

BERGEON Matthieu

Diplômé en sciences de l'éducation et en éthique

Assistant social au Centre Hospitalier de Rouffach

Formateur en travail éducatif et social à l'IFCAAD

« Ethique et vie au travail »

Etude interdisciplinaire du film documentaire « J'ai (très) mal au travail »

Réalisation : Jean-Michel CARRE (2006)



Trois paires de souliers, Van GOGH (automne 1886)

Résumé

La thématique de la *souffrance au travail* s'est déplacée depuis les années 80 du corps à l'esprit. Aujourd'hui on parle de souffrance psychique plus que de souffrance physique. Même si cette dernière y est intrinsèquement liée, notamment avec l'apparition des troubles dits *psychosomatiques*.

Les cas de suicides sur le lieu de travail ont un retentissement important sur la société et ne laissent personne indifférent. Il s'est développé des consultations spécialisées afin de prévenir ou traiter la souffrance au travail. Les inspecteurs comme les médecins sont sensibilisés à cette problématique qu'ils rencontrent quotidiennement. Plusieurs disciplines universitaires s'emparent du phénomène pour tenter de le comprendre et de fournir au politique un éclairage savant censé orienter la prise de décision.

Le cinéaste français Jean-Michel CARRE est parti en 2005 à la rencontre d'ouvriers, d'employés, de cadres, de conseillers en management du secteur privé, secondaire et tertiaire. Ces témoignages issus du terrain sont mis en perspective, analysés et théorisés par des sociologues, des psychanalystes et un politologue. Tout cela a donné lieu à un film documentaire sorti en 2006 sous le titre : « *J'ai (très) mal au travail* ».

Dans l'écrit qui suit, je propose une réflexion qui prend appui sur ce film en tentant de saisir ce qui se joue dans les rapports qu'entretient l'homme de la postmodernité avec le travail. Il y sera question du travail en souffrance, puis de la souffrance au travail et notamment des nouvelles formes d'organisation et de ses conséquences interprétées sous l'angle de la *déshumanisation*. La question de la *décroissance* comme perspective inversée de sortie de crise sera également soulevée.

Sommaire

Introduction	4
Partie 1 : <i>La crise de l'entreprise ou le travail en souffrance</i>	5
Partie 2 : <i>L'individu en crise ou la souffrance au travail</i>	7
Partie 3 :	
1. <i>La décroissance comme projet politique alternatif</i>	11
2. <i>Vie professionnelle et vie privée : un équilibre à réinventer</i>.....	12
Conclusion	13
Bibliographie	15

Introduction

Le vocable « travail » est présent dans toutes les bouches. Sans doute davantage aujourd'hui qu'hier. Il existe des métiers dits « de bouche » et qui renvoient à la restauration. Et du travail qui manque à nourrir toutes les bouches. Mais il existe également des emplois « bouche-trou » où il s'agit de remplacer ou de mettre quelqu'un quelque part pour effectuer généralement ce qu'on appelle un « sale boulot ». On trouve aussi du travail par le « bouche à oreille ».

Cependant, lorsque le vocable « travail » tombe dans l'oreille du psychanalyste il devient « signifiant ». Autrement dit le travail quand il est parlé s'inscrit dans un ensemble de significations, une chaîne signifiante où il prend sens singulièrement. La somme des singularités formant un collectif.

Pour pouvoir recueillir cette parole singulière qui témoigne, sans avoir à la solliciter directement, le film documentaire représente un outil intéressant et commode. C'est pourquoi nous avons choisi pour notre étude de partir du film « J'ai (très) mal au travail » réalisé par Jean-Michel CARRE en 2006 et produit par l'INA et CANAL +. Internet permet en outre de le visionner légalement et gratuitement dans son intégralité.

D'une durée d'1h21mn, ce documentaire propose d'interroger les rapports contemporains qu'entretiennent des salariés français des secteurs secondaires et tertiaires au travail, sous l'angle de la souffrance. Les témoignages d'acteurs du quotidien alternent avec le point de vue d'experts, sociologues, politologue et psychanalystes qui tentent d'expliquer en la dévoilant, la mécanique du souffrir au travail.

Nul ne peut être insensible ou ignorant de cette question car ce qui est menacé véritablement c'est l'humanité de l'homme au travail dans la société postmoderne. Le politologue Paul ARIES n'hésitera d'ailleurs pas à employer le terme de « déshumanisation » (35:11mn).

