



Produit par Des ponts à la place des murs

Copyright © 2006 by Les Éditions de la place des arts
Tous droits réservés. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est considérée comme illégale.
All rights reserved. Any reprinting or unauthorized use without the written permission of the publisher is considered illegal.

— NOTE D'INTENTION

TOUT PART D'UNE BONNE INTENTION

« L'enfer en est pavé » part d'une phrase que tout le monde a déjà prononcée. L'action se passe dans une agence de communication, sommée d'être « *Toujours plus* » performante.

Le film regarde, sans juger, comment une injonction ordinaire : ressembler à la norme, ne pas faire de vagues, rester rentable, **corrompt peu à peu un collectif** et finit par produire de la violence psychologique. La discrimination n'y est pas un thème à part : c'est ce qui reste quand un groupe a cessé de voir l'autre autrement que comme conforme.

Notre conviction : la fiction et la facilitation créent la distance qui rend un sujet difficile, accessible. Cela permet de nommer et d'agir sur les tensions, sans mettre personne en danger.



— LE FILM EN BREF

CYRIL, OU LA MÉCANIQUE DE LA NORME

Cyril est « **manager de la diversité** » dans l'agence « Toujours plus ». À trois jours de la deadline, il doit vendre un « concours national d'intégration » qui récompense la personne issue de la diversité faisant le plus d'efforts pour correspondre à la norme.

Sous la pression, l'équipe dérape : jeux cyniques, humiliations ordinaires, luttes de pouvoir. Jusqu'au crime commis au sein même de l'agence. Entre interrogatoires et séances de travail, chacun doit affronter ses propres conceptions.

TOUT PART D'UNE BONNE INTENTION.

Film interactif · drame social · 50 min. La projection est ponctuée d'arrêts (« Quiz de la diversité ») suivis de discussions animées : le public devient acteur de la réflexion.



— LE CONSTAT

CE QU'UN CLIMAT DE DOMINATION COÛTE VRAIMENT

Avant d'être une question morale, l'exclusion ordinaire est un problème de climat : elle abîme les personnes, fait fuir les talents et appauvrit l'intelligence collective.

× 10

La culture toxique pèse dix fois plus que le salaire dans les départs — 1^{er} facteur de démission (MIT Sloan, 2022).

12 Mds

de journées de travail perdues chaque année à cause de l'anxiété et de la dépression (OMS).

86 %

de la génération Z refuserait un employeur en conflit avec ses valeurs (Deloitte, 2024).

+19 pts

de revenus issus de l'innovation pour les organisations les plus diverses (BCG).

