

ISSN 1751-8229

Volume Five, Number Three

Žižek, *Louise Michel* et la violence objective du capitalisme

Bénédicte Vidaillet, maître de conférences, Université de Lille 1 (France)¹

Une usine entièrement vide en Picardie. Les ouvrières viennent de découvrir consternées qu'elle a été délocalisée pendant la nuit: la direction, les machines, les produits ont disparu. Elles se réunissent au café du coin et décident de réunir leurs maigres indemnités de licenciement pour engager un tueur à gage et «buter le patron». Louise, une des ouvrières, se charge de dénicher le professionnel adéquat – Michel, qui n'a en fait jamais tué – et c'est avec lui qu'elle part à la recherche du patron voyou. Mais au fil de leur aventure, ils découvrent que celui qu'ils viennent de tuer n'était pas le responsable final mais simplement l'exécuteur d'une décision prise dans une société elle-même détenue par une autre société et ainsi de suite, ce qui les entraîne dans une série de meurtres. Ils finissent par arriver à ce que l'on pourrait croire le terme de leur quête en identifiant le «véritable» patron, replié à Jersey. Mais on finit par apprendre que ce patron était en fait

sous la coupe d'un fond de pension américain. Et la série (de crimes) continue...

Dans ce film belge décapant, *Louise Michel*, primé en 2009 aux Etats-Unis lors du festival de Sundance, le thème principal – la difficulté à localiser un pouvoir qui s'exerce masqué, créant ainsi une très forte incertitude et une quasi-impossibilité à s'y opposer – se double de celui du flottement identitaire (sexuel et social) des deux personnages principaux : on découvre progressivement que Louise est en fait un homme et Michel une femme – ils ont changé d'identité pour obtenir un travail – ; les deux personnages sont en rupture avec leur passé, sans attache, sans logement; rien ne les tient. Il est particulièrement frappant de constater combien, dans le film, les salariées ont été « anesthésiées », découvrant soudain, quand tout est trop tard, qu'elles se sont fait avoir. Leur réaction est alors extrêmement violente (meurtre) et leur violence a du mal à trouver un destinataire (il faut plusieurs tentatives pour « trouver le bon », qui s'avère finalement ne pas l'être). Pourquoi ont-elles réagi si tard ? Pourquoi leur réaction est-elle ensuite si violente ? Pourquoi est-il si difficile de savoir « à qui » adresser cette violence ?

On pourrait sourire ici, et penser qu'il ne s'agit que d'un film. Pourtant depuis 2008, en France, des explosions de violence ont été amplement relayées par les médias, suite à des annonces de fermeture soudaine d'usines. Séquestrations de dirigeants («*bossnapping*»), menaces par les salariés de démanteler ou de détruire l'outil de travail, ou mise en œuvre directe de ces menaces, ont émaillé 2009. Le cas de l'usine Continental de Clairoix, dans l'Oise, a particulièrement marqué, notamment lorsqu'en avril 2009, des salariés, en apprenant que la justice rejetait leur demande de suspension de la procédure de fermeture du site, détruisaient immédiatement dossiers, bureaux et ordinateurs de la sous-préfecture de Compiègne, ainsi qu'une guérite à l'entrée de leur usine. « La colère a explosé chez les 'Conti' de Clairoix » nous apprenait l'Agence France-Presse, qui relayait également les propos du délégué syndical du site : « Ca fait des mois qu'on entend dire que les Continental sont des gentils. C'est fini, les gentils. Ca fait cinq semaines qu'on retient les gens, là on n'a pas pu (...). Déjà, dès le premier jour, ils voulaient tout exploser et (mettre) le feu à l'usine. » Dans ce cas, l'explosion de violence finale avait été précédée les années précédentes de nombreuses concessions des syndicats et des salariés du site, qui avaient notamment accepté des baisses salariales significatives, espérant «sauver le site». On n'est pas loin ici de ce qui est décrit dans *Louise Michel*: l'ultime flambée de violence destructrice vient couronner un long processus de résignation et d'apathie.

La presse anglaise (The Guardian 2009; Financial Times 2009), suisse (Die Suedostschweiz 2009), allemande (Die Welt 2009), canadienne (The Canadian Press

2009) ou américaine (International Herald Tribune 2009; New York Times 2009) a largement commenté ces cas de violence spectaculaire survenus en France, tandis que des conflits similaires étaient également observés en Angleterre, en Nouvelle-Zélande (New Zealand Herald 2009), en Italie (Dow Jones International News 2009), en Belgique, au Cameroun (Reuters News 2009) ou au Gabon (Agence France-Presse 2010).

C'est avec Žižek (2009) que nous tenterons de penser le surgissement de ces différentes formes de violence dans les organisations. Comme il le suggère, penser la violence nécessite un pas de côté si l'on veut ne pas succomber à la tentation de s'arrêter à cette « violence subjective », mise en œuvre par des personnes bien identifiables lors de moments particuliers, qui semble jaillir de nulle part. Parce que cette violence fascine, elle occulte une autre forme de violence, que Žižek qualifie de « violence objective », moins visible tant elle est consubstantielle à « l'état normal des choses » (Žižek, 2009, p. 2) et pourtant indissociable de cette violence subjective dont elle constitue le revers de la médaille.

La violence objective du capitalisme

D'après Žižek, lorsqu'on s'intéresse à la violence, celle que l'on remarque aisément, tant elle s'offre spectaculairement à l'œil avide de la saisir, est la « violence subjective » : elle peut être facilement attribuée à des agents précis (individus, Etats, groupes, etc.), produit horreur, dégoût ou fascination, et, surtout, est vécue comme perturbant un « niveau-zéro » de la violence. Ainsi, le cours « normal » des choses serait non violent, et la violence viendrait régulièrement bouleverser le cours paisible de ce long fleuve tranquille. Pourtant nous alerte Žižek, une autre violence est d'autant plus active qu'elle reste invisible. C'est la violence qui, justement, soutient ce « niveau-zéro », lui est incorporée, mais de telle sorte qu'elle n'est pas immédiatement visible, qu'elle ne s'en distingue pas. C'est la violence du cours « normal » des choses, que Žižek compare à la « matière noire » de la physique, matière massivement constitutive de l'univers mais a priori indétectable, qui seule pourtant peut rendre compte d'effets inattendus. Seule la mise à jour de cette violence objective peut nous permettre de comprendre des explosions de violence subjective qui paraissent sinon proprement « irrationnelles » et gratuites. A suivre Žižek, cette forme de violence a pris, avec le capitalisme, une place inédite :

« C'est ici que réside la violence systémique fondamentale du capitalisme, bien plus inquiétante que la violence directe, pré-capitaliste et socio-idéologique : cette violence n'est plus attribuable à des individus concrets et à leur intentions « maléfiques », mais est purement « objective », systémique, anonyme. Nous retrouvons ici la différence lacanienne entre la réalité et le Réel : la « réalité » est la réalité sociale des personnes concrètes impliquées dans des interactions et dans des processus productifs, alors que le Réel est cet « abstrait » inexorable, logique spectrale du capital qui détermine ce qui se produit dans la réalité sociale » (Žižek, 2009, p. 11).

