

Quand les salariés ne croient plus au discours de l'entreprise !

LE MONDE | 28.08.04 | 14h42

Le succès du livre "Bonjour paresse" fait écho à un malaise grandissant au sein des sociétés. Après s'être beaucoup investis dans leur vie professionnelle au cours des années 1970 et 1980, employés et cadres prennent de plus en plus de distance avec leur travail

Publié en avril et tiré à 4 000 exemplaires, le pamphlet intitulé "Bonjour paresse" s'affiche en tête des ventes des sites Amazon. fr et Fnac. com et va être réimprimé pour la quatrième fois. Son auteur, Corinne Maier, économiste chez EDF, y professe "... l'art et la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise". De fait, l'ouvrage, qui narre les travers de l'entreprise, semble faire écho à la prise de distance d'un nombre croissant de salariés. Une tendance profonde qui touche tous les pays développés et que résume ainsi le psychiatre Patrick Légeron : "Après le surinvestissement, c'est le temps du recul, voire celui du désinvestissement." Mme Maier est convoquée le 6 septembre pour l'entretien préalable à son licenciement d'EDF. En interne, le livre a suscité des réactions contrastées de la part des syndicats.

Que révèle le succès de *Bonjour paresse* ? En un été, plus de 30 000 exemplaires de ce pamphlet, écrit par Corinne Maier, une cadre d'EDF, ont été mis en vente. Alors qu'une quatrième réimpression est en cours, l'ouvrage s'affiche dans les meilleures ventes des sites Amazon et Fnac. Après avoir engagé une procédure disciplinaire à l'encontre de Mme Maier (*Le Monde* du 27 juillet), EDF a involontairement contribué au succès médiatique de l'ouvrage. Mais la surprise est tout de même de taille pour un livre écrit par cette quadragénaire, économiste et psychanalyste, qui professe "*de l'art et de la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise*".

Volontairement iconoclastes, les pages narrent les petits et grands travers de l'entreprise : jeux de pouvoir, jargon managérial abscons, incompétences des collègues, hypocrisie des discours... L'auteure se défend de s'être livrée à une satire d'EDF, dont le nom est à peine mentionné, même si elle se réfère à son propre parcours. "*Bien sûr que j'ai été influencée par le climat ambiant et que je me suis servie de mon expérience*, dit-elle. *Mais j'ai aussi utilisé les témoignages d'amis partageant le même constat dans d'autres entreprises.*"

De fait, cet ouvrage semble faire écho à une tendance profonde : la prise de distance d'un nombre croissant de salariés vis-à-vis du monde de l'entreprise. Un mouvement qui concerne l'ensemble des pays développés, bien au-delà d'un éventuel "effet 35 heures" franco-français. "*L'adhésion des quadras n'a plus rien à voir avec celle des baby boomers de 55 ou 60 ans, qui ont pourtant connu ou fait Mai 68, mais qui n'ont pas, pour autant, remis en cause l'entreprise*", reconnaît Jean-René Buisson, ancien directeur général des ressources humaines de Danone, désormais président de l'Association nationale des industries agroalimentaires (ANIA).

Un constat quantifié par un récent sondage de la société Chronopost : désormais seul un salarié de moins de 35 ans sur cinq déclare "*simplifier beaucoup ou essentiellement dans -sa- vie professionnelle*". Toutes générations confondues, sept personnes sondées sur dix affirment avoir "*un rapport au travail qui connaît une barrière : la vie privée*". Un basculement des mentalités que M. Buisson date d'il y a "*un peu moins de dix ans, quand les entreprises ont mis en œuvre des phases lourdes de restructuration*".

