

ÉDITORIAL

Au moins deux ouvrages très récemment édités – celui de l'économiste Nicolas Bouzou et de la philosophe Julia de Funès, *La comédie (in)humaine – Comment les entreprises font fuir les meilleurs* (Éditions de l'Observatoire, 2018), et celui de la sociologue Eva Illouz et du psychologue Edgar Cabanas, *Happycratie. Comment l'industrie du bonheur a pris le contrôle de nos vies* (Premier Parallèle, 2018) – poursuivent, dans la ligne directe de la mouvance qui s'est structurée ces dernières années sur ce thème¹, une critique, acerbe, du management moderne des entreprises et organisations.

Le premier² voit dans l'entreprise actuelle un système (le plus souvent) «technicien» et «définalisé», dans lequel la «technique est [seulement] au service de la technique»; et dans le management contemporain une «tyrannie inefficace» où le véritable leadership s'efface au profit du contrôle, les salariés y perdant de vue le but de leur travail – cf. le fameux «brown-out», parfois associé aujourd'hui aux tristement célèbres «burn-out» et «bore-out»³. S'instituent alors dans les entreprises et les organisations de toutes formes : surveillance et transparence obligatoire, qui normalisent les comportements (et qui diminuent la capacité créatrice des collaborateurs); survalorisation du «collectif» (et sous-valorisation du travail individuel au risque de la perte d'autonomie); invasion procédurale (qui engendre des comportements comme automatisés et finit par ôter capacité critique et bon sens); nivellement par l'égalitarisme (si la démocratie constitue, certes, un régime politique efficace et juste, en entreprise et dans les institutions c'est plutôt l'autorité assumée de la compétence et de l'expertise qui devrait être la règle); «idéologie bonheuriste» (instrumentalisation du bonheur dans un but économique selon l'équation «salarié heureux = salarié rentable», alors que le bonheur ne devrait pas être considéré comme la condition du travail bien fait mais, seulement, comme sa conséquence).

Quant au second ouvrage⁴, il dénonce également (et principalement) le bonheur en tant qu'injonction clef de nos sociétés libérales, dans lesquelles «*Le portrait-robot de la personne heureuse correspond point par point au portait idéal du citoyen néolibéral*». Les auteurs expliquent ainsi que les personnes les plus heureuses sont aujourd'hui considérées comme constituant les meilleurs salariés et (à l'instar de Bouzou et de Funès) que, le bonheur devenant la condition de la réussite professionnelle (et non l'inverse), «*l'aptitude à la félicité s'est transformée en qualité professionnelle*

3

1 *Conférer*, pour de simples exemples, Aubert, de Gaulejac (1991); de Gaulejac (2012); de Gaulejac, Hannique, (2016); Dupuy (2011, 2015); Laloux (2014); Le Texier (2016); Morel (2002); Rappin (2016); Schleiter (2017).

2 Voir notamment *Le Figaro* du 4.09.18, p. 16, qui en publie quelques «bonnes feuilles».

3 Seuls 6% des salariés français (sondage Gallup, février-mars 2018) s'affirment «engagés au travail, c'est-à-dire très impliqués à la tâche et enthousiasmés par leurs missions professionnelles» et un Français sur quatre s'estime *actively disengaged* «c'est-à-dire malheureux au travail», «irrité par son environnement de travail», voir le lien https://www.challenges.fr/entreprise/vie-de-bureau/bien-etre-au-travail-pour-quoi-les-salaries-francais-sont-parmi-les-plus-dsengages-d-europe_595166. A noter également que si «74% des cadres de moins 40 ans sont animés par l'ambition et l'envie de réussir leur vie professionnelle, 67% des femmes et 45% des hommes renoncent aujourd'hui à occuper des postes à hautes responsabilités et à y entraîner leurs équipes» (sondage BVA, juillet 2018), voir le lien <http://madame.lefigaro.fr/business/peut-on-diriger-et-etre-dirige-autrement-leadership-desirable-151018-151235>.

4 Voir par exemple le lien <https://www.adecco.fr/blog/2017/novembre/loi-pathologies-professionnelles/>.

5 Voir l'interview des auteurs in *Télérama* n°3583 du 12.09.18, pp. 51-53; la chronique du philosophe Luc Ferry, qui dénonce l'happycratie ou l'industrie du bonheur», in *Le Figaro* du 4.10.18, p. 19; le dossier du journal *Le Monde* «Bonheur mécanique», in *Le Monde - L'époque* du 26-27.08.18, pp. 1-3.

à part entière, jugée souvent plus désirable par l'employeur que la compétence ou la qualification réelle ». A ce jour, « *Etre beureux [est] gage de productivité et de flexibilité* », affirment-ils, alors même que « *des multinationales comme Coca-Cola et des institutions comme l'armée ont [...] financé ce nouveau champ de recherche [6] qui optimisait à leurs yeux les chances d'avoir des salariés ou des soldats performants et obéissants* ».

