État, qui font de la concurrence une philosophie d'existence, c'est-à-dire le meilleur principe susceptible d'organiser la société. Or, la concurrence est au contraire un principe qui fait régner une sauvagerie sans pareille. Les individus se comportent comme des sauvages et on ne peut pas attendre autre chose de leur part à partir du moment où leurs intérêts essentiels sont en danger.

Sur ce fond de sauvagerie, toute une idéologie, qui ne s'avoue jamais comme telle, tend à édulcorer les enjeux... Marx et Gramsci ont montré que la force de l'idéologie, c'est sa capacité à transférer des

Frédéric Lordon, suite économiste

intérêts particuliers sous l'espèce de l'intérêt général. La capacité, en l'occurrence, du capital à dire : tout ce qui est au service de mes intérêts satisfait les intérêts de la collectivité. Ce qui est bon pour Ford est bon pour les États-Unis, ce qui est bon pour l'entreprise est bon pour chacun de ses salariés, etc. C'est une scie qu'on entend depuis des siècles. S'agissant de l'amélioration des conditions de travail, ce sont les salariés qui en parleront le mieux. Pour ma part, la théorie du fottage de gueule me semble assez bonne. En ce qui concerne cette espèce d'harmonie des intérêts réalisée autour du profit, c'est presque pire parce que c'est vrai dans l'état actuel du monde où nous vivons. Effectivement, le rapport de force entre capital et travail s'est inversé et s'est déséquilibré à tel point qu'on n'est plus très loin de la prise d'otages pure et simple. Les salariés n'ont pas d'autre choix que la maximisation du profit pour l'entreprise et donc pour l'actionnaire puisque c'est ça ou la déchéance : fermeture du site, plan social, chômage, expulsion, etc. Ce qui veut dire, a contrario, que l'horizon de ce qu'ils peuvent espérer s'est réduit comme peau de chagrin.

Vous voulez dire que personne n'a plus aucune marge de manœuvre ?

Il n'est pas facile de conduire l'analyse jusqu'au bout parce que si l'on veut être rigoureux, je crois qu'il faut absolument, au moins dans un premier temps, la débarrasser de toute considération morale et donc de tout jugement. Il faut regarder tout ça presque comme une physique. Il y a des forces à l'œuvre. Elles ne tombent pas du ciel, ce ne sont pas les forces du cosmos. Ce sont les forces des structures ou d'une certaine configuration des structures du capitalisme. Et, quelle que soit la vertu individuelle que les agents peuvent opposer, elle ne sera jamais aussi forte que ce à quoi les structures les contraignent. Les

agents se comportent toujours comme les structures les déterminent à se comporter. D'où cette ambivalence : le bourreau est lui-même victime des forces qui le dominent. Ça ne veut pas dire que toutes les victimes se valent. Mais, c'est vrai, les patrons sont à leur manière victimes de la nouvelle configuration de ces structures. Ce rai, notamment des patrons de PME, subissent des pressions absolument redoutables. Alors, bien sûr, la souffrance du patron de PME n'est pas celle de l'ouvrier. Mais, pour la qualité de l'analyse, il ne faut pas se précipiter vers le méchant, le salaud, «*On va le pendre par les tripes*», etc. En tout état de cause, et c'est ça la chose à laquelle il faut aboutir et qu'il faut absolument garder en tête, c'est que, si on veut modifier les effets, il faut modifier les causes. Et, si on veut modifier le travail des forces, alors il faut modifier la configuration des structures. Le capitalisme restera exactement le même si on laisse ses structures en l'état. En revanche, pour changer les choses, il faut réorganiser toutes les structures que nous avons sur les bras depuis deux décennies. Il se trouve qu'il y a une crise monumentale de la finance - pas de la finance actionnariale en première analyse, de la finance de marché, de la finance spéculative, des produits dérivés, etc. Mais elle est d'une ampleur telle qu'elle ouvre une opportunité historique sans précédent de questionner à nouveau ce qui ne l'a pas été depuis deux décennies, à savoir les structures du capitalisme et, au premier chef, les structures de la finance, une opportunité à saisir si on veut changer le monde tel qu'il fonctionne actuellement. Parce qu'une occasion de ce calibre, il ne s'en présentera pas d'autre avant un moment.





