

Troisième partie

Réflexion personnelle

Ce stage conclut un cursus de trois ans en « Humanités et Technologie ». Cette formation a notamment été marquée par des enseignements en histoire et philosophie des techniques. L'association entre ces cours de sciences humaines et des cours de mathématiques et informatique construit un regard critique sur le développement technologique, la relation homme-technique, pour d'une part comprendre ce qui se joue déjà aujourd'hui, en particulier dans ce qui est souvent nommé – et rarement questionné – « la révolution numérique » ; et d'autre part réfléchir en amont du processus d'invention à ce qui pourrait arriver. Le présent moment du rapport est celui de cette analyse.

Par ailleurs, tous les stages réalisés par des étudiants HuTech sont l'occasion d'un retour sur la pertinence de la forme actuelle du cursus. Quel apport spécifique permet-il ; qu'est-ce qui fait qu'un stage est favorable à cet apport. Ce retour sera évoqué dans un deuxième temps.

## Chapitre 5

# Analyse du *self-tracking* et de la société du bien-être

Sport Heroes se présente comme une start-up « spécialisée dans le sport et le bien-être »<sup>1</sup>. À supposer que le sport ne soit pas pratiqué à l'excès, le lien entre ces deux notions paraît de prime abord assez évident. Ce qui est en revanche saisissant, c'est que l'évocation du « bien-être » nous paraisse si naturelle. Dans nos sociétés occidentales, il s'est imposé sans qu'on s'en rende bien compte comme une valeur cardinale, que tous doivent rechercher et promouvoir, en particulier au travail. D'où la création de United Heroes, avec comme promesse : « Le bien-être connecté arrive dans votre entreprise ».

Alors qu'en Suède, considérée comme modèle dans le domaine, une entreprise a déjà rendu le sport obligatoire pour ses employés<sup>2</sup>, se pose déjà une première question :

- **quelles sont les potentielles dérives de la promotion du bien-être ?**

Considérant par ailleurs que l'existence de Sport Heroes est fortement liée au *self-tracking*, d'autres questions surgissent :

- **quel rôle le *self-tracking* joue-t-il exactement dans la recherche, voire quête du bien-être ?**
- **au fond, pour quoi a-t-on recours au *self-tracking* ?**

Le *self-tracking* n'est pas nouveau. « *We have always been quantified* », avancent ainsi deux auteurs américains, citant l'exemple de Benjamin Franklin, qui consignait dans des carnets le temps dépensé dans ses diverses activités pour vérifier s'il restait aligné avec ses objectifs [11, p. 15]. Dominique Cardon ne dit pas autre chose à propos des outils contemporains [12, p. 77] :

La relation que l'utilisateur entretient avec l'artefact constitue souvent un moyen de déléguer à un outil technique le soin de vérifier qu'on agit bien conformément à ses propres résolutions.

---

1. <https://www.sportheroes.group/fr/>

2. <https://changethework.com/sport-obligatoire-salaries-suede/>

Sans retracer l'histoire de la quantification de soi, il faut d'abord se pencher sur la dernière question posée : comprendre ce qu'est le *self-tracking* – qui est loin de ne concerner que les activités sportives – avant de s'intéresser à la question du bien-être.

## 5.1 Comprendre le *self-tracking*

Une description succincte pourrait consister à dire que le *self-tracking* recouvre l'ensemble des pratiques de quantification de soi instrumentées par des outils numériques. Par « quantification de soi », on entend collecte, exploitation et partage de mesures de nos activités personnelles.

On parle aussi parfois de *life-logging*, qui désigne davantage des pratiques de production et conservation de traces de sa vie quotidienne, sans qu'une interprétation, éventuellement préalable à une orientation de l'action, en soit faite *a posteriori*.