Le colloque international « *Développement/Changement Personnel-Organisationnel – Management et Communication* », qui s'est tenu à l'Université Montpellier 3 en juin dernier, avait justement pour thème cette actuelle double gouvernance, cette double « gestion », celle des systèmes humains et de nous-mêmes qui y évoluons en tant que sujets ; autrement dit, à la fois le management des organisations et celui que l'on peut nommer « management de soi ». Et il avait pour principale ambition de poser explicitement, dans le contexte du régime macroéconomique néo-libéral actuel, des mutations technologiques, sociétales et idéologiques que connaît notre époque, l'interrogation relative au management par/de « la communication » – puisque, depuis de nombreuses années, « la communication » (Benoit, 2013) paraît bien se trouver au centre même des réflexions menées en matière de gestion et de management (Bartoli, 1990 ; Le Moëne, 1994).

Pour réaliser une sorte de point sur ce questionnement, trois axes singuliers d'études et de recherches, mais de fait étroitement imbriqués, y ont été proposés :

- *Usages des TIC et évolutions/transformations des relations humaines* : soit la problématique, prégnante aujourd'hui, de la possibilité (et de l'effectivité) de modes pertinents et légitimes de gouvernance – particulièrement par/de « la communication » et ses techniques – des systèmes et de leurs acteurs quels qu'ils puissent être : de la famille à toutes les autres formes (stables) d'organisations. *Modus operandi* qui seraient capables de prendre en compte l'ensemble de notre nature humaine (soit les aspects indissolublement rationnels et irrationnels qui nous caractérisent). Et ceci dans le contexte d'un « système technicien » tentaculaire, rhizomique et pérenne, n'impliquant rien de moins qu'un véritable changement anthropologique ; système dans lequel automatisation, contrôle, instrumentalisation constituent la norme la plus commune et dans lequel notre (quasi)hybridation avec toutes sortes de machines, constante, tend à massivement s'accroître et se développer (possiblement) au détriment de notre humanité même (Benasayag, 2016, 2017, 2018) ;
- *Induire/conduire le/des changement(s)* : soit la question de savoir, lorsqu'ils se montrent nécessaires, que la situation implique l'abandon de toutes formes de *statu quo*, comment des changements personnels et/ou organisationnels peuvent émerger et/ou être générés ; autrement dit, la question de la nature et de l'implantation des changements spontanés et/ou intentionnellement recherchés⁷ ;
- *Travail et nouvelles pratiques info-communicationnelles* : dans un monde qui, au moins dans le cadre du travail⁸, apparaît bien mettre les hommes et les femmes au service de l'économie et non l'inverse, où les objectifs de productivité et les méthodes de management poussent les salariés jusqu'à leurs limites, et où maladies, accidents, souffrances psychologiques (et

6 Soit la Psychologie Positive, cette « science du bonheur gouvernée par une pure logique de marché », c'est-à-dire « la grande idéologie du XXI^e siècle ».

7 Cf. notamment l'ouvrage de P. Watzlawick, J. Weakland, R. Fisch, *Changements*, Seuil (Point), 1975.

8 Cf. notamment l'ouvrage de M. Lallement, *Le Travail sous tensions*, Editions Sciences Humaines, 2018.

physiques) ont atteint un niveau pour le moins remarquable⁹ induit pour une bonne part (en tout cas le semble-t-il) par de nouvelles pratiques info-communicationnelles, comment est-il possible de considérer « la communication » ? Est-il envisageable de la concevoir (sous toutes ses formes, y compris techniques) comme *pharmaka*¹⁰ – au sens platonicien du terme, à savoir ce qui est *à la fois* remède, poison et bouc-émissaire (exutoire) ? *Pharmaka* capables, certes, d'injecter de graves troubles dans le monde du travail d'aujourd'hui (surcharge informationnelle ou « infobésité », « mille-feuille informationnel », intrusion des outils de communication ou « travail en débordement », etc.), mais également – selon la formule souvent citée de Friedrich Hölderlin « *là où croît le péril, croît aussi ce qui sauve* » – susceptibles d'y apporter des améliorations cruciales (Serres, 2012) ? Et le cas échéant, comment ?

Le présent numéro de *COMMUNICATION & MANAGEMENT* a souhaité recueillir six des contributions à ce colloque de juin 2018 les mieux congrues relativement à la complexité de ce thème pour les publier, retravaillées, sous forme d'articles. Et ce sont ces derniers qui sont présentés ci-après.

Bonne lecture !

Denis BENOÎT

Professeur des Universités
LERASS-CERIC – Université
Montpellier 3
denis.benoit@univ-montp3.fr

Jérôme MERIC

Professeur des Universités
CEREGE – Université
de Poitiers
jmeric@iae.univ-poitiers.fr

Ewan OIRY

Professeur des Universités
ESG – Université UQAM
oiry.ewan@uqam.ca

Ce numéro de COMMUNICATION & MANAGEMENT a été co-dirigé par Denis BENOÎT (Pr., Université Montpellier 3), Lise VERLAET, (M.C., Université Montpellier 3), Sidonie GALLOT (M.C., Université Montpellier 3).

⁹ Voir notamment, https://www.scienceshumaines.com/bibliographie-malaise-dans-le-travail_fr_22753.html.

¹⁰ Voir <http://arsindustrialis.org/vocabulaire-pharmakon-pharmacologie> et <http://arsindustrialis.org/les-pages-de-bernard-stiegler>.