

# ÉDITORIAL

**P**our le philosophe Fabrice Midal (2015), il n'est en aucun cas question d'idéaliser un modèle particulier de société, et toute époque connaît sans aucun doute quelque chose qui «déraille». Mais qu'est-ce qui, dans notre temps, ne va pas? Pour lui, c'est que tout doit être exclusivement «rentable». De fait, c'est une forme d'obsession de l'efficacité et du rendement qui se manifeste — et qui peut à juste titre, à l'ère du «digital», du «tout numérique»<sup>1</sup>, être envisagée comme s'instituant, se structurant et se développant essentiellement sur la base de dispositifs techniques «info-communicationnels» sophistiqués. *In fine*, nous assisterions dans nos sociétés du commerce et de la marchandise (Marx, 1867; Debord, 1967) à une «dictature [irrationnelle] de l'utilité». L'entière du monde réel n'existe alors et n'a de valeur pour nous qu'en tant que nous pouvons le dominer et en retirer des bénéfices en termes de production et de consommation : tout, absolument tout, doit être économiquement «managé» et singulièrement l'être humain qui, au travail, est sinon toujours «géré» de façon mécanique comme variable d'ajustement, en tout cas (indubitablement et continuellement) envisagé comme «capital humain». Selon Midal, l'ordre économique, par ailleurs incontestablement nécessaire, a pris le pas de façon définitive sur nos dimensions, disons, existentielle et politique. Or, l'ouvrier ou l'employé comme le manager affrontent, chacun à leur niveau, des situations humaines complexes pour lesquelles l'application de la seule logique gestionnaire — massivement relayée aujourd'hui, nous l'avons noté, par d'omnipotentes Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C.) — reste insuffisante; application ordinaire, «normale», qui constitue possiblement l'une des origines sinon la cause (probable) de l'inflation de ces nouvelles «maladies du travail» que connaissent nos sociétés : «*burn-out*», symbolisant l'excès de travail jusqu'à l'épuisement, «*bore-out*», ou l'ennui permanent au bureau, «*brown-out*», lorsque le salarié ne comprend pas (ou plus) son travail<sup>2</sup>. C'est ainsi qu'une récente étude (cabinet Stimulus, 2017<sup>3</sup>) montre que si une moitié des salariés connaît peu de stress, près d'un quart des actifs français se situent dans un «état d'hyperstress» — considéré comme un niveau de stress «trop élevé et donc à risque pour leur santé» — engendré par «les exigences liées au travail» : soit, notamment, «devoir traiter des informations complexes et nombreuses» (72 %) et «manquer de temps» (62 %) <sup>4</sup>. Et qu'en 2020, selon des chiffres fournis par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), cette pathologie qu'est la dépression sera, en termes de facteurs d'invalidité mondiaux, la seconde cause qui empêchera les occidentaux de travailler (l'OMS anticipe même qu'elle atteindra la première place en 2030<sup>5</sup>).

2

1. Voir, par exemple, les divers éléments du dossier constitué à l'occasion du forum d'octobre-novembre 2017 «Quelle vie à l'ère du numérique?», sur le lien [http://www.liberation.fr/evenements-libe/2017/10/31/retour-en-images-sur-le-forum-liberation-a-angers\\_1606962](http://www.liberation.fr/evenements-libe/2017/10/31/retour-en-images-sur-le-forum-liberation-a-angers_1606962) (repéré le 01.11.2017).

2. Voir <https://www.adecco.fr/blog/2017/novembre/loi-pathologies-professionnelles/> (repéré le 10.04.2018).

3. La population étudiée (au moyen de l'échelle de Mesure du Stress Psychologique MSP à 25 ou à 9 items, reconnue par les organismes officiels de santé au travail) se composait de 32.137 salariés travaillant dans 39 entreprises de secteurs d'activité très variés, voir <http://www.stimulus-conseil.com/wp-content/uploads/2017/11/Observatoire-Stress-novembre-2017.pdf> et [http://www.lepoint.fr/societe/les-chiffres-inquietants-du-stress-au-travail-27-11-2017-2175384\\_23.php](http://www.lepoint.fr/societe/les-chiffres-inquietants-du-stress-au-travail-27-11-2017-2175384_23.php) (repérés le 21.05.2018).

4. «Selon des enquêtes menées auprès de managers, près des trois quarts souffrent de surinformation et du sentiment d'être pris dans une urgence généralisée et presque tous pensent que cette situation ne peut qu'empirer. Le sentiment de surcharge vient du fait que l'information s'ajoute à la production et que la part communicationnelle du travail ne cesse de croître», voir Vulbeau Alain, «Contrepoint — L'infobésité et les risques de la surinformation», in *Informations sociales*, 2015/5 (n° 191), repéré sur <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2015-5-page-35.htm> (le 22/05/2018).

5. Voir <http://sante.lefigaro.fr/actualite/2013/11/08/21504-depression-seconde-cause-dinvalidite-dans-monde> (repéré le 21.05.2018).

Considérer l'humain comme un simple «facteur», une simple «ressource» au travail et dans l'organisation — quand bien même l'intention à la base de l'utilisation de ces expressions n'est certes pas, disons, désobligeante —, c'est néanmoins faire, d'une certaine manière, injure à sa dignité d'être humain. Être humain qui, même dans nos sociétés «de consommation» (Baudrillard, 1970), ne devrait pas tant être considéré comme moyen mais comme fin en soi. De la sorte, lors du lancement, le 5 janvier 2018 au ministère du Travail, de la mission «Entreprises et intérêt général»<sup>6</sup>, le ministre de l'Économie a insisté sur «*la création de richesses, [...] premier objectif d'une entreprise*»: «*Une entreprise qui n'est pas profitable, c'est une entreprise qui ne peut pas vivre, qui ne peut pas inventer*», a-t-il souligné, avant de considérer qu'une firme «*peut avoir un objectif social, un objectif de solidarité, un objectif environnemental*», mais que cela doit être «*laiss[é] à la faculté*» de celles «*qui le souhaitent*». En revanche, son collègue à l'Écologie, Nicolas Hulot, a milité pour que le gouvernement «*réaffirme de manière claire que le but ultime de l'entreprise doit bien être l'épanouissement humain*»: «*Ça passe peut-être par le profit, par la production de richesses*», a-t-il concédé, mais «*l'idée est bien d'adapter l'économie de l'entreprise aux besoins de l'homme et non pas d'adapter l'homme aux besoins de l'entreprise et accessoirement aux besoins de la finance*».

Ce nouveau numéro de la revue *COMMUNICATION & MANAGEMENT* a donc souhaité se pencher sur le «management numérique» et explorer, à sa façon, la profonde mutation vraisemblablement nécessaire que vivent notre économie et de notre société.

**Denis BENOIT**

Professeur des Universités  
LERASS-CÉRIC — Université Montpellier 3  
denis.benoit@univ-montp3.fr

**Jérôme MÉRIC**

Professeur des Universités  
CÉRÈGE — Université de Poitiers  
jmeric@iae.univ-poitiers.fr

6. Voir [http://www.liberation.fr/politiques/2018/01/05/divergences-de-vues-entre-le-maire-et-hulot-sur-l-entreprise\\_1620558](http://www.liberation.fr/politiques/2018/01/05/divergences-de-vues-entre-le-maire-et-hulot-sur-l-entreprise_1620558) (repéré le 10.01.2018).