Le *Quantified Self* est un autre terme assez répandu, employé par abus de langage puisqu'il s'agit d'abord d'un collectif fondé en 2007 en Californie, pour rassembler les adeptes<sup>3</sup>. C'est en général à cette date qu'on associe l'émergence du *self-tracking*. La quantification de soi version XXI<sup>e</sup> siècle a été rendue possible par la convergence de plusieurs facteurs.

### 5.1.1 Contexte d'apparition

Dans *La mise en chiffres de soi*, les trois auteurs pointent trois facteurs en particulier [13, p. 101] :

- un « **marché de la donnée personnelle en pleine expansion** » ;
- « **la multiplication et la miniaturisation des capteurs corporels** [qui permet] la **numérisation d'un nombre croissant d'activités** quotidiennes » ;
- le « **succès des réseaux sociaux** [par lesquels] la publication, plus ou moins large, des informations personnelles (statuts, photos, vidéos, lectures, etc.), les interactions qu'elle suscite, et plus largement "l'écriture de soi", se banalisent ».

Aux réseaux sociaux peut être ajoutée une autre tendance favorisant l'usage des mesures personnelles. Dans *Self-tracking*, Gina NEFF et Dawn NAFUS évoquent ainsi la **biomédicalisation** croissante que nous appliquons à nos états physiques, mentaux, et nos comportements, au sens où nous cherchons de plus en plus à les expliquer par des causes relevant de la médecine :

Biomedicalization has taken over as a mental model, a habit of thought that makes medicine the most readily available explanation for why things are the way they are.(...) Through this extensive process of biomedicalization, a groove has been carved in our collective imagination that makes close measurement of the body both conceivable and desirable.

Nous n'explorerons pas les causes de cette biomédicalisation.

Des facteurs ayant rendu possible le *self-tracking*, on retient donc le déploiement technique et commercial de supports à-même de mesurer nos activités quotidiennes, comportement favorisé par l'usage des réseaux sociaux pour se raconter et une confiance croissante dans les chiffres pour expliquer ce qu'on observe de soi.

---

3. <http://quantifiedself.com/>

On sait que des pratiques de quantification de soi existaient déjà avant l'émergence des applications mobiles et *devices* connectés. Mais se tracker en notant sur un carnet ne produit pas les mêmes effets qu'une quantification numérique. Il s'agit donc de comprendre la spécificité apportée par ces outils.

### 5.1.2 Apports du numérique

Il existe quantité d'outils pour se mesurer, 505 exactement d'après le groupe *Quantified Self*<sup>4</sup>. L'usage et le succès de ces outils est néanmoins à relativiser, le taux d'abandon étant estimé à pas moins de 30 % dans une étude réalisée par Gartner en 2016. Les utilisateurs ne percevaient pas toujours l'utilité des *devices* et finissaient par s'en lasser [14]. Des problèmes que les marques tentent de résoudre en proposant des expériences plus *engageantes* pour leurs utilisateurs, notamment à travers la gamification des expériences.

Tous les outils ne permettent pas de tracker les mêmes choses, certains étant spécifiques à un type d'activités (sportives par exemple), d'autres mesurant également ou uniquement les activités quotidiennes. On peut néanmoins identifier trois grandes nouveautés qui traversent la diversité de ces supports de mesure.

#### Extension du domaine du mesurable

Tout d'abord, les outils numériques permettent de mesurer des activités qui ne pouvaient l'être auparavant : rythme cardiaque, sommeil, alimentation, humeur, addictions et même sexualité, entre autres<sup>5</sup>. Pour en faire une typologie, il y a globalement ceux qui se concentrent sur les activités sportives, ceux centrés sur la santé et l'hygiène de vie, et ceux dédiés à la gestion de son temps (pilotage entre travail et loisirs) [13, p. 104-105]. Cette numérisation du quotidien a pour effet de faire passer des activités auparavant considérées comme banales et donc souvent invisibles dans les échanges et le regard qu'on portait sur soi, au rang d'objets de mesure [15, p. 21] :

Le *self-tracking* permet notamment de donner de l'importance à l'anodin, à l'insignifiant, au « déjà connu », de déroutiniser les secteurs les plus informels de la vie quotidienne, et ainsi de réenchanter l'ordinaire.

