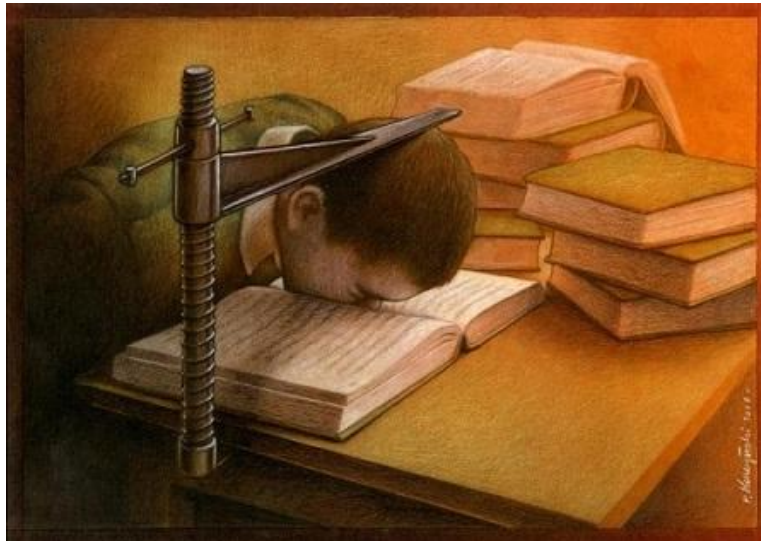


Gouverner les subjectivités



Les « stratégies » d'adaptation aux nécessités de la performance et de son corollaire, la réussite prônées par la « psychologie positive », méritent d'être considérées dans un dispositif de socialisation (productiviste) liant notre ontologie aux aléas des normes édictées par le « marché du travail » tel qu'il se transforme en ce début de XXI^e siècle. Paradigme qui se décline sous forme de catalogues, de formations, de séminaires (*team building*), de stages avec suivi – personnalisé – par des « directeurs de conscience » dûment agréés. Ces maîtres de l'art, sous couvert de « développement personnel », empruntent aux jésuites la technique de l'empathie manipulatrice. Malgré ses allures modernes faussement inspirées de *L'Homme de cour* de Baltasar Gracián, ce discours – et ses implications pratiques – demeure désarmant de naïveté, d'espérance mécanique et de lieux communs usés jusqu'à la corde, qui retrouvent pourtant dans la bouche du « guide » une fraîcheur inattendue. Derrière l'apparente douceur maternante, pressante est l'injonction.

Toute une littérature des programmes de formation mettent, dans un premier temps, à la disposition du commun des tests d'auto-évaluation¹ permettant, disent les prosélytes, de sélectionner les stratégies les plus adaptées aux conditions requises pour survivre en tant que marchandise livrée à l'échange commercial. Dans un second temps, « comme on gère un projet de recherche et développement », un « objectif » sera fixé au salarié, une « stratégie » élaborée, un « plan d'action » mis en œuvre, « un suivi et une évaluation finale ». Car, comme de bien entendu, les résultats mesurables se doivent d'être quantifiables.

Ce discours répond à la nécessité maniaque de tout *compter, mesurer, sérier, standardiser*. C'est le propre d'une approche portée par la subjectivité de l'idéologie que de se présenter comme l'évidence incarnée, chiffres à l'appui. Une démarche – une fabrication – où chacun cherche à « valoriser ses compétences » en contenant ses émotions dans le cadre d'un contrôle strict de leur surgissement. Et, comme les disciples l'affirment à l'unisson, « il faut travailler

¹ La présentation « bilancielle » est devenu le langage de la norme. Bilan de compétences, pédagogique, d'orientation, financiers, de son bien-être, de santé...

de façon assidue sur soi, chaque jour sans exception »². Il s'agit, en quelque sorte, d'une discipline à pratiquer avec une implacable rigueur. « Une hygiène – mentale – de vie », nous dit-on. La formule fait florès.

