

INVITÉE

Le diktat du bonheur au travail

Eclairage ▶ Parce qu'un salarié heureux est un salarié performant, nombre d'entreprises, puisant dans la psychologie et les techniques managériales, se lancent dans la quête du bien-être de leurs collaborateurs. Une injonction au bonheur, infantilissante, qui dépossède les travailleurs de leurs savoirs.

VIVIANE GONIK*

Dans son livre *Le Meilleur des Mondes*, publié en 1932, Aldous Huxley décrit une société soi-disant parfaite, où «tout le monde est heureux à présent». A regarder dans les librairies les rayons entiers de livres pour apprendre à être heureux, à écouter les publicitaires qui nous promettent le bonheur dans le Nutella ou dans une nouvelle voiture, qui nous incitent à manger vegan pour voir le monde en rose, on se dit que le monde décrit par Huxley reste d'actualité.

Le bonheur, bien qu'on ne sache pas très bien de quoi il est fait, est devenu un «produit» à rechercher à tout prix, au même titre que la minceur, le succès professionnel et le dernier téléphone cellulaire¹. Santé physique, équilibre mental, vie de couple, finances, on met constamment en avant la nécessité d'avoir toujours une attitude volontaire et «positive». Comme l'écrit Pascal Bruckner, «un nouveau stupéfiant collectif envahit les sociétés occidentales: le culte du bonheur. Soyez heureux! Terrible commandement auquel il est d'autant plus difficile de se soustraire qu'il prétend faire notre bien»².

Au travail aussi, il s'agit d'être heureux, et les managers inventent de nombreuses techniques pour assurer le bonheur de leurs collaborateurs. On voit désormais dans certaines grandes entreprises des *chief happiness officers* – responsables en chef du bonheur (!) – mettre en place les conditions favorables à l'engagement total des salariés dans leur travail en levant tous les obstacles personnels et privés possibles, partant du principe qu'un-e employé-e heureux-se serait bien plus productif-ve.

Du bonheur par le jeu au bonheur par l'amour

Tout le monde a entendu parler des entreprises de la Silicon Valley avec leurs salles de babyfoot et leurs tables de ping-pong. D'autres entreprises leur ont emboîté le pas, en visant par des interruptions ludiques la diminution de la monotonie du travail et l'augmentation de la motivation. Duarte Rolo décrit ces jeux dans des *call centers*³: cela passe par le port d'un déguisement sur le lieu de travail ou par le concours du plus beau bébé – les opérateur-trice-s devant présenter une photo d'eux-mêmes à l'âge de nourrisson. Des «challenges» pour gagner la place de meilleur vendeur sont organisés entre individus et entre équipes. Des minutes de

Viviane Gonik:
«Les managers inventent de nombreuses techniques pour assurer le bonheur de leurs collaborateurs.»
Photo: «Happy business team».
FLICKR/CC/TEC_ESTROMBERG



repos» sont octroyées pendant lesquelles le personnel a la possibilité de jouer sur une console vidéo ou de piloter un drone au-dessus de la tête des collègues.

Ces pratiques sont encadrées par des animateurs commerciaux, même si ce n'est pas obligatoire, au risque de se faire ostraciser comme un-e «ingrat-e». Dans un autre contexte, pour se faire embaucher chez Facebook, on vous demande à quel personnage de *Star War* vous vous identifiez, sans que vous sachiez s'il vaut mieux répondre «Dark Vador», «Yoda» ou «Chewbacca».

Sophie de Menthon, chef d'entreprise et présidente du mouvement Ethic (Entreprises de taille humaine indépendantes et de croissance), a lancé ce 23 février une Journée «J'aime ma boîte», pour faire parler cette «majorité silencieuse qui finit par avoir un peu honte de ne pas être en guerre contre l'entreprise, de ne pas se sentir exploitée, de ne pas éprouver la fameuse souffrance au travail, de ne pas fustiger ceux qui ont gagné de l'argent et même hérité». Il faut, dit-elle, introduire de l'affectif dans l'entreprise. Le patron de la chaîne GIF, distribu-

teur de pacotilles pour la maison et le jardin, déclare, dans un clip publicitaire, sa passion devant l'assemblée du personnel: «C'est l'amour qui rend compte de nos succès, je vous le dis, je vous aime!» Et le chanteur Manolo des Gipsy Kings d'entonner «j'aime ma boîte, ton entreprise sera ta vie».