Dès lors, la vie quotidienne peut devenir jeu.

#### Gamification

Pour se motiver, quoi de mieux que rendre ludique ? C'est ce que permettent les outils numériques, en particulier les applications mobiles, auxquelles les montres et bracelets connectés sont souvent reliés. Challenges, défis, récompenses et autres badges sont autant de stimulations pour l'utilisateur qui souhaite se lancer ou persévérer dans son effort. C'est exactement ce que fait Sport Heroes, [comme nous l'avons vu précédemment](#).

Certaines applications sont allées plus loin, en concevant leur expérience comme un jeu *en soi*, où l'espace réel de course devient monde virtuel. C'est le cas de Zombies Run où l'utilisateur, casque sur les oreilles, est pourchassé par des zombies pendant sa course et doit collecter au cours de ses missions de quoi reconstruire sa ville et sauver les survivants<sup>6</sup>.

---

4. <http://quantifiedself.com/guide/>

5. *Quantified Self* en donne une liste tout à fait exhaustive à l'adresse indiquée dans la note précédente.

6. <https://zombiesrungame.com/>

Dans *Le syndrome du bien-être* – dont nous reparlerons en seconde partie – Carl CEDERSTRÖM et André SPICER expliquent que cette ludification « repose en grande partie sur un **principe de récompense-renforcement** » [16, p. 123] – au sens de « “renforcer” un comportement souhaité en le récompensant en continu » [16, p. 124] –, développé par le psychologue B.F. SKINNER (1904-1990), chef de file du courant béhavioriste<sup>7</sup>. Jusqu’où cette logique peut-elle être exploitée ? Les auteurs en donnent un aperçu à travers quelques applications mobiles :

- Kahoodle : propose de redonner un nouvel élan à son couple qui mesure les marques d’attention mutuelle avec des jauges d’amour [16, p. 123] ;
- Epic Win : récompense la réalisation de tâches courantes (faire la lessive, répondre à nos mails) par des « butins » et de quoi « customiser » son avatar [16, p. 124] ;

Cet aspect ludique est indissociable des mesures chiffrées, qui permettent aux utilisateurs réunis en communautés de se comparer : « le principe même de compétition autour du chiffre est généralement présenté comme pouvant avoir un intérêt ludique. » [13, p. 103]. La numérisation des mesures a un apport décisif par rapport à compilation de notes manuscrites.

### L’apport des chiffres numérisés

Ce qu’apportent la numérisation et plus généralement la production et utilisation systématique de chiffres, c’est la notion d’évolution. Une quantification ponctuelle, donnée insignifiante hors-contexte, peut être interprétée à la lumière des mesures précédentes. On sait alors si on poursuit dans la voie fixée ou non, et au besoin, on ajuste l’action [17, p. 55] :

En numérisant des représentations passées et présentes de soi, il est alors possible de se projeter vers le futur (...) De cette manière, graduellement, par l’accès à ces projections médiatisées de soi, les usagers opèrent une distanciation sur leurs propres conduites, et peuvent prévenir des situations critiques en autorégulant certaines de leurs conduites.

Dans le cadre du suivi de la progression vers un objectif, en particulier sportif, les chiffres deviennent à ce point important que si l’enregistrement a échoué, nombreux sont ceux qui déclarent avoir « couru pour rien ». Ou bien, si la montre s’est interrompue pendant une partie de l’effort, un commentaire accompagnera la publication de l’activité pour justifier l’incohérence aux yeux des coureurs followers...

