



## « OPTIMISATION » OU RETROUVER L'ESTIME DE SOI DANS L'ENTREPRISE

### L'estime de soi : un préalable au changement ?

De nombreux livres ont été publiés récemment, suivis d'articles et dossiers dans la presse, sur la souffrance en entreprise, le harcèlement moral, mais aussi la confiance et l'estime ; certains sont devenus des " best-sellers ".

Derrière ces thèmes, intimement liés, se cachent la recherche d'une vie plus humaine et sereine, le souhait de relations riches et épanouissantes au travail, et surtout cette quête propre à chaque être humain qui concerne la reconnaissance, l'affection et l'amour.

Elles ont été longtemps regardées comme une hérésie dans le monde des affaires et de l'entreprise, parce que l'on croyait ces valeurs en opposition avec la rentabilité, la croissance et surtout le statut " viril " de l'univers économique. Ce dernier est marqué depuis la première révolution industrielle par le sceau du paternalisme, de la " phalocratie " et des stratégies militaires, ces valeurs propres à la nature humaine refont surface aujourd'hui, signe espéré de la fin d'un système productiviste et uniquement matérialiste. Malheureusement, ce signe de changement est altéré par la tendance actuelle des entreprises à se regrouper en multinationales.

Selon une étude américaine, c'est le Quotient Émotionnel qui fait la différence entre les éléments d'une entreprise et non pas le Quotient Intellectuel.

Valeur clé d'un Quotient Émotionnel performant, **l'estime de soi** pourrait devenir une condition nécessaire au développement de l'entreprise et à son devenir.

Concrètement, comment pourrait-on faire de " l'estime de soi dans l'entreprise " un réel atout pour l'organisation ?

Comment induire, favoriser, accompagner les transformations qui en découlent, pour les acteurs eux-mêmes et pour leurs relations au sein de l'entreprise ?

### Les attitudes qui empêchent l'inventivité dans l'entreprise

Sans établir une liste exhaustive de toutes les causes, ou défenses, qui pourraient bloquer les processus de transformation et de créativité dans une entreprise, en voici quelques-unes :

- 1 - L'inhibition : j'ai une idée (peut-être très valable), je n'ose pas la mettre en œuvre.
- 2 - L'image : si je propose telle initiative, que va-t-on penser ou dire de moi ?
- 3 - L'obsession : tenir au connu par peur de l'inconnu et s'enfoncer dans le répétitif.
- 4 - L'évitement : refuser une discussion, une tâche par peur de ne pas être à la hauteur.
- 5 - La soumission : conservatisme, soumission à la hiérarchie, aux conventions.
- 6 - Le repli : timidité, crainte de l'agressivité, de l'expansionnisme ou de l'abus de position dominante des personnalités sans scrupule ou à fort tempérament.



# Corps Mémoire

7 - La répression : occulter ce qui semble inavouable en fonction d'une contrainte interne imaginaire ou d'une convention sociale.

8 - Le non-dit : lorsque ce qui est important est caché et tenu sous silence.

9 - L'interdit : quand la " culture d'entreprise " ou le culte de l'entreprise prohibe certaines pensées, certains mots, certains actes.

10 - L'inversion : donner pour vrai ce qui est faux, pour bon ce qui est mauvais, cynisme et dénigrement...

Ces mécanismes lorsqu'ils s'installent et conditionnent le fonctionnement d'un groupe portent avec eux un risque de rigidification, de cloisonnement, de fermeture et de stagnation qui sont les principaux ennemis d'un groupe et d'une entreprise, parce qu'ils grèvent considérablement la capacité à respirer, à métaboliser et à innover. Ces mécanismes peuvent, ponctuellement, aider un individu à dépasser une crise, ce sont des mécanismes de survie.

L'Optimisation permettra le passage progressif d'une estimation de sa " valeur " à travers le regard des autres à une réelle estime de soi. Il est ainsi possible de se défaire d'anciens modes de comportement et de relation dans lesquels on s'enlise, pour en inventer d'autre, et devenir créateur de sa propre vie et moteur dans l'entreprise, quelque soit la place que l'on y occupe.