Un aspect de la violence fondamentale impliquée dans le capitalisme tient à ce qu'il crée un espace social «sans-monde» («*worldless*»), pour reprendre une expression d'Alain Badiou, c'est à dire dans lequel les sujets ne disposent plus d'une représentation qui leur permette de donner du sens au monde dans lequel ils vivent. «C'est peut-être ici que réside un des plus grands dangers du capitalisme : bien qu'il soit global et englobe le monde entier, il soutient une constellation idéologique *stricto sensu* «sans monde», privant ainsi la grande majorité des personnes d'une carte cognitive pourvoyeuse de sens. Le capitalisme est le premier ordre socio-économique qui *détotalise le sens* (...). » (Žižek, 2009, p. 67) Le capitalisme prive les individus de repères cognitifs susceptibles de leur fournir un cadre d'intelligibilité. Pour comprendre cet aspect, il est nécessaire de revenir à la manière dont Lacan théorise la subjectivité.

Une dimension fondamentale de la pensée de Lacan sur laquelle s'appuie Žižek dans toute son oeuvre est qu'il n'y a pas d'ordre symbolique essentiel – «le Grand Autre» – garantissant les sujets d'un fondement solide (Žižek, 2005). Les célèbres affirmations lacaniennes selon lesquelles «il n'y a pas de métalangage» ou «il n'y a pas d'Autre de l'Autre» sont une autre manière de dire que l'Autre est toujours manquant, troué (Lacan, 2008, séance du 12 mai 1971). Parce qu'il n'y a pas d'ordre symbolique essentiel, il faut, pour que la réalité du sujet «tienne», qu'elle prenne une consistance, que le sujet sache que «quelqu'un va prendre en charge» (Stavrakakis, 2008, p. 1048); c'est à partir de ce point de pouvoir assumé et reconnu comme tel, point structurel, que l'identité du sujet peut se structurer. En termes psychanalytiques, le sujet est marqué par la castration symbolique. Ce qui s'énonce également ainsi: «sans quelqu'un aux commandes, la réalité se désintègre » (Stavrakakis, 2008, p. 1048). Ces points de référence, ces «lieux de commande», font tenir la réalité du sujet, mais également permettent sa résistance. C'est parce que l'Autre ne parvient jamais à déterminer entièrement le sujet que la résistance est possible, qu'un espace de liberté pour lui s'ouvre. Le paradoxe ici est qu'il faut donc tout d'abord qu'il soit aliéné à l'Autre, pour que le sujet puisse ensuite s'en séparer (Žižek,

2002a).

Si l'on suit Lacan, c'est par le discours que le point de pouvoir – l'autorité – peut s'assumer comme tel. Ce n'est pas simplement le fait de parler qui instaure l'ordre symbolique, mais le fait d'assumer la place d'où l'on parle (cf. Lebrun, 2009). Pour que parler constitue un acte symbolique (c'est-à-dire capable d'instituer), il faut que celui qui parle soutienne la place d'où se fait l'énonciation. Dans la théorie lacanienne, il y a deux places d'où peuvent se faire l'énonciation: un sujet peut dire «c'est ça», l'impossibilité pour le mot de saisir le Réel de la chose conduit toujours à pouvoir dire aussi: «ce n'est pas tout à fait ça». Lacan (1991) qualifia ces deux places différentes pour parler: S1 et S2². Chacune de ces positions d'énonciation est possible mais à elles deux, mêmes réunies, elles ne forment pas *Un*. Au contraire, ce *Un*, inaccessible, est à jamais perdu. Cette perte renvoie à un antagonisme structurel, fondamental (Laclau, 1995), à «l'impossibilité constitutive» inhérente au système social (du Gay, 1996, p. 71; cf. aussi Laclau et Mouffe, 1985, p. 125-127; Contu, 2002). Žižek (2009) reprend l'exemple d'hommes politiques tels que Winston Churchill ou John F. Kennedy, devant à un moment assumer seuls des décisions qui ne peuvent s'énoncer que sous la forme d'un choix binaire du type « Oui » ou « Non », lorsqu'il s'agit par exemple d'entrer en guerre. Quelles que soient la complexité et la subtilité des analyses exposant les contours et les implications de chaque versant de la décision, il faut bien qu'un homme, à un moment, incarne la posture du « Maître » en énonçant un choix et en en assumant les conséquences irréversibles, quelles qu'elles soient.

Pourtant, ce qui caractérise la post-modernité, et en particulier le capitalisme, c'est qu'il manque l'intervention d'un signifiant-maître (S1), seul capable « d'instaurer un ordre de signification dans la multiplicité confuse de la réalité » (Žižek, 2009, p. 29). Reprenant la notion développée par Badiou de « monde atone », Žižek souligne combien le capitalisme entend nous priver de l'agencement qu'institue le signifiant-maître, et, en conséquence, de la capacité de s'y constituer comme sujet pris dans le symbolique. La violence objective doit alors être entendue comme ce qui, dans le système capitaliste, empêche l'individu de s'opposer à ce système, de le contester, d'y faire acte de résistance.

De Louise Michel à Ronman France : qui est aux commandes ?

Afin d'explorer la manière dont cette violence objective se déploie dans l'univers des organisations, je développerai un cas à partir d'une recherche réalisée sur un site industriel, dans la filiale française d'un groupe américain devenu l'un des leaders mondiaux de la chimie (Vidaillet et Gamot, 2011). Le groupe ayant, au début 2009, annoncé une fermeture potentielle de ce site, l'objet de cette recherche était initialement de suivre longitudinalement le site, pour pouvoir, en cas de fermeture par la suite, mettre en évidence le processus aboutissant – ou non – à la mobilisation des salariés et éventuellement à des actes violents. Cependant, la recherche a rapidement fait apparaître que l'annonce d'une fermeture potentielle était surtout un symptôme du mode de fonctionnement de l'organisation, les salariés du site travaillant depuis des années sous la menace d'une éventuelle fermeture.

Implanté en 1967, à Nordville³, le site français fait partie des plus gros sites industriels de la région. En 1992, il a été racheté par un groupe anglais qui l'a ensuite revendu en 1999 à ce groupe américain. Ce rachat a conduit à un processus quasiment continu de réorganisations (une chaque année) portant sur l'automatisation et l'informatisation croissantes du processus de production, l'externalisation de certaines fonctions, la réorganisation des postes, l'introduction de la polyvalence, etc. Toutes ces mesures ont été justifiées par la nécessité de « rester compétiti ». Les plans sociaux caractérisés par des appels au départ volontaire, accompagnés de très fortes primes, ont permis une réduction d'effectifs permanente – de 650 salariés au milieu des années 90 à 273 salariés en 2009 (il faut y ajouter une centaine de sous-traitants).

