

Retour sur...



« QU'EST CE QUI NOUS FAIT COURIR ? »

C'est la question qu'a posé l'Urscop à ses 400 invités (salariés de coopératives, développeurs économiques, élus et partenaires...) le 6 décembre pour clore l'année internationale des coopératives. Il s'agissait d'une soirée festive et pleine de sens autour du philosophe André Comte-Sponville. Et quoi de mieux, comme théâtre de cette manifestation, que le plus grand groupe coopératif francilien ? L'Atrium de la Scop Chèque Déjeuner a revêtu pour l'occasion son habit de lumière et accueilli ses adhérents et partenaires avec notamment la présence remarquée des Régions Centre, Ile-de-France et Haute Normandie.

Le bonheur au travail et la philosophie du management étaient au cœur de l'intervention d'André Comte Sponville. Ce dernier a surpris, interloqué et fait rire les invités passant, avec une apparente légèreté, de la vision du bonheur de Platon à celle de Spinoza pour expliquer ce qui fait courir les salariés chaque matin.
Compte-rendu...



COMPTE-RENDU | André Comte-Sponville : le sens du travail



L'intitulé de la soirée « Qu'est-ce qui nous fait courir ? », pose la question de ce qui meut au travail les salariés et les dirigeants des entreprises coopératives.

Cela revient à se poser la question du possible bonheur au travail. Est-ce cela qui fait courir les salariés, qui les incite à travailler ensemble ?

Le management est-il susceptible de créer la motivation, c'est à dire les conditions du bonheur au travail ?

André Comte-Sponville nous a livré ses réflexions à ce sujet et elles se structurent autour de 4 grands thèmes : le sens du travail, la connaissance du désir, la sagesse de la joie, le management réussi.



LE SENS DU TRAVAIL

La difficulté principale du management réside dans le fait que, fondamentalement, personne ne recherche le travail.

PERSONNE NE CHERCHE LE TRAVAIL POUR LE TRAVAIL.

Les salariés préféreraient être rentiers s'ils le pouvaient, ils ne souhaitent donc pas le travail. Car le travail n'est pas une valeur morale et ce pour deux raisons. Premièrement une valeur morale est recherchée pour elle-même, ce qui n'est pas le cas du travail puisque notre société en diminue la durée. Deuxièmement, une valeur morale n'a pas de prix : elle ne se monnaie pas contre un salaire.

Les salariés poursuivent sûrement des valeurs morales mais hors de l'entreprise : l'amour de leurs enfants par exemple.

PASCAL : « TOUT HOMME RECHERCHE D'ÊTRE HEUREUX »

Ce qui fait courir les salariés n'est pas le travail, c'est le bonheur. En tant qu'individu, nous cherchons tous le bonheur. Selon Blaise Pascal : « Tout homme recherche d'être heureux. La volonté ne fait jamais la moindre démarche que dans cet objet. » Pour faire travailler des salariés, pour susciter leur volonté il faut donc chercher leur bonheur.

LA CONNAISSANCE DU DÉSIR

L'étymologie du mot « motivation » nous renvoie indirectement à l'idée de « but intellectuel ». Mais le but intellectuel ne peut être un objet de motivation car l'intelligence ne fait courir personne : les idées ne sont que des moyens, et n'étant pas des buts elles sont insuffisantes à motiver. Comment motiver alors ?

NOUS SOMMES DES ÊTRES DE DÉSIRS

Chez les philosophes, Aristote nous dit que « le désir est l'unique force motrice » et Spinoza que « le désir est l'essence même de l'Homme ». Nous sommes donc des êtres de désirs.

IL FAUT DONC DONNER DU SENS AU TRAVAIL

Le but premier et légitime d'une entreprise – y compris l'entreprise coopérative – est de créer de la richesse, de réaliser des profits, et non de créer des emplois et du travail. Certes, l'entreprise a besoin du travail pour créer de la richesse mais le travail n'est pas pour elle un but en soi.

Pour les entreprises comme pour les salariés le travail a une valeur : le salaire.