Mais on n'entre pas dans une entreprise comme dans un couple. Déclarer son amour à son entreprise a quelque chose de malsain. Soit vous y êtes bien, et votre engagement est récompensé par votre salaire, par votre absence relative de déplaisir en vous levant le matin et par une garantie de ne pas vous faire jeter dans le prochain plan de licenciement collectif; soit vous y êtes mal, et simuler l'amour pour votre entreprise tourne à la torture psychologique.

L'entreprise chinoise Foxconn, qui emploie plus de 100 000 ouvrier-ères pour fabriquer tous les composants de nos ordinateurs, tablettes et téléphones, compte parmi les plus cyniques. Chaque matin ses employé-e-s se réunissent pour crier en chœur, en réponse à leur hiérarchie: «we are good, very good, very very good»⁵ (Nous sommes bons, très bons, très très bons) avant de rejoindre leur poste dans la chaîne de production, où il est interdit de par-

ler. C'est un véritable univers concentrationnaire, où les filets fixés dans les cages d'escaliers pour empêcher les personnes de se suicider côtoient de grandes affiches proclamant «Cœur à cœur, Foxconn et moi grandissons ensemble; une famille unie au cœur plein d'amour».

Le bonheur par l'accomplissement de soi

Pour assurer l'implication totale des salarié-e-s dans leur travail, il faut veiller à éloigner toute source d'inquiétudes et d'angoisse émanant, entre autres, de la sphère privée. Danièle Linhart illustre cette préoccupation en citant un amiral se souciant du bien-être des sous-marinières partis pour des campagnes au long cours: «Et bien, ce qui les inquiète, c'est la fidélité de leur femme... quand un appareil ménager tombe en panne, c'est là le moment dangereux, car un électricien, un plombier ou un réparateur s'introduit dans le domicile conjugal et qui sait ce qui peut arriver?» Pour pallier ce danger, l'amiral a mis sur pied une brigade de réparateurs assermentés: «C'est le programme 'bien-être à la carte'»⁶.

Sans aller aussi loin, de nombreuses entreprises, comme les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), proposent les services de conciergerie pour s'occuper des lessives, des courses ou des enfants malades.

Séances de méditation, séminaires de philosophie et de spiritualité au travail sont proposés plus spécifiquement aux cadres pour leur permettre d'évacuer le stress et trouver des réponses aux difficiles décisions qu'ils doivent prendre: que disent la philosophie et la spiritualité quand vous devez annoncer des licenciements à vos employés? Des coaches spécialistes en développement de soi dispensent également des conseils diététiques pour combattre le cholestérol, le diabète, l'obésité, des conseils aussi pour arrêter de fumer. Des numéros verts de psy sont prévus en cas de problèmes psychiques, etc. Ces techniques cherchent à mettre en avant des valeurs humanistes en mettant de côté – et en invalidant ainsi de facto – les valeurs professionnelles du travail bien fait.

Pour mieux comprendre ce qui se joue dans cette injonction au bonheur, revenons à Huxley et au *Meilleur des Mondes*. Ces dispositions tendent à infantiliser les individus car, comme le relève Huxley, «il faut jouer... c'est une raison de plus pour se

conformer à la normale. Il est de votre devoir d'être infantile»⁷. Les individus deviennent alors fragiles, incapables de supporter la violence ou la critique car ils n'ont jamais été confrontés à de telles situations. Ils restent des enfants, inaptes à accepter la frustration, refusant les limites imposées par toute autre personne que celle ayant officiellement autorité sur eux. Ce n'est pas aux enfants de s'interroger sur la justesse des consignes. L'immaturité intellectuelle sollicitée pour participer à ces jeux entraîne, de fait, une démission de la pensée critique.