La mise en série des mesures donne en effet tout de suite à voir les impairs, les données aberrantes, qu’on hésite alors à publier. Les mesures de poids sont ainsi souvent mises en suspens pendant les fêtes de fin d’année [13, p. 110]. C’est là qu’intervient la dimension subjective de notre rapport au chiffre. Au-delà de l’interprétation rationnelle et objective que l’on peut en faire *a posteriori*, un résultat chiffré provoque en premier lieu une émotion, sentiment de satisfaction ou de déception, réaction particulièrement observable quand on mesure son poids.

Pour finir, même si la notion d’évolution, de courbe, est absente, la simple itération représente déjà un facteur de motivation : c’est la « force de la chaîne » dont parle un utilisateur [13, p. 117] qui voyant qu’il a déjà réussi à enchaîner quatre journées productives dans sa semaine, ne veut pas « casser la chaîne » en ayant une dernière journée moins satisfaisante. On en vient ici à une forme d’esthétique de la représentation des mesures, recherchée par les utilisateurs et conçue par les designers des applications.

<sup>7</sup>. Le béhaviorisme, ou comportementalisme, prônait l’analyse de l’homme à travers ses comportements et non ses états mentaux.

## Conclusion

Le *self-tracking*, soit la quantification de soi au XXI<sup>e</sup> siècle, concerne autant les pratiques sportives que les activités du quotidien. On se tracke pour suivre des performances dirigées vers un objectif, vérifier qu'on n'a pas dépassé le poids limite qu'on s'était fixé, perdre une mauvaise habitude ou en acquérir une nouvelle, entre autres. On peut aussi chercher à apprendre sur soi, en découvrant des corrélations autrement invisibles entre certaines mesures (« Tiens donc, mon efficacité au travail n'est pas liée à la quantité de café ingurgitée ? »).

La gamification et la possibilité de partager ses mesures comme sur les réseaux sociaux participent de l'intérêt porté au *self-tracking*. Se quantifier aujourd'hui, c'est une façon de se raconter à soi-même et aux autres à travers les chiffres. Fort de la possibilité de choisir les mesures prises en compte par les outils numériques, on construit l'image qui nous convient, pour se sentir bien, *être bien*.

**Par les espoirs qu'il porte et les démarches personnelles dont il est l'instrument, le *self-tracking* est indissociable de la recherche de ce qu'on nomme le *bien-être*. Cependant, certaines situations posent question, notamment dans le monde du travail ; et nous amènent à interroger cette notion de bien-être, qui plus est « connecté », telle qu'elle est promue dans nos sociétés occidentales.**

## 5.2 Analyse du bien-être connecté

En 2013, à Chicago, le syndicat des enseignants a dû signer un contrat qui engageait ses membres à faire du sport et communiquer leurs données de santé de manière régulière, les contrevenants s'exposant à une amende de 600 dollars, soit environ 550 euros [16, p.119].

**Chercher à *bien être*, à se sentir bien, vis-à-vis de soi et du monde, paraît *a priori* tout à fait souhaitable.** Et le moins que l'on puisse dire, c'est que nous y sommes largement encouragés. Il suffit de parcourir les rayons de n'importe quel kiosque de gare pour se rendre compte du nombre de livres et de magazines qui nous expliquent comment se recentrer sur soi, prendre soin de soi, exploiter son potentiel, libérer ses énergies positives, etc. De même on ne compte plus les articles qui vantent les bienfaits du « bien-être » au travail, notamment à travers le sport. À tel point que cet appel en deviendrait presque une injonction, « un impératif moral » [16, p. 11].

### 5.2.1 Être heureux pour être productif

L'appel au bien-être est global. À titre d'exemple, dans la prison d'Ashland, état du Kentucky, « on apprend aux prisonniers à manger équilibré, à faire de l'exercice et à canaliser leur stress » [16, p. 9]. Néanmoins, le phénomène semble particulièrement lié au monde du travail. Ainsi, près de la moitié des entreprises américaines qui comptent plus de 50 salariés ont mis en place des programmes santé et bien-être pour leurs employés [18]. De même, 70 % des 200 premières entreprises américaines possèdent des salles de fitness dans leurs locaux [19].