Je ne décrirai pas ici l'ensemble des caractéristiques relevées dans cette organisation, mais je m'intéresserai à un aspect essentiel: les salariés y vivent depuis des années sous la menace d'une fermeture potentielle, sans cependant qu'ils soient en mesure d'identifier qui pourrait prendre cette décision, quand et sur quels critères. Plus largement, il leur semble impossible de savoir « qui est aux commandes », et même s'il y a « quelqu'un aux commandes ». Qui détient le pouvoir : les dirigeants américains? la direction du site? les salariés eux-mêmes ? Cet extrait d'entretien illustre cette ambiguïté: *Maintenant, je me demande s'il y a encore un pilote dans l'avion. Avant le responsable du site était beaucoup moins lié aux résultats du groupe, il était beaucoup plus autonome.*

Maintenant, tout est dirigé par le groupe et du coup, on a perdu de l'autonomie. (...) Mais en haut [au niveau de la direction du groupe], il n'y a pas trop de pilote non plus. Il y en a peut-être un, il y en a sûrement un mais on n'est pas sûrs.

La direction américaine est présentée par la direction du site comme pouvant décider ou non de l'avenir du site (c'est-à-dire de sa fermeture éventuelle du jour au lendemain ou au contraire d'un investissement massif pour le développer), mais lorsque le secrétaire du comité d'entreprise (CE) exprime à la direction du site son souhait: «*que Scott Andrew [dirigeant américain de la division] vienne à Nordville afin de discuter directement avec le personnel, la direction [du site] approuve [...] en mentionnant toutefois de ne pas oublier que l'avenir du site est entre nos mains.* »⁴ Ou: *Le PDG Scott Andrew, quand il vient, à chaque fois – je vous imite ses gestes – il dit : « Nordville, vous avez l'avenir entre vos mains » [geste des deux bras ouverts formant un V vers l'extérieur].*

Les salariés seraient donc détenteurs de l'énorme pouvoir de maintenir le site ouvert, d'en assurer la pérennité, tout en se décrivant comme des « pions » que l'on peut «*balader partout et à la fin, c'est toujours eux les premiers sortis*». Quant à la direction du site, « autrefois » (c'est-à-dire lorsque le site n'avait pas été racheté par le groupe américain) associée à une certaine autonomie de décision et à un pouvoir réel, elle fait l'objet d'une ambiguïté constante relative à la marge de manœuvre qui lui resterait encore. Le PDG du site est présenté tour à tour, et par les mêmes personnes, comme une « marionnette » entre les mains des Américains (ce qu'il signifie lui-même régulièrement en réunion de CE en disant : «*Vous savez, demain, on peut m'appeler en disant « on ferme Nordville »*») ou comme un dirigeant essayant de « sauver le site ». On observe donc un jeu constant autour de la question de savoir qui détient le pouvoir et d'où celui-ci s'exerce.

Dans ce contexte, nous nous sommes particulièrement intéressés à un énoncé essentiel qui circule sur le site : «*on nous dit toujours : « on peut fermer l'usine du jour au lendemain »*», en demandant à nos interlocuteurs de préciser ce « on » dans « on nous dit » (qui dit ?), ce « on » dans « on peut fermer » (qui pourrait fermer ?), et ce « toujours » (depuis quand ?). Personne ne peut associer une origine claire et univoque (soit un lieu d'énonciation) à l'énoncé «*on peut fermer l'usine du jour au lendemain* », qui semble destiné à flotter éternellement au-dessus de la tête des salariés. En conséquence, personne ne sait qui est en mesure de décider ou non de la fermeture.

Depuis quelques années, le site est en déficit chronique, ce qui alimente les rumeurs de fermeture. Cependant, une analyse plus précise met en évidence le fait que

cet état de sous-rentabilité est principalement lié à des décisions du groupe⁵ (par exemple limiter la production à un niveau inférieur aux capacités de l'usine ; ou fixer des coûts de cession intragroupe inférieurs au prix du marché ce qui pénalise le site au bénéfice d'autres filiales). Le déficit du site est également lié à la baisse générale des prix des produits sur le marché européen. La situation financière de l'usine française est donc en grande partie liée à des facteurs sur lesquels ni la direction du site ni les salariés n'ont réellement de prise. Quant à la partie sur laquelle ils peuvent agir, elle a été largement explorée avec les réorganisations incessantes et la diminution de la masse salariale depuis quelques années. Tous ces éléments conduisent les salariés à douter, depuis des années, de la réalité de ce « déficit », qu'ils finissent par associer à la volonté, par la direction du groupe, de maintenir sur eux une pression constante.

Le début de l'année 2009 constitue un tournant radical. Le 14 janvier, lors d'une réunion annoncée comme une simple réunion d'information aux salariés, la direction du site lit un communiqué en français de la direction américaine, dans lequel est annoncé que le groupe est amené à prendre « *des décisions radicales : baisse drastique des coûts ; baisse des niveaux de production de toutes les usines; fermeture définitive de sites européens (dont potentiellement Nordville compte tenu de ses coûts) car la question de la surcapacité européenne est plus que jamais d'actualité. (...) Une incertitude importante demeure sur la situation de Nordville.* »⁶ Une seule fermeture est déjà annoncée : celle de l'usine anglaise, la plus ancienne dans cette branche d'activité.

Le jeu autour de l'annonce concernant une éventuelle fermeture de l'usine est ici particulièrement fort. En effet, la direction du site se présente, en lisant un « communiqué de la direction du groupe », au cours d'une « réunion d'information », comme un simple relais de celle-ci et non comme l'auteur de l'énoncé. Cependant, il apparaîtra par la suite que ce « communiqué » a été rédigé par la direction française (d'où la langue utilisée : le français), à partir d'informations générales transmises par le groupe aux filiales européennes et que l'insistance particulière sur « Nordville » et sur la probabilité de sa fermeture émane bien directement de la direction du site. Cette confusion autour de l'auteur de l'énoncé conduit donc à un énoncé flottant, qu'on ne peut rattacher avec certitude à aucun lieu de commande.