Le salaire est une condition nécessaire mais ne suffit pas à motiver le salarié. Il ne permet à l'entreprise d'obtenir du salarié que la dose minimale de travail et d'effort « pour ne pas être viré ».

Personne ne cherche donc le travail pour le travail. Et puisque les entreprises qui cherchent le profit n'ont que du travail à proposer à des salariés qui cherchent quant à eux le bonheur, il y a un malentendu entre les parties. Les managers doivent le résoudre en donnant un sens au travail pour motiver leurs salariés.

C'est le désir qui fait courir tout le monde, qui est la force motrice. L'intelligence permet certes de choisir les moyens pour atteindre un but, mais c'est bien le désir qui crée la motivation. Un manager d'entreprise est donc d'abord et avant tout un professionnel du désir de l'autre : si « l'autre » est salarié, c'est le management, si « l'autre » est client, c'est le marketing. La performance de l'entreprise dépend de la capacité de ses managers à être des professionnels du désir, à comprendre ce qui fait le bonheur des autres. Il faut donc comprendre ce qu'est le désir pour apprendre à manager.

LA SAGESSE DE LA JOIE

PLATON : « L'AMOUR EST DÉSIR ET LE DÉSIR EST MANQUE »

Pour Platon, être heureux c'est avoir tout ce qu'on désire et il ajoute : « L'amour est désir et le désir est manque ». Ou encore : « Ce qu'on n'a pas, ce qu'on n'est pas, ce dont on manque, voilà les objets du désir et de l'amour ».

L'amour n'est donc jamais satisfait puisque l'on ne désire que ce qui nous manque donc ce que l'on n'a pas. Si je désire ce que je n'ai pas, je ne désire plus ce que j'ai, qui ne me manque plus et je ne suis jamais heureux. Voilà pourquoi selon Louis Aragon, « il n'y a pas d'amour heureux ».

Lorsque l'on tombe amoureux par exemple, on ne supporte plus de vivre sans la personne tant désirée. Si l'on ne parvient pas à la séduire, le manque se transforme en souffrance, c'est le chagrin d'amour. Si l'on parvient à la séduire, au fil du temps et inexorablement, la personne ne nous manque plus. Or, si le désir est manque, alors on désire la personne de moins en moins. Et si l'amour est désir, on l'aime de moins en moins, au sens de Platon.



Le désir du travail fonctionne de la même manière. Un chômeur souffre de ne pas avoir de travail. Au chômage il désire le travail et considère qu'il sera heureux quand il aura ce travail qui lui manque tant. Mais une fois que le chômeur trouve un emploi et devient salarié, le travail ne lui manque plus du tout ! Si l'amour est désir, alors selon Platon, il n'aime pas son travail puisqu'il ne le désire plus : son travail

l'ennuie.

Tomber dans l'ennui c'est « tomber de Platon en Schopenhauer » : Schopenhauer nous dit dans la phrase la plus triste de la philosophie que « toute notre vie oscille comme un pendule, de droite à gauche, de la souffrance à l'ennui » : de la souffrance du manque de ce que je n'ai pas, à l'ennui d'avoir ce que je ne désire plus.

Dans ce cas comment le manager peut-il créer les conditions de travail qui ne laissent pas tomber le salarié dans l'ennui ? C'est à dire les conditions qui rendent heureux ses collaborateurs au travail ?

SPINOZA : L'AMOUR EST PUISSANCE DE JOUIR

Pour Spinoza, au contraire de Platon, l'amour n'est pas manque, l'amour est puissance de jouir. La puissance de jouir est la capacité à prendre plaisir à ce que l'on a, donc à désirer ce que l'on a et qui ne manque pas.

Prenons l'exemple de la nourriture : La faim est une souffrance liée au manque de nourriture. L'appétit est, au sens de Spinoza, la puissance de jouir de la nourriture.

Si le désir est puissance comme le dit Spinoza alors l'amour est joie. « L'amour est une joie qui accompagne l'idée d'une cause extérieure » : c'est la présence d'une chose ou d'une personne extérieure qui est la source de joie.

