

NOS CONVICTIONS PAR DELÀ NOS CERTITUDES

Agir à tous les niveaux

Tristan Lormeau est un cadre qui exerce des responsabilités professionnelles importantes.

Dans le cadre de l'université d'été, il nous livre ses réflexions sur la « juste place » de ses convictions de chrétien au travail et nous propose une grille d'analyse tournée vers l'action.

Tristan Lormeau
Membre du MCC depuis 15 ans à Paris. Directeur de la rémunération dans un groupe international. Il a exercé des responsabilités en ressources humaines aussi bien en France en milieu industriel qu'en Espagne et en Asie. À travers ses études et ses intérêts personnels, il a développé une réflexion sur les thèmes sociaux à l'occasion notamment d'échanges avec les jésuites du CERAS.

Le vocable « conviction » sert autant à banaliser la foi en la rangeant dans la catégorie des « convictions politiques, philosophiques et religieuses » qu'à définir des idées acquises par héritage ou bien reçues de l'air du temps. Ces dernières, que j'appellerai certitudes, sont en fait des filtres dans la perception du monde plus que de vrais moyens de transformation.

Faire une place à ses convictions suppose de se confronter au monde. C'est-à-dire de l'aimer tel qu'il est pour y être pleinement. Il faut pour cela mettre en question ses certitudes, ce que l'on porte en soi avant de rencontrer l'autre (vision du monde, système de valeurs, méthodes de travail, habitudes mentales, analyse a priori des situations). Tout cela peut se révéler juste ou faux, efficace ou inutile. Ce qui compte, c'est que cela peut devenir une barrière entre soi et la réalité. Être

sincère ne fait qu'augmenter le risque de s'enfermer dans une erreur et ce n'est que la confrontation avec des personnes de culture radicalement différente qui m'a aidé à prendre conscience que ma vision des choses pouvait parfois être complètement erronée.

Et le Christ ? La scène qui me frappe à cet égard est celle de la guérison de la fille de la Cananéenne (Mt 15 21-28 et Mc 7 24-30). On y voit Jésus confronté d'une part à une vision implicite de lui-même : « je n'ai été envoyé qu'aux brebis perdues de la maison d'Israël » et à la rencontre inattendue de celle qui vient mettre en défaut ces représentations : « Ô femme, grande est ta foi ». Il avait comme nous une vision du monde, un système de valeurs dont il avait hérité... Des certitudes qu'il accepte de laisser bousculer par la réalité de la rencontre.

Faire une place à ses convictions suppose de porter sur son environnement de travail un regard neutre. L'environnement de travail n'est en soi ni bon ni mauvais. Il est aussi un lieu où Dieu appelle et parle parfois de façon inattendue à travers des personnes, des événements, ou encore des bouleversements historiques.

J'ai constaté lors de mes voyages que la globalisation n'est pas mauvaise en soi. Des centaines de millions de gens voient leur niveau de vie s'élever. Plutôt que de juger pour eux, demandons-leur ce qu'ils en pensent ! J'ai aussi constaté que la globalisation nous offre plus d'opportunités que nous ne pouvons en saisir.



D.R.

1 Ignace de Loyola

Il existe des marges de manœuvre dans le monde économique. Le pouvoir de changer les choses est en nous tous, En tant que cadres chrétiens, nous en avons le devoir.



« Pourquoi chante l'oiseau ? »

Dans un texte d'Anthony de Mello, jésuite indien, un maître demande à ses disciples : « Et pourquoi chante l'oiseau ? » Puis il ajoute : « L'oiseau ne chante pas parce qu'il a quelque chose à affirmer. Il chante parce qu'il porte un chant en lui. » Cela nous parle de la gratuité de l'être : l'oiseau ne se demande pas quelle place il accorde à ses convictions d'oiseau dans son travail d'oiseau, il chante et c'est ce chant qui enchante le monde.

