

- SYNTHÈSE -

Comme si on y était...



L'opinion courante veut qu'une personne qui travaille beaucoup est engagée et performante. Celle qui veille à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle peut être perçue comme une personne qui fait le choix de son bien être plutôt que celui de la performance.

Aujourd'hui la performance est associée à la quantité de travail fourni, donc au temps qui est consacré au travail. On a tendance à penser que la qualité est tributaire de la quantité : ça dépend du temps que j'y dédie. On associe quantité de temps passé à qualité de ce qui est produit.

Quelle conception a-t-on de la performance pour imaginer qu'elle s'oppose à la qualité de vie ? Aujourd'hui la conception de la performance fait qu'elle s'oppose à la qualité de vie. Et est-ce qu'on peut vraiment être performant en négligeant sa qualité de vie ?

La réponse dépend du sens des mots qui composent cette question. Quelle conception a-t-on de ces 2 enjeux pour qu'ils s'opposent ?

Qualité de vie et performance se retrouvent souvent douloureusement en opposition.

Qualité de vie : jugement de valeur. Recouvre des choses que l'on estime importantes, bonnes, souhaitables, désirables. On se préoccupe de vivre une vie de qualité. Qu'est-ce que ça veut dire une vie de qualité ?

Les Grecs avaient déjà cette préoccupation. Une vie bonne, de qualité, est une vie qui vise le bonheur, l'épanouissement. Il fallait cultiver des vertus ou des qualités de l'esprit et du comportement : courage, sagesse, tempérance...

Ce que l'on entend par qualité : c'est ce qui répond à nos attentes, à des standards de fabrication. Or quand il s'agit de l'appliquer à la vie : il s'agit de l'appliquer à quoi ? A ce qui fait que vivre est pour nous une expérience heureuse ou non. Cela dépend de notre manière de nous relier aux autres et aux choses.

La qualité de la vie, d'une chose : ce n'est pas une propriété intrinsèque des choses ou des personnes. Elle se joue dans la relation que nous avons avec le monde, les autres, nous-mêmes.

La relation (degrés d'ouverture aux autres et au monde) est au fondement même de la qualité de vie. On retrouve la « relationalité » dans **la parentalité** (concept des années 60) = faire l'expérience personnelle et affective d'un certain lien à l'autre et notamment à un enfant. Toute expérience qui consiste à prendre soin de quelqu'un.

La place du travail

Dans l'Antiquité, le travail était objet de mépris, confié aux esclaves : ce qu'il fallait évacuer pour se consacrer à la raison et l'engagement citoyen.

Au Moyen Age : de l'ordre de l'effort, couteux. C'est ce qui restaure l'être humain dans l'ordre de la création.

Avec la modernité : le travail va prendre la place la plus importante de nos vies. Naît la notion de contrat narcissique inconscients. Investissement en échange d'une reconnaissance sociale. Je m'implique beaucoup et j'attends que mon travail soit un lieu d'épanouissement. Les attentes de l'individu appellent l'organisation à imaginer des leviers de reconnaissance.

Ce contrat inconscient est aujourd'hui mis à mal : 46 % des 25-34 ans se sentent moins engagés qu'avant la crise sanitaire. La surcharge mentale liée au nombre d'informations et à l'effacement des frontières du travail.

Dominique Méda, philosophe et sociologue : nous alerte. Elle explique que le travail ne peut garantir la diversité relationnelle qui participe à notre bien-être individuel et social. « *Circonscrire la place du travail, intégrer de manière plus approfondie le travail et le reste de la vie, les différents temps sociaux, revoir les investissements temporels déséquilibrés qu'hommes et femmes consacrent aujourd'hui au travail, à l'éducation, au soin, aux tâches domestiques, aux activités sociales et aux loisirs : c'est la meilleure façon de parvenir à rendre le travail plus humain, le rapport au travail des différentes catégories sociales moins hétérogènes et la société plus riche* ».

Est-ce qu'on accepte que d'autres activités aient autant de valeur que le travail pour nous et pour la société ? Des croyances nous en empêchent.

La performance : des croyances

En France on évalue encore les collaborateurs en fonction de leur temps de présence et de leur disponibilité. Pas toujours en fonction de leur performance réelle. Comme si le temps de présence et la disponibilité étaient des indicateurs de performance pertinents.