Ce que nous proposons ici c'est justement d'analyser les processus à l'œuvre au sein de l'entreprise et qui conduisent aux phénomènes de travail en souffrance et souffrance au travail. Nous suivrons pour cela trois grands axes, d'abord la crise de l'entreprise, puis

l'individu en crise, et pour terminer nous réfléchissons autour d'éventuelles perspectives alternatives.

Partie 1

La crise de l'entreprise ou le travail en souffrance

Qu'il a l'air loin le temps où BASHUNG chantait « ma petite entreprise, connaît pas la crise » !

Historiquement on est en mesure de situer dans le temps ce qui a radicalement changé dans la sphère du travail. Au début des années 80 le marché se mondialise et les produits circulent sans frontière et sans autre régulation *qu'une main invisible*. Les entreprises ne sont plus seulement en concurrence sur un même territoire délimité mais avec d'autres entreprises implantées par exemple à l'autre bout du monde.

En France, LAGUIOLE qui fabrique des couteaux n'avait pour seul concurrent qu'une entreprise située à proximité lorsqu'au Pakistan on se met à produire le même produit mais fabriqué à bas coût, donc vendu moins cher sur le marché. Comment dans ce contexte rester compétitif et ne pas se faire *voler légalement* des parts de marché ?

Le temps des carnets de commande bien remplis semble révolu. Il s'agit désormais de travailler en flux tendu, de coller au plus près de la demande, d'être réactif. Dans le marché de l'automobile cela se traduit par l'absence de stock. Un véhicule commandé et payé équivaut à un véhicule fabriqué. On comprend mieux les grands patrons lorsqu'ils expriment le fait de naviguer à vue. Ainsi le rapport qu'entretient l'entreprise au temps est considérablement modifié. Le prévisionnel devient une espérance voire un pari sur l'avenir,

Lorsque mon concurrent qu'on pouvait alors qualifier de direct était mon voisin, j'étais en mesure d'obtenir des informations sur son fonctionnement ou bien sur sa stratégie, mais aujourd'hui il est multiple et invisible. Autrement dit il m'échappe et demeure insaisissable tant il est désincarné. Mon concurrent direct m'est finalement radicalement étranger et réellement dangereux pour la survie de mon activité.

Tous les ingrédients sont ainsi réunis pour que se livre sur le marché mondial une guerre sans merci où tous les coups sont permis et où le vieil adage s'impose : « la meilleure défense c'est l'attaque ! ».

A ce propos, dans le documentaire, un directeur marketing qui n'en est pas moins critique quant à sa fonction, reprend en les citant un certain nombre d'expressions que l'on trouve quotidiennement dans la presse spécialisée et qui appartiennent à la *rhétorique guerrière* :

« OPA hostile – état major d'entreprise – commandement – cadre de première ligne – capitaine d'industrie – éliminer la concurrence » (45:30mn).

Un consultant en entreprise, dont on ne sait pas si ses propos sont provocateurs ou non, dit ceci : « Avant, pour se confronter aux autres on avait la guerre, aujourd'hui on a l'entreprise. C'est peut-être pas si mal » (59:44mn).

On ne peut que s'interroger sur les effets sans doute *déshumanisants* d'un tel discours qui a quelque chose d'effrayant quand on en prend la mesure.

La mondialisation a pour avatar a priori incontournable une économie dite capitaliste, c'est-à-dire, selon sa définition, visant le profit et l'accumulation du capital dans un système où les moyens de production sont propriété privée. Selon Paul ARIES, politologue, « pour la première fois dans l'humanité nous sommes en train de vivre les prémisses du capitalisme pur » (37 :22mn).

Selon lui l'individu ne compte pour la société que parce qu'il est un consommateur actif et pour l'entreprise capitaliste qu'en tant qu'outil à son service. On retrouve ici une définition classique du travail comme une *servitude volontaire* mais appliquée au système économique et social contemporain.

Le système actuel repose essentiellement sur la consommation. On peut même aller jusqu'à dire qu'il ne tient que grâce à elle. Si la consommation cessait brusquement, le monde économique s'arrêterait de tourner dans le même temps et s'écroulerait. Nous reverrons cette question avec le sociologue Andreu SOLE dans notre troisième partie.