AXE 01

LE POUVOIR QUI ABÎME

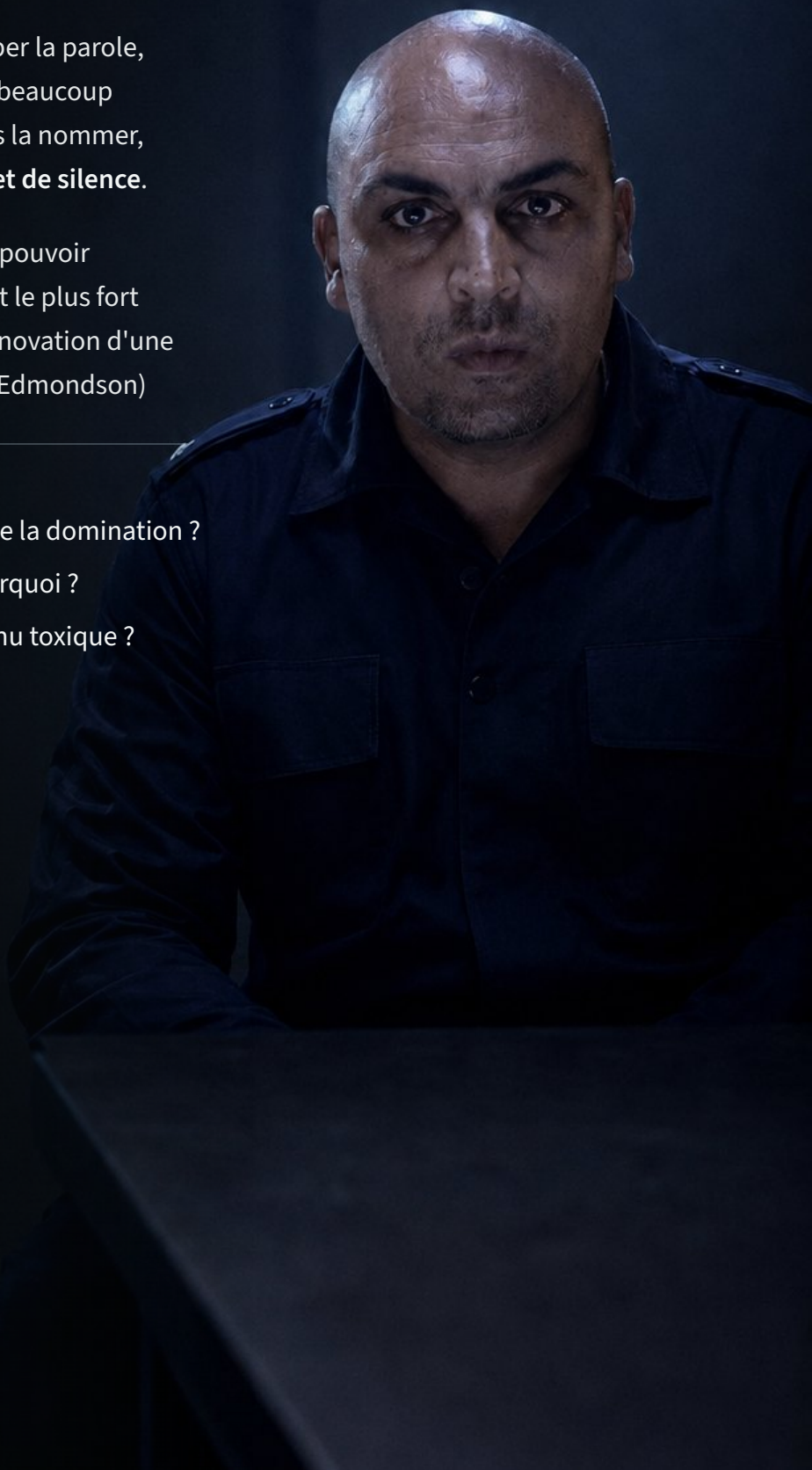
RAPPORTS DE DOMINATION ET CLIMAT COLLECTIF

Dans le film, manager = dominer : couper la parole, humilier, imposer. C'est la culture que beaucoup d'organisations laissent s'installer sans la nommer, et c'est le **premier facteur de départs et de silence**.

À l'inverse, la sécurité psychologique : pouvoir parler sans craindre les représailles, est le plus fort prédicteur de la performance et de l'innovation d'une équipe. (Google, « Projet Aristote » ; A. Edmondson)

CE QUE LE FILM MET EN DÉBAT

- Où s'arrête l'exigence, où commence la domination ?
- Qui se tait dans mon équipe, et pourquoi ?
- À quoi reconnaît-on un climat devenu toxique ?