Des phases d'autant plus mal vécues qu'elles ont touché des salariés qui avaient beaucoup donné à l'entreprise. "*Dans les années 1970 et 1980, les sociétés ont demandé aux salariés non seulement de faire mais d'aimer leur travail*, analyse Patrick Légeron, psychiatre et dirigeant du cabinet Stimulus. *Puis est venu le temps des plans sociaux, dont même les salariés les plus dévoués ont été victimes. Les jeunes qui prennent de la distance, ce sont les enfants de ceux qui ont vécu ces bouleversements.*"

Pour M. Légeron, auteur du livre *Le stress au travail* (Odile Jacob Poches, 2003), "*nous assistons à un mouvement de balancier : après le surinvestissement, c'est le temps du recul, voire celui du désinvestissement*". Un nouvel état d'esprit que résume Gilles Moutel, PDG de Chronopost : "*Avant, l'équation était simple : si un salarié donnait beaucoup à une entreprise, elle le lui rendait.*"

Maintenant, du fait de l'instabilité économique, les salariés doutent de la pérennité d'une telle équation."

"DU MAL À CROIRE"

Les entreprises, qui continuent à utiliser des outils de management imaginés dans la seconde moitié du XX^e siècle, se retrouvent dans une situation paradoxale. Elles doivent employer des personnes *"qui ont du mal à croire dans les mots de l'entreprise"* explique le docteur Marc Banet, médecin du travail chez Alcan-Pechiney. *"Les sociétés ont beau afficher des chartes et des valeurs, les salariés y croient de moins en moins"*, renchérit le psychiatre Laurent Chneiweiss co-auteur de *L'anxiété* (Odile Jacob, 2004). *"Les salariés restent pour la majorité d'excellents petits soldats, ajoute le Dr Banet. Mais les liens avec leur employeur se sont distendus. Ils se disent que s'ils ont une opportunité, ils s'en vont."*

Jusqu'à présent, le monde des affaires ne s'est pas vraiment adapté à ce changement. *"Il n'existe pas vraiment de réflexion ni d'action pour développer le bien-être psychologique des salariés, remarque M. Légeron. Les entreprises identifient que de nouvelles attitudes apparaissent, mais elles n'aiment pas les têtes qui dépassent. Elles considèrent encore que les facteurs humains sont la boîte de Pandore. Cela n'est pas contrôlable, donc ingérable."*

Une analyse qui risque fort de changer, par nécessité. Le prochain et massif départ à la retraite de la génération des *baby boomers* va obliger les entreprises, pour recruter, garder et motiver les salariés même plus âgés, à être de plus en plus à leur écoute. *"On ne peut plus diriger des gens, on doit gérer des individualités, pronostiquait déjà, il y a quelques années dans Le Monde, l'expert américain du management Peter Drucker. Il va falloir faire partager les valeurs et les intérêts de l'entreprise à des salariés qui sont désormais beaucoup plus centrés sur eux-mêmes."*

"La remise en cause à faire pour l'entreprise est assez fondamentale, pronostique M. Moutel. Il faut imaginer des solutions pour que les salariés aient des parcours plus diversifiés, et qu'ils se sentent moins contraints." Certaines entreprises pionnières tentent des expériences, comme Nokia *"qui a instauré des gestionnaires du bien être (well being manager)"*, remarque M. Légeron.

Pour Mathilde Nurbel, médecin coordonnateur au Crédit lyonnais, le défi est d'autant plus lourd que la visibilité stratégique est faible : *"Les entreprises sont en prise avec des décisions économiques rapides et ont du mal réfléchir sur ces problématiques de long terme."*

Laure Belot

Engouement de la presse internationale

La presse internationale s'est passionnée pour le livre *Bonjour paresse*. Cette "curiosité" française a été évoquée dans nombre de journaux et magazines européens, américains ou japonais. Le *New York Times* y a vu un *"contrepoint"* aux exhortations du gouvernement qui, sous couvert de redonner le goût du travail aux Français, entend remettre en cause les 35 heures. Le quotidien libéral britannique *Financial Times*, lui, est plus préoccupé par ce que l'ouvrage traduit du *"malaise"* de cadres surdiplômés et surqualifiés dans les entreprises. Et l'un et l'autre de reprendre à leur compte les critiques de l'auteure, Corinne Maier, sur la *"méritocratie"* interne réservée aux élites des grandes écoles et aux phénomènes de cour qu'elle entraîne dans les grands groupes français.

- ARTICLE PARU DANS L'EDITION DU 29.08.04