



— LES CLÉS —

À LIRE

L'EMPRISE AU TRAVAIL : VERS LA FABRIQUE DU CONSENTEMENT ?

Dans *Les métamorphoses de l'emprise dans les organisations*, ouvrage coordonné par Vincent de Gaulejac, quatorze sociologues et psychologues évoquent une « domination » des salariés devenue plus individuelle et psychologique. Un regard critique intéressant.

En quarante ans, les organisations du travail ont bien changé mais, sous l'influence du néolibéralisme, l'emprise des salariés « reste une réalité très présente et vivace », selon le sociologue Vincent de Gaulejac, qui avait étudié ce phénomène dans les années 1980 chez IBM. Dans le dernier numéro de *La Nouvelle Revue de Psychosociologie*, publiée par les éditions Eres, une quinzaine de sociologues et de psychologues analysent les transformations de « l'exercice du pouvoir et la domination » du management des entreprises, mais aussi les formes de résistance des salariés. On connaît certes les outils de contrôle classiques, comme les entretiens de performance ou « la culture du chiffre » qui gagne le public, sur lequel cet ouvrage revient. Mais les auteurs tirent le fil d'une emprise au travail devenue aujourd'hui plus subjective : plus que jamais, elle « passe par le discours managérial utilisant les notions d'autonomie, de responsabilité ou encore d'implication » pour mobiliser les salariés, constate le sociologue.

VALORISER L'HUMAIN AU TRAVAIL

À ce sujet, on pourra lire le point de vue de Danièle Linhart, qui fustige les entreprises qui se veulent « post-tayloriennes » et disruptives et « font le choix d'une surhumanisation » (chaque salarié est unique) au nom du changement technologique. Selon elle, cette



fabrique du « consentement » personnel, cette sollicitation de l'ego (challenges d'équipes, politique RH du bonheur au travail) a surtout pour objectif « de décrocher les salariés de l'identité collective que le travail confère ». Une emprise aisée, « car il est plus facile d'amadouer et de convaincre un individu » que de gérer des conflits collectifs, écrit-elle. À la marge, les auteurs montrent que les salariés ne sont pas dupes de cet état d'esprit (voir l'étude sur « l'imposture » de la novlangue managériale d'Agnès Vandeveld-Rougale). Mais, plus intéressant, ils pointent le virage insidieux vers « l'autoemprise ». À lire notamment, cette analyse subtile de deux psychologues cliniciens au sujet d'une formation chez des urgentistes. Ces stages visant « à mettre de côté ses émotions » pour se

protéger sont une sorte « de répression douce » qui atteint l'intime, dénoncent-ils. Par extension, ils s'interrogent sur la manipulation de la psychologie positive, qui renverse les causes : du bonheur de l'individu dépendrait son bien-être au travail, et non l'inverse. « Voir le verre à moitié plein » permettrait de mieux supporter des conditions de travail difficiles ou des réorganisations. Jusqu'à un certain point, tout de même... ♦ LYDIE COLDERS

« *Les métamorphoses de l'emprise dans les organisations* », sous la direction de Vincent de Gaulejac et Jean Vandewattyne, éditions Eres, 265 pages, 26 euros.