

Ils nous managent,
Ménageons nous
pendant ces vacances
et ... **EN TOUTES SAISONS** ...



de l'Université
de Lorraine



Les solutions de ce cahier de vacances sur simple mail à :
fercsupcgt-contact@univ-lorraine.fr

Grilles de Sudoku

NIVEAU 1

	9		3	2				1
		2		8	7	5		
	8	4		1		9		7
	5	8		9	3		1	
	2		8	6				5
		6	4			3	8	9
8	4	5		7		1	3	
			1		6	7	5	
6		1		3				

NIVEAU 2

	4			8	5		9	
		3				5		6
6	5		9		3		4	
3				9	2	6	8	1
5	2					9		
			3	7				
	1			4		8		3
9		6	8				7	
		7	2	3				9

NIVEAU 3

			6	8				
2						8		
	5		9	7		1		3
			8		1	4		
1	8			6				9
		4		5			1	
4		1	5			9		
5				4			6	
6			2	9			4	

NIVEAU 4

			9			4		
	6				4	7		1
		5			8			3
8								
		2	8	6			3	9
	5			2	3		7	
		4				9		
	3		7			2		5
		7					1	



TEST DE VISION PATRONAL

1/10	TU	1/10
2/10	TRA	2/10
4/10	VAILLES	4/10
6/10	ENCORE PLUS	6/10
7/10	AVEC DES OBJECTIFS	7/10
8/10	DE PLUS EN PLUS DIFFICILES	8/10
9/10	ET UNE PRESSION OMNIPRÉSENTE	9/10
10/10	POUR UN SALAIRE DE PLUS EN PLUS FAIBLE	10/10

**VOTRE VISION
EST BONNE**
SYNDIQUEZ-VOUS



Démêlez les mots

Mot caché : _____

T	N	E	M	E	P	P	O	L	E	V	E	D	P	Q	M	E	I	B	A
S	A	L	A	R	I	E	S	N	C	E	E	S	R	U	A	N	N	N	D
S	N	O	I	S	S	I	M	E	O	M	T	N	O	A	N	V	F	O	I
S	A	L	A	I	R	E	S	R	N	P	I	O	F	L	I	I	O	I	N
N	O	I	T	A	M	R	O	F	G	L	L	I	E	I	F	R	R	T	I
S	Y	N	D	I	Q	U	E	S	E	O	A	T	S	F	E	O	M	A	T
S	E	I	T	N	A	R	A	G	S	I	C	C	S	I	S	N	A	R	I
N	O	I	T	A	R	E	P	O	O	C	S	E	I	C	T	N	T	E	A
P	E	R	S	O	N	N	E	L	O	L	I	L	O	A	A	E	I	D	T
E	C	O	N	O	M	I	E	C	A	P	F	E	N	T	T	M	Q	E	I
N	O	I	T	A	R	T	S	I	N	I	M	D	A	I	I	E	U	F	V
V	A	C	A	N	C	E	S	S	E	M	I	R	P	O	O	N	E	E	E
P	R	O	M	O	T	I	O	N	B	E	R	C	Y	N	N	T	C	G	T
J	U	R	I	D	I	Q	U	E	N	O	I	N	U	S	A	G	E	N	T
S	R	U	O	C	N	O	C	T	A	C	I	D	N	Y	S	E	T	A	T

ADMINISTRATION
AGENT
BERCY
CAP
CGT
CONCOURS
CONGES
COOPERATION
DEVELOPPEMENT
ECONOMIE
ELECTIONS
EMPLOI

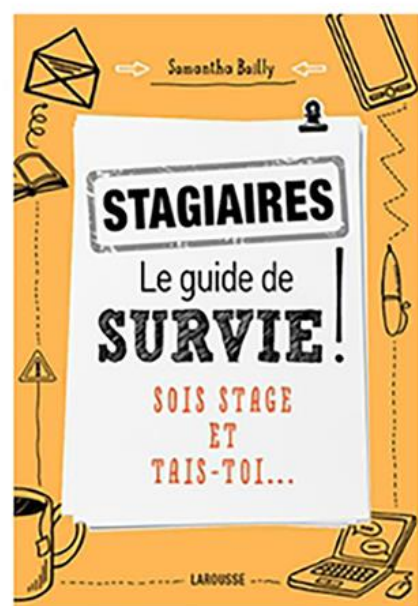
ENVIRONNEMENT
ETAT
FEDERATION
FISCALITE
FORMATION
GARANTIES
INFORMATIQUE
INITIATIVE
JURIDIQUE
MANIFESTATION
MISSIONS
PERSONNEL

