

# LES MALÉDICTIONS DU VEAU D'OR

## Voyage au cœur d'une banque d'affaires londonienne

RÉALITÉS MÉCONNUES

À l'heure où la mode est aux fusions d'entreprise, le regard se porte sur les banques d'affaires qui les orchestrent. Le grand public ne les connaît guère et les considère avec une sorte de crainte révérencielle : c'est la toute-puissante finance internationale. Pourtant, à l'occasion d'un stage, le narrateur a découvert un tout autre visage des banques d'affaires anglo-saxonnes. Serait-ce le vrai ?

PAR DAVID LANDIER, INGÉNIEUR-ÉLÈVE, ÉCOLE DES MINES DE PARIS

**V**oici le témoignage indiscret d'une âme perdue dans l'un des temples de la finance moderne...

En novembre 2000, je suis rentré en tant que stagiaire dans la succursale londonienne d'une banque d'affaires américaine, l'une des plus importantes aujourd'hui : l'Allanson, Brooks and Wharton (« ABW »), comme nous la nommerons par la suite.

Je suis devenu analyste (le premier grade de la hiérarchie) au sein du département M&A, c'est-à-dire *Mergers & Acquisitions* (fusions-acquisitions). Il ne me fut pas facile d'obtenir ce poste. En effet, ingénieur et élève-fonctionnaire, ma formation ne semblait pas à première vue me prédestiner à la finance. Pourtant, j'ai rapidement découvert que mon travail n'exigeait pas de compétences particulièrement difficiles à acquérir. Celui-ci consiste à fournir à un banquier expérimenté, qualifié de *senior*, des analyses qui

l'aideront à convaincre un industriel d'acheter telle entreprise, de se défaire de telle activité. Proche du *consulting*, ce métier s'en démarque cependant car nous sommes supposés apporter à nos clients une connaissance financière plus pointue, ainsi que la garantie qu'une transaction, si elle devait avoir lieu, s'effectuerait à un prix juste (c'est-à-dire déduit d'une analyse rigoureuse du marché des acquisitions, du marché des actions et des potentialités intrinsèques de l'entreprise susceptible d'être vendue).

À l'origine de nombreuses fusions devenues célèbres, ABW est parvenue en quelques années à se hisser en haut des *League Tables*, c'est-à-dire des classements des banques. Sa position fait figure, à présent, de forteresse imprenable. La raison de cet incontestable succès réside dans deux mots : travail et excellence. Les employés d'ABW sont en effet doués d'une exceptionnelle capacité de travail et la grande qualité

de celui-ci est reconnue de tous. Dans cet article, je tenterai de démontrer que cela est dû à trois leviers principaux, leviers sur lesquels s'appuie la direction d'ABW pour que chacun puisse donner le meilleur de lui-même. Comme nous le verrons, l'employé de banque d'affaires jouit de puissantes satisfactions narcissiques qui nourrissent sa motivation. De surcroît, la concurrence qui sévit au sein de la banque n'autorise que l'excellence. Enfin, je montrerai comment l'angoisse constante que connaissent les salariés peut être un moteur, dangereux pour l'employé, mais puissant pour l'entreprise.

---

## LE NARCISSISME

### Le luxe, le pouvoir et l'argent

En entrant pour la première fois à l'Allanson, Brooks and Wharton, je fus frappé par le luxe de l'immeuble. Après avoir passé un an dans une entreprise industrielle où le décor n'était pas la première des priorités, je fus stupéfait par la qualité des finitions de mon nouvel environnement : une épaisse moquette, des tables en bois massif, de confortables fauteuils en guise de chaises, des plantes vertes – voire des arbustes – envahissant les couloirs, des vases en porcelaine fine dans certaines salles de réunion, des tableaux un peu kitschs aux murs... Puis, on me présenta mon assistante et on me fit visiter un service d'une cinquantaine de personnes dont la mission est d'aider les analystes dans leurs tâches quotidiennes : ces employés font des recherches d'informations et excellent dans l'art de créer des documents sous format Word, Excel ou PowerPoint. On me donna ensuite une carte American Express « *pour mes menus besoins* », me dit-on, et le numéro de téléphone de la compagnie de taxis chargée de me raccompagner le soir à mon domicile. Cet univers allait orner mon quotidien et je ne peux dissimuler que j'en fus fort flatté. Pensez donc ! J'avais l'impression d'être considéré ! Je désirais alors travailler dur pour montrer que j'étais digne des égards dont j'étais l'objet. Pour en avoir discuté avec d'autres analystes, je sais que tous les nouveaux arrivants éprouvent ce même sentiment. Par l'octroi de tels avantages, la direction flatte donc l'ego de ses employés. Ils ont également l'impression d'être doués d'un pouvoir inouï. Ce sentiment est la conséquence de la nature même du métier de banquier d'affaires. En effet, à la fois détenteur de secrets

