

Ce dossier supplémentaire complète le précédent sur l'emprise organisationnelle par le pouvoir. Il présente l'outil qui va lui succéder : l'emprise organisationnelle par l'évaluation des pairs élus. Certes ce changement met fin à la critique portant sur l'antique couple marxiste « dominant-dominé » mais le remplace par un couple bien plus aliénant au sein d'un simulacre de démocratie. Abandonnant la différence de rang hiérarchique comme légitimation de l'évaluation, la dyade « évaluateur-évalué » abandonne aussi le principe de réalité fondé sur la compétence et l'expérience au profit du principe de plaisir. En effet, le principe électif privilégie séduction, plaisir et désir. L'évaluation par les pairs qui se met en place favorise les membres du réseau occulte de l'élu. Ce dernier réserve rejets et jalousies aux « autres » qui se conforment pourtant à ses normes par ajustement déférentiel. Elle établit une nouvelle aliénation organisationnelle fondée sur l'insécurité, l'angoisse et autres tourments physiques, intellectuels ou moraux chez l'évalué.

En prologue, Adel ALOUI revisite les mythes de la hiérarchie et du héros, antiques fondateurs qui ont longtemps justifié l'emprise traditionnelle de l'échelon « N+1 » sur l'échelon « N ».

Puis Wilfrid AZAN et Serge BOLIDUM explorent la faisabilité moderne du mythe du big data qui après avoir réussi à tout transformer en chiffres, permettrait une sorte d'hyper évaluation et une emprise totalitaire.

Michel MARCHESNAY présente son diamant : une grille d'évaluation PME.

Jocelyne YALENIOS met en évidence l'exercice discrétionnaire du pouvoir d'évaluation au sein des entretiens professionnels.

Mathias NAUDIN et Philippe FACHE explorent sa composante psychologique - le psycho pouvoir - au sein des situations de formation.

Fabrice TRAVAGLIANTI, Jean-François ORIANNE, François PICHAULT et Isabelle HANSEZ s'interrogent sur les besoins des travailleurs.

Isabelle CHOQUET montre comment les délégations transversales et décentralisées du pouvoir permettraient d'échapper aux formes traditionnelles de la domination discrétionnaire.

Audrey MORGAND relate trois mécanismes de coopération susceptibles d'échapper à la domination discrétionnaire : la complémentarité, la finalité commune et la réciprocité.

Enfin, en épilogue, Christian BOURION dans une étude de cas et Valérie ARNOULD ILTIS dans un retour d'expérience, mettent en lumière le « Fort Da », syndrome du comportement qui atteint la dyade « évaluateur-évalué » malade et annonce la rupture dramatique du lien, soit par élimination de l'évalué, soit par élimination de l'évaluateur...

Christian BOURION