PRIMES
PROFESSION
PROMOTION
QUALIFICATIONS
SALAIRES
SALARIES
SYNDICAT
SYNDIQUES
UNION
VACANCES



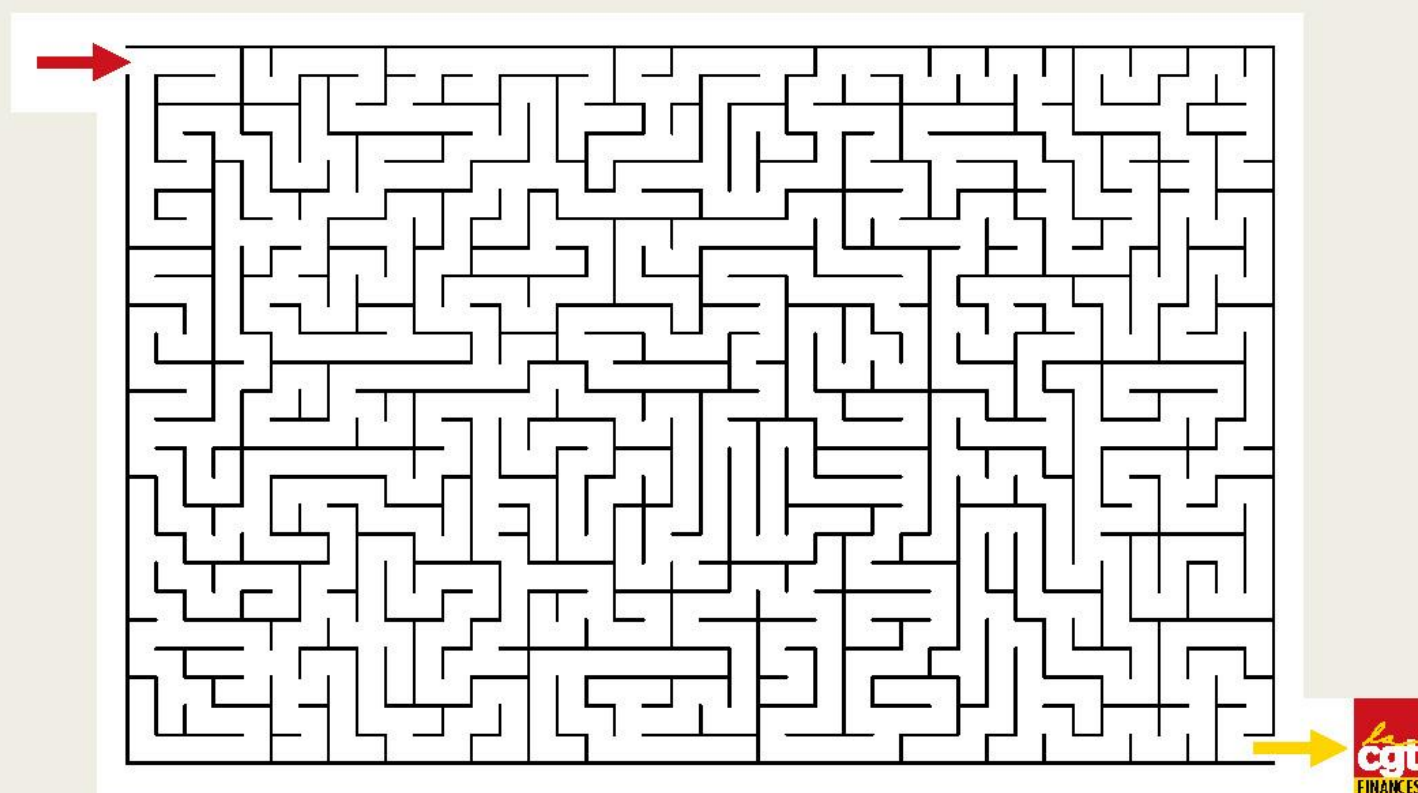
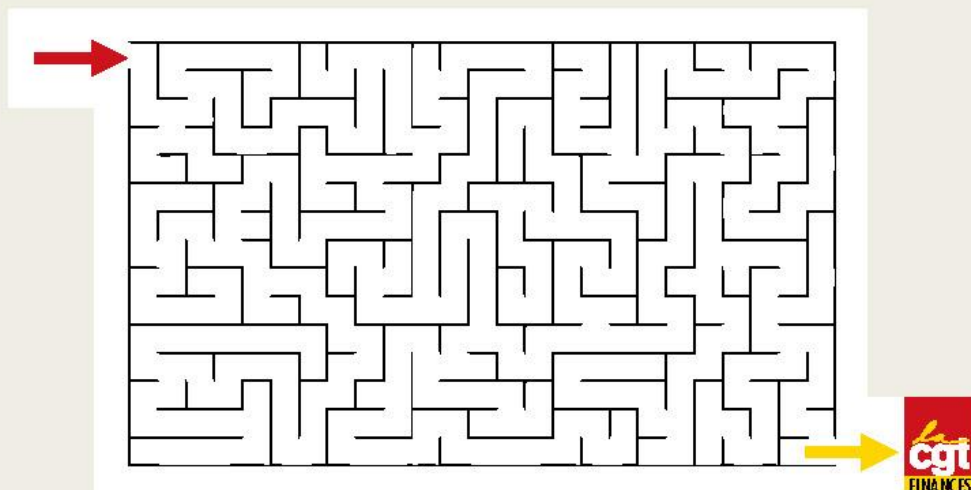
Le lexique "corporate"