Un autre évènement est caractéristique de ce jeu (de ces glissements) autour de l'énonciation. Un document est repéré en avril 2009 par le secrétaire du CE sur l'espace informatique interne partagé, qui décrit « les effectifs prévus à 2012 ». Le tableau d'effectifs montre une prévision de 186 postes en 2012 contre 273 à la date de son

élaboration. Comment est-il possible d'avoir une telle visibilité sur les effectifs à 3 ans, alors que l'impossibilité d'anticiper l'avenir est constamment répétée par la direction et que l'éventualité d'une fermeture a été annoncée en janvier ? En réunion, le CE demande à la direction du site d'expliquer la signification de ce tableau, la direction répond alors que ce tableau a été retiré du réseau et que la personne qui l'a mise en ligne serait sanctionnée. Un énoncé a donc été produit, puis retiré, sans que les salariés puissent savoir d'où il émane. Il devient à son tour un énoncé flottant, flottant d'autant plus qu'il a disparu. Un salarié le formule ainsi : *On n'est jamais sûr de ce qu'on est en train de vivre, de ce que cela signifie. Tu vois, avec ce document qu'on a trouvé sur le réseau, et qui annonçait les effectifs prévus pour 2012, après ça a disparu. Donc tu ne peux même pas prouver, c'est ça qui est terrible. Tu te demanderais presque si t'as pas rêvé.*

Personne ne répond

Une plainte se retrouve dans chaque entretien avec les salariés : « *personne ne répond* ». Cette phrase doit être entendue au double sens de « répondre à » (aux questions que ne cessent de poser les salariés) et de « répondre de » (des décisions prises) comme le résume cet extrait : *Le problème, c'est qu'on n'a jamais de réponse. On pose des questions, on en pose, et on ne nous répond jamais, on ne sait même pas qui pourrait répondre. Personne ne répond plus de rien. C'est comme s'il y avait un pouvoir, mais un pouvoir...comment dire... invisible, on ne sait pas où il est. Avant on pouvait s'affronter, quand on n'était pas d'accord, mais maintenant, on ne sait même plus qui on pourrait aller voir.*

Si « personne ne répond », c'est d'abord qu'il n'est pas évident de savoir à qui s'adresser, tant l'écart s'est creusé entre « le terrain et les managers ». Les salariés décrivent une organisation antérieurement structurée autour d'une ligne hiérarchique claire, progressive et ascendante, dans laquelle le niveau supérieur, issu du terrain et possédant une forte expérience technique, apportait des réponses aux problèmes et aux difficultés rencontrées dans le métier. Ils la comparent à l'organisation actuelle caractérisée par une structure plate avec « un fossé entre le terrain et les managers », dans laquelle l'encadrement, formé non au métier mais au management, est peu présent, et de manière aléatoire, ce qui donne aux salariés le sentiment d'être livrés à eux-mêmes,

de devoir « se débrouiller » : *Avant on avait des directeurs de site, des ingénieurs, qui passaient nous voir. Ils nous rassuraient, nous expliquaient : « là on va arrêter plusieurs mois, mais n'ayez pas peur, on a les choses en main, vous allez voir ça va aller ». Là maintenant ce n'est plus ça du tout : plus personne ne passe nous voir, on se sent... abandonnés. (...) La dernière fois que j'ai vu mon chef, c'était il y a 7 mois ! On est isolés, on doit se débrouiller. (...) Ils ne connaissent pas l'outil, ils ne peuvent pas répondre, et en plus on ne les voit jamais.*

Trouver quelqu'un à qui adresser la question ne garantit pas de recevoir une réponse, bien au contraire, comme l'exprime ce salarié : *C'est de pire en pire, quand on leur pose les questions, ils ne répondent rien. (...) J'ai l'impression qu'on est en train de parler mais les fenêtres sont tellement grandes que ça part comme un courant d'air, nos paroles sont dispersées. On ne nous entend pas.*

Enfin, lorsqu'une réponse est apportée, elle ne peut avoir de valeur, du fait des contradictions permanentes entre les énoncés produits. La parole de la direction du site ne peut constituer un point d'appui, tant elle est discréditée. C'est une parole qui n'engage pas celui qui parle, qui n'a donc pas de poids et qui crée un univers incertain, menaçant à chaque moment de s'effondrer. Ainsi, l'avenir ne consiste ni en la certitude d'une fermeture ni en la certitude du contraire, mais en la possibilité sans cesse décalée que tout puisse s'arrêter. L'absence de réponse aux questions posées sur l'avenir du site, ou les réponses contradictoires, empêchent toute représentation de la situation. Chaque énoncé est d'emblée énoncé comme caduque, susceptible d'être effacé par un autre énoncé, dont on ne peut prévoir à l'avance quand il sera énoncé et par qui. Les salariés sont bien privés de la possibilité d'avoir des repères cognitifs pour appréhender, donner du sens à ce qui leur arrive.

De féroces injonctions surmoïques

Le sujet inscrit dans le Symbolique doit assumer « le caractère fondamentalement décevant de l'ordre symbolique » (Lacan, 1998, p. 183), soit, entre autres, que c'est à partir de la place qui lui est donnée dans cet ordre et qu'il reprend à son compte, qu'il peut explorer le champ, forcément limité, de ce qui, de cette place, est possible ou impossible. L'effacement de la dimension symbolique a deux conséquences (Žižek, 2002b ; 2007).

Premièrement, « les normes d'interdit *symbolique* sont de plus en plus remplacées par des idéaux *imaginaires* » (Žižek, 2007, p. 497). Le couple possibilité/impossibilité associé au Symbolique (à la place assignée dans cet ordre) est alors remplacé par celui de toute-puissance/impuissance associé à l'Imaginaire. Dans l'Imaginaire en effet, le sujet n'est pas limité, il se fantasme comme omnipotent, sans manque, tout-puissant. Cependant, plus l'identité du sujet se trouve réduite à la dimension imaginaire, plus il peut se sentir écrasé par les idéaux auxquels bien sûr il ne parvient jamais à ressembler (Aubert et de Gaulejac, 1991). Il risque alors d'être entraîné sur le versant dépressif (Melman, 2002), « fatigué d'être soi » (Ehrenberg, 1998).

Dans le cas qui nous intéresse ici, la même personne peut ainsi exprimer dans le même entretien un fantasme de toute-puissance (« *j'ai envie de faire de grandes choses ici* », « *parfois je me dis que je pourrais prendre leur place [à la direction], prendre les décisions pour assurer la survie du site* », « *tu sais quand tu as un Rubix Cube et tu essaies de trouver une solution. Moi, j'essaie de trouver des solutions aux problèmes. Alors ça travaille tout le temps* ») et un sentiment d'impuissance (« *ils ne nous consultent jamais* », « *on est toujours mis devant le fait accompli* », « *tu n'as pas le sentiment de servir réellement à quelque chose* »). De même, la direction du site est perçue alternativement comme toute-puissante – les salariés se sentant à sa merci – et impuissante : « *ce sont des pions aussi* ».

