

Pourquoi suis-je cadre et gilet jaune : témoignage

1 OCT. 2019

Après des mois de manipulation, dépeints comme des casseurs, des fainéants, des antisémites, des violents, des gueux, des paysans, des illettrés, des gauchistes et des fascistes, bref, tout et n'importe quoi tant que nous fûmes présentés comme des rebuts de la société, il est temps de prendre la parole, de réaffirmer notre image, de dire qui nous sommes.

Un parmi d'autres, je vous propose ici mon témoignage, pour dire haut et fort notre diversité, notre pluralisme, notre force.

La Start-Up Nation

Si je me présente comme écrivain sur mon profil public, c'est surtout parce que de toutes mes activités dans la vie, c'est sûrement celle qui me correspond le plus. Plus que jeune cadre dynamique au service de l'économie de mon pays, activité qui occupe pourtant le plus clair de mon temps, dont je me suis totalement distancié puisqu'elle ne me sert finalement qu'à vivre.

Pour comprendre mon engagement au sein du mouvement des Gilets Jaunes, il me semble important de préciser le monde dans lequel j'évolue.

Chaque jour est une torture. Non pas parce que je souffre de mon travail. Une torture psychologique. Comme tous les cadres, il y a une certaine pression, mais soyons honnêtes, au moins les horaires sont variables, on bouge beaucoup, il y a de la place pour une certaine autonomie... Je n'ai pas à me plaindre ni de mon travail ni des revenus qui en découlent. Non la torture, elle est de jouer à un jeu dans lequel vous êtes probablement assez bon, mais que vous détestez. Un jeu de dupe, où l'on croise tous les premiers requins qui se prennent pour des génies parce qu'ils ont pondu un PowerPoint. Ces gens qui vous parlent de leur dernière acquisition dont vous vous foutez éperdument, pour montrer à quel point ils réussissent, qu'ils s'épanouissent. Comme pour se rassurer eux-mêmes. Je me demande toujours jusqu'à quel point tout cela n'est pas pavlovien.

Soyons clairs, si une grande partie adhère totalement aux règles du jeu, une autre, tout aussi grande, ment. Elle se force.

Et se forcer, ce n'est pas seulement faire son travail correctement. Non, c'est faire comme si on s'intéressait à la vie des autres, c'est devoir faire face à ces relations politiciennes au sein de nos entreprises : se montrer avec untel plutôt qu'untel, aller flagorner auprès de tel ou tel nouveau dirigeant, prétendre une proximité feinte avec le plus gros des abrutis juste pour sauver votre poste parce qu'on menace d'un plan de licenciement.

Ce qui nous tue n'est pas le travail en soi. C'est tout le reste. C'est l'idéologie qui y règne, c'est la structure de nos entreprises, l'organisation de celles-ci, et leurs fonctionnements, aux règles non inscrites, mais qui font loi. C'est l'hyperhypocrisie, les ronds de jambe, les

discussions l'air de rien de sujets plus ou moins divers, mais à travers lesquels on vous jauge, on vous évalue, on vous juge, pour mieux vous placer dans telle ou telle catégorie. Et impossible d'y échapper. Si vous ne venez pas aux soirées, on dira que vous fuyez ou n'avez pas l'esprit d'équipe. Si vous répondez un peu laconiquement, on dira que vous n'avez pas de personnalité. Et si vous dites ce que vous pensez, on dira que vous êtes un indomptable, une forte tête, et on ne vous confiera aucune mission. Si vous êtes d'accord avec votre supérieur, vous serez un bon mouton, qu'on utilisera pour faire le sale boulot. On se retrouve dans une situation insoluble où pour s'en sortir, il faut simplement tomber pile-poil sur le profil que votre supérieur du moment affectionne. Et comme le terrain est devenu mouvant comme pas permis, tous les six mois, vous devez recommencer. Vous êtes en compétition avec vos collègues au lieu de vous serrer les coudes. On vous fait miroiter un tas de choses qui n'arrivent jamais. On épuise le plus clair de son énergie à devoir surtout ne pas montrer que vous êtes de gauche, que pour vous le social est un moteur, que vous croyez en la solidarité. Non, il faut se montrer intransigeant, mais malléable. Prêt à enfoncer les autres, mais à couvrir son directeur.

Et c'est cela qui est récompensé. Pas votre talent, pas votre intelligence, pas vos capacités, pas votre flair, pas vos résultats. Juste votre capacité à prouver que vous êtes dans le moule, que vous n'êtes pas un résistant, que vous acceptez les humiliations si c'est pour couvrir votre boss. Ça a toujours existé, le phénomène n'est pas nouveau, mais il s'est amplifié.

