

ATELIER PLEINS TALENTS DU 24 OCTOBRE 2013

« Les techniques peuvent-elles sauver l'entreprise ? »

Intervention du Père Michel de l'abbaye Sainte Marie de Lagrasse

POURQUOI LA QUESTION SE POSE ?

Depuis quelques décennies, nous n'avons jamais autant développé les techniques, et pourtant ..., on ne peut pas dire que nos entreprises se portent au meilleur de leur forme ! Il suffit de constater la montée inquiétante des risques psycho-sociaux avec leurs lots de dépression, burn-out etc., et les résultats économiques de nos entreprises. Que se passe-t-il donc ? Comment apporter une réponse à cette contradiction apparente ? Le progrès technique ne serait-il pas synonyme de progrès économique et de progrès humain ? Ce sont toutes ces interrogations qui nous ont poussé à consacrer un « Atelier PLEINS TALENT » à ce sujet.

QU'EST-CE QU'UNE TECHNIQUE ?

C'est un procédé pour transformer la matière, qui permet d'obtenir et de garantir toujours le même résultat, si on l'applique avec méthode et rigueur.

La technique demande :

- Un rapport à la matière : on se doit de respecter la nature de la matière, ses propriétés intrinsèques pour garantir le meilleur résultat
- Un homme : il faut une intelligence à l'origine de la technique pour établir le rapport entre le procédé et le résultat
- Une mémoire : c'est elle qui garde ce lien entre le procédé et le résultat. « Faites comme cela et vous obtiendrez tel résultat ».

Dans le domaine de la matière, la technique est légitime et nécessaire. Elle apporte une certitude de résultat.

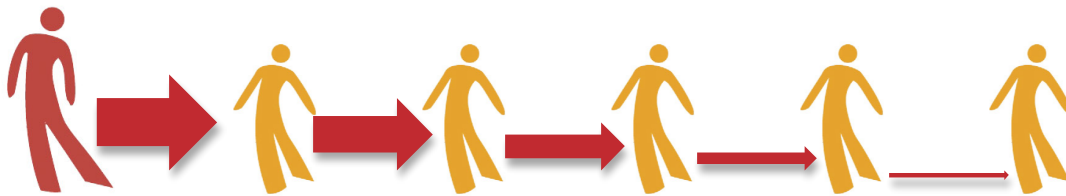
L'ENTREPRISE EST-ELLE UNE MACHINE TECHNIQUE ?

L'entreprise moderne est une machine à faire du résultat (cf « Les temps modernes » de Charlie Chaplin). La technique est donc légitime. Ainsi, on parle de techniques de management pour garantir les résultats.

L'entreprise est-elle une machine très compliquée qui doit-être traitée par un ensemble de techniques ?

A l'origine de l'entreprise, il y a un homme avec une idée et une technique pour obtenir les résultats. Pour garantir le résultat, le patron organise l'entreprise de façon technique, à partir de process éprouvés.

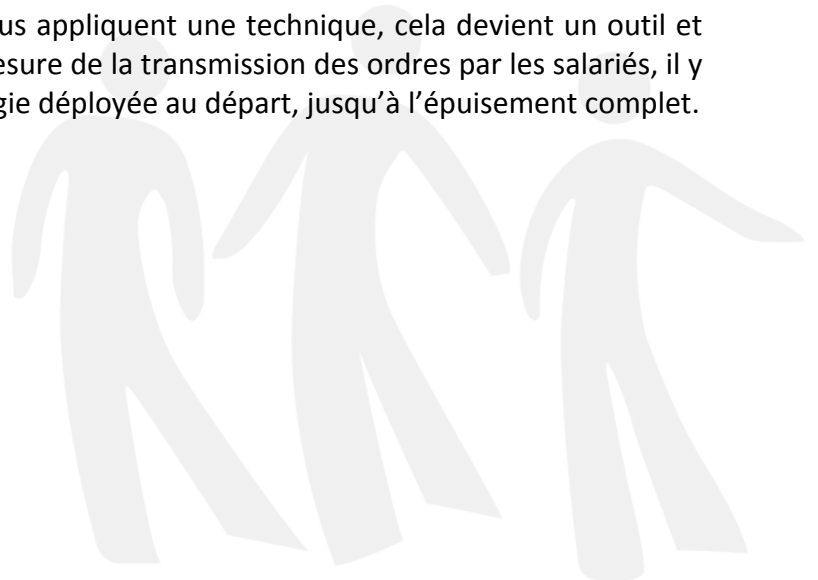
L'entreprise est alors une grande mécanique et les salariés deviennent les prolongateurs de l'idée et du process, de la technique, du patron. Ils deviennent des rouages mécaniques.