Le sentiment d'impuissance, présent dans chaque entretien, est décrit en recourant à la métaphore du jeu (« *être un pion manipulé* ») et/ou à celle de l'Ancien Régime, avec une direction fantasmée comme disposant d'un droit de vie et de mort sur ses sujets (« *On est des pions. Comme s'ils étaient encore des seigneurs du moyen-âge, avec un droit de vie et de mort sur les gens, et puis ils décident « oh ben lui, hop, c'est son jour », voilà c'est exactement ça* »). De nombreux salariés montrent cependant qu'en arrière-fond, ils se sentent investis de la mission de « faire tourner » l'usine coûte-que-coûte. Ainsi cet électro-mécanicien qui intervient la nuit pour réparer les pannes urgentes sur la ligne de production se compare, ainsi que son coéquipier, à un MacGyver, chargé d'une mission impossible dont il se sort brillamment en faisant des miracles avec des bouts de ficelle. Il se met ici dans une posture héroïque toute-puissante, c'est grâce à lui que l'usine continue de tourner et ne ferme pas : *On est plus des MacGyver qu'autre chose. Parce qu'on a plus tendance à faire du bricolage que des améliorations. Après, c'est toujours pareil : on tire d'abord sur la ficelle, après y a plus d'argent, (...) et à un moment donné en magasin il n'y a plus de pièces [de rechange]. Et vous me demandez de continuer à faire*

tourner l'usine. (...) De toute façon, on me dit "si t'as pas la pièce, on arrête la ligne". Mais bon, si chaque fois on doit arrêter la ligne, on va fermer la boutique et puis on ferme l'usine. Ce n'est pas le but, le but, c'est de produire. Il faut que ça tourne.

Deuxième conséquence de l'effacement de l'Autre symbolique, le manque d'interdits symboliques est comblé par l'émergence de figures surmoïques féroces, ordonnant à chacun de choisir librement ce qui dans tous les cas est imposé (Žižek, 2007, 2009). Le Surmoi ordonne de jouir de faire ce qu'il faut faire (Žižek, 2007) : « La ruse du Surmoi consiste par conséquent à faire croire en cette fausse apparence de libre choix, qui est en réalité un choix forcé impliquant un ordre encore plus puissant » (Žižek, 2002b). Žižek insiste sur les conséquences dévastatrices de cette posture pour l'individu, entraîné à devoir jouir de ce qui lui est imposé mais lui est présenté comme un choix, culpabilisant terriblement de ne pas jouir de ce qu'il est forcé de faire. En contexte de travail, l'idée essentielle ici est que le sujet participe de lui-même à sa propre exploitation et culpabilise de ne jamais assez montrer son implication dans ce processus.

Parce qu'on ne sait pas vraiment, dans cette entreprise, « qui est aux commandes », et notamment qui aurait le pouvoir de la fermer, le doute subsiste toujours, pour les salariés, d'être responsables de l'avenir du site. La phrase qui leur est souvent répétée (« *l'avenir du site est entre vos mains* ») avance que rien ne serait impossible à condition de faire les efforts nécessaires pour y arriver. Le discours typique qui leur est tenu est le suivant : « *il faut faire des sacrifices* » mais « *ce sont des conditions nécessaires mais pas suffisantes pour que le site ne ferme pas.* »⁷ « *Nous devons accentuer nos efforts en 2009, et surtout démontrer l'implication de tous les acteurs de l'entreprise.* » De ces efforts et de la mise en scène de ceux-ci, dépendrait l'avenir du site. Cette relation de cause à effet est régulièrement invoquée par la direction du site, mais le contenu de l'effort demandé est variable : il peut concerner l'organisation du travail (adapter les congés aux nécessités de hausse ou de baisse de production, travailler avec moins de personnes), les indicateurs de qualité, hygiène et sécurité, les coûts (baisser les coûts de production et de maintenance malgré un appareil de production vieillissant) ou les salaires, primes et intéressement. La nécessité de « faire des efforts » est justifiée systématiquement par l'incertitude pesant sur le site, dans un processus potentiellement sans fin puisque la direction « *n'a pas les éléments pour rassurer mais pas non plus [pour dire] qu'on va fermer* »⁸.

Après l'annonce de fermeture potentielle en janvier 2009, la demande d'effort s'accroît. Ainsi, les négociations annuelles obligatoires (NAO) qui se déroulent juste

après conduisent les organisations syndicales, après consultation des salariés, à envisager d'accepter les demandes de la direction : gel des salaires pour 2009, après plusieurs années de modération salariale, réduction de certaines primes, non restitution d'une journée de salaire, et non paiement de certaines astreintes. La direction a ajouté à ces demandes un volet « démonstration d'engagement » intégrant la polyvalence sans contrepartie salariale, la révision du régime de réduction du temps de travail, et une augmentation de la mobilité. La demande est explicite : que le personnel et les organisations syndicales « démontrent » leur volonté de s'associer au redressement du site. La masse salariale ne représente pourtant que 10% des coûts du site.

L'extrait ci-dessous, issu d'un compte-rendu de réunion de CE, illustre bien la position dans laquelle sont mis les salariés et leurs représentants : décrits comme responsables de leur avenir, leurs efforts pouvant faire pencher la décision de maintenir ou de fermer le site, ils sont sommés de montrer leur volonté de participer à la survie de l'entreprise. La seule certitude est qu'un refus de « faire des efforts » aboutirait à la fermeture. Par contre, aucun effort ne peut « garantir la pérennité du site ».

[Le directeur administratif] tient à évoquer la réalité : « Nordville était dans la liste des sites à fermer. Les résultats 2008 associés aux gestes des organisations syndicales qui se sont montrées consensuelles et unanimes en ce début d'année lors des négociations (...) ont [influencé favorablement] les dirigeants du groupe quant à la capacité de Nordville à se remettre en question. » Le président du site confirme « ce qui fera la différence, ce sont les signes forts que Nordville et ses représentants feront parvenir à l'état major du groupe, tels par exemple en ce début d'année l'accord sur les NAO. » (...) ED [élu du personnel] met en doute le fait que le gel des salaires associé au gel de l'intéressement de cette année puisse jouer dans la balance de la viabilité du site. (...) La direction répond qu'elle ne peut donner aucune garantie de pérennité du site à long terme.⁹

L'injonction surmoïque est ici redoutable : non seulement il faut « faire des efforts » mais il faut aussi « montrer qu'on les fait » et avec bonne volonté, ainsi que l'exprime ce salarié : *Et puis, on nous a annoncé « il faut faire des gestes forts envers le groupe pour montrer qu'on veut sauver Nordville, que vous, vous voulez sauver votre emploi. » Tu vois, la responsabilité sur nos épaules.*

Dans ce contexte, la culpabilité est très présente et les mots employés sont caractéristiques des exigences féroces du surmoi auxquels par nature le sujet est incapable de répondre : « ça nous taraude », « ça nous tenaille », « ça me ronge », « ça nous gangrène ». Chez les salariés, la culpabilité la plus répandue est liée à la peur de

mal faire dans le travail quotidien et de ne pas réussir à faire changer les choses. Chez les représentants du personnel, une culpabilité particulière concerne les actions engagées et la peur qu'elles aboutissent à une fermeture du site. Cette culpabilité rend l'action hésitante : jusqu'où est-il possible d'aller ? de résister aux demandes sans fin qui leur sont faites (notamment sur les baisses de salaires, primes, etc.) ? Que peut-on mettre en place sans que cela ait d'effets négatifs sur le site ? Bien malgré eux, ils finissent par croire à une relation possible entre leurs actions et une fermeture du site. Un représentant du personnel déclare ainsi : *J'ai le sentiment que la direction joue là-dessus [l'incertitude] et ils sont en position de force. Combien de fois ils [la direction du site] nous disent « Allez-y, faites grève, nous, on ne demande que ça, après c'est facile, on va fermer l'usine. » Ça nous a déjà été dit et redit. « Allez-y, c'est le bon moment, vous faites grève, là on va fermer. » On a eu une discussion avec le chef américain, il nous a dit : « vous faites ça maintenant, vous êtes mort ».*