enviés de tous les spéculateurs et inspirateur de mariages industriels dont les implications économiques et humaines sont immenses, omniscient et omnipotent donc, il se voit comme un être élu d'entre tous et, du haut de son Olympe, méprise volontiers le peuple, c'est-à-dire les non-banquiers d'affaires. Mais bien plus que le luxe ou le sentiment de puissance, c'est l'argent reçu qui constitue le principal ressort de leur narcissisme. Demandez à un banquier d'affaires les raisons pour lesquelles il a choisi ce métier. Il est fort probable qu'il vous répondra qu'il s'est orienté dans cette voie exigeante pour l'argent qu'elle procure. « *It's easy money* » me répète à l'envi un individu avec lequel j'ai l'habitude travailler. « *Si tu continues dans ce métier, tu gagneras £20,000 par mois à 28 ans et plus de £500,000 à 40 ans* ». Les sommes perçues sont gigantesques et l'on peut comprendre que les grandes banques d'affaires qui permettent d'atteindre de tels salaires attirent des personnes, souvent très brillantes, issues des meilleures écoles ou universités du monde entier.

Ce qui suscite la grande satisfaction du banquier d'affaires, c'est le fait qu'il gagne plus d'argent que n'importe qui. « *Qui sont ces Michel Bon et Jean-Marie Messier face à mon Managing Director (le grade le plus élevé) ? Il gagne au moins quatre fois plus !* », me dit un jour un analyste. Si ces propos sont sans doute exagérés, il n'en demeure pas moins qu'ils montrent l'importance de leur salaire dans l'opinion qu'ils peuvent avoir d'eux-mêmes. En effet, dans une société où il faut, pour beaucoup, avoir pour être, ABW confère à ses employés une image valorisante de leur personne.

---

### Les accents d'un chauvinisme tribal

En outre, par son discours, la direction de la banque s'emploie à accentuer ce narcissisme. Les réunions que celle-ci organise sont ponctuées de slogans du type : « *C'est grâce à vous que l'on parviendra à terrasser nos concurrents !* » Et pour cause : « *N'oubliez pas que vous travaillez pour la meilleure banque d'affaires au monde* ». Les propos de la direction sont souvent exagérés. Tant pis ! Les troupes ont besoin d'être encouragées ! Chacun se passionne alors pour cette folle course poursuite entre les grandes banques d'affaires. Ainsi, un jeune analyste a-t-il élaboré un programme lui permettant de suivre au jour le jour l'évolution de cette confrontation bancaire. Il prit alors l'habitude d'accrocher ces résultats au dessus de son

« Il est faux que l'on puisse faire faire tout ce qu'on veut aux hommes avec de l'argent. Mais on peut faire faire tout, à la plupart des hommes, en les prenant par la vanité » Montherlant - Les jeunes filles.  
Philippe de Champaigne (1602-1674) Vanité - tulipe, crâne et sablier.

écran d'ordinateur, à un endroit où certains auraient préféré placer un portrait de leurs proches ou de leur fiancée : son travail constituait pour lui le tout de son univers. Il apparaît donc que l'ego des employés d'ABW peut être un formidable moteur de leur motivation. De surcroît, gonflé par son orgueil, l'individu considérera avec horreur la perspective de perdre le bénéfice de toutes les satisfactions narcissiques que nous venons d'énumérer. Or, s'il venait à décevoir, le licenciement deviendrait une menace bien réelle. C'est pourquoi il doit toujours se dépasser. Mais nous reviendrons plus tard sur ce point.