La performance des organisations est un enjeu, tout le monde le reconnaît. La rentabilité permet à une entité de se maintenir en vie. Selon que l'on a une conception quantitative ou qualitative du travail, on ne crée pas la même réalité de travail.

La performance est synonyme de profitabilité : faire le plus possible et pas nécessaire faire bien ou mieux. Performer c'est faire de la quantité et pas de la qualité. On vise le maximum de résultat.

On oublie ce que la performance de l'artiste et du sport nous apprend : chez l'artiste, le résultat est un prétexte pour se mettre en mouvement. Une organisation qui penserait sa performance en artiste : je performe mais est-ce que je suis fière de ce à quoi je donne forme ? Être en train de donner forme ?

Chez le sportif : la performance relève de son endurance. Performer c'est aussi durer. Quelle longévité, quelle soutenabilité pour mon action ? Est-ce que j'agis pour que je puisse durer dans le temps ?

La résonnance artistique et sportive : une performance non plus comme une logique du maximum qui vise le résultat mais comme une logique de l'optimum qui vise l'épanouissement du potentiel en présence.

Penser la performance en termes de sobriété

Les 2 enjeux (qualité de vie et performance) se réconcilient si on s'autorise à concevoir la performance à partir de la sobriété.

Le quotidien : des réunions à la chaîne, des *to do lists*, des mails, des documents innombrables, mais pas toujours autant d'actions transformantes que l'on souhaiterait. Réaliser un travail cohérent, utile, de qualité. Phénomène de dispersion de l'action et de saturation de notre attention. Qu'est-ce qu'on produit vraiment de significatif ? Consciemment ou pas, on suit l'adage propre à la modernité : tout sauf ne rien faire. On fait pour fuir le désœuvrement quitte à produire de l'inutile. On dépense beaucoup de temps à produire en passant à côté de la qualité.

Penser la performance en termes de sobriété / efficience : la sobriété du travail c'est un changement de paradigme : ce qui importe ce n'est plus la quantité, mais la qualité. C'est proportionner les moyens mis en œuvre à l'importance de l'enjeu.

La performance : c'est quelque chose qui est en train de se faire ; c'est un devenir. Pas uniquement un résultat. La qualité c'est ce qui est efficace, durable, pertinent et juste. Un service qui remplit sa fonction dans la durée par exemple.

Aujourd'hui ce qui existe c'est ce qui est mesurable. Tout ce qui échappe au chiffre (softskills) n'existe pas. C'est un appauvrissement existentiel. Encourager un rééquilibrage : remettre un peu de qualité et de non mesurable dans nos relations et dans notre rapport au monde.

Être performant : c'est travailler sobrement (pas le moins possible, mais faire mieux) ; c'est avoir la conscience que le plus possible finit toujours par nous nuire. Pour donner le meilleur de soi-même, il faut savoir se ménager. Tous les sportifs le disent. Pour être performant, il faut prendre soin de sa qualité de vie.

Jean-Paul Sartre : « Être c'est performer », c'est être toujours en train de se donner forme (inventer, essayer, créer). On observe la manière dont vous donnez forme. C'est la vie qui cherche des manières de s'exprimer.

Emmanuel Mounier, philosophe : « *Tout travail travaille à faire un homme en même temps qu'une chose* » : le travail c'est aussi ce par quoi on s'humanise, c'est aussi un lieu et un endroit où on explore ce que c'est qu'être humain.

01:08:02

Participants Conversation Réactions Applis Autres Caméra Microphone Partager Quitter

Conversation de la réunion

Marion Genaivre (Invité)

Julien De Sanctis (Invité)

Lemaire, D... Martin, Gw... VJ

Chapron D... Dubé, Benoît DS

Stochermen... Debart-Sou... FG

Girault, Fab... Perrot, Sév... SP

Rivasseau, ... BONNIN, A... AB

Guinalas, B... +193 BG

Gachet, Valérie 13:39 🔥 8

le disponibilité figure dans de nombreuses fiches de postes

BOURGELAS Karine (Externe) 13:46 🔥 10

le problème vient de la dictature des indicateurs, plus on en coche mieux c'est même s'ils sont insensés !

13:50 🔥 2

le mieux est l'ennemi du bien !

Dernière lecture

MEYER, Adeline 13:55 🔥 4

Et pourtant c'est le vide qui laisse place à de belles opportunités 🌟

13:55

La technologie ressort-elle encore le temps ?

Saisissez un message

...

Interne