Ce qui est terrible dans tout ça, c'est que le job en lui-même, je l'aime. J'aime devoir me creuser la tête pour trouver des solutions, monter des projets, obtenir des succès. J'aime le domaine dans lequel j'évolue, et les défis que je dois affronter pour mener à bien mes missions. Tout cela est pourtant saccagé par l'ambiance délétère.

La supercherie de la méritocratie

Le pire étant quand vous êtes confronté au corporatisme de ceux qui ont fait les grandes écoles.

Comme beaucoup, j'ai mes marottes, et les grandes écoles en sont une.

Parce que ça a été pour moi la première fois que je me suis en effet rendu compte du mensonge qu'on nous inculque depuis la naissance, disant que nous sommes tous égaux, tous avec les mêmes chances de s'en sortir, et qu'il est possible d'évoluer, de monter les étages de l'ascenseur social, par le travail. Or il n'en est rien.

Pire qu'un virus, si vous faites rentrer un diplômé d'une grande école dans votre entreprise, c'est tout un groupe issu de la même école qui le rejoint dans les six mois. Des jeunes ou des moins jeunes. Des gens qui n'ont tellement aucune connaissance ni du terrain ni de votre secteur d'activité qu'ils se forcent à venir tourner avec les équipes terrain pour justifier leur poste, tout en se targuant d'être devenus des spécialistes en deux fois deux heures sur deux jours. Et ils se cooptent entre eux.

La déconnexion est totale. J'en ai vu tellement passer, des HEC, des ESSEC, des que sais-je, qui entrent dans l'entreprise, font une transformation totale de son mode de gouvernance ou de fonctionnement, et se cassent un an plus tard, avant même d'avoir vu les bénéfices supposés de ces changements, remplacé par un autre qui va lui aussi tout modifier.

Ces gens-là arrivent, maquillent les chiffres, placent leurs indicateurs perso, et se barrent, sans considérer le foutoir qu'ils ont créé en si peu de temps, et sans jamais, jamais que ne soit démontrée le bien-fondé de leurs actions. On arrive à un point où on a parfois deux plans de transformation en même temps, et qui se contredisent. Dans ma dernière boîte, j'ai vu passer quatre PDG... en un an !

Comment voulez-vous travailler le temps long ? À chaque fois vous devez réinventer la roue, rentrer à nouveau dans ce jeu de séduction permanent pour justifier de la pertinence du projet sur lequel vous travaillez.

Et comme ça plante, comme ça finit par enrayer la machine, on cherche les coupables, alors on rentre dans le niveau deux du jeu : la compétition à mort. Celui qui ne se fera pas virer. On cherche à se refiler le bébé. Celui qui perdra sera celui qui aura passé moins de temps à payer des cafés au nouveau boss. Et probablement celui de gauche.

Pourtant, ça ne me dérangerait pas que celui qui prenne le poste de supérieur, soit effectivement plus compétent que nous, pas forcément meilleur lèche-cul. On veut qu'on arrête de nous demander de virer nos subordonnés,

juste parce que l'entreprise veut montrer l'exemple. On veut pouvoir offrir à notre équipe de vrais parcours de carrières, on veut pouvoir dire que oui, le projet a capoté, sans que cela remette en question quinze ans de bons et loyaux services. On veut pouvoir dire que la direction se trompe.

Parce que depuis tout petit, il semblait logique que la prochaine étape de l'évolution de la société, ç'aurait dû être d'instaurer la démocratie au sein de nos entreprises. Or c'est l'inverse qui s'est produit : le monde de l'entreprise vient nous priver de notre démocratie d'état à grand coup de mondialisation menaçante.

Combien de fois ai-je entendu de la part de collaborateurs dire à leurs équipes qui rechignaient à appliquer de nouvelles directives : « ce n'est pas la démocratie ici ». Sur le ton de la plaisanterie, assurément. Quoique.

Et si mon poste et mon statut de cadre sont en soi déjà une certaine forme de réussite, je suis aujourd'hui déjà arrivé au stade le plus haut que ce que ce pays peut m'offrir. Il ne sera plus question pour moi d'évoluer. Quand on vient du peuple, qu'on n'a pas forcément les connexions, et que vos diplômes sont abordables financièrement, vous pourrez évoluer jusqu'à un certain point, mais pas au-delà. Les postes à plus hautes responsabilités sont réservées, non pas à de plus efficaces ou à de plus méritants, mais à une catégorie de la population qui a payé pour cela. C'est un moyen de faire le tri. De conserver ses avantages sociologiques. A partir d'un certain point, les postes ne sont plus réservés qu'à certaines familles, celles qui ont de l'argent.