En amour c'est ce qu'exprime la déclaration : « Quand je pense à toi je suis heureux » ou « Ton existence suffit à mon bonheur » qui ne traduisent pas le manque mais la puissance de jouir.

Quand il n'y a plus de manque, il reste donc la joie, d'après Spinoza.

Jouir de ce qui est, de ce qu'on a, de ce qui ne manque pas, de son emploi par exemple est important mais cependant difficile.

LE MANAGEMENT RÉUSSI

CRÉER LES CONDITIONS DU BONHEUR

L'intérêt d'une entreprise est d'avoir les meilleurs salariés pour avoir les meilleurs clients et les meilleurs résultats possibles (la réciprocité n'est pas vraie).

Le salaire ne suffit pas à recruter les meilleurs salariés. Les niveaux de salaire étant fixés par le marché du travail, chaque travailleur est susceptible de trouver le même niveau de salaire chez un concurrent. La valeur ajoutée du manager est de créer les conditions de bonheur permettant la fidélité et la performance des meilleurs collaborateurs.

Un management raté donnera un salarié malheureux « passé de Platon en Schopenhauer ». Ce salarié vient travailler pour l'argent dont il a besoin au sens de Platon, mais il ne vient que pour gagner sa vie et s'ennuie au travail au sens de Schopenhauer dans la fonction qu'il occupe.

Un management réussi donnera un salarié heureux « monté de Platon en Spinoza ». Il vient lui aussi pour l'argent dont il a besoin au sens de Platon, mais il se réjouit de faire ce métier-là dans cette entreprise-là, avec ces collaborateurs-là : Il atteint le bonheur c'est-à-dire qu'il prend plaisir à son travail qui devient une jouissance au sens de Spinoza.

LE MANAGEMENT RÉUSSI (suite)

Le management réussi, c'est apporter cette chose qui ne manque pas mais qui réjouit au travail. Cet élément peut prendre des formes variées: de bonnes conditions de travail, une meilleure ambiance, l'utilité sociale de l'activité, l'apprentissage et le développement personnel, l'adéquation entre ses valeurs morales personnelles et son métier, etc. Ainsi les

salariés, qui ne travaillent pourtant pas pour le plaisir, prendraient plaisir au travail et aimeraient le travail qu'ils font. Pour les SCOP, la motivation du salarié peut-être le fait de vivre une aventure commune et / ou solidaire.

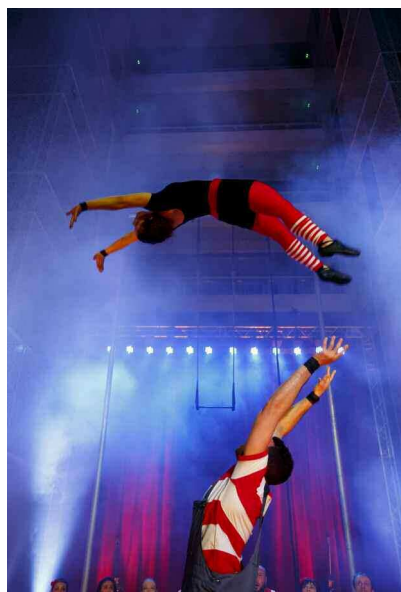
LA SOIREE EN IMAGES | TAMBOURS ET TROMPETTES...

Ce soir là, l'Atrium avait des allures de cirques : fanfare, comédiens et circassiens ont interpellés les invités de façon tendre, décalée, parfois humoristique sur la thématique de la soirée. Et pour clore cet événement en beauté, le spectacle -mis en scène par Laurent Gachet- autour des valeurs de l'équilibre, de la solidarité et du partage s'est

conclu par le slogan rassembleur du mouvement: La démocratie nous réussit !

Une belle soirée à l'image de la vitalité du réseau coopératif.

Retrouvez toutes les photos sur le site de l'Urscoop www.les-scop-idf.coop



Photos : Christophe Raynaud de Lage