---

## DE L'ÉMULATION À LA CONCURRENCE

Il ne faudrait pas que le banquier d'affaires se satisfasse béatement de sa situation. Il se doit de donner le meilleur de lui-même. C'est pourquoi la direction s'emploie à favoriser l'émulation au sein de ses troupes. Ainsi s'applique-t-elle à gratifier avec le plus d'ostentation possible un petit nombre de banquiers que l'on nomme *stars* ou *gourous*, et que l'on honore comme tels. Ils ne se déplacent qu'en jet privé ou en limousine ; leur motivation viendrait-elle à diminuer, on leur offre immédiatement une puissante voiture italienne aux couleurs flamboyantes ; leurs exploits sont vantés dans des méls collectifs qui encombrant

les boîtes aux lettres de la plèbe des banques. Il n'est, en fait, nul besoin de chanter leurs louanges, les rumeurs courent, sans qu'il soit possible de les vérifier, et, en les colportant, chacun devient peu à peu l'involontaire thuriféraire de ces êtres perçus comme surnaturels. Surnaturel, le mot n'est pas trop fort. Il faut en effet beaucoup de magie pour dénicher le jeu d'alliances industrielles qui, à la fois « *créera de la valeur* », pour reprendre une expression à la mode, et qui convaincra un industriel, souvent méfiant à l'égard du monde financier. Sous les assauts répétés des questions et des suggestions du banquier d'affaires, le client finira par se trahir et par révéler,

malgré lui, la stratégie de son entreprise. Un geste, un regard parfois, suffisent et font office d'informations. Si celles-ci ne sont pas utilisées pour servir ce client, elles le seront pour un autre, fût-il un concurrent : rien ici n'est illégal, les informations recueillies sont présentées comme les intuitions géniales d'un banquier inspiré. L'habileté du banquier d'affaires tient donc à la fois de l'art du stratège et du don du psychologue.

Mais le mythe est en marche, envahissant dans sa course nos imaginaires. Il sous-tend la motivation des plus jeunes désirant égaler ou approcher leurs nouvelles idoles. Il entretient celle des plus âgés dont le nom figurera un jour, aux côtés de ceux de ces héros, sur ces fameux méls collectifs, car tous ont leur heure de gloire. Ils auront alors la fugace impression de faire partie de cette élite planétaire.

Mais avant de pouvoir ressembler à ses modèles, l'employé d'ABW porte son regard sur ses collègues, sur ces êtres qui, comme lui, rêvent de faire partie de cette élite. Or, les places sont peu nombreuses : un établissement comme ABW ne compte qu'une cinquantaine de *gourous*. Il faut donc être meilleur que les autres. Cette concurrence se cristallise sur des blocs de plexiglas d'une vingtaine de centimètres de hauteur. Ceux-ci prennent les formes les plus variées : verre à pied, hélicoptère, voiture... On a peine à l'imaginer : les bureaux des très sérieux banquiers

d'affaires sont encombrés par ces objets qu'un œil naïf confondrait avec des joujoux. Malgré cette allure enfantine, l'homme d'expérience les affuble d'un nom sévère : ce sont les *Tombstones* ou pierres tombales (1). En effet, il ne faut pas prendre ces jouets dérisoires à la légère, car leur valeur symbolique est grande. Ce sont des trophées attribués par la direction pour célébrer la conclusion d'un contrat. Et la forme qu'ils adoptent rappelle l'activité du client : un verre symbolisera un fabriquant de cognac, un hélicoptère, une entreprise du secteur aéronautique. L'originalité du trophée, quant à elle, reflète l'importance du contrat. Grâce à eux, les employés d'ABW peuvent se jauger. Un associé de mon service n'avait que des *Tombstones* attribués pour l'émission d'obligations : les *bonds*. Or, ces contrats étant de taille modeste, les blocs de plexiglas qui encombraient son bureau n'avaient pas fière allure : petits, rectangulaires, sans originalité aucune. Un analyste me dit un jour : « *Tu as remarqué ? Il n'a que des bond Tombstones !* ». Cette remarque autorisait alors le mépris le plus grand pour cet être misérable qui ne serait sans doute jamais *gourou*. Comme des médailles sur la poitrine d'un général, le nombre et l'allure de ces récompenses de pacotille révèlent la valeur d'un banquier. Afin d'être reconnu et envié par ses pairs et, sans doute aussi, dans le but de se prouver à soi-même que l'on serait capable d'atteindre les sommets de la banque, les *Tombstones* font l'objet d'une grande convoitise. Après en avoir reçu un, parlant de lui-même à la troisième personne tout en étant perché sur sa chaise, un cadre d'ABW s'exclama : « *Hey Guys, wake up, Collinson is making deals !* ». La situation qui aurait dû susciter l'hilarité par sa ridicule solennité laissa tout le monde de marbre et un collègue me chuchota avec admiration : « *Collinson is pretty competent* ». La perceptible jalousie l'emporta alors sur l'ironie, chacun aurait sans doute voulu être à sa place : le *Tombstone* avait joué son rôle. La concurrence est donc un moteur très puissant de la performance des employés d'ABW.

