

Stop à l'individualisme au travail !

par **Denis Pennel**
et **Gilone de Maigret**

L'entreprise est le reflet des évolutions de notre société. A ce titre, le monde du travail n'échappe pas à la montée de l'individualisme.

Si une meilleure prise en compte de la singularité de l'individu dans le monde professionnel est une bonne chose, ne sommes-nous pas allés trop loin dans l'individualisation de la relation de travail ? Et ce au détriment d'un collectif indispensable ?

A force de mettre l'accent sur le bien-être et le développement personnel des salariés, ceux-ci ont tendance à oublier la dimension collective qui régit l'entreprise. Un phénomène initié dans les années 1970 avec la montée d'un individualisme radical couplée à la disparition d'univers collectifs qui créaient du lien et faisaient société : religion, syndicalisme, idéaux politiques, famille...

De nombreux effets pervers

L'inter-individuel a pris le pas sur le collectif : on n'accepte de se lier à quelqu'un que parce que le lien est choisi et non subi. Les réseaux sociaux ont fait le reste, cultivant l'entre-soi et le communautarisme !

Le travail est désormais sommé de s'adapter à nos choix de vie personnels à travers une exigence de flexibilisation des conditions de travail : temps (horaires flexibles, décalés, temps partiel), lieu (travail à distance ou en ligne), contrats de travail, rémunération...

Cet individualisme présente de nombreux effets pervers. Il impacte négative-

Seul face au culte de la performance individuelle, le salarié ne peut plus compter sur les autres pour réussir.

ment motivation, engagement et performance au sein de l'entreprise. L'essor du télétravail et du travail asynchrone a accéléré cette tendance, engendrant dilution de la culture d'entreprise, difficulté d'intégration des nouvelles recrues, baisse de la sérendipité et de la créativité ! Sans parler de la perte des interactions sociales, créatrices de lien et de vivre ensemble.

En outre, seul face au culte de la performance individuelle, le salarié ne peut plus compter sur les autres pour réussir. Il est de sa responsabilité personnelle de prendre les bonnes initiatives et de mobiliser son énergie pour s'accomplir ! Une sorte d'auto-exploitation, source d'épuisement existentiel, où le collectif ne joue plus son rôle de protection et de résolution des conflits.

S'il existe une coresponsabilité de l'individu et de l'entreprise dans le renouveau de ce collectif, les dirigeants d'entreprise ont un rôle clé à jouer afin d'aider les salariés à prendre conscience de

l'importance de la solidarité au travail et leur éviter le piège de l'individualisme !

Retrouver le bon équilibre entre la liberté et l'impératif

Car l'entreprise est le dernier bastion d'un univers collectif durable – en dehors de l'école – et se doit de revendiquer cette spécificité. Il n'est dès lors pas étonnant que de nombreuses entreprises rappellent leurs troupes à revenir au bureau, révisent leur politique de rémunération pour y réintroduire des primes collectives, forment leurs managers au codéveloppement et favorisent des projets d'équipes pour recréer un esprit collectif et remettre le travail – et non l'individu – au centre du débat.

Le poison n'est pas dans la chose mais dans la dose. Il est indispensable de reconnaître aujourd'hui que l'individualisme au travail est allé trop loin, et qu'il est nécessaire de retrouver le bon équilibre entre la liberté des salariés et l'impératif de prendre des décisions qui s'imposent à tous. Il ne peut y avoir au sein de l'entreprise de primauté des droits individuels sur l'autorité collective. Sans esprit collectif, il n'y aura de chemin individuel pour personne !

Denis Pennel est conférencier, expert du monde du travail et coauteur de « 50 conseils pour retrouver l'énergie » (Eyrolles, 2024).

Gilone de Maigret est coach et coauteure de « 50 conseils pour retrouver l'énergie » (Eyrolles, 2024).