Une injonction surmoïque particulièrement forte est de devoir « donner une bonne image ». En effet, comme le sujet ne peut se déterminer par rapport à un Autre symbolique, il tente de combler cette béance d'identification par une identification plus forte à une image, ce pour quoi il a besoin de l'approbation de l'Autre. Mais comme cet Autre n'est pas défini, le sujet est condamné à rechercher sans cesse à « donner une bonne image ». La plupart des personnes interrogées montrent une sensibilité forte à l'image donnée, au regard qui peut être porté sur elles : peur d'être « mal vu » (notamment par la direction du groupe, etc.), interrogations sur « comment ça va être perçu » en cas de refus de faire les efforts attendus, croyance que « le groupe attend des gestes forts » (ou « des signes forts »). Les représentants du personnel sont particulièrement sensibles à l'image que la direction du groupe pourrait avoir d'eux, mais également « l'extérieur » (habitants de la région, fournisseurs, journalistes, etc.).

Ce cas donne l'occasion d'observer, dans le contexte particulier de cette entreprise, ce que Žižek qualifie de « subjectivité postmoderne », qui « implique une « surmoïsation » directe de l'Idéal imaginaire, causée par le manque d'Interdit symbolique adéquat » (2007, p. 497). Les conséquences de cette surmoïsation sont également observables, notamment la culpabilisation massive à l'œuvre chez les salariés et leurs difficultés à élaborer des stratégies pour résister aux pressions dont ils font l'objet.

L'appel à l'Autre

Cette recherche permet de réfléchir aux conditions de possibilité de la résistance dans les organisations. Dans la perspective lacanienne, c'est parce que l'Autre ne parvient pas à le déterminer entièrement qu'un espace de liberté s'ouvre pour le sujet et qu'il peut résister. La résistance suppose d'abord l'aliénation à l'Autre (Stavrakakis, 2008; Jones et Spicer, 2005), elle est une conséquence du Symbolique, une conséquence des lois du langage. Reprenant une conception développée entre autres par Laclau (Laclau, 1995; Laclau et Mouffe, 1985), Žižek (2007) situe explicitement l'espace de la politique dans le décalage existant entre S1 et S2. De ce point de vue, S1 est le signifiant-maître vide, et la lutte politique a pour objet la lutte pour le contenu du signifiant vide. Dit autrement, « l'ordre du signifiant est, en tant que tel, politique, et *vice versa*, il n'y a pas de politique hors de l'ordre du signifiant » (Žižek, 2007, p. 236).

D'où la difficulté de résister dans une organisation telle que celle que nous avons étudiée ici, caractérisée par l'absence de S1. Le sujet oscillant entre sentiment de toute-puissance et sentiment d'impuissance a du mal à s'engager dans une action de mobilisation et de résistance (qui ne peut se faire qu'à partir d'un point fixe déterminant ce qui est possible et impossible de ce point). De plus, la dépendance à l'image donnée rend difficile d'assumer d'être mis en posture de « mauvais objet » ce qui pourrait advenir s'il résistait aux demandes dont il fait l'objet. Enfin, la culpabilité omniprésente sur le site ne favorise pas, comme nous l'avons souligné, l'instauration de limites aux demandes sans fin de la direction.

Mais il nous a semblé essentiel d'observer que dans cette usine, des tentatives étaient apparues récemment chez les représentants des salariés, qui pouvaient consister à « remettre du Symbolique ». Plusieurs éléments peuvent être analysés comme un appel à l'Autre. Le tiers symbolique est tout d'abord l'Autre de la loi. Lassé de ne jamais obtenir de réponse de la direction quant à la situation du site, le CE, utilisant les droits qui lui sont accordés par la loi, a déclenché une procédure de droit d'alerte¹⁰, effective en 2009, afin d'obtenir l'avis d'un expert-comptable indépendant sur la situation du site, et sommer la direction de répondre à des questions restées depuis longtemps sans réponse. L'objectif est de forcer la direction à se positionner, à marquer clairement où elle a ou n'a pas de réponses. Il s'agit de la rendre responsable de sa parole. Cette procédure a permis de

clarifier en partie la perception de la situation du site et des causes associées à son déficit, ainsi que de remettre en perspective cette situation dans la stratégie globale du groupe. Puis en septembre 2009, le CE, après avoir longtemps hésité (craignant de « donner une mauvaise image du site à la direction du groupe »), a décidé d'attaquer sa direction au tribunal pour « délit d'entrave au fonctionnement du CE ». Un travail avec l'inspection du travail puis un cabinet d'avocat s'est mis en place et de nombreux faits ont été recueillis pour montrer que la direction du site ne respectait pas les droits du CE.

Depuis février 2009, le secrétaire du CE écrit des articles relatifs à son entreprise sur un site d'information sur la négociation sociale ; il a rencontré les acteurs politiques régionaux et organisé plusieurs rencontres avec la presse locale pour relayer la problématique du site ; enfin, il a accepté d'introduire notre équipe de chercheurs sur le site, dans le cadre d'un partenariat avec l'institution universitaire.

L'objectif nous semble être de positionner les uns (les représentants des salariés) par rapport aux autres (direction locale), dans un cadre faisant tiers, de réintroduire le « grand Autre » que représentent la loi, la parole extérieure de l'expert ou de l'institution (universitaire, judiciaire, politique, inspection du travail). Il s'agit de créer un rapport structuré, entre deux adversaires bien identifiés, et régi par des lois précédant l'instauration de ce rapport et de réintroduire une temporalité, avec des écrits datés et signés (des chercheurs, des journalistes, de l'expert, de la justice, des acteurs eux-mêmes).

Les représentants du personnel insistent sur l'émergence récente d'un combat avec la direction du site. Le glissement se fait progressivement de l'idée d'impuissance à celle d'un affrontement nécessaire, dans le but de pousser la direction à se positionner, à « être claire », à sortir d'une incertitude devenue insupportable. « *On préfère savoir, même si c'est savoir qu'on ferme, que ne pas savoir* » déclare ainsi un salarié. Il semble donc que la tentative par le CE de réintroduire un cadre symbolique conduise également à faire réémerger la possibilité de combattre. Alors que l'absence de cadre symbolique colle les partenaires l'un à l'autre, la réélaboration de celui-ci réintroduit la distance nécessaire; le combat, avec ce qu'il comporte d'indétermination en termes de résultats, redevient envisageable.