Les maladies professionnelles (43 800), les accidents du travail (**720 000**) ou les accidents sur le trajet pour s'y rendre (**85 000**) touchent chaque année près d'un million de personnes en France.

Chaque pays de l'Union européenne leur consacre entre 3 et 4 % de son PIB. Le total représente 270 milliards d'euros, soit **deux fois les dépenses d'armement de tous les États de l'Union.**

Selon l'Institut national de veille sanitaire (INVS), un quart des hommes (24 %) et un tiers des femmes (37 %) souffrent en France de détresse psychique liée à leur travail.

Les maladies psychologiques représentent 20 % des maladies du travail répertoriées en Europe : 8 % des salariés prennent des psychotropes, les femmes systématiquement plus fréquemment (12 %) que les hommes (5 %). En outre, 9,6 % des hommes (et 2,2 % des femmes) présentent une dépendance alcoolique.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) touchent **en France un salarié sur huit.** C'est un mal qui représente 7 millions de journées de travail perdues chaque année et coûte plus de 710 millions d'euros à la Sécurité sociale. Les TMS sont devenus les premières "maladies professionnelles" en Europe et aux États-Unis. Les médecins du travail disent qu'elles sont largement sous-estimées et peu reconnues.

Une étude réalisée en Basse-Normandie auprès de médecins du travail conclut que, rapporté à l'échelle nationale, **chaque jour, un salarié met fin à ses jours**, chez lui ou au travail, pour une souffrance directement causée par l'exercice de son métier, ce qui représente 300 à 400 morts par an. Il y a un policier pour 600 habitants en France ; il n'y a qu'un inspecteur du travail pour 10 000 salariés.

Selon une enquête de l'INVS, **seul un salarié sur cinq juge avoir les moyens de réaliser un « bon travail »**. 12 % des

salariés déclarent avoir été contraints de travailler (au moins une fois) d'une façon qui heurtait leur conscience, au cours des douze derniers mois.

Selon une enquête de l'INVS, 16 % des salariés déclarent au moins un épisode de violence ou de **discrimination** dans l'année passée, surtout des femmes travaillant dans les secteurs de la santé et de l'action sociale.

Lexique



Carglass : entreprise spécialisée dans la réparation et le remplacement de vitrages automobiles. Elle appartient au groupe Belron, leader mondial de ce secteur, présent dans 28 pays, qui possède plusieurs autres marques ayant la même activité, notamment Autoglass au Royaume-Uni, O'Brien en Australie ou Safelife aux États-Unis.

Fenwick : entreprise fondée en 1862, leader en France dans le secteur des chariots élévateurs à fourche. Elle est devenue la propriété du groupe allemand Kion, leader européen et numéro 2 mondial des véhicules de manutention, avant que celui-ci soit racheté en 2006 par Kohlberg Kravis Roberts & Co et Goldman Sachs Capital Partners pour 4 milliards d'euros au groupe Linde AG.

Kaizen : terme japonais (de kai « changement » et zen « bon ») qu'on peut traduire par « amélioration continue ». Il désigne une méthode de gestion de la qualité industrielle visant un processus d'améliorations concrètes et simples. Celui-ci est censé s'opposer au processus de « réingénierie » occidentale en privilégiant une démarche « douce » et graduelle, exigeant peu d'investissements mais une implication de tous les employés. Les objectifs poursuivis sont : la simplification des flux, le contrôle

de la qualité, la réduction des délais, l'augmentation de la productivité et l'amélioration des conditions de travail.

KKR (Kohlberg Kravis Roberts & Co) : l'un des plus anciens et des plus puissants fonds d'investissement au monde. Fondé à New York en 1976 par Jerome Kohlberg Jr., Henry Kravis et George R. Roberts, il a réalisé certaines des plus importantes opérations de leveraged buy-out comme celles sur Beatrice Food en 1989, sur RJR Nabisco en 1989 et sur TXU en 2007. Les entreprises contrôlées par KKR représentent 450 000 salariés, soit l'équivalent de Coca-Cola, Microsoft et Disney réunis.

Leveraged buy-out (LBO) : achat des actions d'une entreprise financé en partie par l'endettement, en partie par des capitaux propres. Le repreneur s'endette pour racheter l'entreprise et prévoit d'augmenter la rentabilité du capital afin d'utiliser les dividendes ainsi créés (c'est l'effet de levier) pour rembourser sa dette.