Les biens de consommation ont abreuvé le marché international jusqu'à l'inonder. On assiste à un phénomène de saturation voire de suffocation. Les entreprises sont en crise, constamment sur le fil dans un contexte où règne l'incertitude.

Le paradoxe de cette crise c'est qu'elle s'inscrit dans la durée. Or une crise qui dure n'est plus à proprement parler une crise ! Etymologiquement crise vient de « krinein » en grec et signifie le point culminant, l'acmé, d'une maladie. Il y a une forme d'exacerbation des symptômes où quelque chose doit se décider, en l'occurrence pour le médecin. Depuis le temps que politiques et journalistes médias parlent de « la crise », il faudrait peut-être plutôt en déduire que le mal du travail en réalité est en train de se chroniciser.

Afin d'appréhender un phénomène aussi complexe, examiner la dimension contextuelle est absolument nécessaire. Cela nous a offert la possibilité d'approcher l'idée même d'un travail en souffrance.

Dans la suite de notre parcours nous allons descendre au niveau de l'individu-acteur pour nous situer au plus près de la réalité anthropologique d'une souffrance au travail.

Partie 2

L'individu en crise ou la souffrance au travail

Pour rappel le vocable « travail » vient du latin « tripalium » et renvoie à un instrument de torture. Dans ses racines travail et souffrance s'entremêlent donc.

L'époque où les hommes descendaient sous terre pour en extraire le charbon à la seule force des bras n'est pas si lointaine et demeure présente dans la mémoire collective. Les mineurs étaient exposés à des risques considérables et non totalement maîtrisés. Personne ne pouvait se sentir à l'abri d'un « coup de grisou » ou bien d'un éboulement qui vous condamnait à une mort certaine.

Mise à part les accidents souvent mortels c'est ce qu'on appellerait aujourd'hui une « maladie professionnelle » qui emportait souvent jeunes, les mineurs, la silicose. Autrement dit, le travail avait raison de leur vie.

Cependant les mineurs tiraient une certaine fierté de ce qu'ils faisaient. Ils inspiraient sûrement le respect autour d'eux. Les liens sociaux que ces hommes tissaient entre eux étaient habités de valeurs communément partagées comme la solidarité, l'entraide et la confiance. Dans un environnement aussi hostile que la mine où les individus sont mis de fait sur un pied d'égalité, chacun est amené à compter sur les autres. Ces valeurs humaines se transmettaient des anciens aux plus jeunes.

Il s'agissait plus largement d'un apprentissage de la vie par le travail, et ce qui semble dysfonctionner aujourd'hui c'est justement sa fonction socialisante. Le psychanalyste C. DEJOURS parle en effet du travail « comme apprentissage de la vie ensemble » (74 :45mn). Selon lui, les mineurs, mais aussi les salariés de Moulinex par exemple, ou bien encore les ouvriers du bâtiment, « y ont mis le travail vivant, c'est-à-dire eux-mêmes » (64 :50mn). Ainsi on comprend mieux que lorsque le discours managérial déprécie le travail, ce sont les travailleurs qui se sentent dépréciés.

Pour en revenir aux conditions de travail, les choses ont évolué. A part dans certains secteurs d'activité comme les travaux publics, les conditions de travail des salariés en France se sont considérablement améliorées. Le progrès des techniques, du matériel, de la formation sur les risques, le respect des normes de sécurité atténuent les effets traumatiques de l'activité professionnelle sur le corps.

Ce qui est en jeu pourrait se traduire par un déplacement de la souffrance du corps anatomique au corps psychique. Cette distinction a notamment été rendue possible par la psychanalyse, en l'occurrence Serge LECLAIRE, puis intégrée à la psychologie. Nous sommes en mesure de repérer la souffrance morale et de proposer un traitement psychothérapeutique parfois associé à un traitement chimique.

Voici quelques chiffres qui rendent compte de l'ampleur du phénomène :

« Chaque année 2 millions de salariés subissent maltraitance et harcèlement moral »
(67:07 mn)

« L'an dernier (2005), les conseils des prud'hommes ont traité 250 000 litiges » (79:07mn)

« Sur 1000 tentatives de suicide sur le lieu de travail, 47% ont été suivies d'un décès »
(59:37mn)

Parmi les symptômes les plus fréquents on trouve : les troubles du sommeil, de l'appétit, un sentiment de vide intérieur, des idées suicidaires, une dévalorisation de soi, un pragmatisme et une tendance à l'isolement.