ON NE DIT PAS...	MAIS...
Employé	Collaborateur
L'entreprise	Nous
Réfléchir	Brainstormer
Diriger	Prendre le lead
Rémunération	Gratification
Chiant	Challenging
Le plus tôt possible	ASAP (As Soon As Possible)
Essai	Draft
Je bosse uniquement là-dessus	Je suis fulltime là-dessus
Je dois passer un appel	J'ai un call
Retour	Feedback
Tous les deux	En one to one
Voir ensemble	Débriefing
C'est la personne au-dessus de moi hiérarchiquement	C'est mon N+1
Faire le boulot de quelqu'un d'autre	Être force de proposition
Fayot	Corporate
Je fais ce qu'on me dit	J'applique les process
C'est le bordel	Il n'y a pas de journée type
J'ai des tâches qui n'ont rien à voir avec mon poste	Les tâches sont variées, on ne s'ennuie jamais
J'attends qu'on me dise OK	J'attends la validation
Je suis concentré(e)	Je suis focus
J'ai beaucoup de travail	Je suis sous l'eau/overbooké(e)
J'ai volé les idées d'un concurrent	J'ai fait un benchmark
Choses qui ne vont pas	Axes d'amélioration
Décevant	En dessous des attentes
C'est la merde	C'est touchy
Licencié	Remercié
Plan de licenciement	Nouvelle aventure



Un lexique
de Samantha Bailly
A retrouver dans
«Stagiaires :
le guide de survie»

Choisissez la bonne voie



Bouclier syntaxique¹

Vous éprouvez quelques peines à comprendre pleinement les propos tenus par nos grands hiérarques ou consultants ? Nulle inquiétude, votre incompréhension est normale et, plus encore... voulue. La maîtrise de leur discours, parce qu'il incarne le pouvoir et **leur** pouvoir, doit en effet rester **complexe et difficile à s'approprier**. Celui-ci doit conserver une certaine opacité, garante de la distance entre consultants et consultés, entre managers et managés.

A cette fin, ce discours se pare :

- d'une foulditude de formules/mots opaques, souvent grandiloquents, parfois euphémistiques : «consolidation», «incubation», «pilotage par la performance», «synergie», «optimisation», «gouvernance», «iso-effectif», «rationalisation», «proactif», «efficience», «culture du résultat», «mutation», ...
- d'anglicismes indéchiffrables par le profane ou ne s'imposant nullement en ce qu'ils pourraient être utilement remplacés par des vocables français : «benchmarking», «feedback», «reporting», «process», «managers», «workflow», «rating», «cluster»,...
- de mots valises usés jusqu'au trognon et dont le sens ordinaire est parfois inversé.
- de quelques injonctions paradoxales : la plus édifiante consistant à en appeler à l'amélioration du service public, en plaçant, nous dit-on le citoyen-usager en son cœur, tout en exigeant, dans un même mouvement, la diminution des moyens qui lui sont consacrés.

S'il devenait clair, trop compréhensible, ce discours managérial vidé de son jargon perdrait du coup toute

sa légitimité, toute son autorité et son caractère profond, celui du vide, se donnerait cruellement à voir. Lorsqu'on le soumet à la question, il se révèle en effet, derrière le paravent de son jargon faussement savant et de ses envolées lyriques, d'une effrayante vacuité, **artificiel et creux**. Son inconsistance tient à ce qu'il n'a rien à dire, qu'il n'est habité d'aucune conviction, qu'il ne poursuit aucun objectif, sauf celui de travestir la réalité afin d'imposer son **vulgaire point de vue gestionnaire**.

Alors, doit-on se résigner à subir, maintes et maintes fois, ce discours sans réagir, sans confronter ces poètes managers au grotesque de leur sabir pseudo-moderne ?

Pour le sociologue Jean Pierre LE GOFF la réponse est clairement non :

« Dans les réunions interminables où sévissent les rhéteurs du modernisme, il faut prendre la parole pour dire (si possible avec humour) qu'on ne comprend rien et poser simplement la question : « que signifient au juste ces circonvolutions ? Quel est l'objet précis du propos ? » Cet acte peut paraître aisé, mais il ne l'est pas. Il implique en effet un certain courage quand cette logomachie est l'œuvre de votre propre hiérarchie ou de ceux qui sont censés incarner l'institution. Mais il suffit parfois de ce genre de « grain de sable » pour enrayer la machinerie de l'insignifiance et du même coup redonner vie et consistance au débat, en n'évacuant plus les réalités premières et les contradictions. De tels « actes de rupture » n'ont de sens que s'ils s'accompagnent de l'exigence de ne pas tricher avec les mots et de « serrer le langage » en s'efforçant de nommer correctement les choses et en mettant en cohérence ses paroles et ses actes. (...)»²

¹ Terme emprunté à l'anthropologue Anne BOTH, cf. *Les managers et leurs discours. Ethnologie de la rhétorique managériale*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007

² Jean-Pierre LE GOFF, *La barbarie douce, La modernisation aveugle des entreprises et de l'école*, La Découverte, 1999



Grilles de Fubuki

NIVEAU 1

8		9	= 19
			= 16
3		1	= 10
=	=	=	
15	13	17	

NIVEAU 2

5			= 14
	6		= 12
		3	= 19
=	=	=	
16	16	13	

NIVEAU 3

4			= 15
			= 17
		8	= 13
=	=	=	
13	17	15	

NIVEAU 4

			= 18
	6		= 17
			= 10
=	=	=	
13	12	20	



Un langage managérial accompagné de sigles abscons :

« Entendu à la machine à café »