Private equity (en français capital-investissement) : désigne le fait, pour un investisseur, d'entrer au capital de sociétés qui ont besoin

de capitaux propres (en anglais capital equity), généralement des sociétés non cotées en bourse (d'où le terme de capital non coté ou de private equity en anglais, en opposition au terme de public equity).

Toyotisme : forme d'organisation du travail attribuée à l'ingénieur japonais Taiichi Ono et mise en place par Toyota à partir des années 60. Ses principes sont simples : réduction des coûts et du gaspillage ; maintien d'une qualité optimale tout au long de la chaîne de production ; réduction des stocks et de l'offre excédentaire par une production à flux tendu ; prise en compte de l'avis des opérateurs dans le diagnostic des problèmes et des solutions ; amélioration continue du système par l'instauration d'une dynamique de prise en compte de tous ses acteurs, de l'opérateur à l'ingénieur.

Troubles musculo-squelettiques (TMS) : ensemble de pathologies des muscles, tendons et nerfs liées, en milieu professionnel, aux postures de travail extrêmes, aux efforts excessifs et aux gestes répétitifs. C'est la première cause de maladies professionnelles dans les pays développés.

Bibliographie

Je ne souhaite qu'une chose, c'est de me mettre en retrait de ce monde. Je ne pourrai jamais retourner travailler. J'ai été cassée. Il y a deux solutions : ou je me suicide ou je me mets en arrêt maladie.
Chantal, ancienne caissière, 58 ans.

Philippe Askenazy, *Les Désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme*, Le Seuil, 2004.

Philippe Askenazy (avec Damien Cartron, Frédéric de Coninck, Michel Gollac), *Organisation et intensivité du travail*, Octarès éditions, 2006.

Yves Clot, *Le Travail sans L'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Éditions La Découverte, 1998.

Christophe Dejours, *Travail : usure mentale*, Éditions du Centurion, 1980.

Christophe Dejours, *Souffrance en France*, Éditions du Seuil, 1998.

Marie-Anne Dujarier, *Le Travail du consommateur*, Éditions de La découverte, 2008.

Marie-Anne Dujarier, *L'Idéal au travail*, Presses universitaires de France, 2006.

Tomas Filippon, *Le capitalisme d'héritiers : la crise française du travail*, Éditions du Seuil 2007

Vincent Gaulejac, *La Société malade de la gestion*, Éditions du Seuil, 2009.

Vincent Gaulejac & Nicole Aubert, *Le Coût de l'excellence*, Éditions du Seuil, 1991.

Frédéric Lordon, *La Crise de trop*, Éditions Fayard, 2009.

Frédéric Lordon, *Jusqu'à quand ? Pour en finir avec les crises financières*, Raison d'agir Éditions, 2008.

Marie Pezé, *Ils ne mourraient pas tous mais tous étaient frappés*. Journal de la consultation « *Souffrance et Travail* » : 1997-2008, Éditions Village mondial, 2008.

*Qu'est-ce qui doit être vrai pour que ce
que je vous dis soit vrai ?*
Philippe Bazin, consultant.

France3.fr

Le site Internet dédié à *La Mise à mort du travail* proposera de nombreuses vidéos : des extraits du documentaire, mais aussi beaucoup d'images inédites (rushes) et les coulisses du tournage.

Il proposera également, toujours en vidéo, les témoignages des travailleurs et les entretiens avec les spécialistes du monde du travail : sociologues, économistes, médecins...

Le site sera constamment réactualisé au rythme de la diffusion de la série documentaire et un forum permettra au public d'échanger et de témoigner, mais aussi de poser des questions aux différents protagonistes (réalisateurs, spécialistes, etc.) du documentaire.

France 3, de près on se comprend mieux

Contacts presse

France 3 :

Corinne Larun > 01 56 22 75 25

corinne.larun@francetv.fr

Assistée de Sabine Safar > 01 56 22 75 28

sabine.safar@francetv.fr

Edité par la Direction de la Communication de France 3

7, Esplanade Henri de France - 75907 Paris Cedex 15

Directrice de la communication : Ève Demumieux

Conception et réalisation : **Louisa Lahcen**

Rédaction : **Christophe Kechroud**

Photos : DR

Directeur de la publication : Patrick de Carolis,

Impression : Expagina - N° ISSN 1764 1608

Septembre 2009

france3.fr