En lisant cette énumération de symptômes on prend conscience de la grande souffrance morale dans laquelle un individu peut être plongé et on comprend que la sphère vitale est touchée. Quand la vie semble à ce point menacée, il plane un logique danger de mort.

Les experts qui s'expriment dans le documentaire « J'ai (très) mal au travail » attribuent d'une manière consensuelle cette souffrance morale comme une conséquence possible des *nouvelles formes d'organisation du travail*.

Voici à ce propos ce que C. DEJOURS en dit : « Aujourd'hui, les nouvelles formes d'organisation du travail génèrent la solitude dans le sens le plus péjoratif du terme, c'est-à-dire la destruction de ce monde commun qui faisait référence pour nous » (67:30mn).

A cela nous ajouterions l'hypothèse suivante, à savoir que le contexte actuel où le chômage ne cesse d'augmenter entraîne le fait que le salarié est peut-être plus disposé à supporter une situation dans laquelle il souffre, préférant cela à la perte de son emploi. Bien entendu l'employeur peut se saisir de cette opportunité pour exercer un pouvoir coercitif plus grand sur son salarié en agitant la menace d'un licenciement.

Les salariés se trouvent en concurrence, voire en rivalité permanente les uns avec les autres, et le documentaire montre que tous les niveaux hiérarchiques sont concernés. Personne n'est protégé et chacun cherche à faire mieux que l'autre, à être plus zélé, afin de tenter désespérément à se mettre hors de danger.

Les nouvelles formes d'organisation du travail ont introduit la compétition interpersonnelle. En individualisant le rapport au travail, l'entreprise favorise le chacun pour soi avec la dimension du travailler ensemble comme illusion, quand bien même elle est mise en scène dans les *open space* par exemple. Ces bureaux ouverts qui « sont un espace concurrentiel où tout le monde observe tout le monde » (53 :03mn) comme l'explique la psychologue en entreprise Raja SAFOUANE.

Le travail est devenu un lieu où les relations humaines sont réduites au minimum et qui valorise l'individualisme le plus féroce puisqu'on en vient jusqu'à annoncer à l'embauche que « l'agressivité est souhaitée » (C. DEJOURS, 38:22mn).

La sociologie du travail a par ailleurs mis en évidence un phénomène de limitation toujours plus conséquente de la dimension informelle des temps d'échanges sociaux entre employés. C'est ce qui fait dire au politologue Paul ARIES que « l'entreprise se déshumanise en réduisant l'individu à une seule dimension : la dimension économique » (18:32mn).

Il n'y a aucun scrupule donc à mettre le salarié sous pression et à exiger de lui d'être toujours plus performant, réactif, créatif et toujours disponible, tout en ne tolérant aucune faiblesse de sa part.

Cette situation tient jusqu'à un point de rupture qui se situe différemment pour chacun d'entre nous et prendra des formes psychosomatiques particulières.

Nous avons évoqué plus haut le chômage, réellement vécu ou bien éprouvé à travers l'introduction de la peur. Abordons à présent la question du licenciement. Certains salariés ont toujours exercé au sein de la même entreprise qui parfois du jour au lendemain ferme ses portes ou se trouve contrainte de devoir se séparer d'une partie de son personnel. Bien souvent c'est l'incompréhension qui occupe les esprits, particulièrement lorsque le groupe pour lequel on travaille depuis tant d'années dégage du bénéfice. Les salariés licenciés se vivent comme sacrifiés sur l'autel du profit. Le champ lexical de la vie et de la mort se décline régulièrement sur les banderoles des manifestants. C'est le cas par exemple lors d'une manifestation des salariés de MATRA qui est menacée de fermeture : « Si MATRA s'en va, la vie s'en va ! » (48:58mn).

Interviewée dans le documentaire, une ex-salariée de l'entreprise MOULINEX exprime les retentissements psychiques et sociaux lors de la perte de son emploi :

« Qu'est-ce que je suis ? Qu'est-ce que j'suis réellement ? Qui suis-je ? Qu'est-ce que j'ai fait de ma vie ? Qu'est-ce que je vais devenir ? Qu'est-ce que je vais devenir demain ? J'ai 50 ans, j'ai pas d'diplôme, ma boîte ferme, qu'est-ce que je vais devenir ? D'un seul coup la boîte n'existe plus et vous n'existez plus » (50:07mn).