Il convient d'abord d'observer comment le bien-être au travail, notamment à travers la pratique du sport, est présenté. **Indéniablement, face aux problèmes d'absentéisme, de démotivation, de *bore-out* voire de *burn-out*, l'idée consiste à dire que des salariés heureux travaillent mieux.** Et considérant la sédentarité comme le mal du siècle, on encourage à faire du sport pour se sentir bien :

« certaines études estiment qu'un salarié qui fait du sport régulièrement en équipe sera 6 à 9% plus productif que ceux qui n'en font pas » [20]. Les chiffres varient selon les études. Le sport est également vu comme un moyen de diminuer les dépenses de santé, et de favoriser la cohésion quand il est pratiqué avec ses collègues, [comme nous l'avons vu précédemment](#).

### 5.2.2 De la nécessité contemporaine d'amener le « bonheur » en entreprise

Cette idée de « salarié heureux = salarié plus productif » peut d'abord être critiquée dans le sens où **en pointant l'état mental des travailleurs, elle occulte potentiellement les véritables raisons de leur démotivation [16, p. 86]**, par exemple le sentiment d'un décalage entre la rémunération et le travail fourni, ce qui relève des managers, qui sont précisément ceux qui défendent le discours de la nécessité du bien-être.

On pourrait à ce stade s'intéresser aux véritables causes de la démotivation ressentie. Évoquons juste le fait que la question du bonheur au travail ne se posait pas et n'était pas posée aux travailleurs par le passé. Une première piste consisterait à étudier la façon dont la globalisation des échanges commerciaux a peu à peu amené et intensifié une notion de concurrence et de tension entre les acteurs économiques et sur les ressources, lesquelles ont impliqué une **nécessité de performance dans des entreprises** qui ne la connaissaient pas tant jusqu'alors. Ce qui est vrai pour tous les secteurs d'activité.

Cet impératif de performance peut aussi trouver sa cause dans **l'industrialisation et l'informatisation**, qui ont d'une part introduit la possibilité de mesurer précisément la rentabilité, d'où une volonté de faire toujours mieux ; et d'autre part ont imposé un rythme auquel l'humain a dû se conformer.

Enfin, une troisième hypothèse consisterait à dire qu'on semble aujourd'hui avoir beaucoup plus de mal à trouver un métier aligné avec une vocation. D'une part du fait de plus grandes attentes quant au métier exercé à un temps donné, sans-doute liées à la recherche de l'estime et de réalisation de soi (notion d'accomplissement). Ces besoins supérieurs théorisés par Maslow sont toujours d'actualité. D'autre part du fait d'un certain nombre de salariés obligés d'accepter des postes en total décalage avec leur niveau de formation, ou leur domaine de compétences.

L'explicitation de ces causes demanderait des recherches bien plus approfondies que les pistes ici jetées mais reste que la nécessité de créer « artificiellement » un sentiment de bien-être au travail semble bien davantage liée à des causes plus systémiques que celles pointées jusqu'alors.

Ce qui nous intéresse ici au plus haut point, c'est que **la promotion du bien-être au travail ne semble pas viser uniquement le bonheur des salariés. Ce qui semble se jouer en réalité, c'est l'imposition implicite d'un modèle de comportement : prendre soin de soi, faire du sport, chercher en permanence à s'optimiser.**

### 5.2.3 Le bien-être comme impératif moral

Ce modèle n'est pas uniquement diffusé dans le monde du travail, les **réseaux sociaux** en particulier y contribuent largement. On comprend alors immédiatement le sens du terme *influenceur*, désignant notamment ces utilisateurs d'Instagram, aux audiences considérables et que s'arrachent les marques, qui publient presque quotidiennement des photos de leur corps parfaitement sculpté, en train de faire du sport, avant de présenter une salade du jour multicolore, *healthy* et aux calories savamment dosées. Un modèle de vie à part entière.