Se défaire de ses certitudes n'est pas se nier, au contraire... Il s'agit bien d'être présent, au cœur de l'activité économique. En tant que cadres et chrétiens, nous sommes rares et précieux. Quand nous exerçons nos responsabilités, nous sommes comme l'oiseau qui chante parce qu'il a un chant à exprimer, sans même être conscient de sa beauté. Ce devoir d'être ne suppose pas la perfection ou même une quelconque supériorité. Notre chant ne vient pas de ce que nous sommes meilleurs. Il vient de ce que nous sommes à notre place, c'est-à-dire là où Dieu attend que nous soyons. Dès lors, « il ne s'agit pas de se dépenser outre mesure mais de faire la volonté de Dieu¹ ».

Il existe aujourd'hui un risque pour des chrétiens engagés de n'avoir qu'une vision négative du monde économique. Avec la mauvaise conscience associée au fait d'y participer vient la tentation de s'en retirer totalement pour se consacrer à d'autres activités ou bien partiellement en renonçant à l'exercice de responsabilités. En tant que cadres chrétiens, nous sommes appelés à être présents dans le monde économique à tous les niveaux de responsabilité et sans état d'âme.

Mettre en œuvre ses convictions

Si je devais définir la conviction, je dirais que c'est « une opinion intime qui s'appuie sur l'expérience et nous renvoie à l'action ».

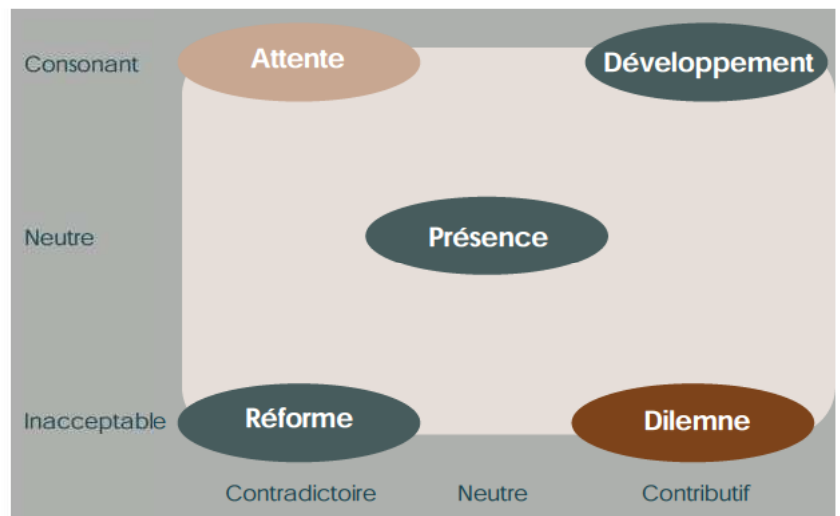
Comment donc les convictions peuvent-elles trouver leur place dans l'univers du travail ? À titre de remarque préliminaire, rappelons que le contrat de travail établit un lien de subordination juridique qui suppose de la part du salarié une loyauté vis-à-vis de

l'entreprise et des objectifs qu'elle poursuit. Et pourtant, dans le cadre de ce contrat, des marges de manœuvre existent, que nous pouvons identifier et utiliser.

Pour clarifier la relation entre mes convictions et les objectifs de l'entreprise, je peux m'appuyer sur un modèle d'analyse qui présuppose que mes convictions personnelles et l'intérêt de l'entreprise ne sont a priori ni convergents ni divergents. Ils se situent simplement sur deux axes différents. Dans l'entreprise, une action, ou un état de fait, peuvent être consonants avec mes convictions, neutres, ou encore inacceptables. Au regard des objectifs de l'entreprise, la même action, ou le même état de fait, peuvent être contributifs, neutres ou encore contradictoires.

Plusieurs combinaisons sont possibles, appelant à des attitudes diverses : le développement de ce avec quoi je me sens en phase et qui répond aux objectifs de l'entreprise, ou encore la réforme de situations pour moi inacceptables et qui par ailleurs freinent le développement de l'entreprise. A contrario, une attitude d'attente, pour ce que je voudrais développer mais qui ne répond pas aux objectifs actuels de l'entreprise, et une situation de dilemme, quand ce sont les objectifs de l'entreprise qui viennent se heurter à mes convictions.

Les marges de manœuvre



Corrélation avec les objectifs de l'entreprise