Tout paraît s'écrouler pour cette personne qui s'était sans doute investi corps et âme dans son travail. Elle traverse une crise existentielle où se pose certes la question angoissante de son avenir mais surtout celle du sens de la vie. De plus, c'est son identité même qui semble menacée et qui en tout cas vacille à l'occasion de l'expérience ici traumatique du chômage.

Nous allons à présent examiner deux perspectives qui viennent en quelque sorte répondre à la première problématique du travail en souffrance via *la décroissance*, et à la deuxième problématique de la souffrance au travail via *le déplacement d'investissement psychique*.

Partie 3

1. La décroissance comme projet politique alternatif

Comme nous l'avons évoqué dans notre première partie, l'économie mondialisée repose essentiellement sur la consommation de biens. Pour rester compétitive ou se développer, c'est-à-dire faire du profit, l'entreprise doit être en mesure de répondre à des nouveaux besoins qu'elle crée. Autrement dit c'est un système où l'offre crée la demande.

Le sociologue Andreu SOLE propose d'imaginer qu'ensemble les consommateurs cessent tout-à-coup d'acheter des biens de consommation, comme par exemple des téléviseurs, des voitures ou des téléphones dernière génération, et qu'ils ne cherchent plus à remplacer par des nouveaux les objets qu'ils possèdent et qui pourtant fonctionnent. Son diagnostic est sans appel : « l'économie s'arrêterait tout simplement de tourner » (72:00mn).

Le consommateur postmoderne ignore le pouvoir qu'il a. L'idée présente dans le mouvement politique alternatif appelé « décroissant » entend justement faire prendre conscience de son pouvoir au consommateur. Il s'agit de le faire sortir d'une forme de passivité aliénante dans laquelle il se trouve vis-à-vis d'un marketing omniprésent. Ce marketing auquel nous sommes tous exposés dans notre société, et plus particulièrement sans doute les enfants et les adolescents, communique en associant bonheur et consommation.

Paul ARIES analyse notre société comme se caractérisant par « la perte des valeurs, des identités, des repères, compensé imaginativement par la consommation de produits de marque, d'identités de marque. Prendre appui là-dessus pour avoir le sentiment d'exister »

(71:02mn). Le cogito cartésien appliqué à la société de consommation deviendrait : « Je consomme donc je suis ».

La philosophie de la décroissance indique une voie possible à un renouveau du sens que l'homme donne au *vivre ensemble* et à ce que *faire société* veut dire.

2. Vie professionnelle et vie privée : un équilibre à réinventer

Nous allons maintenant explorer une autre forme d'alternative se situant au niveau de l'individu-acteur, c'est-à-dire d'un point de vue sociologique au niveau microsocial.

Le témoignage de l'ex-employée de Moulinex nous a mis sur la piste de la réflexion que nous proposons ici. Il en ressort un surinvestissement de la sphère travail. Le travail représentait tout pour elle, c'est pourquoi en le perdant elle se perd elle-même et perd jusqu'au sens de la vie. Ce qui interroge c'est la place que prend dans une existence individuelle le travail, en comparaison à la vie privée.

La politique socialiste ne place pas l'activité professionnelle au centre du fonctionnement de la société comme condition à une forme de bonheur collectif. Ainsi la réduction du temps de travail, encadrée par la Loi est une mesure politique traditionnellement socialiste. L'idée est de permettre certes au plus grand nombre de trouver un emploi, mais également de libérer le citoyen d'une part de temps consacrée à une activité professionnelle. On se souvient à ce propos les débats qu'a occasionné en France le « passage aux 35 heures » qui portait d'ailleurs moins sur la question de l'efficacité de la Loi, que sur son esprit.

Travailler moins revenait à consommer plus, d'un point de vue économique et prospectif. Les hommes politiques s'attendaient à une relance de la consommation, notamment dans le secteur des services et des loisirs. Les domaines du sport, de l'art, de la culture, du divertissement tarifé et du tourisme seraient davantage investis, principalement par les familles qui profiteraient de ce nouveau temps libre.