Au fur et à mesure de la transmission, l'énergie de l'origine, au travers des frottements successifs, s'essouffle progressivement. On assiste alors à une lourdeur du fonctionnement. Tout provient du patron, tout repose sur sa tête. L'intelligence, l'enthousiasme, la prise d'initiative ... ne reposent que sur la patron. L'entreprise finit par s'asphyxier, s'enkiloiser. Les salariés se désengagent puisque tout repose sur le patron et le process.

Le seul qui a pris un risque, c'est le patron. Or, l'essence de l'entreprise, c'est la prise de risque.

Si personne ne prend de risque car tous appliquent une technique, cela devient un outil et non plus une entreprise. Au fur et à mesure de la transmission des ordres par les salariés, il y a une déperdition inexorable de l'énergie déployée au départ, jusqu'à l'épuisement complet.



COMMENT DEMULTIPLIER LE CAPITAL DE DEPART (et non l'asphyxier) ?

Au départ de l'entreprise, une idée et une envie, un dynamisme.

Exemple du tailleur de pierre : il a envie de tailler selon son souhait. Il désire un bien qu'il entrevoit. C'est jouissif. Il aura une jouissance encore plus grande quand il aura obtenu son résultat. C'est cela qui lui donnera le dynamisme.

Puisque ce bien attire et, en attirant suscite l'engagement, il faudra donc s'atteler à démultiplier le désir du bien pour démultiplier le dynamisme.

Même si nous considérons l'entreprise comme une machine technique, il faudrait connaître la matière humaine. Un bon technicien connaît sa matière et respecte sa nature propre pour garantir le résultat, pour être efficace. Et on connaît bien la matière en connaissant les principes qui la régissent : pour l'homme, plus particulièrement son intelligence et sa volonté libre.



Dans le cas d'une entreprise vécue comme une « machine technique, on a coupé l'entreprise. Les salariés appliquent une technique mais n'ont pas l'envie et ne voient pas le bien. On a coupé le dynamisme.

Le dynamisme de l'homme, c'est toujours de désirer un bien, un profit.

PROFIT : « Pro » « facere », ce qui me fait du bien, ce dont je profite.

Pour que l'homme soit bon dans la technique, il faut qu'il soit « traversé » par le désir d'un bien et le fait de jouir du bien.

La gloire, c'est le rayonnement de mon être. On a besoin de cette gloire. c'est également la fierté du travail accompli. Nous partageons avec les autres la jouissance d'un même bien. C'est notre gloire (ex . les collaborateurs d'un projet commercial réussi partagent avec le client et les fournisseurs, la joie d'un bien atteint)

Mais l'envie n'est possible que s'il se présente un risque. C'est l'envie de jouir d'un bien à venir qui nous permet de sortir de notre sécurité pour prendre un risque.

La prise de risque est un élément de motivation majeur pour l'homme. Si c'est risqué, alors j'ai envie d'y aller. Cette dimension est particulièrement présente chez l'homme (masculin), moins chez la femme qui recherche (de façon générale) davantage la sécurité.

Au final, l'envie, c'est l'envie de jouir du bien, et du risque que cela représente, et de la gloire qui en découlera (rayonnement de mon être). Le risque apporte le plaisir et la gloire.

Ainsi, si l'on veut augmenter l'envie (et donc le dynamisme), il faut augmenter le risque.

