

Mon travail a-t-il un sens ?

Conférence - Atelier du 6 mai 2014
par Bruno Charlie, Consultant - Coach

Economiste de formation, Bruno CHARLIE met en œuvre depuis une vingtaine d'années des méthodes et des outils de développement des compétences, notamment en matière de prospective métier pour les grandes entreprises et de Marketing Personnel pour les personnes en mobilité professionnelle, méthode qui a fait l'objet d'une Boîte à Outils publiée en 2005.

En 2013, il mène une approche axée sur le sens au travail et propose quatre familles d'indicateurs pour mesurer le sens que l'on porte à son travail. Connaissant mieux ses attentes et les éléments sur lesquels on veut influencer, chacun peut mettre en place des moyens pour tendre vers ses besoins de satisfaction.

Il va présenter cette démarche de façon extrêmement pratique au cours de cette conférence-atelier.

Quel est donc la signification du mot **travail** ? Est-ce simplement un effort individuel et/ou collectif, une dépense d'énergie au travers d'activités coordonnées, orientées vers la production ? Nicolas SCHAEFFER y voit plutôt un effort conscient et délibéré, rémunéré ou non (la rétribution peut être morale) orienté sur un projet qui n'est pas obligatoirement abouti. Puis, il introduit la notion de relation entre individus en soulignant qu'elle influe sur la production. Qui s'en souvient aujourd'hui...

Ce que nous attribuons au mot **sens** nous donne aussi une indication. Si l'on se réfère à l'origine latine, la première notion est celle de la faculté d'éprouver (les cinq sens) mais le sens, c'est aussi l'orientation (le sens de circulation). En psychologie, il faut ajouter la notion d'intention, de valeur, d'équilibre (le bon sens), de vocation. Le sens du travail est donc un mélange de différents concepts. On parlera aussi de non-sens, sentiment de vide, de totale impuissance, qui aboutit au découragement, à la mésestime de soi, à la focalisation sur l'aspect financier du travail. Quand on en prend conscience, on peut se laisser aller ou bien réagir. Comme l'écrit Laurent GOUNELLE : « *On ne peut pas changer les gens, on peut juste leur montrer le chemin et leur donner envie de l'emprunter* ».

Quelle est mon identité personnelle ? Mon identité professionnelle ? L'image que les autres et notamment mes collègues m'envoient est-elle cohérente avec l'image que j'ai de moi ? Quels sont mes repères, mes représentations du monde et les projections qu'elles véhiculent ?

Pour savoir ce que le travail représente pour chacun, Bruno CHARLIE a déterminé 16 caractéristiques qu'il a regroupées en 4 familles et il distribue le document qui les reprend, à charge pour chacun d'évaluer individuellement la situation idéale dans laquelle il aimerait se trouver par rapport à son travail et, en binôme pour nourrir sa réponse, la situation dans laquelle il se trouve actuellement.

La première famille d'indicateurs concerne le respect de l'individu au travail :

- mobilisation de compétences et rationalité des tâches, compréhension de leur enchaînement,
- identification, fierté d'être reconnu, accomplissement,
- sécurisation financière et rémunération, sachant que les niveaux peuvent être différents,
- conditions de travail et charge de travail.

La deuxième est celle de la contribution :

- sentiment d'utilité sociale,
- participation à l'amélioration de l'efficacité,
- sentiment de réaliser un travail nécessaire, important pour la structure,
- coopération dans le travail.

Le troisième groupe concerne les relations :

- sentiment d'être apprécié, de ressentir une reconnaissance,
- esprit de service dans le travail,
- environnement relationnel de bonne entente,
- pratiques sociales organisationnelles claires et saines.

Enfin, le dernier indicateur concerne le développement de soi :

- liberté et autonomie,
- responsabilité,
- défi à relever et occasion d'apprentissage,
- variété et plaisir dans le travail.

On s'aperçoit, parfois, que l'écart entre l'idéal et le réel est moins important que ce qu'on croit !

Bruno CHARLIE distribue ensuite un second document pour mettre au clair les objectifs de changement en distinguant ce sur quoi je peux influencer et ce sur quoi je n'ai pas de moyen d'action. Que puis-je changer sur moi-même, quels sont mes objectifs ? Et si je pense pouvoir agir sur les autres, quels changements veux-je susciter ? Quels messages puis-je faire passer, à qui et comment ? Si je ne peux pas influencer sur les événements, quel est mon niveau de tolérance, comment puis-je dominer ou évacuer ce qui me pose problème ?

Notes de Michèle Rain