

L'entreprise évolue tous azimuts, sans conditionner ni infantiliser

Brice Chapignac, CEO de Squadeasy, réagit à la tribune "Vie de bureau : entre conditionnement et infantilisation" écrite par Jean-Denis Garo.

Temps de lecture : minute

19 novembre 2019

Réponse à l'article "Vie de bureau : entre conditionnement et infantilisation"

Il est un constat : le bien-être au travail est un sujet, non seulement central, mais largement évolutif depuis le début du 21^e siècle. Le Chief Happiness Officer, le réaménagement des espaces, le développement du télétravail... sont à mon sens les symptômes des changements majeurs qui s'opèrent dans le rapport de l'être humain au travail en ce début de siècle.

Oui le salarié est en quête d'autonomie et de sens, et les entreprises, plutôt que d'imposer, testent, essaient, pour tenter de se raccrocher à un wagon qui va bien plus vite qu'un TGV. Car finalement, c'est toujours le salarié, statistiquement, qui a raison.

Adaptations en quête de bonheur

Si dans l'article visé, il est mentionné les injonctions contradictoires au bonheur, je préfère parler d'adaptations qui ne sont ni contradictoires ni totalement propices au bonheur. Même si leur but ultime est de tendre

vers ce dernier.

Pour le coup, des décennies d'injonctions de la société moderne corrélant le bonheur à l'image parfaite et la performance individuelle ont suffisamment éloigné l'être humain de ses besoins profonds pour mettre le bonheur au centre des préoccupations de l'entreprise. Fini l'indicateur roi d'attractivité, à savoir le salaire. C'était bien aisé de n'en avoir qu'un, mais c'était surtout nier l'être humain dans toute sa complexité.

L'entreprise ne souhaite nullement contrôler, qui irait contre son objectif premier, elle souhaite trouver la martingale pour attirer et garder ses salariés.

Alors on fait jouer la créativité pour y parvenir.

Le télétravail, dont le développement est aussi souhaitable que bénéfique pour les besoins du salarié, fait changer les relations et la cohésion au travail. Il s'agit alors d'inventer de nouveaux moyens de renforcer cette cohésion. Les babyfoot, ping pong, et afterworks donnent un cadre où l'échange et le partage sont favorisés afin de renforcer le lien. Joue qui veut, vient qui veut. En fin de compte, la plupart viennent, pour une raison simple : l'être humain a besoin de lien et de partage.

Quant aux open spaces, ils ne sont certes pas exempts de reproches, mais ils apportent quelques nouveautés très appréciables pour remettre du sens dans l'entreprise : par exemple, un stagiaire, autrefois ne sachant même pas dans quel bureau se trouvait le directeur, peut désormais non seulement le voir, mais aller lui parler et échanger. Quant à savoir si c'est l'open space qui a favorisé les échanges par messageries instantanées, je dirais que l'open space n'y est pour pas grand-chose, ce sont les messageries instantanées qui se sont imposées partout, et ont redessiné la communication à la fois dans la sphère personnelle et professionnelle.

Les solutions de qualité de vie au travail fleurissent mais seules quelques

une trouvent leur marché. La théorie de l'évolution y est pour quelque chose. Monsieur Garo prend en exemple des applications de déjeuner en entreprise qui empêcheraient chacun de choisir son partenaire de déjeuner. Il y a fort à parier que si une solution censée booster la QVT est liberticide, alors elle ne tiendra pas longtemps dans la jungle des solutions de QVT.

Un esprit sain dans un corps sain

Les salles de sport s'invitent dans l'entreprise. Des tutoriels foisonnent sur Youtube. Les séances collectives de méditation, d'étirement ou de gainage fleurissent sur les médias sociaux. Et on devrait s'en inquiéter ?

Ce qui m'inquiète c'est que la révolution positive de la méditation n'ait explosé en Occident que dans les années 2010, que les salariés historiquement huit heures debout ou derrière leur ordinateur étaient raides comme des porte-manteaux, ou qu'enfin on ait pris conscience que le gainage est une thérapie de choix face au mal de dos, le mal du siècle. Et si en plus on peut le faire ensemble pour bénéficier de la motivation par le groupe, alors réjouissons-nous !

