

## **L'implication**

L'implication au travail est un sentiment, une émotion directement liée à la réciprocité entre la hiérarchie, les personnes et l'organisation. L'implication ne peut pas être imposée. L'organisation peut tout au plus créer les conditions nécessaires à son émergence.

Etre impliqué dans son travail est tout différent que d'être concerné par celui-ci !

L'implication génère pour l'organisation toute une série de comportements chez l'individu : diminution de l'absentéisme, développement de la créativité et de la motivation, acceptation de laisser une part de soi-même pour le bien-être du collectif, etc.

La [Sociocratie et ou la Gouvernance Dynamique](#) permet de développer les conditions nécessaires à sa mise en place par une multitude d'actions spécifiques :

- 1° Elle favorise l'expression de chacun sur le plan privé
- 2° Elle permet à chacun de participer au processus de décision dans les domaines qui le concerne
- 3° Elle positionne les personnes en termes d'équivalence en tant qu'individu, dans l'expression de ses talents, sur sa place dans le groupe, par rapport aux rôles et fonctions, dans l'expression de ses avis, ...
- 4° Elle prône le respect des personnes dans un processus d'écoute
- 5° Elle rallie les individus autour d'un cadre de fonctionnement spécifique consenti par tous
- 6° Elle positionne la structure hiérarchique comme un support au développement des projets
- 7° Elle permet d'éviter les conflits et les discussions stériles
- 8° Elle responsabilise les personnes en les engageant dans un projet auquel ils participent

[Retour vers www.gyb.be](http://www.gyb.be)

- 9° Elle est bienveillante pour tous dans l'acceptation de l'expression des émotions
- 10° Elle est souple pour pouvoir s'adapter directement aux problématiques rencontrées
- 11° Elle diminue le jeu des luttes d'influence du pouvoir par une délégation et le partage de celui-ci à l'ensemble de l'équipe
- 12° Elle respecte les sphères des capacités, des talents et des compétences des personnes
- 13° Elle développe la capacité des êtres à la réflexion, à l'interrogation, à la remise en question et au changement
- 14° Elle développe les capacités des personnes à faire des liens intellectuels, développer leurs capacités à trouver de nouvelles solutions, innover et créer
- 15° Elle pousse les gens à voir les événements de manière positive
- 16° Elle favorise l'expression des ressentis
- 17° Elle focalise les énergies vers l'objectif à atteindre
- 18° Elle centre constamment les personnes sur le projet
- 19° Elle donne la liberté d'expression
- 20° Elle met les personnes en sécurité et en confiance
- 21° Elle diminue les malentendus
- 22° Elle favorise la communication verticale et horizontale
- 23° Elle clarifie les discours de chacun

Comment est-ce possible qu'en quelques heures, quand tout va bien, une simple réunion puisse permettre tout cela ? Depuis des dizaines d'années la technique s'améliore en prenant à l'une ou l'autre méthodologie ce qui peut encore améliorer son efficacité. Mais tout n'est pas toujours si simple.

Partager son pouvoir de décision et déléguer une grande partie de

[Retour vers www.gyb.be](http://www.gyb.be)

l'organisation d'une réunion où l'on doit prendre une décision n'est pas facile pour un chef d'équipe, un manager, un dirigeant. Dès qu'on est responsable, on apprécie souvent d'être en contrôle de tout, ou se dire aussi que finalement les avis de ses collaborateurs peuvent être utiles, mais qu'au bout du compte, c'est tout de même moi qui déciderai.

En dernier ressort, le dirigeant reste toujours maître de la décision. Cependant, l'analyse que l'équipe fait par rapport au problème à résoudre est généralement très précise et la proposition de solution qui en ressort (travaillée aussi avec le dirigeant), correspond souvent à la meilleure solution à ce moment.

Le partage du pouvoir n'est pas en soi l'objectif poursuivi dans cette méthodologie, cette approche. Il est d'avantage recherché le développement de l'autonomie, de la responsabilité des personnes tout d'abord par rapport à eux-mêmes, mais aussi par rapport au collectif. En d'autres mots, faire « grandir » les personnes pour une meilleure efficacité.

Si le pouvoir est donné par en haut, l'autorité est conférée par le bas. Ainsi, si d'un côté, le dirigeant « perd » une part de son pouvoir, il reçoit d'avantage d'autorité de son équipe au fur et à mesure de la mise en place de la méthode.

D'un autre côté, on rencontre parfois des « schtroumpfs grognons » dans l'équipe qui ne sont jamais d'accord sur tout. Ces personnes ont également des talents et leur présence peut être vraiment utile. Tout dépendra alors de la capacité de l'équipe d'accepter cette différence et cette richesse et le niveau de tolérance que chaque membre de l'équipe est prêt à mettre en avant pour satisfaire la puissance et l'efficacité du collectif.

Il y a aussi « les manipulés » ! Ces personnes qui ont également plein de talents, mais qui ne s'écoutent pas et qui rechignent à exprimer leur avis par peur d'être ridicule, parce qu'ils ne sont pas encore en confiance ou en [totale sécurité](#) par exemple. Ces personnes ont besoin d'appivoiser la méthode en plusieurs séances.

Enfin, il y a aussi les « concernés antisociaux ». Ils sont là uniquement pour gagner leur salaire à la fin du mois. Ce sont de véritables handicapés de

[Retour vers www.gyb.be](http://www.gyb.be)

l'émotion. Difficile de créer l'implication chez ces personnes qui vivent dans un monde qui n'appartient pas réellement au processus de développement de l'organisation. En l'absence d'évolution, le groupe peut tout à fait soulever la problématique comme un des sujets de la réunion d'équipe et l'aborder comme un autre : de manière positive, respectueuse et constructive.

Construire les conditions nécessaires pour créer le sentiment d'implication chez chaque personne constituant l'équipe n'est pas aisé. Chacun tire ses propres casseroles en fonction de son passé et cette mise en place évolue plus ou moins rapidement.

L'implication est une question de choix personnel. Ce choix ne peut se faire que si la personne se sent en sécurité par rapport à ses préoccupations prioritaires du moment. Celles-ci sont différentes selon les personnes.

La méthodologie s'attache à créer une multitude de situations propices à répondre à ces attentes différentes et briser au fur et à mesure les barrières à une mauvaise communication entre les personnes.

Elle permet une reconnaissance naturelle et pas seulement de la hiérarchie, une participation à la construction, une écoute, une compréhension, une possibilité de pouvoir s'exprimer, une opportunité d'expression émotionnelle, une plus grande efficacité, un apaisement des tensions, ... et répond donc toujours à l'un ou l'autre besoin.

Elle développe par l'expérimentation, un autre modèle de fonctionnement qui permet à tous d'y saisir une nouvelle source de motivation pour s'épanouir dans le collectif dans le respect de ses différences et en toute sécurité.

C'est pourquoi nous invitons chacun à vivre l'expérience pour que l'on puisse juger en connaissance de cause par la suite.

[Retour vers www.gyb.be](http://www.gyb.be)