

« LE VISAGE DE NOS COLÈRES » : REPLACER LE « SOI » AU SEIN DU COLLECTIF

Par Raphaëlle de Tappie

Avec pour ambition de relégitimer la colère matée par l'injonction au positivisme à tout prix et considérée comme l'apanage des hystériques et des fous, des irrationnels, la philosophe Sophie Galabru retrace ici l'histoire de cette émotion éprouvée par « l'idéologie bienveillante du paternalisme ou de la charité chrétienne ».

« La colère m'a changée. Je ne parle pas de cet énervement contre la lenteur du monde, de l'irritation venu de ces exigences auxquelles je ne parviens pas à me hisser ou bien encore de ces agacements quotidiens, anonymes et communs. » Ainsi commence le premier essai de Sophie Galabru, petite-fille de l'acteur Michel Galabru (1922-2016), agrégée et docteure en philosophie. Mais comment cette émotion, qui fut dans l'Antiquité glorifiée au théâtre par la tragédie grecque et perçue comme utile au bon fonctionnement de la démocratie et de la société, a-t-elle fini par être réprimée à ce point ?

« Il est d'autant plus difficile de se mettre en colère et de l'assumer que nous vivons dans une culture qui a depuis longtemps cristallisé l'opposition entre le corps et l'esprit, et a dénigré l'émotion comme étant la manifestation d'un corps vulgaire ou d'une multitude ignorante », écrit la jeune femme dans son premier chapitre « Nos colères impossibles ». Colères tuées dans l'œuf, dès la petite enfance. Soumis à une autorité parentale qui assimile le plus souvent ce sentiment au caprice au lieu d'y voir le signe d'une détresse et un besoin de reconnaissance, l'être humain doit se taire dès son premier cri.

« UNE PRATIQUE DÉMOCRATIQUE DU POLITIQUE »

Mais en tant que patron, vous vous sentirez surtout concerné par la deuxième partie de l'ouvrage qui évoque notamment la place de la colère dans le monde du travail, dominé par l'injonction au cool. « L'entreprise a compris que la bienveillance, le bien-être et la joie étaient des valeurs plus promptes à donner confiance aux travailleurs et à les inciter à s'investir. Elle a donc parié sur elles et le subtilise non comme des réalités humaines à entretenir pour elles-mêmes

mais comme des techniques de domestication des humeurs et des rapports humains favorisant la productivité et effaçant la division », dénonce Galabru. Il est tellement plus facile d'hurler contre une agression physique dans la rue que de répondre à une succession d'humiliations et d'invasions sournoises de son individualité à une époque où chacun devrait s'estimer reconnaissant d'être en poste. Comment retrouver ses forces après deux ans de pandémie où nos dirigeants nous ont exhortés à courber l'échine chaque jour un peu plus, à être résilients à tout prix ?

Car la colère est avant tout politique. Après avoir vanté son énergie motrice, son potentiel inspirateur et montré comment elle a inspiré les plus grands artistes au fil des siècles, Sophie Galabru aborde sa place dans la démocratie. « Si nos dirigeants parfois déconnectés du réel avaient l'honnêteté et le bon sens d'écouter la colère des gens qui vient souvent d'un sentiment d'injustice parce qu'ils connaissent très bien leur terrain, leur métier et savent quand quelque chose ne fonctionne pas, ça serait déjà énorme. Ça serait une pratique démocratique du politique, une approche plus concrète et horizontale, qui permettrait de désamorcer nombre de crises », explique-t-elle à *Solutions Cabinet dentaire*. Ainsi, la philosophe oppose la colère à la tyrannie et la haine et voit dans une émotion individuelle qui « pousse à persévérer dans son être, à augmenter sa puissance et à lutter » une voie à l'action collective pour faire valoir justice, équilibre et dignité. Et dont jaillira peut-être à terme le pardon...

LE VISAGE DE NOS COLÈRES DE SOPHIE GALABRU, AUX ÉDITIONS FLAMMARION, 2022, 320 PAGES, 20,90 €



Sophie Galabru, philosophe



« LE PROBLÈME SE POSE QUAND LE MANAGEMENT INSPIRÉ DE LA PSYCHOLOGIE POSITIVE CHERCHE À DISSIPER LA COLÈRE POUR IMPOSER LA JOIE »

Comment vous est venue l'idée d'écrire ce livre ?

C'est venu d'un vécu personnel. Je m'apercevais que j'avais une colère enfouie, difficile à accepter et qu'il s'agissait en réalité d'une ressource assez intéressante dans mes relations aux autres et à moi-même pour me repositionner, assumer mes désirs ou donner une direction à mon existence. C'était un moyen de lutter contre l'abus de ma liberté, une atteinte à mes droits ou tout déséquilibre relationnel... Absolument pas l'émotion si effrayante et coupable que l'on décrit. J'ai également beaucoup observé les manifestations de soignants, la crise des gilets jaunes, les grèves de l'hiver 2019... Les colères de ces dernières années m'ont inspirée et interpellée et je remarquais qu'elles avaient un potentiel très intéressant au niveau philosophique puisqu'elles mettent en jeu la racine de notre existence qui est la liberté d'être, l'intégrité, la dignité et la justice.

Comment intégrer la colère dans le monde du travail où le collectif prime ?

Il est vrai que la colère est une émotion

qui pousse à se poser comme personne face au groupe pour rappeler ses droits et son territoire, voire pour être en dissidence, pour produire un schisme avec le groupe. Mais sans aller jusqu'à la rupture, c'est tout simplement un affect qui permet de rappeler la place que l'on occupe, ce que l'on est, ses valeurs, ses désirs et aussi d'être force de proposition. Le problème se pose quand le management inspiré de la psychologie positive et du développement personnel cherche à dissiper la colère pour imposer la joie et l'enthousiasme et faire taire les critiques, pensant accélérer ainsi son processus de décision.

Comment gérer la colère de ses salariés en tant que manager ?

Il faut accepter que la critique ou le désaccord ne sont pas des attitudes négatives en soi. Les individus qui travaillent savent de quoi ils parlent. Ils peuvent avoir des idées, être force de proposition ou comprendre quand quelque chose ne marche pas. S'ils ont l'impression que des décisions atteignent leur liberté et leurs droits, il faut leur faire confiance et les écouter. Sans forcément leur donner gain de cause, le manager doit au moins

les prendre au sérieux, sans feinte. Le personnel doit absolument sentir qu'on le considère car la sensation de mépris et de culpabilisation est une injonction qui redouble la violence de la décision verticale.

J'imagine que vous êtes contre les team building...

J'ai un œil très critique sur les week-ends « team building » avec Trivial poursuit à la clé. Je ne pense pas qu'il soit utile d'imposer le divertissement aux individus au dépens parfois de leur vie privée, de leurs humeurs et leurs envies, pour à tout prix instaurer un esprit de groupe, une soumission au collectif et à l'entreprise. Les gens sont assez responsables et sérieux pour se sentir dévoués. Ils sont suffisamment investis dans leur travail sans qu'il faille ronger leur temps personnel en leur imposant des temps de groupe. D'autant que, parfois, ces moments ludiques se superposent à des violences sociales dans l'entreprise comme des plans de licenciements massifs, ce qui est atrocement hypocrite.

Propos recueillis