AXE 02

LA CONFORMITÉ CONTRE L'INTELLIGENCE

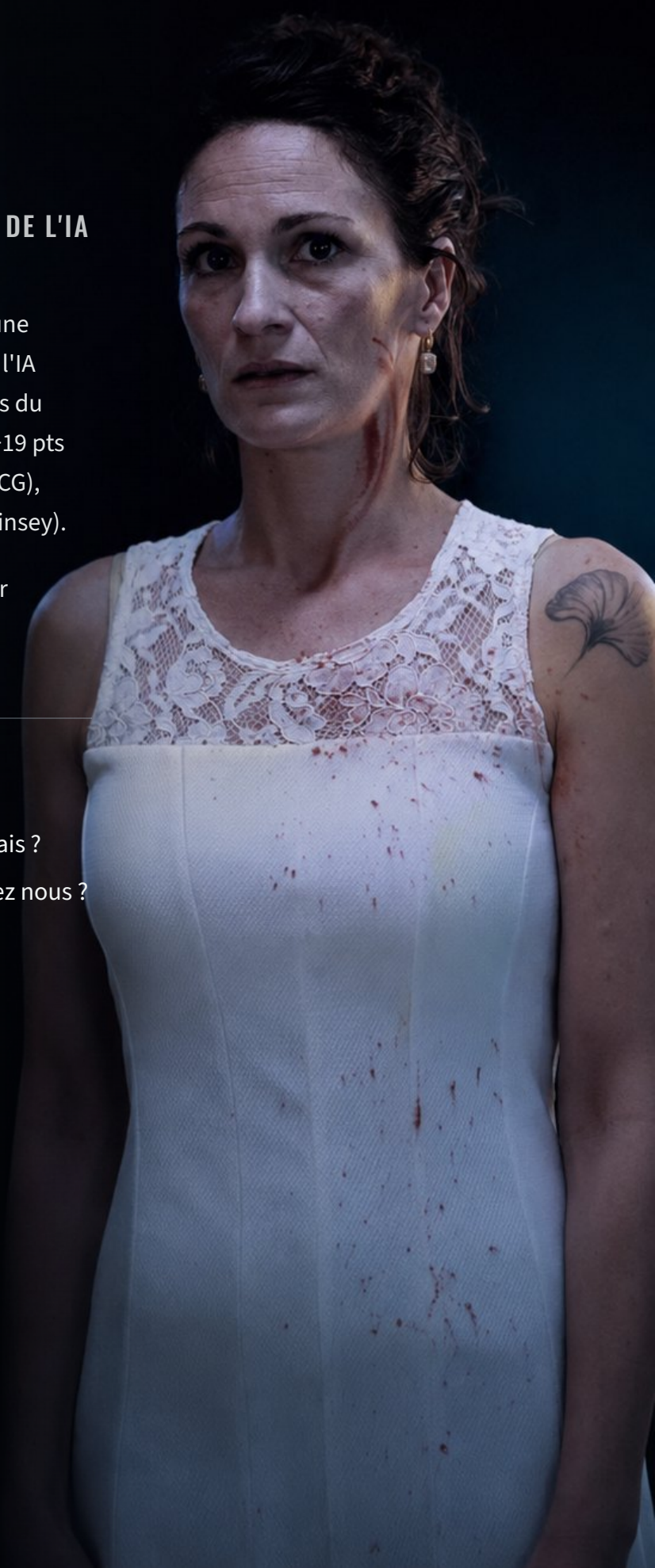
LE DANGER DE L'ESPRIT FERMÉ, À L'ÈRE DE L'IA

« Toujours plus » veut des profils conformes, interchangeables, lisses, l'inverse de ce dont une organisation a besoin pour durer. À l'heure où l'IA standardise les tâches, l'avantage ne vient plus du conformisme mais de la **diversité cognitive** : +19 pts de revenus d'innovation et +9 pts de marge (BCG), +39 % de probabilité de surperformance (McKinsey).

Réduire l'autre à sa conformité, c'est appauvrir le collectif ; le racisme et le sexisme ordinaires en sont la forme la plus coûteuse.

CE QUE LE FILM MET EN DÉBAT

- Qu'est-ce qu'on perd à vouloir des clones ?
- Mes critères de « bon profil » sont-ils des biais ?
- Qu'est-ce que l'IA ne remplacera jamais chez nous ?



AXE 03

LE COLLECTIF SOUS TENSION

SANTÉ MENTALE, STIGMATISATION, EXCLUSION ORDINAIRE

La violence du film est rarement spectaculaire : elle est faite de petites phrases, de regards, de blagues qui isolent. C'est cette **exclusion ordinaire** qui érode la santé mentale d'un groupe : la stigmatisation empêche de demander de l'aide, le silence s'installe, la dissonance devient souffrance.

Le danger n'est pas le désaccord, qui est sain, mais l'humiliation banalisée que plus personne ne relève. Le film donne un cadre pour nommer ce que l'on tait d'habitude.

CE QUE LE FILM MET EN DÉBAT

- Quelles « petites » violences laisse-t-on passer ?
- Comment protège-t-on celles et ceux qui encaissent ?
- Qu'est-ce qui empêche, ici, de parler ?



— NOTRE RÉPONSE

REGARDER ENSEMBLE CE QU'ON NE DIT JAMAIS

Le film interactif fait vivre l'expérience partagée du problème plutôt que d'en faire la leçon. La projection s'interrompt à des moments clés sur des « Quiz de la diversité » qui retournent les clichés contre eux-mêmes, suivis d'une discussion modérée. Le dispositif déplace chacun du statut de témoin passif à celui d'**acteur** : antidote à l'isolement, sans stigmatiser personne.

FORMAT D'UNE SÉANCE · 2 H 30 À 3 H

TC 00:00 PROJECTION

Le film (50 min), ponctué d'arrêts interactifs.

TC 01:00 QUIZ & FORUM

Débats animés à partir des quiz ludiques et des scènes.

TC 02:00 DÉBRIEFING COLLECTIF

Mise en perspective et pistes concrètes.

Séances animées par Ouahide Dibane ou Muriel Pommier, artistes-facilitateur·rice·s de la société.

— PROGRAMMER LE FILM CHEZ VOUS

POURQUOI DANS VOTRE STRUCTURE

EN ENTREPRISE

Prévenir les risques psychosociaux, retenir les talents et la GenZ, soigner le climat et la marque employeur — et faire de la diversité un levier de performance et d'innovation.

EN ÉCOLE SUPÉRIEURE

Développer l'esprit critique et le vivre-ensemble, et préparer des étudiant·es capables d'évoluer dans des équipes diverses.

PUBLIC VISÉ

- Équipes et managers.
- Directions RH, QVCT, missions diversité / égalité.
- Établissements supérieurs et vie étudiante.

DES PONTS À LA PLACE DES MURS

[DESPONTSALAPLACEDESMURS.COM](https://despontsalaplaceesmurs.com)

OUAHIDE.DIBANE@GMAIL.COM

MURIEL.POMMIER@SFR.FR