(1) N'assouvit-on pas ainsi les désirs agressifs que chacun élabore inconsciemment ? Ne peut-on rapprocher cette image guerrière des rites de certaines tribus qui sacrent le membre du groupe ayant accumulé le plus grand nombre de scalps ? Cette image est osée mais nous laisse songeur.

## L'ANGOISSE

### Toujours plus !

La performance est un dieu auquel chaque employé d'ABW se doit de vouer un culte. Il y est encouragé par la direction qui exige de l'individu qu'il aille toujours au delà de ce qui lui est formellement demandé. Certes des objectifs concrets sont formulés clairement, mais les vraies exigences se situent pour une grande part au niveau de l'implicite et du non-dit, elles ne sont jamais formellement fixées et délimitées. Elles suscitent par là même une angoisse de n'en avoir pas fait assez, une inquiétude continuelle, une culpabilité permanente. Dans ce contexte, quitter le travail avant vingt-trois heures, ne pas travailler le week-end, prendre des vacances, est très mal vu. Pensez donc : le travail aura sans doute été bâclé. C'est pourquoi, pour le désœuvré (ce qui arrive rarement), il est courant de passer une heure dans la salle de gymnastique pendant la journée afin d'être très occupé la nuit venue. Souhaiterait-il partir plus tôt, il serait l'opprobre du service. Le plus souvent, néanmoins, il préférera anticiper les éventuels désirs de sa hiérarchie, rajouter des pages inutiles à des présentations déjà chargées, pages qui seront tôt ou tard supprimées. Curieusement, nul n'est épargné par cette dévorante culpabilité. Le lendemain de la naissance de son premier enfant, un *Managing Director* de mon service reprit le travail un samedi matin à 6 heures 30 !

Afin d'atteindre des objectifs qu'ils ignorent eux-mêmes, certains employés travaillent plus que de raison, nuit et jour s'il le faut, abandonnant toute vie personnelle. L'exemple d'un de mes collègues est à cet égard frappant. Hollandais de 27 ans, célibataire, il travaille comme un forcené. Il ne quitte que très rarement l'entreprise. Ceci est possible dans la mesure où celle-ci est organisée comme une petite ville. Salle de sports, magasins, cafés, restaurant, poste, blanchisseur, douches... tout est là pour qu'il ne soit pas nécessaire d'avoir une vie à l'extérieur de cette nouvelle famille ! Très régulièrement, on peut voir cet employé, la nuit, à son bureau, travaillant ou écoutant de la musique, et, le jour, dormir dans son fauteuil, bercé par ses collègues pianotant avec frénésie sur leurs ordinateurs. Est-ce un surhomme ? Est-ce un passionné ? Non ! Cet individu a préféré mettre sa vie entre parenthèses afin de se soustraire au sentiment de culpabilité cultivé par l'entreprise. En passant sa vie à son bureau, il n'a aucune mauvaise conscience à avoir !

## L'hystérie

L'angoisse que les employés éprouvent les contraint donc à se consacrer exclusivement à leur travail. D'aucuns supportent mal cette pression constante. Ils deviennent désagréables, irritables, hystériques. Le lourd silence qui règne en général dans mon service est souvent interrompu par des beuglements dont les accents évoquent ceux des aliénés. Ils sont en général ponctués par les insultes anglaises les plus vulgaires. Je vais tenter de vous faire goûter la saveur de ces cris tout en vous épargnant leur grossièreté. « *What ! What ! Viens ici ! Tout de suite ! Je me (fiche) que tu y passes la nuit ! Tu vas me terminer ça pour demain matin, sinon je serais furieux contre toi et je me ferais un plaisir de briser ta carrière !* » Mais le travail une fois terminé, se repentant sans doute de paroles excessives, l'auteur de ces propos ajoute : « *Bravo ! Tu es brillant ! Merci pour tout !* » Et la pauvre victime laisse alors échapper des sanglots qu'elle ne parvient plus à contenir... Je suis régulièrement le témoin horrifié de telles scènes qui hélas scandent mon quotidien.