Où l'on cherche, grâce à « une remise en cause bienveillante » à « enthousiasmer une équipe performante pour la prochaine période, remobiliser un collaborateur qui baisse les bras »... Dans cet univers de la performance, parce que l'on est ostensiblement proactif et volontariste, « l'on apprécie la pression », lit-on dans toute cette littérature qui vante les bienfaits de l'adrénaline. L'on vous invitera, avec le sourire en bandoulière, à « prendre du plaisir à jongler » entre « votre boulot », votre footing quotidien, votre famille, votre mari, votre amant, votre épouse, votre maîtresse et votre *coach*. Ainsi sont relégués dans le camp du Mal, la *passivité* et la *contemplation*, le *rythme lent* et la *rêverie improductive*. Cette « culture » du travail « sur soi » contient un rien de « sagesse bouddhiste » et de « valorisation calviniste de l'effort »³. De la « connivence passive » à la « coopération active », dit Nicolas Marquis. L'individu – cadre moyen, ingénieur ou technicien, intérimaire, opérateur de production ou simple illusionniste de base – est devenu responsable des déconvenues, qu'elles qu'en soient la nature, qu'il formule désormais « en termes de défaillance de son intériorité »⁴. À l'inverse les causes de son succès se résument à l'expression – enfin possible dès lors qu'il sera sorti de la « culture de la plainte » – de sa volonté normative, de ses compétences⁵ et, cela va de soi, de son pragmatisme.

Où l'on vous sert, avec un sourire condescendant des lieux communs éculés... « Quand on veut, on peut », inévitable formule qui fera taire les incrédules à l'instar de l'inusable « verre à moitié vide ou à moitié plein »⁶. Ne pas adhérer à ce formatage vous condamne à l'exil social – c'est bien pire que de ne pas « y arriver » – et la punition qui vous accable n'est, après tout, que justice puisque vous ne faites rien pour « en être ». Car l'enjeu n'est ni plus ni moins que la transformation rapide et radicale de l'individu objectivé dans le procès d'affirmation d'un « moi, je » à l'aise comme un poisson dans l'eau (trouble) du monde de la performance et de la réussite. Gare aux retardataires, de même ! Stigmatisation implicite du nécessiteux qui peine à s'en sortir. Si, malgré tous les efforts consentis, il s'effondre, son monde devient aphasique et lui-même

² À ce propos il est sans doute bon de rappeler que, dans la cosmologie chrétienne, le travail est à la fois une punition, « la conséquence du péché originel et l'instrument moral de la rédemption » et, dans tous les cas, prend la forme d'un sacrifice intérieur qui, se faisant, met la rationalité économique au service du salut. Daniel Becquemont et Pierre Bonte, *Mythologies du travail. Travail nommé*, Paris, L'Harmattan, « Logiques sociales », 2004.

³ Nicolas Marquis, *Du bien-être au marché du malaise*, PUF, 2014.

⁴ Sur You tube, Philippe Guillet, « docteur ès sciences de gestion, professeur associé et directeur académique du Executive European MBA, campus Paris ESCP Europe », martèle, dans un sketch qui ne doit rien au second degré, que... « la chance est une compétence qui se travaille ».

⁵ Selon la littérature « pédagogique-managériale » très en vogue dans les milieux de l'andragogie – autrement dit la « science » et la pratique de l'éducation des adultes –, « une compétence est acquise, mise en œuvre ou non sur le poste, pour remplir les tâches qui sont attendues » (*sic*). Dans le *Traité des sciences et des techniques de la formation*, coordonné par Philippe Carré et Pierre Caspar, Sandra Bélier propose, quant à elle, cette autre définition : « La compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée » (*resic*).

⁶ Le *coach* médiatique Tal Ben-Shahar – *Choisir sa vie. 101 expériences pour saisir sa chance*, Belfond, 2014 – en a tiré un credo dont il professe les recettes, tel un télé-évangéliste étasunien, de conférences payantes en séminaires d'entreprise.

sombre dans un abîme sans écho d'où il lui sera bien difficile de sortir dans la mesure où aucun système de substitution ne pourra lui donner les moyens d'en nommer la « substance ». Le retentissement psychologique deviendra un symptôme dont la cause profonde sera renvoyée à sa propre nature. On dira qu'elle souffre de quelques manques : de combativité, d'énergie, de volontarisme et d'esprit d'entreprise. On dira que le défaillant est inapte à positiver, à se défaire de sa négativité, à museler son esprit critique, à accepter la modernité comme une chance pour lui. L'angoisse est d'autant plus menaçante que la fragilité de la construction laisse poindre ses failles. Or, le « volontarisme » qui vous en détache est d'autant plus désirable que, de surcroît, il revêt les atours de la rationalité⁷.