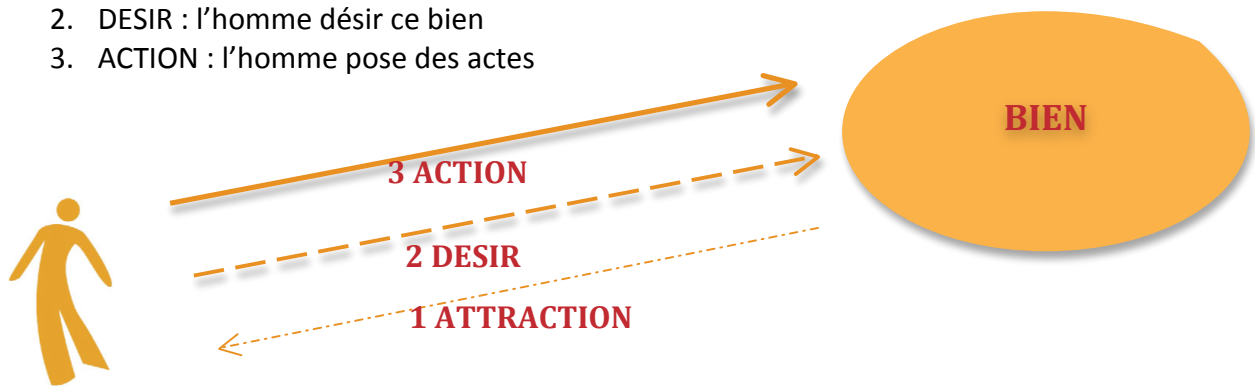
S'il n'y a pas l'envie et le bien, il finit par y avoir épuisement des collaborateurs (cf risques psycho-sociaux). Chez l'homme, l'envie peut se renouveler à l'infini. En ce sens, nous participons à l'infini.

QU'EST-CE QU'UN ACTE HUMAIN ?

Tout homme agit en vue d'un bien. S'il n'y a pas de bien, il n'y a pas d'acte humain.

L'acte humain se déroule en 3 temps :

1. ATTRACTION : le bien attire
2. DESIR : l'homme désire ce bien
3. ACTION : l'homme pose des actes



Dans l'entreprise, on peut pousser les collaborateurs. Cela est parfois nécessaire. Mais plus on pousse, plus les collaborateurs se laissent pousser. C'est fatiguant, lourd et peu efficace.

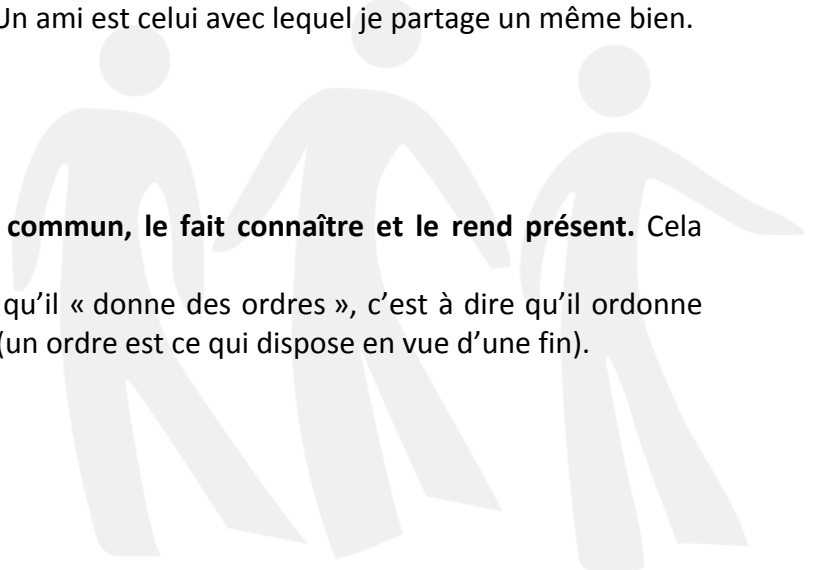
A contrario, quand les collaborateurs sont attirés par de désir d'un même bien, c'est agréable, beaucoup plus facile et plus efficace.

Avec nos clients, nos fournisseurs et nos collaborateurs, nous partageons un même bien et, de fait, nous développons une amitié. Un ami est celui avec lequel je partage un même bien.

QU'EST-CE QU'UN CHEF ?

Le chef est celui qui incarne ce bien commun, le fait connaître et le rend présent. Cela implique l'exemplarité.

C'est en vertu de cette responsabilité qu'il « donne des ordres », c'est à dire qu'il ordonne les relations en vue du bien recherché (un ordre est ce qui dispose en vue d'une fin).



Les 2 rôles majeurs du chef :

- 1. échauffe le désir du bien visé (du but à atteindre)**
- 2. créé les conditions pour que les collaborateurs atteignent ce bien**

Le chef ne doit ni tirer, ni pousser, mais attirer vers le bien et se mettre au service des collaborateurs pour leur apporter les conditions qui leur permettront de donner le meilleur d'eux-mêmes.