Pour Carl CEDERSTRÖM et André SPICER, le bien-être devient alors impératif moral, au sens où **un jugement négatif s'applique à ceux qui ne rentrent pas dans cette logique [16, p. 10] :**

Lorsqu'être heureux et en bonne santé devient la norme, ceux qui échouent à rentrer dans le moule portent inévitablement les stigmates de l'échec.

Ce sont bien les individus qui sont jugés, et non plus leurs comportements. C'est par exemple le fumeur qui est visé et non plus le fait de fumer. En témoignent ces hôpitaux américains où les candidats à l'embauche passent des tests d'urine pour prouver qu'ils ne fument pas ou plus [16, p. 37]. Les personnes en surpoids ont elles aussi la vie dure sous le regard des autres. **Chacun étant considéré comme ayant la pleine maîtrise de son corps, la mauvaise santé est interprétée comme un manque de détermination.**

Derrière ce jugement personnel, se cache l'**idée plus générale que l'individu est totalement responsable de ce qui lui arrive, que tout est affaire de volonté, une « injonction à l'autogestion de soi » [13, p. 117].** À cet égard, le bien-être est un syndrome au sens d'« ensemble de signes et de comportements qui révèlent un état d'esprit ou une manière de penser » [16, p. 14]. Par ailleurs, le bien-être est aussi syndrome au sens plus clinique du terme, à savoir un « ensemble de symptômes qui surviennent simultanément – en l'occurrence **des pensées anxieuses, la tendance à l'autoaccusation et le sentiment de culpabilité [16, p. 12]** qui découlent de l'échec à se conformer tel qu'on le souhaiterait, au modèle ».

Autrement dit, **chacun est appelé à devenir entrepreneur de sa propre existence.** On parle aussi d'« individu-projet » [13, p. 101]. Et ce en se fixant des objectifs, des moyens pour les atteindre, en contrôlant sa progression et en ajustant ses actions : on en arrive bien au *self-tracking* et au bien-être connecté. De ce point de vue les récompenses, les challenges et classements développés par les apps sont autant de moyens de cultiver l'esprit d'amélioration de soi qui intéresse les entreprises. **Résultat : au travail comme dans sa vie personnelle, chacun reste habité et animé par le même état d'esprit d'efficacité, d'optimisation et de rentabilité.** Qui ne s'est jamais félicité avec ses amis de *l'efficacité* avec laquelle ils avaient réussi à ranger ce salon après une soirée festive ? Qui ne cherche pas en permanence à *optimiser* son temps ? Plus fort encore, cette logique continue de nous orienter quand bien même nous partons *en vacances*. On construit des *projets* de vie comme on fait des plans de carrière. **En devenant vitale au travail, la notion de performance est devenue notre premier critère de jugement de l'action. Dans toutes les sphères de l'existence.** Le sport en particulier n'y échappe pas.

Dans certains cas, l'imposition du modèle est même tout à fait explicite et assumée, le sport et le suivi étant purement et simplement rendus obligatoires dans certaines entreprises. Scania, constructeur de poids-lourds suédois, a ainsi institué un programme de suivi 24 h/24 de ses employés. Interrogés, les instigateurs du projet expliquent [21, p. 79] :

Scania se soucie de ses salariés pendant et après leur travail. Notre objectif étant de les aider à améliorer leur qualité de vie, il est normal que l'intérêt que nous leur portons ne s'arrête pas une fois qu'ils quittent le centre de production.

Certaines organisations vont même encore plus loin, comme le syndicat des enseignants américain que nous évoquons en introduction. Quand ne pas suivre le programme de santé signifie s'exposer à une amende. La recherche du bien-être par le sport connecté devient alors consubstantielle à la condition de salarié.

Au-delà de la culpabilisation morale individuelle que provoque le bien-être érigé en modèle de vie, il est un dernier point à aborder qui suggère que la recherche du bien-être, en nous centrant sur nos plaisirs individuels, nous éloignerait de l'amélioration réelle de nos vies et celle des autres.

