

Entretien avec Olivier Dosset

Coach et gestalt thérapeute, Olivier au travers de ses 30 ans de pratique du développement des organisations et des êtres humains, croit à la possibilité du changement et du mieux-vivre. Dans cette intention, il accompagne des personnes à mieux faire et mieux être au cœur de leurs systèmes professionnels, ainsi que des personnes souhaitant à titre personnel retrouver confort, liberté et sens à leur vie.

Qu'est-ce que tu penses de la possibilité de la joie dans le travail ?

Plus encore qu'une possibilité, dans un monde idéal la joie dans le travail serait une nécessité. La joie permet la créativité, l'innovation, la satisfaction du travail fait, l'accomplissement de « l'œuvre ». Elle n'est pas nécessairement quelque chose de spontané et de naturel, c'est quelque chose qui se construit, se fabrique de façon intentionnelle.

La joie suppose chez chaque personne une forme de disponibilité. Que la personne soit dans une intention d'être dans la joie, comme cela peut être pour la confiance. Je définis la confiance en la caractérisant par une intention de départ, ensuite confirmée par des actes. Pour la joie, et notamment la joie dans le travail, c'est un peu la même chose, elle suppose qu'il y ait une intention de départ et une disponibilité pour y aller. Il va donc falloir interroger les gens, pour savoir dans quelle disponibilité à la joie ils sont, et après, on va la construire, la nourrir, l'entretenir par le travail qu'on va faire avec eux.

Mais la joie dans le travail, ce n'est pas la joie par le travail. Nul ne doit se sentir sommé de ressentir de la joie dans le travail.

Quelles indications tu donnerais pour permettre de créer de la joie dans l'exercice du travail ?

Il convient de générer un dialogue permettant une expression et une reconnaissance respectueuses de « là où chacun en est de la question », et d'y ajuster les discours et les actes. Je proposerais d'abord un travail avec chacun pour savoir ce qui pourrait les empêcher d'être dans la joie. Une question comme : qu'est ce qui pourrait vous empêcher d'être dans la joie *aujourd'hui* ? Et que chacun ait le droit et la capacité de s'exprimer. C'est un préalable important. Ensuite, je les questionnerais sur ce que représente pour eux la joie dans le travail, est-ce que c'est possible, est-ce que ça appartient à leur modèle du monde ? Si ma vision du monde observe le travail principalement par sa source « tripalium », aliénante, il me sera en effet plus difficile d'accéder à un ressenti de joie.

Je proposerais aussi d'interroger les personnes sur ce dont elles ont besoin pour éprouver de la joie dans le travail. Il y a beaucoup de subjectivité dans ce thème, cela dépend grandement du modèle du monde de chacun. Et enfin je proposerais une réflexion sur les conditions favorables pour qu'ils puissent ressentir et partager de la joie avec les autres.

Quels sont pour toi les éléments institutionnels, organisationnels qui vont permettre de développer la joie dans le travail ?

J'ai une croyance qui est qu'on ne peut être dans la joie avec quelqu'un ou quelques-uns que si on se sent libre et en confiance. Qu'on ne va pas se sentir jugé, qu'on va

pouvoir avoir une libre expression, qu'on ne va pas risquer la trahison, la réutilisation de ce qu'on va dire ensemble. Qu'on sera dans une approche faite de sincérité et de vérité. Que l'on évite le risque d'être dans quelque chose de factice qui pourrait être artificiel, voire basculer dans l'ironie, une forme d'expression qui se fait au dépend de. La joie est inclusive, elle ne peut pas s'obtenir aux dépens de. Si il y a de l'ironie, il n'y pas de joie. Certains peuvent rire au détriment des autres, mais il n'a pas de joie partagée. Pour l'expression de la joie, il y a besoin de sincérité, que l'expression parte du cœur.

La joie est facilitante pour le travail, on travaille mieux si on est dans un contexte, une ambiance, et des relations qui sont portés par la joie. J'ai aussi la croyance que beaucoup de choses du monde du travail peuvent empêcher la joie : la pression, un certain discours ou un certain mode de fonctionnement pour atteindre les résultats, un certain type de relations hiérarchiques, peuvent ne pas faciliter la joie. On travaille mieux dans la joie, mais il y a des éléments constitutifs du travail, par les fonctionnements de système et la qualité des relations au sein du système, qui viennent pénaliser la joie.

Le travail dans sa part potentiellement créative, inventive, innovante, stimulante même, dans la recherche de solutions, la résolution de problèmes peut générer la joie. Ce n'est pas le « travail » en soi, qui peut générer de la joie mais la satisfaction du travail bien fait, de l'œuvre bâtie, du travail accompli. Par contre, la pression des institutions ou la mauvaise qualité des relations peuvent empêcher la joie.

Pour entretenir de la joie dans le travail, on ne peut pas faire l'économie d'une réflexion sur la pression des systèmes et la qualité des relations. J'imagine des managers ou des dirigeants qui voudraient générer de la joie dans le travail. Ils devraient impérativement passer par cette phase de réflexion : est-ce que mon système permet la joie, est-ce qu'il permet de bien faire, est-ce qu'il permet la confiance, est-ce que les relations permettent à la joie de trouver sa place ? Ca suppose aussi qu'on réalise un travail sur la peur : peur pour soi, peur d'être jugé, évalué, critiqué. On éprouvera plus facilement de la joie si on est rassuré.

Cela implique la création d'un écosystème professionnel qui permette l'émergence et l'expression de la joie.

Je vois plusieurs thématiques : le partage de valeurs et d'une vision commune (où allons-nous ensemble, pour quoi ?), un travail qui a du sens, des conditions de travail favorables, des objectifs clarifiés et atteignables, ... Important également, la possibilité de faire un travail de qualité avec des moyens pour y parvenir ; la possibilité de se sentir acteur de son travail et pas seulement force productive en étant écouté, en ayant de l'autonomie, en ressentant la confiance. Je vois aussi la nécessité de vivre des relations de travail qualitatives, respectueuses, soutenantes, apprenantes et humainement enrichissantes, accompagnées par un discours managérial positif, reconnaissant et encourageant permettant d'amender le plus possible le constituant « lien de subordination » de la relation de travail.

Une valorisation, individuelle et collective, de la recherche de la joie dans le travail, construite afin que nul ne puisse se sentir moqué de la chercher et que nul ne puisse se sentir vilipendé d'avoir du mal à la trouver.

Merci Olivier
Entretien réalisé le 30 mars 2020