

# Pour en finir avec le bien-être

**Le bien-être au travail est à toutes les sauces et de tous les colloques.** Enfin un sujet consensuel dans le monde agité de l'entreprise ! Est-ce une bonne nouvelle ? Rien n'est moins sûr : on le présente comme la solution à tous les maux et, par un formidable tour de passe-passe, en mettant en exergue le bien-être, on évite de questionner le travail proprement dit.

Après avoir fait tomber les murs des bureaux pour les transformer en *open spaces* transparents, on s'attaque aux frontières entre vie privée et vie professionnelle en agissant sur les à-côtés du travail. Et sous cette appellation fourre-tout, on trouve des aménités destinées à faciliter la vie quotidienne : pressing, point-banque, point-livraisons, conciergerie permettent de gagner un peu de temps et de se consacrer tranquillement à ses activités. Si le bien-être au travail se traduit par la possibilité de régler des petits soucis ordinaires sur son lieu de travail et, plus ou moins, sur son temps de travail, et d'alléger des journées bien chargées, c'est parfait. Mais cela reste marginal et presque anecdotique. Et peu spectaculaire. Or, il faut envoyer des signes forts pour montrer que la préoccupation première de l'entreprise reste le bien-être de tous les collaborateurs. Enfin, de tous, pas forcément ! Le but c'est d'attirer et de garder « les talents ».

Alors, chaque jour, on leur installe des baby-foot, des ping-pongs, des salles de sport ou de massage, parfois des piscines (et rarement des crèches). C'est photogénique. Mais, au fait, comment devine-t-on que « les talents » jouent au baby-foot ou au ping-pong ? Est-ce qu'ils le mentionnent sur leur CV ?

Cependant, chacun sait que le véritable bien-être en entreprise, c'est la possibilité de pouvoir bien faire son travail dans des délais

raisonnables, sur un temps maîtrisé et que celui-ci ait du sens. Des ingrédients, somme toute, basiques qui, en principe, ne mériteraient même pas qu'on en parle, et pourtant ils restent incroyablement peu répandus. Cela interroge le management et l'organisation, la responsabilité et l'autonomie de chacun, la confiance réciproque. Or, dans toutes les enquêtes, les collaborateurs soulignent les faiblesses du management, les incohérences de l'organisation, l'absence de confiance, pour ne pas dire la défiance, qui parasite le travail.

Ne vaudrait-il pas mieux renoncer à ce fichu bien-être, cesser d'imaginer qu'une salle de sports ou un baby-foot sont indispensables dans une entreprise et se focaliser sur le mal-être, sur ces impossibilités à bien exécuter sa tâche, sur l'absence consternante de dialogue et d'écoute, sur la violence ordinaire des relations humaines ? Un constat largement partagé, comme en témoigne le succès du film « la loi du marché » qui dépeint les conséquences d'une organisation exécrationnelle du monde du travail.

Pourtant, avec le bien-être comme arme, les cadors de la Silicon Valley se livrent à une guerre sans merci pour se piquer leurs « talents ». Ils partent du postulat qu'« un salarié heureux, travaille mieux et se donne à fond » et imaginent leurs futurs sièges, en passant à la vitesse supérieure : Il ne s'agit plus de bâtiments gigantesques ou de campus, mais d'une sorte d'offre totale et globale, d'une cité inédite qui se dissimule dans la nature pour Facebook et Apple. Les GAFA inventent carrément la ville de demain.

Zeetown, par exemple, dessinée par Franck Gehry pour Marc Zuckerberg, le fondateur de Facebook, coûte 200 milliards de dollars et se développe sur 90 hectares. Elle accueillera 10 000 employés, logements et équipements compris... Google a présenté récemment sa ville modulable, sur quatre sites tous revêtus d'une immense verrière, Apple suit le chantier de sa soucoupe volante conçue par Foster qui, elle, ne comprend pas de logements... mais de nombreux services et équipements.

Le bien-être des salariés passe désormais par un cadre de vie et plus seulement par l'aménagement soigné d'un lieu d'activités. On convoque le modèle du phalanstère et autres utopies urbanistiques. De grandes entreprises minières ou automobiles ont déjà créé des quartiers entiers pour leurs employés et cela dès le XIX<sup>e</sup> siècle. Mais, à l'époque, personne ne cherchait à faire vivre les gens dans un univers enchanté où tout est prévu pour répondre à leurs moindres désirs. L'autre spécificité, c'est que ces entreprises, par leurs activités même (internet, réseaux sociaux), connaissent tout de nos habitudes et modes de vie, de nos connexions et de nos échanges. Rien de nous ne leur est étranger. Le risque totalitaire est réel. Un collaborateur pourra-t-il refuser de vivre là ? Pourra-t-il vivre autrement ? Pourra-t-il conserver une vie privée à l'abri du regard de son employeur ? Ne signera-t-il pas, en même temps que son contrat de travail, un asservissement total, au nom de ce fichu bien-être ?

Élisabeth Pélegrin-Genel, illustration de Charlotte Moreau ■

