

Diversité, spiritualité, liberté... pourquoi elles ont leur place dans l'entreprise

Une bonne stratégie business n'est pas toujours synonyme de succès. Une bonne équipe, oui. Cofondateur et dirigeant d'Attestation Légale, Renaud Sornin analyse l'importance de l'humain dans la réussite des entreprises et la nécessité de lui laisser toute la liberté dont il a besoin pour s'épanouir... parfois ailleurs.

Temps de lecture : minute

1 juillet 2020

Les entreprises en ont conscience, l'innovation est le socle de la croissance. Mais nombreuses sont celles à faire fausse route en considérant que ce qui conditionne la réussite d'un entrepreneur, c'est avant tout sa capacité à mettre en oeuvre une stratégie business efficace intégrant la nécessité d'innover. Ce qui compte et génère de la croissance, c'est l'humain, au cœur de l'entreprise. Cette petite phrase, que l'on entend aujourd'hui plus fréquemment que dans le passé, revêt des significations variées. Pourquoi ne pas prendre l'entreprise, tout simplement, comme un lieu de vie : le lieu où se prolonge la vie de chacun des collaborateurs, quel que soit son métier.



À lire aussi

Pourquoi est-ce plus difficile de créer une Culture Startup ?

Il ne s'agit pas d'effacer les frontières entre sphères privée et professionnelle, mais de prendre acte du fait que l'entreprise est le lieu où se vit en partie la vie de chacun. Ainsi, on ne laisse pas son identité, ses croyances, son origine, ses besoins spirituels ou psychologiques à la porte de son entreprise. Chacun les apporte avec soi, s'il le souhaite, et c'est l'addition de toutes ces humanités qui permet l'innovation et la croissance. Au moment où la nation se questionne sur son identité et sur le vivre ensemble, l'attitude de bienveillance, de confiance, de respect de la liberté individuelle qui doit être celle du manager contre vents et marées est encore plus essentielle.

La diversité : toute aussi importante que le

talent

Comme un enfant imite ses parents, l'entrepreneur a tendance à reproduire les schémas de ses expériences passées ou du monde qui l'entoure. Par mimétisme, il tend donc à associer le talent à l'image-type de l'homme, blanc, diplômé d'une grande école. Grossière erreur. Pour innover véritablement - et non pas en appliquant les seules recettes d'une école d'ingénieurs ou de commerce - il faut miser sur la diversité.

Les études le prouvent, à l'instar des travaux présentés par McKinsey & Company ainsi que Frank Dobbin et Alexandra Kalev, publiés dans la *Harvard Business Review*. Les équipes constituées de personnes atteintes de handicap et/ou issues d'origines, de cultures, de milieux sociaux, d'âges et de sexes différents sont les plus créatives. Elles savent sortir des sentiers battus et produire des idées moins formatées, plus originales, voire totalement disruptives. En travaillant de manière collaborative, elles subliment non seulement les formes d'organisation reposant sur l'individualisme, mais aussi une certaine uniformité inhérente à notre vision entrepreneuriale capitaliste.

Le XXIème siècle sera spirituel ou ne sera pas

Quand une entreprise se dit "libérée", elle invite chacun de ses collaborateurs à prendre conscience des jeux et des blocages liés aux egos, à cultiver la confiance et le lâcher-prise. Elle offre un environnement de travail propice à l'épanouissement. Tant sur le plan physique : aménagement des locaux, confort, ergonomie... que sur le plan spirituel. Chaque individu, avec sa culture, ses convictions, sa spiritualité ou encore ses pratiques est unique. L'entreprise ne peut exiger qu'il laisse sa dimension spirituelle au vestiaire. Mais elle doit trouver un équilibre entre les besoins de chacun, une forme d'harmonie

collective et ses impératifs économiques.

Ainsi, pour éviter tout débordement ou dérive sectaire et maintenir sa compétitivité, elle doit convenir de règles. Celles-ci reposent principalement sur l'empathie et la confiance mutuelles. D'un côté, l'entreprise respecte la liberté et la demande individuelles (port du voile, prière, jeûne, méditation, etc.), tout en imposant la prise en compte de la réalité économique, de sa propre identité et de ses valeurs. Ainsi, le collaborateur souhaitant exprimer sa spiritualité au sein de l'entreprise doit comprendre les appréhensions de ses collègues et de sa direction. A l'inverse, ceux-ci ont la charge d'évaluer la place occupée par la spiritualité dans l'épanouissement du collaborateur. Mais attention, si l'accord (établi au cas par cas) ne parvient pas à être mis en œuvre, il est alors considéré comme caduc car, dans cette démarche là encore, le collectif prévaut sur l'individualisme.

Pourquoi chercher à tout prix à fidéliser ses collaborateurs ?

Un collaborateur épanoui est avant tout un collaborateur libre ! Libre d'afficher son identité, ses opinions et ses croyances. Mais aussi libre de partager ses envies et ses choix professionnels. De nombreuses entreprises considèrent pourtant que la fidélité des collaborateurs est un critère de réussite. Elles se fourvoient. Si le salarié reste l'acteur central de son propre développement, l'entreprise se doit d'abord et avant tout d'accompagner ses collaborateurs dans leur évolution, de les former et de les faire grandir pour qu'ils puissent concrétiser leurs besoins professionnels et, si nécessaire, pourquoi pas, prendre leur envol. Et partir. Ailleurs.



À lire aussi

3 clés pour recruter et fidéliser des profils d'exception

Dans tous les cas, l'entreprise est gagnante. Un collaborateur performant dont le départ est soigneusement accompagné (notamment avec une rupture conventionnelle) est un futur allié et un maillon fort du réseau de l'entreprise. *A contrario*, un salarié licencié ou démissionnaire peut emporter une image négative de l'entreprise pouvant aller jusqu'à lui porter préjudice. Enfin, en recrutant pour remplacer les départs des collaborateurs qu'elle aura accompagnés, l'entreprise se gorge de sang neuf. Elle enrichit la diversité de ses équipes et leur ouverture. Elle démontre sa faculté d'adaptation et d'évolution. Elle enrichit et réoriente sa culture d'entreprise, voire pourquoi pas ses valeurs.

Le bonheur peut être ailleurs

Encore une fois, en plaçant l'humain dans son entièreté et dans sa liberté

comme finalité (et non le financier qui est un moyen de cette finalité), elle contribue à l'accomplissement de chacun, non seulement au présent, dans sa vie quotidienne de salarié, mais aussi dans l'avenir. Ainsi, elle ne se limite pas au seul impératif du bonheur au travail, mais prend en compte le rôle qu'elle joue comme point de passage dans la vie professionnelle et gage d'ouverture sur d'autres possibles.

Cette vision, à mille lieues du repli sur soi, est encore peu partagée en France. A l'instar de la tradition américaine, notre pays doit croire en la société du vivre ensemble car cela est possible. Elle doit cultiver le sentiment d'amour, d'humanité et de bienveillance en entreprise car la spiritualité repose dans la croyance en l'Homme et en son élévation. Et, quand on croit en l'Homme, on est par essence un entrepreneur !

Article écrit par Renaud Sornin