## L'open-space

Cette ambiance délétère est encore accentuée par le fait que chacun se sente constamment observé, jugé, critiqué. Comme nous allons le voir à présent, travailler en *open-space*, c'est-à-dire dans un espace sans cloisons, contribue à l'hostilité de cet univers où l'angoisse devient palpable. Dès le début de mon stage, je fus frappé par l'absence de communication entre les gens. Le matin, par exemple, personne ne se dit bonjour. En effet, ne voulant pas se donner la peine de saluer la soixantaine de personnes qui peuplent son étage et qu'il ne connaît pas toujours, l'individu, noyé dans cet espace sans limite, rejoint son bureau sans s'adresser à qui que ce soit. En outre, l'angoisse qu'il éprouve ne le met pas d'humeur à se tourner vers ses collègues. Viendrait-il (j'en ai fait l'expérience) à saluer un collègue avec lequel il n'a jamais travaillé, mais dont le bureau se situe juste à côté du sien, il ne recueillerait qu'étonnement ou indifférence. On pourra penser qu'il s'agit d'une habitude culturelle. Il est en effet courant de dire que les Anglais sont plus

La performance est un dieu auquel chaque employé se doit de vouer un culte. Mais les vraies exigences se situent au niveau de l'implicite et du non-dit. Elles suscitent par là même une angoisse de n'en avoir pas fait assez, une inquiétude continue, une culpabilité permanente.

froids que les Latins. Or, il me semble que cette attitude est générale, quel que soit le pays d'origine des employés. Comment comprendre ce phénomène ? L'*open-space* implique que l'individu ne possède pas

FRMN - M. Beilot

d'espace clos où il peut se concentrer et s'isoler. Au contraire, il est la merci du regard de ses chefs. La hiérarchie d'ABW est d'une clarté militaire. Chaque grade est surveillé par le grade immédiatement supérieur : l'analyste par l'associé, l'associé par le Vice-Président, le Vice-Président par le *Director*, le *Director* par le *Managing Director*. Or, l'*open-space* est organisé de façon à faciliter ce contrôle : chacun est constamment sous le regard de son supérieur hiérarchique, le bureau de celui-ci se situant toujours derrière le sien. En outre, l'espace visuel est

encombré par des bureaux placés en quinconce, bureaux sur lesquels s'amoncellent des tas informes de papiers. En entrant dans l'*open-space*, on est saisi par une sensation d'étouffement. Bref, afin de compenser le malaise dû à ces continues intrusions du regard de ses supérieurs et à cette pénible sensation d'enfermement, l'individu finit par se refermer sur lui-même comme pour recréer symboliquement les remparts que l'*open-space* a brisés. L'employé d'ABW réagit donc comme l'usager des transports en commun : afin de montrer qu'il n'apprécie pas la trop grande promiscuité qu'ils impliquent lors des heures de grande affluence, il adoptera une attitude fermée, voire agressive. Ainsi l'employé de l'Allanson, Brooks and Wharton ne se contente-t-il pas de ne pas dire bonjour, il mange seul devant son ordinateur et noue peu de contacts avec ses collègues. Coupé du monde extérieur, l'individu l'est donc également de ses collaborateurs. Mais qu'importe ! Grâce à cela, il se consacre uniquement à son travail, et c'est cela l'essentiel.

## Les licenciements

L'angoisse quotidienne que les employés d'ABW éprouvent connaît un point d'orgue : les licenciements. Dès que la direction se rend compte que les résultats risquent de décevoir, et afin de réduire les coûts, elle décide de se séparer d'une partie de son personnel. Or, la SEC (l'équivalent américain de la Commission des opérations de bourse) impose aux

entreprises cotées aux États-Unis de présenter leurs résultats trimestriellement. Tous les trois mois donc, les employés d'ABW se préparent à une nouvelle vague de licenciements qui vient scander leur triste quotidien. Mais au cours du mois de mars, je fus le témoin d'une véritable purge stalinienne.

