

Approche philosophique

Marc Halévy est philosophe, conférencier, expert de la physique des processus et de l'évolution humaine. Il est également auteur de nombreux ouvrages et nous livre ici quelques pistes pour permettre un épanouissement de chacun dans son travail. Nous avons complété son propos par une « Charte relationnelle dans l'entreprise » élaborée par des chercheurs.

Tout Homme désire ardemment vivre dans la joie. Tout Homme tend naturellement à mettre au service de son projet de vie, un maximum de ses talents, de ses compétences, de ses intelligences. Tout Homme dispose d'une quantité limitée d'énergie mentale qui s'use bien plus vite qu'on ne le croit. Tout Homme vit, pense, agit dans un cadre acquis qui lui constitue ses modèles de vie et sa grille de lecture du monde alentour.

Résumons : un désir, des potentiels, une énergie, un modèle.

Puis, tout autour, il y a un milieu de travail - une entreprise, une organisation... - qui, lui aussi, a un désir, des potentiels, un cadre et une volonté.

Faciliter des convergences

S'épanouir au travail, c'est faciliter, au quotidien et dans la durée, une convergence efficace entre :

- le désir individuel et le désir collectif ;
- les potentiels réels de la personne et les besoins en talents, en compétences, en volonté et en énergie de l'entreprise ;

B.NOBLET



Il s'agit avant tout de construire un comportement commun qui transcende les deux visions du monde (celle de l'employé et celle de l'entreprise).

- les énergies mentales intérieures de l'Homme et l'immense appétit de l'entreprise pour cette énergie noble et rare ;
- le cadre mental de l'individu et l'ensemble des modèles, valeurs, styles, règles et exigences collectives de l'entreprise.

La première responsabilité de cette convergence revient au collaborateur lui-même : cela s'appelle la bonne volonté. Le rapport entre la personne et l'entreprise est dialectique, il doit s'agir d'un dialogue progressif vers la construction d'un comportement commun qui transcende les deux visions du monde (celle de l'employé et celle de l'entreprise). Il ne s'agit pas de les faire s'affronter pour que l'une triomphe et que l'autre « casse » et se soumette : ni esclavage, ni révolution.

Mais rien de tout cela ne se fera s'il n'y a pas, dès le départ, cette « bonne volonté », c'est-à-dire cette volonté de réellement et sincèrement faire tout le possible pour favoriser et faciliter cette convergence entre nos deux grilles d'attentes.

Pour être épanouissant, le travail doit offrir, outre la rémunération et les avantages contractuels, quatre possibles essentiels :

- la **fierté** qui naît de la convergence des projets s'ils sont suffisamment nobles, l'un et l'autre ;
- l'**excellence** qui naît de l'enrichissement

progressif des potentiels individuels au fil des expériences, défis et aventures professionnelles offerts par l'entreprise ;

- la **passion** qui dope l'énergie mentale, donc l'enthousiasme et la joie

Le rapport entre la personne et l'entreprise est dialectique

au travail, et qui s'ancre dans le métier que l'on fait et que l'on fait bien ;

- **l'élégance** qui permet de faire se rencontrer, positivement et ouvertement, deux visions du monde et de la vie.

Simplicité, frugalité et fécondité

L'entreprise, si elle veut favoriser cette révolution intérieure, doit de plus faciliter la mise en œuvre de trois vertus cardinales : la simplicité, la frugalité et la fécondité.

La simplicité regroupe toutes les chasses obsessionnelles aux « usines à gaz », aux complications, aux accumulations. Mais la simplicité est difficile. Elle appelle du génie et beaucoup de travail et d'intelligence, d'imagination et d'astuce.

La frugalité est la seule réponse possible aux logiques de pénurie qui frappent

durablement toutes les ressources, tant naturelles (énergie, eau douce, terres arables, métaux...) que culturelles (faillite de nos systèmes éducatifs). La frugalité, c'est faire beaucoup mieux (et non plus) avec beaucoup moins.

La fécondité, enfin, est un état d'esprit qui couvre à la fois la volonté de durer et la volonté de créer (l'une ne va d'ailleurs pas sans l'autre). Mais ne nous méprenons pas : lorsque je parle de valeur produite, je ne parle pas seulement de valeurs financières ou comptables, je parle surtout de valeurs immatérielles comme de l'intelligence et de la créativité collectives, de la visibilité et de la notoriété, des savoir-faire, des maîtrises technologiques ou managériales, des réseaux relationnels féconds et de l'enthousiasme, de la passion, de la joie.

Posons une note de philosophie en conclusion de cet article.

On confond généralement « bonheur » et « joie de vivre ». C'est une erreur. On n'est

en général pas responsable du bonheur que l'on vit, puisque l'essentiel de sa substance nous est donné par notre milieu (amour,

amitiés, prospérité, santé...). Par contre, chacun de nous est seul responsable de sa propre joie de vivre car celle-ci naît de la nature du regard que l'on porte sur soi et sur le monde. La joie de vivre est affaire de volonté profonde et personnelle. La joie de vivre est un état d'esprit. La joie de vivre, pour soi, se décide chaque matin. La joie de vivre est un art de vivre. ●

Marc Halévy

Chacun de nous est seul responsable de sa propre joie de vivre

Quelques principes pour une « Charte relationnelle dans l'entreprise »

Conditions de base

1. Ne pas subir de discrimination, humiliation, harcèlement, stress ;
2. Être accepté dans sa singularité ;
3. Ne pas être réduit à une simple utilité mais au contraire être reconnu comme un être humain à part entière ;
4. Travailler en toute sécurité, et en cas de risques spécifiques, bénéficier d'une attention particulière en matière de santé ;
5. Pouvoir conserver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et en cas de débordements inévitables pouvoir aménager ses horaires avec une certaine liberté et prévisibilité ;
6. Posséder une certaine sécurité d'emploi et de ressources.

Critères de valorisation de l'être humain

1. Être reconnu pour le travail bien fait ;
2. Posséder un degré d'autonomie (c'est-à-dire pouvoir prendre certaines décisions concernant son travail) ;
3. Avoir la possibilité de développer ses dons personnels au travail ;
4. Pouvoir inclure son projet personnel dans celui de l'entreprise ;
5. Avoir des possibilités d'évolution dans l'entreprise ou en dehors d'elle (mobilité fonctionnelle, formation, congé pause carrière).

Synthèse d'une recherche menée par A. Cieslar, A. Nayer et B. Smeester (<http://europesociale.over-blog.com>)