

#Interview : Laure Closier



Entretien avec [Laure Closier](#), journaliste et chroniqueuse sur BFM Business. Twitter : <https://twitter.com/LaureClosier>

Laure Closier croque notre vie au travail chaque matin à 6 h 25 et 8:50 sur BFM Business. Sa chronique, Happy Boulot, raconte les aventures de son personnage fictif prénommé Michel. Sa vie, c'est la nôtre et la vôtre, au quotidien, dans les entreprises. La journaliste, qui est aussi en charge du concours de startups de la BFM Académie, compte parmi les [#LinkedInTopVoices](#) : elle est l'un des 25 membres les plus influents de LinkedIn en France. D'un dynamisme à toute épreuve – et il en faut pour se lever chaque jour à 4 heures du matin – elle rencontre chaque jour les parties prenantes du monde de l'entreprise afin de trouver son inspiration, ce qui fait d'elle une observatrice sans pareille du monde du travail aujourd'hui.

On passe le plus clair de notre vie au travail, et pourtant, peu de journalistes travaillent sur ces sujets à la télévision. Est-ce parce que l'on ne souhaite plus parler boulot une fois rentré à la maison ?

Lorsque j'ai voulu lancer un plan d'activité RH sur BFM Business, c'est ce que l'on me répondait : "Les gens passent leur vie au travail, quand ils rentrent chez eux, ils n'ont pas envie d'entendre parler de tout cela". Je pense exactement le contraire ! Les gens ne pensent qu'à cela ! A leur travail et à leur carrière. Et justement, ils ont besoin d'entendre des choses qui ne sont pas de leur entreprise, de se comparer, d'apporter de la solution.

Comment sélectionnez vous les thématiques de vos sujets ?

Je fais cela depuis 4 ans. Cela fait pas loin de 500 chroniques. Il y a beaucoup de sujets que je refais mais en ne les traitant pas de la même manière : angle manager, angle salarié, angle DRH... Je suis tellement portée par la transformation du monde du travail, qui m'apporte tellement de sujets, que je ne suis jamais à court d'inspiration. Cela ne m'est jamais arrivé. J'ai encore des milliers de choses à raconter. D'autant que, maintenant que je suis installée, on me confie des choses. Les DRH me confient les histoires les plus invraisemblables. Cela me procure une magnifique matière première pour réaliser des chroniques de vie d'entreprise au quotidien. J'écoute tout. J'entends tout. Je réutilise tout. D'autant que j'ai une mémoire d'éléphant. Je m'astreins à rencontrer une boîte par jour. J'essaye d'aller dans les sièges des boîtes chaque semaine, afin de voir les petites choses qui marchent, qui ne marchent pas - les salles silence, cela ne marche chez personne, par exemple. Il n'y a pas d'autre solution pour bien faire mon travail. Je fais un travail d'observation et de chronique. Et, si je ne le fais pas, je baisse en qualité et je perds en substance.

Il y a peu de journalistes aussi bien renseignés que vous de l'évolution du travail, au cœur des entreprises. De votre point d'observation privilégié, comme qualifieriez-vous les évolutions de l'époque ?

Depuis quatre ans, l'entreprise subit une transformation ultra-violente ! Le changement est positif mais sa rapidité d'exécution est violente.

On demande aujourd'hui aux gens de changer complètement leur état d'esprit et façon de gérer les équipes ou d'obtenir de l'information. On a des managers qui font l'objet d'injonctions contradictoires toute la journée. On leur demande de faire plus avec moins ou d'être plus proche des gens avec des équipes en télétravail. Beaucoup ne comprennent plus ce qu'ils doivent faire. Je ne parle même pas de sens du travail, mais simplement de méthodologie. C'est très récent et ce n'est pas bien géré dans les boîtes, car c'est trop rapide. Il ne faut pas oublier que les managers, ce sont des gens qui ont 45, 50 ans, qui travaillent depuis longtemps, qui réussissent. Je comprends que beaucoup de gens dans leur métier ne savent plus comment travailler, au sens littéral du terme.

Cela touche tous les secteurs. L'entreprise aujourd'hui a tellement envie d'être moderne, car c'est un gage d'attractivité, qu'elle est prête à faire n'importe quoi : du jour en lendemain, on réorganise les bureaux, mais sans discuter au préalable de comment on travaille. Cela crée des souffrances énormes...

Que disent les DRH que vous rencontrez de ces évolutions ?

