

Les forces du changement sont en marche...

Nous vivons une période de grands bouleversements. La France en souffre particulièrement parce que, d'un naturel pessimiste, nombre d'entre nous pensent que le changement n'est porteur que de désagréments.

Et cependant, les changements qui vont voir le jour dans la gestion des collaborateurs peuvent aider chacun à vivre dans un monde meilleur.

Et ces changements vont émerger parce que plusieurs forces y concourent.

Mais quelles sont ces forces qui pourraient rendre le changement inéluctable ?

Tout d'abord, la crise a fragilisé l'Humain à un point tel que plus personne ne peut continuer à défendre un management d'un autre temps, générateur de stress, capable de fragiliser autrui au point de le mettre parfois en danger.

Ensuite, les exigences de performance. Dans une période où le succès viendra d'une part de la force de l'envie des femmes et des hommes qui savent à quoi ils servent et d'autre part de la cohésion des équipes, le recours à des modes de managements générateurs de motivation va s'imposer.

Enfin, il y a le fait que les jeunes générations, et notamment les femmes et les hommes qui appartiennent à cette célèbre génération Y, sont très sensibles à la reconnaissance.

La crise a fragilisé l'Humain...

Les maladies liées au stress sont de plus en plus nombreuses. Certes, il faut prendre en compte l'impact de l'augmentation de l'espérance de vie et le fait que les travaux de recherche permettent de connaître de plus en plus de liens entre stress et maladies, mais nous ne pouvons oublier les drames dont nous entendons parler régulièrement, on a l'impression que l'attachement à la vie s'effrite de jour en jour, un peu comme si elle ne portait plus en elle ces petits bonheurs qui aident à tamponner les soucis.

Les exigences de performance...

Parallèlement à l'augmentation du niveau de stress¹, le niveau de motivation diminue. Ainsi, en France, en 2013, près de 40% des salariés sont démotivés. Il n'est pas envisageable d'aller chercher des résultats lorsque l'envie n'est plus là. L'excellence que l'on peut trouver quand on est en route vers un projet qui nous passionne n'est plus accessible, au mieux, on ne fait pas plus mal que la concurrence. Souvenons-nous de la phrase de Thucydide qui exprimait, cinq siècles avant Jésus-Christ, que "la Cité sera mieux défendue par la motivation des habitants que par l'épaisseur de ses murs"... Souvenons-nous de cette période où l'engagement était tel que les guerriers remportaient des batailles alors qu'ils étaient minoritaires en nombre, souvenons-nous du rayonnement intellectuel et culturel de l'Athènes ancienne.

¹ 63% des salariés français éprouvent du stress au travail (sondage Opinionway, octobre 2012)

Souvenons-nous aussi de la phrase de Francis Mer² : "*la motivation est sans doute la dernière carte qui nous reste à jouer mais elle est majeure car son impact est considérable: on peut gagner environ 25% de productivité par une meilleure motivation du facteur humain. Ce qui revient à ajouter un point de croissance supplémentaire pendant un quart de siècle*"³.

Les jeunes générations...

Depuis plusieurs années, on sait que les jeunes générations sont de plus en plus sensibles à la finalité de leur travail.

Les travaux de l'économiste américaine Sylvia Ann Hewlett apportent des données qui illustrent ce fait. Elle a constaté que les générations Y attendent des récompenses d'une autre nature que simplement financière. Selon elle, pour eux, la qualité des relations au sein de l'équipe et l'influence de leur travail sur la société sont des leviers considérés comme essentiels.

Le serment imaginé en 2009, par des étudiants de Harvard est tout aussi évocateur. Prenant conscience des difficultés dues à la crise financière, ces étudiants ont rédigé un serment « The MBA Oath » appelant à une nouvelle éthique du comportement dans le monde des affaires. Le fait que ce serment émerge dans l'une des plus prestigieuses universités et qu'en quelques semaines, un quart des diplômés signe cet engagement, montre bien l'ampleur du phénomène.

Face à un Humain fragilisé, face aux exigences de performance, face aux besoins des jeunes générations, nous n'avons plus le choix, le changement est devenu obligatoire. Mais, pourquoi ce changement peut-il allier santé, réussite et bonheur ?

Parce que les clés de la santé, de la réussite et du bonheur sont liées les unes aux autres.

En effet, si l'on se contentait d'élaborer des stratégies destinées à diminuer le niveau de stress, on aurait des collaborateurs moins stressés mais sans envie d'agir et surtout peu heureux. Les patients sous anxiolytiques ressentent moins les effets du stress mais sont-ils heureux? La France, grande consommatrice de psychotropes s'il en est, n'est-elle pas le pays le plus pessimiste de la planète? Le bonheur, ne provient donc ni de logiques destinées à diminuer le niveau de stress, ni d'une ordonnance.

En revanche, si l'on optimise le management, on va améliorer la santé, on va augmenter la performance en déclenchant l'envie, en renforçant les capacités à penser la complexité, en favorisant la cohésion et on va ouvrir la voie au bonheur, le bonheur que l'on éprouve quand on prend conscience de l'utilité de son travail pour ses collègues, pour son service, pour l'entreprise, pour la société.

Les forces susceptibles de rendre le changement inéluctable sont bien là. On doit donc tout faire pour que s'ouvre une période merveilleuse, porteuse d'un nouveau mode de management rendant la vie capable d'irriguer nos entreprises, nos administrations et nos services publics et d'apporter aux tissus en manque de chaleur humaine l'ardeur du bonheur.

Docteur Philippe Rodet

² Francis Mer : Président d'Honneur du Groupe Safran, président de la Fondation Condorcet, ancien Ministre de l'Economie et des Finances

³ "*Le Nouvel Economiste*" - 2011