« En COTECH, j'ai fait un FEED BACK avec un PPT PECHA KUCHA ça allait tellement vite, que tout le monde croyait comprendre... Pour autant, le REPORTING en GT pas en GVT en GT, montrait un décalage avec les orientations du COPIL et les ambitions d'EFFICIENCE du DGS ! Personnellement, je n'ai pas osé dire au DGA que la TRANSVERSALITE n'allait pas de soi... Dire que les B font parfois le travail des A et que les CHEFS DE PROJET se substituent aux DIRECTIONS PILOTES, ça ne se fait pas... Bref, chaque D.G et chaque C.R ayant ses priorités, le RETROPLANNING devenait flou... Ce CHANGEMENT des pratiques était pourtant un objectif de la V4 du PLAN D'ACTION avec, a priori, « un PORTAGE POLITIQUE fort ».

Bref, Je commence à me demander si la CERTIFICATION QUALITÉ ne va pas juste servir à alimenter le CONTRAT DE PERFORMANCE et le REDÉPLOIEMENT EFFICIENT DES EFFECTIFS...

En tout cas, on m'a demandé de faire du BENCHMARK pour contrebalancer les conclusions du DIALOGUE CITOYEN. »



La phrase mystère

Trouvez les anagrammes pour découvrir la phrase mystère

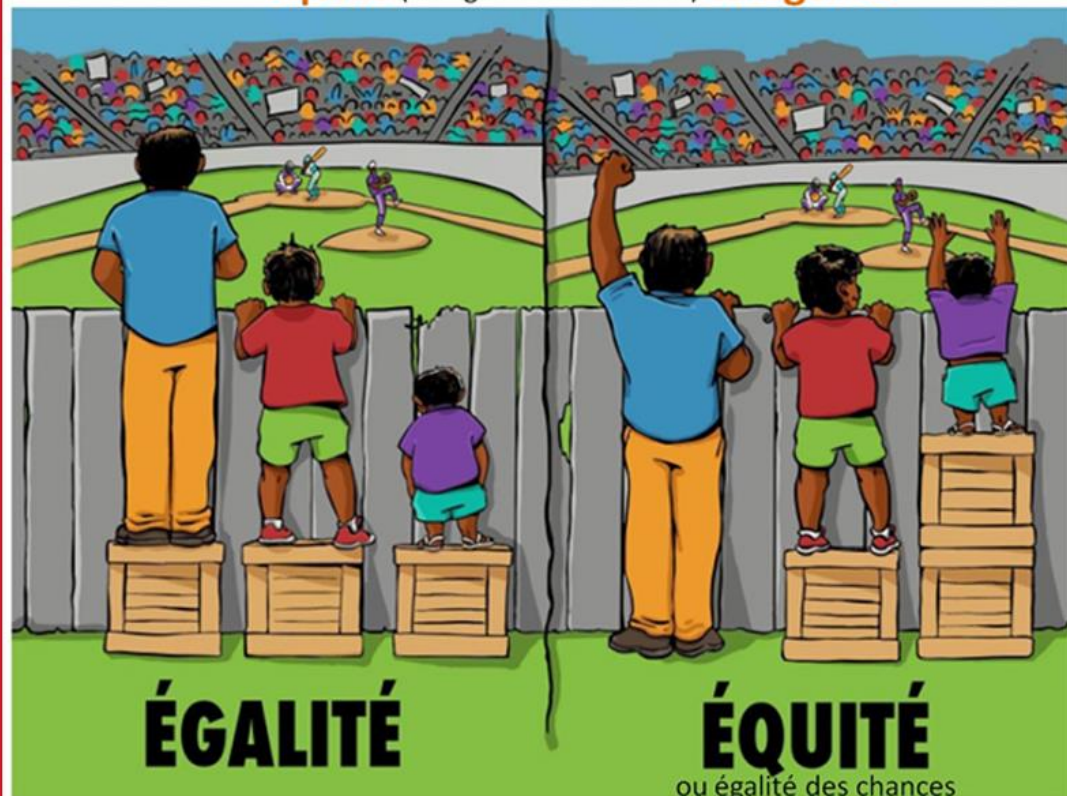
[illegible]

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23



Équité (ou égalité des chances) vs Égalité



Chacun bénéficie du même support. Chacun est traité avec égalité mais ... il y a inégalité

Chacun bénéficie d'un support adapté à sa situation. Chacun est traité avec équité mais... il y a inégalité

Le saviez-vous ?

La France a eu un jour un ministre du travail qui savait ce que travailler veut dire.

Dès l'âge de 13 ans, il avait travaillé en usine.



“Ne parlez pas d’acquis sociaux
mais de conquies sociaux,
parce que le patronat
ne désarme jamais.”
Ambroise CROIZAT
1901- 1951

Il s'appelait **Ambroise Croizat**.

