



La reconnaissance au travail ... Un élément capital au bien-être d'une entreprise !

Considérer l'entreprise comme un superorganisme vivant, pourquoi pas! Une telle vision des choses exige une conscientisation globale des éléments qui favorisent la croissance d'une entreprise en santé. Intangible mais néanmoins bien réelle, l'entreprise crée et façonne sa propre dynamique qui génère, habituellement, des biens ou service. Comme un battement de cœur, cette dynamique découle essentiellement de la concordance entre les éléments :entre l'homme et la machine et entre l'homme et l'homme lui-même.

À priori et compte tenu de l'importance du capital monétaire investi dans bien des cas, on constate que la relation entre l'entreprise et la machine est davantage priorisée. Mais qu'advient-il du superorganisme et de sa symbiose interne quand un élément aussi capital que les relations humaines est relayé à l'arrière plan sous prétexte d'une main-d'œuvre interchangeable?

L'absence de reconnaissance dans l'accomplissement de son travail engendre souvent la perte de repères professionnels et personnels pour l'individu. Il s'ensuit habituellement des sentiments acerbes tels l'amertume, la frustration, l'inutilité et l'indignité, qui contribuent à mortifier la qualité des rapports entre le salarié et l'entreprise. Elle génère également une suite de comportements constants et tenaces qui engage d'elle-même les salariés dans un processus sournois de victimisation.

À petite échelle, ce phénomène peut sembler anodin et même passer inaperçu. À plus grande échelle, ce superorganisme qu'est l'entreprise s'enlise inexorablement dans un gouffre sans fin qui se traduira très certainement par une hausse importante des coûts opérationnels : C'EST L'INFARCTUS !



De par sa nature, la victimisation se retrouve au centre de comportements plaintifs accentués d'accusations et de reproches, directs ou indirects, à l'égard du super organisme. La disqualification des superviseurs, des cadres ou de toute autre personne associée de près à l'entreprise de même qu'une attitude agressive vis-à-vis celle-ci, constitue l'un des traits qui caractérisent la victimisation.

Ce phénomène prend tout son sens dans l'importance du regard que l'entreprise porte sur les salariés. Qu'importe la nature de ce regard, c'est le regard lui-même qui est important pour la victime qui cherche à confronter pour se rassurer. Se rassurer de quoi dirait-on ? Simplement de la reconnaissance ou de l'importance que l'autre partie lui accorde au cœur du super organisme.

Cette notion de regard et de gratitude doit toucher le besoin de respect. Celui-là même que l'on retrouve chez chaque salarié impliqué dans la relation. Celle-ci permet non seulement de se sortir du processus de victimisation mais permet également aux employés d'exister sous le regard de l'entreprise et de ses représentants.

Conscientiser cette problématique dans son ensemble, c'est aussi accepter d'évoluer. Cette nouvelle attitude à l'égard de l'autre, ce nouveau regard que l'entreprise porte sur ses employés favorise l'émergence d'une saine relation. Cette évolution rétablit l'équilibre au sein du super organisme et permet la mise en place de rapports plus harmonieux.

Ce positivisme relationnel s'articule quand la partie se sent capable de lâcher prise sur ses croyances et ses convictions édifiées antérieurement sur des relations orageuses. « La partie apprend à faire confiance quand elle accepte que la relation dans laquelle elle doit vivre devienne une succession de naissances »¹. Or, le cœur de cette dynamique axée sur des échanges harmonieux entre les parties repose essentiellement sur l'enjeu relationnel qui privilégie la confiance qui elle, enfante la reconnaissance. C'EST LA CONVALESCENCE !



¹ Salomé, J., Pour ne plus vivre sur la planète TAIRE: une méthode pour mieux communiquer / Jacques Salomé ; ill. Françoise Malnuit, Paris : A. Michel, 361 p., 1997