Non seulement la diminution du temps de travail n'a pas atteint le nombre de création d'emplois escompté, mais elle n'a pas réussi non plus à entraîner une véritable relance de l'économie. D'autre part, le niveau de souffrance au travail n'a pas cessé d'augmenter, comme le nombre de personnes concernées par ce phénomène. Cela porte à croire que le

bien-être d'un individu n'est pas directement en corrélation effective avec le fait de passer moins de temps sur son lieu de travail.

Face à ce désenchantement du monde du travail, une voie est cependant possible. *Désidéaler* la sphère travail revient à renoncer à ce que l'entreprise puisse répondre aux désirs des individus, comme seule source d'épanouissement, de valorisation et réalisation de soi, de reconnaissance ou de relations sociales vécues comme irremplaçables voire vitales.

L'idée est d'une certaine manière de faire le deuil de *l'objet travail* et de sa représentation surinvestie dans l'imaginaire du sujet. L'objectif serait de compenser cette perte par un processus de déplacement vers la sphère privée de l'existence. Les attentes à l'endroit de l'entreprise, fragiles, incertaines, déçues et source de souffrance, peuvent être remplacées ailleurs par davantage d'implication et d'engagement multiple qu'offre la société.

Le tissu associatif par exemple peut participer à donner ou à redonner du sens à la vie ainsi qu'à restaurer ou maintenir le sujet à l'intérieur de la dynamique du lien social. Toujours est-il qu'il revient en définitive à chaque individu de réaliser ou non ce chemin, selon ses possibilités, et à trouver par lui-même les moyens de réinventer son propre équilibre entre travail et vie privée.

Conclusion

La situation globale des entreprises françaises a beaucoup évolué au cours du 20^{ème} Siècle, notamment depuis les années 80 avec une économie de marché mondialisé. La concurrence s'internationalise et celles qui ne parviennent pas à en profiter luttent quotidiennement pour leur survie. Plans sociaux, réduction de personnels, dépôt de bilan et fermeture d'usine font régulièrement la une des journaux. Ce contexte crée un climat de défiance au sein de l'entreprise et modifie considérablement les relations interpersonnelles.

Certes les conditions de travail se sont améliorées du côté des traumatismes corporels, mais une nouvelle forme de souffrance s'est répandue, la souffrance psychique. Ce qui est directement en cause selon les experts évoqués dans le film-documentaire c'est l'introduction des nouvelles formes d'organisation du travail. Selon eux elles conduisent à ce qu'ils n'hésitent pas à nommer comme *déshumanisation*. Le caractère spécifiquement humain du « serf volontaire » s'y trouve nié.

Le documentaire rend compte du fait que l'homme en tant qu'humain n'y trouve pas sa place et en perd le sens. Instantanéité, évaluation, efficacité, performance et qualité totale remplacent les valeurs traditionnelles du travail. La fonction socialisante et l'apprentissage de la vie à travers l'expérience professionnelle n'a plus lieu. Les salariés, toutes branches et niveaux hiérarchiques confondus, témoignent de leur sentiment de grande solitude.

Face à cet alarmant constat, certains intellectuels se rassemblent autour d'un courant politique alternatif, *la décroissance*. Il s'agit pour eux de passer de « cet objectif d'une augmentation du pouvoir d'achat, du niveau de vie, à un raisonnement qualitatif. Changer de style de vie, changer de genre de vie » (Paul ARIES, *Journal de 20h*, TF1, 16/12/13).

Au niveau individuel nous avons également évoqué une voie possible, qui vise à un déplacement d'investissement psychique et symbolique du travail sur la sphère privée afin de parvenir, peut-être, à une meilleure qualité de vie et prévenir le cas échéant la souffrance au travail ou bien les effets dévastateurs du chômage. Il s'agit plus largement de repenser la place de l'individu dans la société.

Bibliographie

ARIES P., *Harcèlement au travail ou nouveau management*, Villeurbanne, Golias, 2002.

- *La décroissance : un nouveau projet politique*, Villeurbanne, Golias, 2008.

AUBERT N., *Le culte de l'urgence*, Paris, Flammarion, 2009.

DEJOURS C., *Observations cliniques en psychopathologie du travail*, Paris, PUF, 2010.

- *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 1980.

SOLE A., *Créateurs de mondes*, Monaco, Rocher, 2000.

Filmographie

- *J'ai (très) mal au travail*, réalisation Jean-Michel CARRE, documentaire, 1h21mn, France, 2006.