Nous lui devons :

- la Sécurité Sociale
- la retraite par répartition
- les comités d'entreprise
- les conventions collectives
- la réglementation sur les heures supplémentaires
- la médecine du travail

Grilles de Fubuki

NIVEAU 1

3		2	= 14
			= 12
5		8	= 19
=	=	=	
15	16	14	

NIVEAU 2

1			= 9
	3		= 12
		7	= 24
=	=	=	
14	18	13	

NIVEAU 3

1			= 6
			= 21
		4	= 18
=	=	=	
16	16	13	

NIVEAU 4

			= 13
	5		= 22
			= 10
=	=	=	
19	13	13	



Démêlez les mots

Mot caché : _____

E	N	S	E	M	B	L	E	D	I	G	N	I	T	E	C	L	S	S	E
S	A	N	T	E	P	R	E	V	O	Y	A	N	C	E	O	E	N	E	L
D	U	R	A	B	L	E	E	T	I	L	A	G	E	Y	N	N	O	T	E
E	R	E	T	S	I	N	I	M	S	E	N	U	E	J	T	N	I	I	C
S	E	I	T	N	A	R	A	G	D	R	O	I	T	S	R	O	T	A	T
T	U	T	A	T	S	I	N	D	U	S	T	R	I	E	O	S	A	R	I
T	T	R	R	E	M	U	N	E	R	A	T	I	O	N	L	R	I	T	O
N	N	O	I	T	A	M	R	O	F	U	N	I	T	E	E	E	C	E	N
I	N	S	P	E	C	T	E	U	R	E	V	E	R	G	U	P	O	R	S
N	O	I	T	A	N	I	M	I	R	C	S	I	D	D	R	I	G	G	S
C	V	A	C	A	N	C	E	S	C	O	N	C	O	U	R	S	E	R	O
E	T	I	R	U	C	E	S	S	E	C	N	A	N	I	F	A	N	A	C
L	E	S	E	I	R	A	L	A	S	S	N	O	I	S	S	I	M	D	I
S	P	R	O	M	O	T	I	O	N	E	R	E	I	R	R	A	C	E	A
N	O	I	T	C	E	T	O	R	P	S	E	U	Q	I	D	N	Y	S	L

CARRIERE
CONCOURS
CONTROLEUR
DIGNITE
DISCRIMINATION
DROITS
DURABLE
EGALITE
ELECTIONS
ENSEMBLE
FINANCES
FORMATION

GARANTIES
GRADE
GREVE
INDUSTRIE
INSPECTEUR
JEUNES
MINISTERE
MISSIONS
NEGOCIATION
PERSONNEL
PREVOYANCE
PROMOTION

PROTECTION
REMUNERATION
RETRAITES
RTT
SALARIES
SANTE
SECURITE
SOCIAL
STATUT
SYNDIQUES
UNITE
VACANCES



Chiffre 1

Dans son ouvrage de 1904, « L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme », le sociologue allemand Max WEBER écrivit que « le romantisme des chiffres exerce sa magie irrésistible sur les hommes d'affaires ». Plus de cent ans après, cette magie opère, avec une même intensité, sur le management. Ce dernier voue en effet un culte aux chiffres. Le chiffre y est sacralisé, mythifié à travers tout particulièrement le déploiement de la nocive « culture du résultat ».

moindres recoins de notre organisation et chaque repli du service public.

Or, l'incessant et laborieux travail de saisie de données et de contrôle de leur fiabilité qui en découle a pour premier effet d'entraver le vrai travail, celui qui fait sens, celui qui est mené au service de l'intérêt général et de l'ensemble des citoyens de la métropole. Nos benêts de la performance ont alors beau jeu de nous parler d'« efficacité » !



Par ailleurs, la mesure et le chiffrage d'outils et de moyens, se sont mués en finalités. Ils invitent ainsi à porter davantage l'attention sur la conformité aux scores, aux procédés qu'ils imposent, qu'à l'activité en elle-même.

A ce titre, le statisticien et sociologue Alain DESROSIERES parle de « rétroaction des indicateurs sur les acteurs quantifiés »⁴, **les acteurs se focalisant sur l'indicateur et non sur l'action elle-même.**

Aussi, non seulement la quantification de l'activité n'incite pas les agents à agir plus efficacement, mais elle les pousse à adopter des comportements dictés par la course aux résultats... qui peuvent être très différents de ceux attendus au titre d'un service public de qualité. De manière implicite, les indicateurs chiffrés contiennent également un destinataire prioritaire aux activités

Aussi, et au nom de ce gouvernement par les chiffres, il nous faut quantifier, mesurer, évaluer (la «Folie Evaluation»¹), «objectiver», se livrer à du «reporting», comparer en mobilisant des outils de «benchmarking», renseigner des tableaux bords, des grilles d'évaluations, des plans d'actions, La «quantophrénie»² (ou «ratiocratie»³), c'est-à-dire la maladie de la mesure chiffrée, a infesté les

quantifiées : la hiérarchie qui, seule, distribue les bons ou mauvais points, félicite ou sanctionne (mobilité forcée, mise au placard, retrait de projets importants, ...) selon que les objectifs ont été ou non atteints. L'exigence première et obsessionnelle devient celle de « faire remonter » des informations sur les « économies faites », la « plus-value », l'« optimisation »,...