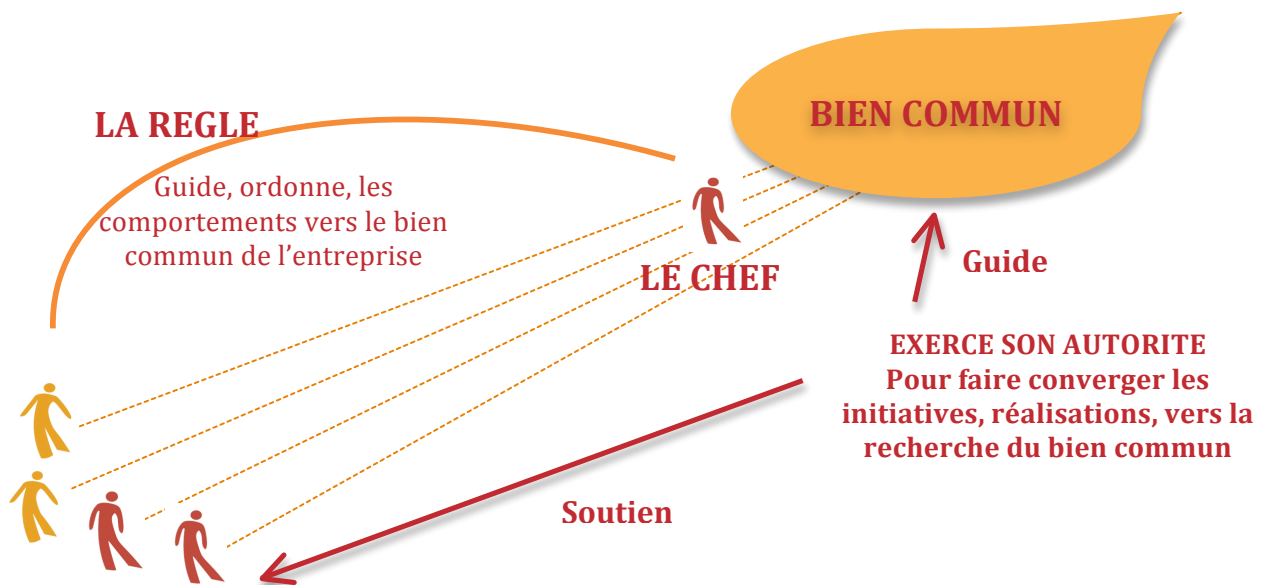
Le but de l'autorité, c'est de rendre adulte et autonome dans la poursuite du bien commun. C'est se mettre au service de l'excellence des collaborateurs qui nous sont confiés.

Nous vivons dans un temps caractérisé par la peur et la tristesse (2 passions humaines). Si nos collaborateurs restent dans la peur et la tristesse, ils ne pourront rechercher le bien commun de l'entreprise. La vertu de « force » nous permet de réguler nos passions pour nous engager vers ce qui est bon.

L'entreprise est, de fait, un lieu d'éducation où l'on est amené à réguler nos passions pour les mettre au service de l'entreprise. Commander, c'est éduquer, montrer le chemin à suivre. Eduquer, c'est apprendre à la personne à vouloir, par elle-même, le bien et à en trouver le chemin. C'est toute la question du management. Plus on est chef, plus on trouve sa joie dans le regard de ses collaborateurs quand ils jouissent eux-mêmes de leurs propres progrès.

Ce travail d'éducation nécessite des règles communes pour guider les collaborateurs vers ce qui est bon, pour leur montrer le chemin. Sans règles communes, c'est l'anarchie (privation d'ordre, au sens littéral). La communauté de travail n'existe plus.





QUEL PROFIT CONCRET POUVONS-NOUS EN TIRER ?

Tout ceci est-il bien réaliste ? N'est-ce pas un beau discours philosophique bien loin de nos réalités ?

C'est bien cette interrogation, légitime, qui nous a conduit à vous proposer notre prochain « Atelier PLEINS TALENTS » le 30 janvier 2014. Nous partirons de l'expérience d'une entreprise française qui s'est engagée dans la mise en place d'une politique humaine, inspirée de ces mêmes principes. Nous aurons la joie de vous y retrouver, nous l'espérons, pour poursuivre cette riche et profonde réflexion et ainsi développer cette amitié en partageant ce même bien.

D'ici là, ...

... nous vous souhaitons un très joyeux Noël

avant de vous retrouver le 30 janvier