Dans tous les cas, donc, l'égaré sera fermement invité à chercher la voix du bonheur dans l'acte de communier avec son double narcissique⁸. Parce qu'avoir une silhouette toujours droite, fine et jeune, un sourire qui manifeste votre bienveillance et votre bien-être, sont « évidemment » des signes « qui ne trompent pas ». Nous voilà, nous, individus, à jouer des coudes, perdus dans la masse des *ego* qui oscillent, dans un mouvement de balancier marqué par leur ambivalence, entre l'injonction qui nous est faite de ne compter que sur l'initiative individuelle et l'impuissance à agir à laquelle nous condamne le Marché, ses lois et ses normes. *Autrui* devient dès lors un moyen pour obtenir une satisfaction narcissique à l'aune de laquelle sera « évaluée » positivement l'action entreprise pour y parvenir.

Pour s'en convaincre, il suffira de s'en tenir aux propos d'un certain consultant, Bertrand Duperrin, directeur d'un cabinet spécialisé dans la transformation digitale des entreprises. Sa stratégie – pour accompagner le changement – est la suivante : « Je ne m'attends jamais à des miracles du côté des opposants. Quoiqu'un opposant “retourné” est souvent le meilleur des ambassadeurs. Les “neutres”, ils suivent. Donc tout repose, on s'en doute, sur une masse critique de croyants et une dynamique forte de leur côté. Et ce qui m'inquiète le plus c'est de voir des “croyants lâcher prise”, non pas dans les premiers temps, mais au bout d'un, deux ou trois ans d'utilisation intensive. » Ce qui peut tout de même rassurer les fatigués de la positivité obligatoire⁹. Il reste encore un peu de négatif à l'œuvre.

En guise de conclusion...

« S'investir dans son travail » (se plonger corps et âme dans l'identification à sa fonction), s'y « valoriser » (mettre en scène ses résultats), y « être joyeux même dans l'adversité » sont autant de préceptes qui conditionnent « la valeur » de « l'être » au travail. Au-delà du manager ou des collaborateurs, tout « se gère » de la même façon : le conjoint, la rupture avec lui, les conquêtes, le corps, les loisirs, les amis, l'alimentation. Rien n'échappe au monde merveilleux de la séduction compulsive et du *coaching*. Pour chaque action, chaque domaine, la volonté de l'officiant est d'améliorer les

⁷ « Devenez le meilleur grâce au développement personnel des gens intelligents », proclame ainsi un pathétique Olivier Roland sur son blog... « de rêve ».

⁸ Rappelons, à toutes fins utiles, que la postmodernité se caractérise par la nature de l'aliénation qui trouve dans le narcissisme et le fétichisme de la marchandise une articulation idéologique qui fait de la séduction et de la jouissance les seules perspectives pour « se » réaliser *hic et nunc*.

⁹ Lire, à ce sujet, le court essai de Byung-Chul Han, *La Société de la fatigue*, Circé, 2010.

performances de l'individu avec comme modèle l'exploit sportif. Quiconque a subi des formations de management ou de communication sait combien les métaphores, les exemples et les modèles, dans le discours et la pratique d'une culture de la compétition, sont permanentes et se veulent édifiantes. Nietzsche, en son temps, nous avait alertés sur les dangers que représentait la figure du « prêtre » qui devient, à mesure qu'il étend son empire, l'incarnation militante d'une réalité réduite aux nécessités de sa domination. Il fait, pour ainsi dire, commerce de la faute et du mérite. Son « offre de service » est présentée comme un idéal narcissique centré sur un « moi » considérant l'autre comme un instrument, parfois un peu pénible, mais nécessaire à la réalisation de « son succès ».

Cette habilité est de celles qui permettent à notre « manager de soi », au chef de bureau contemporain formée à ses méthodes, « aux pervers narcissiques »¹⁰ si profondément adaptés à la consigne du « prêtre » de « séduire » pour manipuler. Avec pour seul et unique objectif de « dominer », d'utiliser « des outils appropriés » afin « d'accroître leurs performances » et, pour les mieux lotis, de pouvoir exercer leur pouvoir avec un maximum de bonne conscience et d'efficacité, sans recul ni culpabilité, dans la joie et la bonne humeur.

Ils seront glorifiés pour ce penchant et loués pour « leur talent ».

Jean-Luc DEBRY

– février 2018 –

[<http://acontretemps.org/spip.php?article651>]

¹⁰ « Aucun scrupule n'arrête le narcissique en son triomphe ; rien ne lui résiste ; tout lui appartient ; tout doit se soumettre et plier », écrit Paul-Claude Racamier dans *Les Perversions narcissiques*, Payot, 2012.