Ce processus a donc essentiellement consisté à aller chercher à l'extérieur de l'organisation des tiers (juge, expert-comptable, chercheurs, inspection du travail,...) pouvant aider les salariés à se placer dans des relations identitairement structurantes, produisant une parole dont ils puissent assumer être les auteurs. La « ruse » des

représentants du personnel a donc été de prendre acte de l'incapacité de l'organisation à leur offrir un cadre permettant leur subjectivation, et d'aller solliciter d'autres structures symboliques dans lesquelles ils puissent se référer à une parole instituante. On remarquera l'importance du droit social, qui leur a permis de solliciter ces tiers (ainsi c'est en s'appuyant sur la définition juridique du rôle du CE qu'ils ont envisagé puis voté notre intervention, déclenché une procédure de droit d'alerte impliquant de nommer un expert-comptable, etc.).

Conclusion: Louise Michel et le passage à l'acte

Cependant, est-ce là la meilleure solution en terme d'émancipation ? Dans une perspective žižekienne, de toute évidence, non, puisque les ouvriers ont préféré recréer un Autre symbolique, se remettre dans une forme d'aliénation et de dépendance à un grand Autre fictif, alors que précisément la seule chose positive qu'ils auraient pu conserver de leur expérience, c'était d'avoir découvert que « le grand Autre n'existe pas ». Le propre de la situation dans laquelle ils se sont trouvés, est qu'ils ont senti cette inconsistance du grand Autre. Et plutôt que de prendre acte de ce qu'ils avaient pu entrevoir, d'inventer un acte tenant compte de cela, ils ont au contraire essayé de reconstituer cette illusion en faisant appel à la loi de la justice. Certes, ce point d'appui leur a permis de se sentir mieux, tout en recréant les conditions de leur dépendance et de leur soumission. Le fait de reconvoquer un grand Autre pour se resituer dans un rapport à celui-ci empêche toute sortie du capitalisme et ne permet pas d'inventer des solutions plus radicales comme le souligne Žižek (2009). Là où le fantasme aurait pu tomber, ils ont préféré le maintenir, évacuant alors les chances de changer le cours des choses. Leur véritable traumatisme est d'avoir entrevu une forme de liberté possible qu'ils n'assument pas.

En cela, la solution qu'ils ont choisie s'apparente à ce que Žižek qualifie « d'actes de perdants » (2007, p. 472) en commentant deux films qui mettent en scène deux « modes d'acceptation de la défaite catastrophique ». Dans *Les Virtuoses*, les mineurs confrontés à la fermeture annoncée de leur mine, qui menace leur identité et leur appartenance à une communauté, se concentrent sur le maintien, coûte que coûte d'un orchestre de cuivres, maintien qui se transforme en défi symbolique avec leur participation

à une compétition musicale nationale. Si la mine ferme bien, et si en cela ils sont assurément perdants, ils parviennent néanmoins à affirmer leur appartenance à une communauté qui persiste, constituée autour de l'insistance sur une forme vide (continuer à jouer dans l'orchestre coûte que coûte). Leur lutte consiste à « insister sur la forme vide pour rester fidèle au contenu perdu » (p. 472). A l'inverse, *The Full Monty* montre non pas une persévérance symbolique, mais l'abandon d'une fausse identité masculine : le film est construit sur l'apothéose finale de cinq hommes au chômage qui se mettent en scène dans un strip-tease carnavalesque. Leur héroïsme est d'accepter d'exécuter cet acte alors qu'ils ne sont ni beaux, ni musclés, et de révéler ainsi qu'ils abandonnent délibérément une fausse identité masculine fondée sur des stéréotypes et des idéaux dans lesquels ils ne se reconnaissent pas. Ils renoncent ainsi « aux derniers vestiges d'une fausse dignité narcissique en accomplissant l'acte pour lequel on est ridiculement inadéquat » (p. 472). D'après Žižek, ces deux films illustrent, bien que sous des formes opposées, l'impasse de la dépolitisation, en éludant les solutions aptes à nous débarrasser du capitalisme. Dans les deux histoires, les perdants restent des perdants même s'ils retrouvent une forme de dignité.

Cependant il y a d'autres possibilités énoncées par Žižek pour essayer de trouver une sortie au capitalisme. Il y a tout d'abord le « passage à l'acte » et le recours à la violence divine, lorsque l'impuissance qui étreint le sujet ne lui laisse plus d'alternative (Lacan, 2004). Soudain, impulsif, parfois violent, le passage à l'acte indique une faillite de la symbolisation. Ainsi Žižek (1999, p 230) écrit-il : « le surgissement de la violence « réelle » est conditionnée par une impasse symbolique ». Elle « surgit quand la fiction symbolique qui garantit la vie de la communauté est en danger ». Le passage à l'acte violent est « une mise en mouvement impulsive qui ne peut être traduite en discours ou en pensée, et qui comporte un intolérable poids de frustration » (Žižek, 2009, p. 65) et se produit, lorsque, pour utiliser une célèbre expression de Lacan, « ce qui avait été forclos du Symbolique vient faire retour dans le Réel ». Certes, il est impossible de savoir à l'avance si une action sera un acte véritable ou non. Mais la caractéristique de l'acte véritable est de ne pas s'appuyer sur la garantie ou la permission d'un Autre, de ne pas se prévaloir de l'Autre. C'est en cela qu'il peut être véritablement libérateur. La violence qui l'accompagne est totalement extérieure à la loi. C'est la violence que Žižek qualifie de « violence divine » qui suspend la loi du surmoi et sa jouissance obscène et n'a ni fonction ni sens en soi. Elle constitue simplement « le signe de l'injustice du monde, du monde éthiquement « out of joint »¹¹ » (2009, p. 169) et de l'impuissance de l'Autre. C'est ainsi

que l'on pourrait qualifier la violence spectaculaire, observée lors de fermetures d'usine depuis 2008 et surtout 2009, en France mais aussi à l'étranger : « bossnapping », menaces de destruction ou destructions réelles, rejets de matières polluantes dans l'environnement, etc. Cette « violence qui explose », comme celle des banlieues françaises en 2005 à laquelle Žižek se réfère régulièrement (cf. par exemple 2009), diffère grandement de la violence symbolique, maîtrisée, codifiée, encadrée, propre à la résistance classique (protestation, manifestation, grèves, etc.) qui s'inscrit elle en référence à l'Autre. A sa manière, le film *Louise Michel* illustre également ce type de passage à l'acte libérateur, qui met en scène l'inconsistance du grand Autre : il s'agit tout d'abord de « buter le patron » mais le décideur ultime s'avérant introuvable, les deux héros improbables – puis ceux qui prendront le relais lorsqu'ils seront en prison – s'autorisent à tuer tous ceux qui ont prétendu à un moment ou à un autre incarner cet Autre ou se réclamer de lui pour relayer des décisions affectant les ouvrières de l'usine.