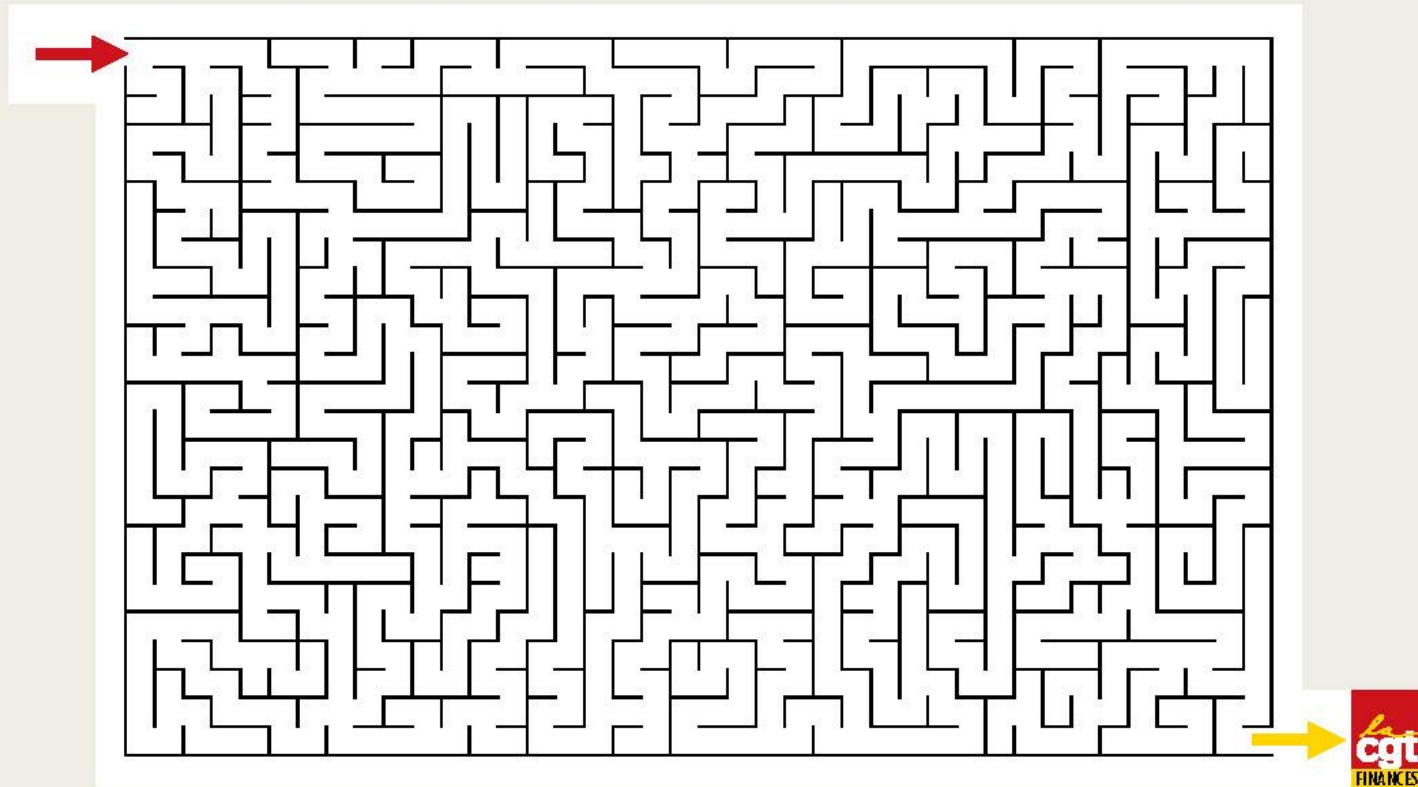
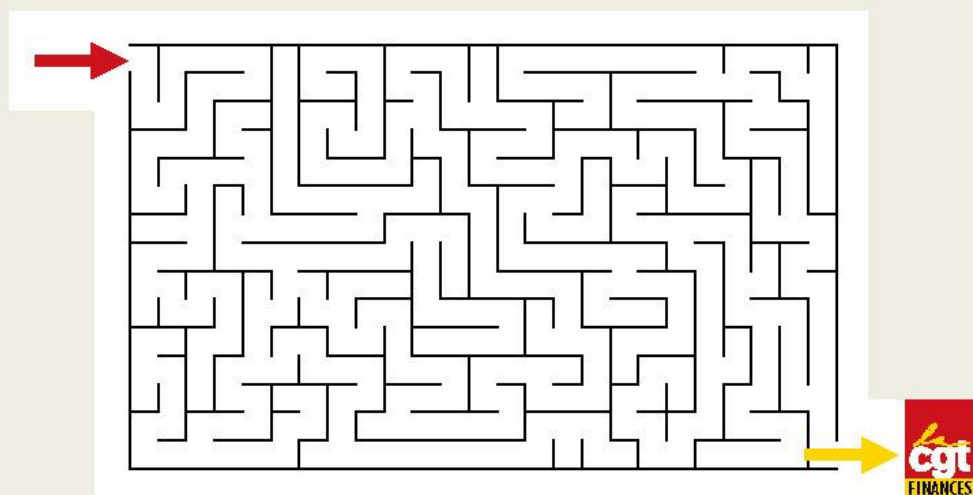
¹ Alain ABELHAUSER, Roland GORI, Marie-Jean SAURET, *La Folie Evaluation. Les nouvelles fabriques de la servitude, Mille et une nuits*, 2011