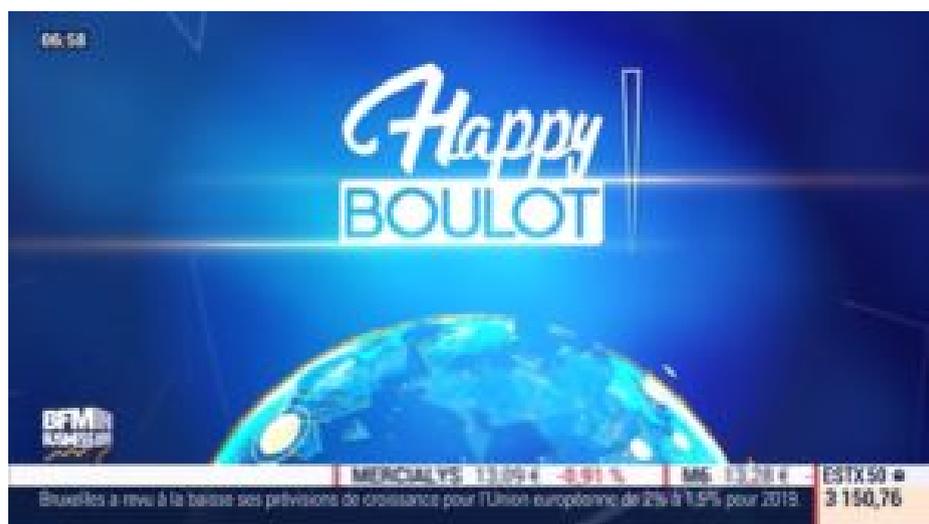
Il y a aujourd'hui chez les DRH un poids de la responsabilité. Cela fait des années que l'on dit que devant les actionnaires, ce ne sera plus le directeur financier qui va s'exprimer, mais le DRH. Je pense que l'on se rapproche de ce moment, car il a une responsabilité très forte dans la conduite du changement dans l'entreprise et la création de valeur. On va lui demander des comptes, comme à un directeur financier. Le DRH prend une position très importante. Il devient un actif stratégique de premier plan, avec des équipes importantes qui se structurent dans les entreprises.

Mais attention, ils ne sont pas désespérés. Ils sont face à des défis colossaux. Et aujourd'hui, ils disposent de budgets et de moyens plus importants pour faire leur travail.

Quelles sont les chroniques qui rencontrent le plus d'écho ?

Les chroniques que je préfère, mais ce ne sont pas celles qui marchent le mieux, ce sont celles qui décrivent la vie des objets. La vie de la fontaine à eau ou de l'imprimante, c'est ce que j'aime le mieux. Mais elles ne marchent pas.

Par contre, ce qui fonctionne le mieux, c'est quand mon personnage Michel est face à un problème qui lui tombe du ciel et qu'il doit gérer. Michel qui doit travailler en méthode agile, c'est un carton.



Pour voir la vidéo cliquez [ici](#).

C'est le vocabulaire, à la mode, qui marche. J'ai fait une chronique sur le feedback, par exemple. Un mot que l'on entend toute la journée, sans forcément en connaître bien le sens.



Pour voir la vidéo cliquez [ici](#).

Le vocabulaire dit énormément de chose. Il est le reflet de cette tendance à l'effet de mode. L'entreprise est excessive. Autre mot à la mode : l'intelligence collective. On passe notre temps à vouloir mettre les gens ensemble tout en disant que les réunions ne servent à rien. Injonction contradictoire...

Ce que j'aime pointer du doigt, c'est ce qui empêche de travailler, ce qui empêche d'être productif, ce qui n'a souvent rien à voir avec le fait de ne pas aimer son job.

D'autres chroniques mettent en avant des choses positives aussi, comme les questions liées à l'égalité homme-femme. Les congés paternité, cela fonctionne très bien.



Pour voir la vidéo cliquez [ici](#).

Après, j'avoue que je suis contrainte par la légèreté des chroniques. Si je ne trouve pas comment raconter, je préfère ne pas traiter le sujet.

Y a-t-il un sujet qui vous tient à cœur ?

Je mène mes petits combats, comme celui de la question du ruissellement du bien-être au travail. On a placé la QVT dans les critères d'attractivité. On met en place des mesures pour les cadres, pour les attirer, mais ce n'est pas considéré comme un élément de productivité générale. Cela ne concerne que les riches c'est-à-dire les salariés attractifs. C'est une énorme erreur, car je pense que pour la productivité, c'est là qu'il faut agir. Il y a là une question militante. Je suis journaliste économique et financier de formation. Pour moi, il n'y a pas d'autre sujet que le travail. Les gilets jaunes, c'est une question d'emploi, on n'a que ce sujet à traiter, en réalité, si on arrive à trouver des jobs qui paient correctement, si les gens ne se sentent pas maltraités, se sentent même reconnus, on règle un certain nombre de problèmes fondamentaux. Donc le travail est pour moi le seul sujet qui vaille et franchement je comprends même pas qu'on parle d'autre chose !