Assurer le bonheur consiste à «aimer ce qu'on est obligé de faire». Comme le dit un des dirigeants du *Meilleur des Mondes*: «Tel est le but de tout conditionnement: faire aimer aux gens la destination sociale à laquelle ils ne peuvent pas échapper. Le conditionnement des individus les pousse non seulement à être heureux de leur sort et de la caste à laquelle ils appartiennent, mais les détermine à penser qu'une situation autre est inenvisageable»⁸. Huxley décrit là un système de domination parfaite où, grâce à la consommation et au divertissement, les «esclaves» auraient l'amour de leur servitude.

Une des caractéristiques de ces approches du bonheur, c'est qu'elles font totalement abstraction du travail. Ce sont des «plans d'actions» qui laissent l'activité en plan. La motivation des salarié-e-s ne passe plus par l'intérêt du travail, mais par des animations annexes pour faire «oublier» qu'au travail, nous sommes avant tout des professionnels. Il s'agit de prolonger, par d'autres techniques «plus humanistes», ce que le taylorisme avait mis en place au début du XX^e siècle: la dépossession des travailleur-euse-s de leurs savoirs professionnels, de leur expérience et des ressources qui leur permettraient d'imposer leur point de vue sur le travail.

Or la recherche du bien-être ne peut en réalité s'imaginer que dans l'activité: dans le sens qu'on trouve à son travail, dans les véritables solidarités qu'on noue avec ses collègues, dans des conditions de travail adéquates, dans la capacité et le pouvoir d'agir sur ce qu'on produit et ce que l'on vit. I

* Ergonome, spécialiste de la santé au travail. www.metroboulotkino.ch

¹ Aldous Huxley, *Le Meilleur des Mondes*, traduction, Pocket, 2013.

² La déclaration d'indépendance américaine annonçait déjà cette approche instrumentale du bonheur: «Life, Liberty and the pursuit of Happiness».

³ Pascal Bruckner, *L'Euphorie perpétuelle: Essai sur le devoir de bonheur*, Grasset, 2000.

⁴ Duarte Rolo, *Mentir au travail*, PUF, 2015.

⁵ Yang, J. Chan, Xu Lizhi, *La machine est ton seigneur et maître*, ed. Agone, 2015.

⁶ Danièle Linhart, *La comédie humaine du travail*, érès, 2015.

⁷ A. Huxley, op. cit.

MÉTROBOULOTKINO: DÉTRESSES PAYSANNES

Pour sa séance du 28 mars, le cinéclub syndical genevois Métroboulotkino nous entraîne dans les pas d'un agriculteur menacé de faillite, avec le documentaire d'Edouard Bergeon et Luc Golfin *Les fils de la terre* (France, 2014). A partir du quotidien de Sébastien, un jeune producteur de lait endetté et en burn-out, le cinéaste révèle les souffrances intimes des agriculteurs du

XXI^e siècle en abordant la question de la dépression et des suicides des paysans. *Les fils de la terre* scrute un monde agricole aujourd'hui laissé-pour-compte, soumis qu'il est aux fortes pressions des banques, des instances économiques, voire de l'environnement familial. Lui-même fils d'un paysan suicidé en 1999, Edouard Bergeron mêle sa présente radiographie à ses tragiques souve-

nirs familiaux. Cette fois, pourtant, c'est la vie qui l'emportera, grâce à la réalisation d'un projet porteur de nouvelles raisons d'espérer et de travailler. La projection sera suivie d'un débat avec Yvan Droz, chargé d'enseignement et de recherche à l'IHEID (Institut des Hautes études internationales et du développement). CO
Ma. 28 mars à 19 h, Fonction: Cinéma, Maison des Arts du Grütli, 16, rue Général-Dufour, Genève.