

# « I LOVE ma boîte » ou l'injonction au bonheur

Né dans la Silicon Valley au début des années 2000, le métier de « chief happiness officers » (CHO) fait, depuis trois ou quatre ans, une timide percée dans les entreprises françaises. Ces responsables du bonheur sont chargés d'organiser des événements, des rencontres, de la sociabilité (concours divers et variés, happycafés,...), de faciliter la vie dans l'entreprise (service de conciergerie, massages, numéros verts de psy, méditation, conseils nutritionnels...), en un mot, de favoriser la cohésion.



On ne compte plus les formations et les séminaires qui expliquent l'impact positif du "bonheur en entreprise" sur les performances financières, ni les conventions d'entreprise qui forcent les salariés à danser avec une joie plus ou moins sincère sur le Happy de Pharrell Williams, **une démarche de surcroît très infantilisante.**

Et tant pis pour ceux et celles qui viendront au travail avec leurs soucis du quotidien, ou qui simplement voudront faire correctement leur travail sans participer à tous ces événements : vision étriquée, pas le sens du collectif, rabat-joie,...

Afin de mesurer l'impact de ces actions, l'entreprise pourra lancer des questionnaires réguliers sur la « Qualité de vie au travail », parfois en allant chercher Outre-Atlantique le meilleur baromètre possible qui confirmerait que notre boîte est vraiment «The **Great Place to Work** »... avec des résultats parfois contrastés.

Or l'entreprise n'est pas là pour imposer sa version du bonheur, qui relève avant tout de critères extérieurs au travail (famille, loisirs, engagement associatif, etc.). A bien des égards, cela apparaît comme une confusion entre vies professionnelles et privées et dans ce qui relève des affects, des émotions.

Cette forme d'attention, de bienveillance cache parfois mal une volonté de compenser la détérioration des conditions de travail, de la perte d'autonomie, de sens et de valeurs citoyennes et morales de nombre d'entreprises et de leurs dirigeants.



Les CHO et le bonheur au travail peuvent alors n'être que des outils au service de la direction pour mieux gérer les salariés afin d'augmenter la rentabilité et diminuer l'absentéisme et la contestation. Puisqu'un salarié heureux serait un salarié qui produit plus<sup>1</sup>, tout est mis en œuvre pour que le salarié tienne face aux objectifs qu'on lui impose. Et tant pis si ce « happy washing » ne change rien tant aux conditions qu'au contenu même du travail.

La vie ne se résume pas au travail. Il ne faut pas que ce dernier prenne toute la place et surtout celle qui ne lui est pas dévolue. Les collègues ne constituent pas une famille et l'entreprise n'est ni un campus, ni une habitation.

**A tout mélanger, la direction risque de jouer au pompier pyromane et ce paternalisme du XXIème siècle ne sera alors pas moins aliénant<sup>2</sup> que son prédécesseur.**

: +12% de productivité d'après une étude de 2014 « Happiness and Productivity »,

<sup>2</sup> « Les "responsables du bonheur" en entreprise ne soignent pas la souffrance au travail à sa source » La sociologue Danièle Linhart estime que le développement du bonheur dans l'entreprise vise notamment à « compenser une détérioration du contenu du travail ». Article publié dans « Le Monde » du 23 mars 2019



## Bulletin d'adhésion

À retourner : CFDT – Locaux Sociaux – Siège administratif

OU [cmacfdtsiege@gmail.com](mailto:cmacfdtsiege@gmail.com)

Je soussigné(e) Nom/Prénom \_\_\_\_\_

Adhère à la CFDT

Date de naissance \_\_\_\_\_  Employé  Cadre

Service \_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_

Adresse personnelle \_\_\_\_\_

|\_|\_|\_|\_| \_\_\_\_\_

Adresse Mail Personnelle :

Adresse Mail Professionnelle :

Tél : \_\_\_\_\_

Sur la base de mon salaire mensuel net à déclarer qui est de \_\_\_\_\_ €

La cotisation annuelle est de 0,75% du salaire net annuel à déclarer

La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66 % ou à déduire dans les frais réels.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature