

# LA CONTAGION DU VERTUEUX

**L**ors de notre entretien d'évaluation, mon boss m'a dit que je péchais «question inclusion», s'étranglait récemment l'un de mes clients. Attention, il ne contestait pas la nécessité de corriger la politique RH de son entreprise en l'ajustant aux évolutions démographiques et culturelles de la société. Non. Son agacement portait plus sur la forme du message que sur le fond : qu'on lui demande de cocher scrupuleusement toutes les cases de l'inclusion, quitte à dénicher le LGBTQI+ ou le non-Caucasien qui va bien, histoire de remplir les quotas. Et quitte à le faire mécaniquement, à seule fin de pouvoir dire, non plus que l'entreprise «fait bien les choses» (ça, c'était jusqu'alors le rôle de la RSE, de s'assurer d'une éthique), mais que, désormais, l'entreprise «fait des choses bien».

On se trouve ici au-delà de l'éthique portée par les valeurs de l'entreprise. On entre sur le terrain de la morale, avec en premier (ou plutôt en première) de la classe, la fameuse vertu. Notons que l'entreprise est aussi une personne morale, proposant un cadre de droits et de devoirs dans lequel évoluent des salariés, conscients de leur responsabilité individuelle et collective. Conformité choisie,



PAR FLORENCE LAUTRÉDOU  
COACH,  
PSYCHANALYSTE, ÉCRIVAIN

conformisme en option quand cette personne morale se met en tête de donner à toute force des preuves de sa vertu, par exemple en surjouant l'inclusion face au péché d'exclusion qui menace. De même que certains dévots, se prétendant vertueux, se rendent à tous les offices de leur culte mais font semblant de ne pas voir un vieux voisin en détresse, certains salariés zélés cochent toutes les cases de l'inclusion... mais s'arrangent pour ne pas promouvoir le collaborateur qui pourrait leur faire de l'ombre. Certes, on est à jour de sa to-do list, mais on ne change rien sur la «to-be». Tout comme l'automobiliste qui suit à la syllabe près les suggestions de son GPS n'en améliore pas pour autant son sens de l'orientation. L'irruption de la vertu en entreprise

ouvre la porte à des excès qui peuvent porter ombrage à la cause. On pense ainsi aux faux-semblants finement ciselés en personnages iconiques par Molière et La Bruyère. Des caractères ou apparences sociales qui convenaient aux privilégiés de l'époque, vertueux selon les codes du XVII<sup>e</sup> siècle. Ces codes évoluent, tout comme les masques de la normalité en entreprise.

Il y a vingt ans, manquer une réunion matinale pour cause d'enfants à accompagner à l'école vous excluait du clan des guerriers sacrifiant vaillamment les agréments de leur vie personnelle pour l'entreprise. A l'inverse, en 2021, faire valoir une charge d'enfants et les obligations afférentes fait de vous un salarié vertueux, car en statut de normalité familiale, que cette famille soit homoparentale, monoparentale ou autre.

Cette normalité, qui confine à la «normopathie» quand elle se fait fanatique, se nourrit des modes, de la pression des réseaux sociaux qui en dessinent les contours. Elle constitue la face dégradée, car socialement affichée, de la vertu. Laquelle vertu, démonstrative, spéculaire par essence, tant elle a besoin d'être vue pour briller, maintient en dépendance ceux qui s'en réclament. Pour s'en libérer, recul, conscience et réflexion restent les plus sûrs garde-fous. Ils font barrage à la contagion du vertueux en évitant les simplifications hâtives, les clivages mécaniques, le binaire réducteur qui oppose inclusion et exclusion, vertu et péché, conformisme et rébellion. Laissons la vertu à sa place. La justice suffira. \*

**Autrefois, l'entreprise** essayait de “bien faire les choses”, de s'assurer d'une éthique. Désormais, elle ambitionne de “faire des choses bien”.