Tout a commencé un lundi vers 10 heures du matin. Un analyste français, Alexis, vient vers moi, affolé : il vient de lire sur un écran Bloomberg (2) qu'ABW a décidé de se séparer, avant la fin de la semaine, de plus de 150 personnes à Londres, soit environ 20 % des effectifs. Nous tentons alors de vérifier l'information : les journaux n'en font pas état, silence du côté de la direction. Mardi : les rumeurs ont circulé et deviennent plus précises : 200 personnes seront licenciées jeudi après-midi. La direction demeure muette. La panique grandit, chacun reste devant son écran d'ordinateur mais personne ne semble véritablement travailler. Mercredi : vers 11 heures du matin, Alexis reçoit un coup de téléphone. Sur son écran s'affiche le nom de son interlocuteur : Chris Maiden, le chef de service ! Il lui demande de venir le voir de toute urgence. L'analyste blêmit et se dirige lentement vers le bureau de Chris. Cinq minutes plus tard, l'entretien est terminé. Les licenciements ont commencé ! Le téléphone se met alors à retentir tout autour de moi. En un quart d'heure, une quinzaine d'analystes, d'associés et de vice-Présidents sont convoqués dans le bureau du chef de service afin d'être informés de leur licenciement. Silencieusement, ils rangent alors leurs affaires personnelles, l'air sombre, éteignent leur ordinateur, puis partent calmement sans dire au revoir à qui que ce soit. Je rattrape Alexis dans l'ascenseur. « *Chris m'a donné une lettre dans laquelle sont décrites les conditions de mon licenciement* » me dit-il. « *Je vais gagner beaucoup d'argent !* », ajoute-t-il avec un petit sourire crispé qui dissimule mal son émotion. Le soir de ce mercredi terrible, vers une heure du matin, un associé qui venait d'être renvoyé était encore là, fidèle à son poste, en dépit du fait qu'il est demandé aux personnes licenciées de quitter les lieux le plus rapidement possible, de peur qu'elles ne s'emparent de documents confidentiels. Il voulait finir le travail qu'on lui avait assigné et ne pouvait se résoudre à abandonner la banque pour laquelle il avait fait tant de sacrifices. Cet exemple montre également que, le contrat rompu, le culte de la performance continue de hanter les esprits des individus

2 Bloomberg est une agence d'informations financières.

licenciés. Le licenciement menace donc le banquier d'affaires. Et l'angoisse naîtra du caractère apparemment arbitraire du choix des indésirables. En effet, parmi eux, nombreux étaient ceux qui avaient la réputation d'être compétents. Comment les a-t-on choisis ? Les incompetents bien sûr, mais pas seulement. Les membres d'équipes désœuvrées furent les premiers touchés, puis ceux dont le salaire était élevé furent éliminés. Ainsi n'y a-t-il plus d'analystes troisième année dans mon service. Mais de tels choix sont difficiles à faire et des erreurs peuvent aisément être commises. Une semaine plus tard, deux analystes fraîchement licenciés furent réintégrés à leur ancienne équipe ! Personne ne peut donc se prétendre invulnérable, car l'épée de Damoclès peut trancher toutes les têtes.

À me lire, certains penseront que leur situation n'est pas si catastrophique. Ils gagnent en effet une indemnité de licenciement plus que confortable et ils ont toutes les chances de retrouver un emploi rapidement. Certes. Mais en perdant leur emploi, ils ont du même coup, perdu leur passion, les satisfactions narcissiques que nous évoquions plus haut, leur identité, le sens de leur vie. L'angoisse que l'employé d'ABW éprouve n'est donc pas un frein, bien au contraire. Elle lui permet d'éviter de vains contacts amicaux et l'encourage à se jeter sans mot dire dans le travail : il aurait trop à perdre !

---

## LE MALHEUR DES RICHES

Nous avons donc montré dans cette note comment le narcissisme, la concurrence et l'angoisse contribuent à propulser ABW en haut des *League Tables*. Mais, à la lecture de ces quelques lignes, le lecteur se demandera sans doute comment une telle angoisse peut régner dans une entreprise sans que les employés ne se liguent contre la direction. Il n'y eut en effet aucune réaction. Une semaine après la grande purge de mars, plus personne ne l'évoquait. On aurait presque pu l'ignorer si de nombreux bureaux désertés n'étaient venus la rappeler à notre mémoire.

Pourquoi, alors, les journalistes ne s'emparent-ils pas de cette proie et ne parlent-ils pas sur un ton de révolte de l'esclavage de cette nouvelle race de cadres ? L'argent est ici la clé de voûte du fragile édifice car il permet de faire admettre à tous ce système pervers. « *C'est la règle du jeu !* », entend-on. En fait, le malheur des milliardaires n'apitoie personne... ■