² Expression du sociologue Vincent DE GAULEJAC

³ Expression de l'économiste Florence JANYCATRICE

⁴ Alain DESROSIERES, *Prouver et gouverner, Une analyse politique des statistiques publiques, La Découverte*, 2014, p. 42

Choisissez la bonne voie



Chiffre 2

Le service du public et de l'intérêt général en devient presque secondaire, pour ne pas dire encombrant. En outre, pour obtenir de « bonnes » performances, le comportement individuel le plus spontané consiste souvent à biaiser les chiffres (on comptera par exemple deux habitants lorsqu'un citoyen aura participé à deux ateliers citoyens ; on retiendra le chiffre qui conforte plutôt que le chiffre qui fâche...). Les chercheurs anglais parlent de phénomènes de « gaming and cheating » (jouer et frauder), au sujet des indicateurs déployés avec la vague libérale dans les administrations britanniques. Dans la police, où la culture du résultat fait des ravages, on assiste à la généralisation de la « chanstique », c'est-à-dire la falsification des chiffres, et « l'activité statistique est (...) conduite pour elle-même, indépendamment des missions policières et de leurs effets sur le réel »⁵.

Ensuite, « une fois les procédures de quantification codifiées et routinisées, leurs produits sont réifiés. Ils tendent à devenir "la réalité" par un effet de cliquet irréversible. Les conventions initiales sont oubliées, l'objet quantifié est comme naturalisé et l'emploi du verbe "mesurer" vient machinalement à l'esprit et sous la plume »⁶. En d'autres termes, l'indicateur chiffré acquiert, en raison de sa prétendue objectivité, et presque instantanément, une force conviction qui désarme toute critique et constitue un argument d'autorité dont les managers peuvent user et abuser. Et l'on oublie rapidement les ficelles de sa fabrication, c'est-à-dire les choix (auxquels les agents n'ont été que très rarement associés) qui ont été fait quant à ce qu'il devait mesurer et comment il devait le mesurer.

On efface ainsi le fait que l'indicateur crée (ou, à tout le moins, reconfigure/modélise) la « réalité » dont il prétend donner un simple reflet, et que d'autres « réalités » sont possibles.

Enfin, il convient de relever, et même si ce n'est là qu'une tautologie, que l'indicateur chiffré ne peut mesurer que ce qui est mesurable. Aussi occulte-t-



il tout le reste et méconnaît la nature différente (en termes de complexité notamment) des situations auxquelles les agents peuvent avoir à faire face.

Par ailleurs, il est une question essentielle : doit-on concevoir le service public comme une activité de production analogue à celles auxquelles on a affaire dans les entreprises industrielles ou de services ? **Doit-on admettre qu'il faut recourir à des instruments de gestion identiques à ceux qui sont en vigueur dans l'univers marchand ?**

Pour la CGT, la réponse est bien évidemment NON ! Le service public revêt en effet une nature particulière : il consiste à garantir la jouissance des droits sociaux et politiques des citoyens, assurer la cohésion sociale et, plus globalement, servir l'intérêt général (et non des intérêts marchands).

La CGT dénonce le fait que les agents soient conduits, qu'ils en soient ou non conscients, à laisser de côté leurs missions de service public au profit d'un objectif autre, souvent contradictoire avec les premières : la compétition pour le résultat, la course à la performance, mesurée et mesurable par les indicateurs de la gestion publique

⁵ Isabelle BRUNO, Emmanuel DIDIER, *Benchmarking. L'État sous pression statistique*, La Découverte, 2013, p. 145

⁶ Alain DESROSIERES, *Pour une sociologie historique de la quantification. L'argument statistique I*, Presse de l'Ecole des Mines, 2008, p.12



Grilles de Sudoku

NIVEAU 1

6		3			2	4		8
8	2		4		3		9	5
7				5		2		
	1	7					2	
	6	2	9		7	8		3
				3	6	1		4
2		4			5	3		
		6	3	8		5		
	3			2	4	9		7

NIVEAU 2

		9		2	5	1		7
		4						6
2		6		9	4	8		
8			2					
5	4		7				1	2
		1	3	4		7	8	
4			9			3		
	3				8	5		
	6	8			2	4		1

NIVEAU 3

			6	3				
					5	3		
	5	4		2			7	
	3			5	9	7		4
4					7		3	1
	2	7			1	9	5	
7	8						9	
		9					6	8
					6	5		

NIVEAU 4

	6				2			
7			5	6		4		
				1		5		
		9		2		3		1
	1		4			9		
							4	
1	7	5	8					
		8		3			9	5
3			1				8	



Regis Debray :

- Dans notre société, on a remplacé Liberté, Égalité, Fraternité par Compétitivité, Austérité, Flexibilité !
- On nous dit qu'il faut mettre l'homme au centre de nos préoccupations, mais on peut se demander : Que veut-on faire de l'homme et quel homme veut-on faire ?

Howard Zinn :

- Tant que les lapins n'ont pas d'historiens, l'histoire est racontée par les chasseurs

Le vocabulaire des CHEFS

Alors que l'humain normal emploie couramment 300 à 3000 mots dans son vocabulaire ...

Le chef n'en utilise qu'une vingtaine.