Quant à l'argument que le groupe est une pression pour ce qui relevait autrefois de l'intimité, cela revient à continuer le diktat de l'individualisme porté par notre société thermo-industrielle. L'être humain a besoin de partager, et si l'entreprise lui offre du partage sur des notions aussi essentielles que la santé physique et mentale, alors l'entreprise est pleinement dans une responsabilité sociétale qu'elle a bien trop longtemps ignorée.

Enfin, comment peut-on corréliser les paniers de fruit bio à une volonté de contrôle de l'entreprise. Comme si les menus des cantines dans les années 80 étaient exemptés de reproche sur cette même notion de contrôle. Soyons heureux de ne plus être obligés de choisir entre de la

viande de porc et de la viande de bœuf, entre du fromage de chèvre et du fromage de vache... Soyons heureux d'avoir le choix de prendre un fruit, quand bon nous semble, qui redonne du sens à notre rapport la nourriture, ainsi que notre rapport au vivant.

Si on devait parler de contrôle, alors c'est bien la quête vertueuse de sens des nouvelles générations qui contrôle désormais la manière dont l'entreprise doit s'adresser à elles.

Une vie numérique qui engage chacun à la fois dans la sphère privée et professionnelle

Les réseaux sociaux sont d'infinis champs de communication, où tout y est mélangé : le politique, la consommation, les souvenirs de vacances et... l'entreprise. En réalité, l'entreprise s'adapte à la révolution numérique. Dans les années 90, si un salarié se mettait à dénigrer son entreprise dans une conférence face à une centaine de prospects, comment réagissait l'entreprise ? De nos jours, un post twitter peut être cent fois plus dommageable qu'une conférence à huit clos, du fait de la viralité propre au numérique.

Enfin un sujet peu abordé dans l'article de Jean-Denis Garo, le burnout. Il s'agit d'un sujet délicat car si le mot est récent, le burnout est né bien avant sa médiatisation. La globalisation du burnout étant réelle, j'y ferais volontiers le procès d'une part de la révolution numérique, d'autre part, et malgré elle, des changements s'opérant dans le monde du travail. Tout d'abord la révolution numérique : elle asservit chacun à son téléphone, personnellement et professionnellement. Elle réduit le temps de sommeil, celui-ci ayant diminué de 20 min en 10 ans. Elle réduit la qualité du sommeil, notamment avec la lumière bleue des écrans. La révolution numérique a agi comme une pression permanente sur l'attention de chacun. A cette pression s'est ajouté le bruit occasionné par l'évolution des modes de travail, du code du travail, et la crise de 2008, qui a laissé

des traces bien plus longues que celles de la durée officielle de la crise. Et le bruit cela perturbe. Une quête de sens est souvent le fruit d'une perte de sens. Ce que met très bien en lumière l'article de Jean-Denis Garo, c'est que l'entreprise évolue, parfois tous azimuts.

Je suis en revanche en désaccord sur la tendance potentiellement liberticide voire contrôlante de cette évolution. Je pourrais faire un parallèle avec l'alimentation. Jusqu'à il y a peu, la traçabilité des aliments était inexistante, la composition exacte des produits alimentaire dans un flou savamment orchestré, le contrôle si bien huilé qu'on nous faisait croire que le sucre était très bon car énergétique... Avec la révolution numérique est venue la transparence. Avec la transparence est venue la quête de plus de transparence encore. Et avec cela l'industrie agroalimentaire a dû s'adapter, pour servir un consommateur qui non seulement cherche du sens, mais qui sait où le trouver.

En fin de compte, la révolution numérique a apporté le savoir et la circulation instantanée de l'information. Ce serait un procès vain que de blâmer l'entreprise qui s'adapte, elle aussi, à un salarié qui cherche du sens, et qui sait désormais où le trouver. Le salarié a finalement raison, et c'est très bien ainsi.