Louise Michel attire également l'attention sur une autre possibilité décrite par Žižek : celle de la destitution subjective et de l'identification au sinthome. Il s'agit alors pour le sujet « désubstantialisé » qui n'a plus rien à perdre dans le Symbolique de s'identifier à son sinthome, en renonçant au noyau fantasmatique de son être. Ce renoncement permet de mettre fin à la culpabilisation du surmoi. Žižek (2002a) illustre entre autres cette possibilité avec le film *Fight Club*, dans lequel Edward Norton en se faisant lui-même violence (il « s'auto-tabasse »), vide de sa substance le fantasme et la jouissance associée qui le gardaient sous la dépendance de son patron, rendant ainsi le changement social possible. Quant à Louise et Michel, rebuts de la société, ils ont perdu tout ce qui les attachait à l'ordre symbolique (emploi, logement, identité, etc.), après avoir l'un et l'autre changé de sexe pour obtenir du travail. Ils semblent finir par joyeusement s'identifier l'un et l'autre au déchet qu'ils se révèlent être, joie qu'ils manifestent dans une scène proprement fantastique où, après avoir tué un patron exilé à Jersey, ils dansent l'un avec l'autre au son d'une musique qu'ils semblent seuls à entendre, parfaitement indifférents au dispositif policier qui se met en place pour les arrêter. L'enfant qu'ils ont à la fin du film pourrait bien s'avérer être l'acte profondément subversif par lequel se manifeste leur identification à leur sinthome et leur être de jouissance.

1 Notes

L'auteur remercie Benoît Guillette, Grégory Gamot ainsi que les membres du cartel Travail et psychanalyse de l'Association pour l'Enseignement de la Psychanalyse et de son Histoire - Emmanuel Fleury, Sylvette Ego, Michel Demont et Christophe Vignon -, pour leur lecture attentionnée et leur aide dans l'élaboration de cet article.

2

S1 est le signifiant-maître, qui représente le sujet pour tous les autres signifiants. S2 est le savoir, ce qui s'échange entre êtres qui parlent. C'est ce qui donne sens après-coup au S1.

3

Le nom de la ville est fictif pour des raisons de confidentialité.

4

Compte-rendu de CE, 12 février 2009. Cette phrase a marqué l'esprit de nombreux membres du CE.

5

Rapport d'expertise du 25 février 2009.

6

Communiqué du 14 janvier 2009.

7

Compte-rendu de CE 12 février 2009.

8

Compte-rendu de CE 2 février 2009.

9

Compte-rendu de CE 2 février 2009.

10

En cas de faits préoccupants concernant l'avenir de l'entreprise, la loi française autorise le CE à se faire aider d'un expert-comptable pour faire le point sur la situation réelle de l'entreprise.

11

Cette expression empruntée à Hamlet est très difficile à traduire, c'est pourquoi j'ai préféré la laisser en anglais. Une traduction grossière en serait « un monde désajusté ».

Références

- Agence France-Presse (2010), « Gabon workers free 'bossnapped' French managers », 13 Avril.
- Aubert N. et V. de Gaulejac (1991), *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil.
- Contu A. (2002) « A political answer to questions of struggle », *Ephemera*, vol.2, n°. 2, pp. 160-173.
- Die Suedostschweiz* (2009) «Neues «Bossnapping» in Frankreich », 23 Juillet.
- Die Welt* (2009), « Französische Arbeiter drohen mit Werkssprengung », 14 Juillet.
- Dow Jones International News* (2009), « Three Alstom Managers Detained By Workers At Plant Near Rome », 6 Octobre.
- Du Gay, P. (1996), *Consumption and identity at work*, London, Sage.
- Ehrenberg, A. (1998), *La fatigue d'être soi – Dépression et société*, Paris, Odile Jacob.
- Financial Times* (2009), « French bossnappers release hostage pair », 22 Avril.
- International Herald Tribune* (2009), « Job disputes escalate to bomb threats in France », 17 Juillet.
- Jones C. et A. Spicer (2005), « The sublime object of entrepreneurship », *Organisation*, vol. 12, n° 2, pp. 223-246.
- Lacan J. (1990), *Les quatre concepts fondamentaux de la psychanalyse, Le séminaire XI*, Paris, Seuil.
- Lacan J. (1991), *L'envers de la psychanalyse, Le séminaire XVII*, Paris, Seuil.
- Lacan J. (1998), *La relation d'objet, Le séminaire IV*, Paris, Seuil.
- Lacan J. (2004), *L'angoisse, Le séminaire X*, Paris, Seuil.
- Lacan J. (2005), « Symbolique, imaginaire et réel » (1953) in *Les noms-du-père*, Paris, Seuil.
- Lacan J. (2008), *D'un discours qui ne serait pas du semblant, Le séminaire XVIII*, Paris, Seuil.
- Laclau E. (1995), « "The time is out of joint" », *Diacritics*, vol. 25, n° 2, pp. 86-96.
- Laclau E. et C. Mouffe (1985), *Hegemony and socialist strategy*, London, Verso.
- Lebrun J.P. (2009), *Un monde sans limite*, Toulouse, Erès.

- Melman C. (2002), *L'Homme sans gravité : Jouir à tout prix*, Paris, Denoël.
- New Zealand Herald* (2009), « Locked out call-centre staff lock managers in », 14 Avril.
- Reuters News* (2009), « Cameroon sugar factory restarts after kidnap ends », 14 Août.
- Stavrakakis Y. (2008), « Peripheral vision : subjectivity and the organized Other : between symbolic authority and fantasmatic enjoyment », *Organization Studies*, vol. 29, n° 7, pp. 1037-1059.
- The Canadian Press* (2009), « French workers free boss at chemical plant owned by Dow Chemical », 6 Octobre.
- The Guardian* (2009), « Desperate French workers resort to kidnapping bosses to force redundancy negotiations », 27 Mars.
- The New York Times* (2009), « French Workers Ratchet Up Threats », 16 Juillet.
- Vidaillet B. et Gamot G. (2011), Effacement du symbolique et RSE : une étude de cas, in Postel N., Cazal D., Chavy F., Sobel R. (sous la direction de), *La responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Une nouvelle régulation du capitalisme ?*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Žižek S. (1999), *Subversions du sujet. Psychanalyse, philosophie, politique*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- Žižek S. (2002a), *Revolution at the gates: selected writings of Lenin from 1917*, London, Verso.
- Žižek S. (2002b), *Le spectre rôde toujours – Actualité du Manifeste du Parti Communiste*. Paris, Nautilus Editions.
- Žižek S. (2005), *Bienvenue dans le désert du réel*, Paris, Flammarion.
- Žižek S. (2007), *Le sujet qui fâche*, Paris, Flammarion.
- Žižek S. (2009), *Violence*, London, Profile Books.