Les voici :

- | | |
|----------------|-----------------------|
| • Yaka | • Yreska |
| • Yavéka | • Yapuka |
| • Yoraka | • Yfodra |
| • Yfalé | • Savapa |
| • Yenapa | • Sétépassa |
| • Yzonka | • Sépabo |
| • Yavékapa | • Sépabon |
| • Yzavékapa | • Sessafote |
| • Yfokon | • Sépamafote |
| • Yfoleuferfer | • Sékomssa (pissétou) |
| • Yakapa | • Sélalouadumarché |



La phrase mystère

Trouvez les anagrammes pour découvrir la phrase mystère

TOFANMIRO														
				9										
RASEISAL														
					16		21							
CEERIRRA														
	22	18												
TEGNA														
				24										
ANOUTITM														
		15												
TNEUIRSIE														
						6								
ITRIMCODSIANIN														
												11		
ATGELEI														
							7							
DRTIOS														
			14			26								
NAIRGTASE														
		2						25						
PETTOONICR														
			23	5					20					
TCJIESU														
	13	12												
TLUAFEC														
					1									
AEGRD														
		4												
CEMNEATVNA														
		19			3									
ROSMINTOPO														
		8								17				
NANIOTTO														
			10											

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
				18		19	20	21	22	23	24	25	26				



Proactif

Dans sa quête éperdue et délirante de la perfection, l'idéologie managériale ne peut se satisfaire de ce que les agents soient simplement actifs.

Grossièrement, les schémas d'adaptation sont de trois ordres :

- le premier consiste à **réagir a posteriori** à une situation problématique, c'est-à-dire une fois que celle-ci a produit tous ses effets. Pour le management, un tel comportement est, au mieux, digne d'une lapidation en règle ;
- le second implique d'être **actif**, c'est-à-dire d'agir sur le problème alors qu'il est en cours. Aux yeux du management, on atteint là tout juste le minimum légal (pourvu que vous ne soyez pas syndiqué).
- le troisième constitue le fantasme managérial de la toute-puissance, d'une parfaite maîtrise de l'art divinatoire et de la préscience. Il s'agit en effet d'être «**proactif**» (délicieux néologisme), c'est-à-dire rien de moins que de prédire/devancer le problème afin qu'il n'ait pas lieu.... C'est *Minority Report* à la sauce Management.



Cette injonction à la «proactivité» recèle bien des avantages pour nos honorables hiérarques :

- en premier lieu, s'il y a un problème, il convient de blâmer les subalternes qui ont nécessairement fauté en ce qu'ils n'ont pas su lire dans les entrailles de poulet ou le marc de café...
- en outre, les agents «proactifs» sont supposés prendre, **par eux-mêmes**, toutes les initiatives nécessaires pour que tout réussisse et pour anticiper tous les problèmes.

Pourquoi notre haut-clergé s'échinerait-il alors à fixer une stratégie claire, une ligne générale de conduite ? Il s'abstient bien d'ailleurs de le faire...

Cocktails d'été

Étoile rouge

10 cl de jus d'orange
5 cl de jus de pomme
5 cl de jus de fraise
1 citron vert pressé
Glaçons



L'équilibriste

5 cl de jus d'ananas
5 cl de jus de citron vert
5 cl de jus de raisin
5 cl de jus de pamplemousse
Glaçons

Red & yellow

4 cl de Vodka
15 cl de jus de pamplemousse
3 cl de grenadine
Glaçons



Happy sunshine

4 cl de rhum
10 cl de jus de pamplemousse
10 cl de jus de mangue
Glaçons

L'abus d'alcool est dangereux pour la santé, à consommer avec modération.



Ressources Humaines

« Ressources humaines » ! Comment en est-on venu à qualifier l'homme de « ressource » sans que cela ne choque personne ?

Le terme « ressource » apparaît dans la langue française au 16^{ème} siècle avec une double signification :

- d'une part on parle de ressource chaque fois qu'on fait référence à « ce qui peut améliorer une situation fâcheuse », qu'il s'agisse d'un moyen, d'un expédient, d'une possibilité ;
- d'autre part au pluriel, on en parle lorsque l'on se réfère aux « moyens matériels d'existence ». Ce n'est qu'au 19^{ème} siècle que le terme commence à renvoyer aux moyens matériels dont dispose, ou peut disposer, une collectivité : **le vocabulaire du gestionnaire l'emploie pour désigner, tout à la fois, les biens matériels, techniques et financiers, c'est-à-dire tout ce qu'on peut affecter, déplacer, valoriser ou gaspiller.**



D'où le glissement progressif vers l'oxymore « ressources humaines » pour indiquer au sein d'une entreprise, l'ensemble du personnel. Mais comment parler à la fois de ressources et d'êtres humains ? N'y-a-t-il pas une contradiction interne dans l'expression « ressources humaines » qui cherche à « humaniser » par l'utilisation d'un adjectif ce que, par définition, on exploite (les ressources) ?

N'est-ce pas une façon de dire, tout en le niant, que « même l'être humain est manipulable comme n'importe quelle ressource ? »¹.

¹ Michela MARZANO, *Extension du domaine de la manipulation. De l'entreprise à la vie privée, Pluriel, 2010*





CGT FERC Sup
263 rue de Paris
Case 544
93515 Montreuil Cédex

Nous nous sommes inspirés de documents de la CGT Finances
et la CGT Nantes Métropole, merci à eux !