### 5.2.4 Prendre soin de soi : un aveuglement volontaire ?

Nous partons du principe que l'humain est animé par l'envie d'améliorer sa condition et celle de ses semblables. Néanmoins, cette tâche s'avère souvent rude, longue, et demande une endurance certaine. L'idée est alors que **face à cette réalité, l'individu satisfait son désir de *produire du mieux en se rabattant sur une amélioration de lui-même et le recherche de plaisirs individuels. À défaut d'améliorer sa condition de vie en profondeur.***

C'est ce que CEDERSTRÖM et SPICER nomment le *nihilisme passif*, en reprenant [16, p. 15] la définition de Simon Critchley : « Plutôt que d'agir dans le monde et d'essayer de le transformer, le nihiliste passif se focalise simplement sur lui-même, ses plaisirs et projets particuliers, pour se perfectionner (...) » [22, p. 26]. On comprend ainsi *nihilisme* au sens de refuser de voir les vrais problèmes, et passif dans le sens où ce refus n'est pas assumé, mais dissimulé derrière une démarche active d'amélioration de soi-même, qui dans son esprit est celle à adopter, mais pas dans son objet.

Un passage du *Syndrome du bien-être* est ici assez limpide [16, p. 15] :

Pour le dire autrement, il y a de fortes chances que le repli sur soi et le surinvestissement du corps soient en passe de devenir des solutions séduisantes et auxquelles de plus en plus de gens ont recours pour ne plus avoir à se préoccuper du monde qui les entoure.

Force est de rappeler ici que prendre soin de soi n'est pas donné à tout le monde : « Aux États-Unis, les 20 % les plus riches s'exercent chaque semaine six fois plus que les 20 % les plus pauvres » [23].

On termine avec cette autre citation qui élargit les modes d'action envisagés pour s'occuper de soi plutôt que du reste [24, p. 31] :

N'ayant pas l'espoir d'améliorer leur vie de manière significative, les gens se sont convaincus que, ce qui comptait, c'était d'améliorer leur psychisme : **sentir et vivre pleinement leurs émotions**, se nourrir convenablement (...), faire de la marche ou de la course à pied, apprendre à établir des rapports authentiques avec autrui, surmonter « la peur du plaisir ».

La recherche du bien-être prend alors un nouveau sens : être en « paix » avec sa conscience.

## Conclusion

**Nous aspirons tous à *nous sentir bien*, avec nous-mêmes et avec les autres.** La promotion de la recherche du bien-être est omniprésente, en particulier au travail. En encourageant les salariés à prendre soin d’eux, en particulier par la pratique du sport, on entend principalement lutter contre la sédentarité et remettre de la cohésion dans les équipes.

Cependant, si on interroge les causes de ce « besoin de bien-être », tout porte à croire que le malaise ressenti est profondément lié à la notion de performance devenue premier critère de jugement de nos actions. Une exigence née du monde du travail qui par suite s’est mise à infuser notre vie quotidienne. Dès lors, cultiver son bien-être, c’est prouver que l’on est capable de se prendre en main et de s’y tenir. On touche ainsi à un comportement érigé en modèle et critère de jugement moral. Finalement, en alimentant notre satisfaction d’avoir produit du mieux principalement par l’amélioration de soi et une vie vécue avec intensité, on ferme sciemment les yeux sur les vrais problèmes d’amélioration de sa condition et de celle des autres.

Pour le cas du travail, cette analyse fait signe vers la nécessité d’interroger les causes réelles de la démotivation et du désengagement. Pour le reste, elle nous invite à une prise de distance individuelle vis-à-vis du bien-être comme modèle et injonction. À prendre conscience qu’on s’évertue à être bien *comme il faut*, et qu’en définitive, il faut bien s’avouer qu’on est loin d’en être vraiment plus heureux.