

Le travail peut-il encore être spirituel ?

On n'est vraiment sûr de pas grand-chose de nos jours. Il n'est même pas certain que Malraux ait dit « *Le XXI^{ème} siècle sera spirituel ou ne sera pas* ». Nulle trace écrite dans son œuvre et les gens qui peuvent prétendre l'avoir entendu commencent à se faire rare. Le seul constat qu'on peut faire, c'est qu'en 20 ans, on n'en a pas encore vu grand-chose et que 2020, à défaut d'être spirituelle, n'a pas été une année très encourageante de ce point de vue. Et contrairement à nos espoirs, tout ce qu'on peut savoir pour le moment de 2021, c'est qu'elle sera masquée ou ne sera pas.

Pour autant, Malrausienne ou pas, cette projection intègrerait-elle le travail dans ce qui devrait devenir (ou au moins rester) spirituel ou ne plus être ?

Il faut déjà s'entendre sur l'acception du terme car dès lors qu'on fait des recherches sur cette question de travail et de spiritualité, on y trouve quasi exclusivement des analyses sur le grand retour au travail de la dimension métaphysique et religieuse.

Mais dans l'approche philosophique, la spiritualité concerne tout ce qui relève de l'esprit et de l'âme, laissant à chacun la liberté de considérer qui ou quoi est ou non à l'œuvre derrière ça, mais la stricte laïcité de cette News nous conduira à la seule approche philosophique : Comment le travail peut-il ou doit-il être spirituel et dans quel sens vont ces évolutions ?

Il faudrait d'abord définir ce que pourrait être la spiritualité du travail et comme il est impossible d'en prétendre une définition indiscutable parce que construite sur des fondements théoriques solides, il faut bien en oser une et je vais donc proposer la mienne : Ce serait la manière dont le travail nourrit et/ou satisfait l'âme et l'esprit des individus, au-delà de sa seule dimension utilitaire de réponse aux besoins matériels.

Le sens du travail, autour de la perception qu'on en a de son utilité, de sa contribution à la réponse à un besoin, à une réussite (individuelle ou collective), à l'atteinte d'un objectif et qui renforce le sentiment de sa propre utilité, donc de sa valeur sociale, est probablement un facteur important. C'est d'ailleurs un des facteurs régulièrement repris et analysé dans les enquêtes sur la santé mentale des salariés pour en pointer les dégradations ou améliorations de la désormais fameuse « QVT », pour qualité de vie au travail.

Je retiendrai également **la réalisation de soi** autour de la perception qu'on a de la manière dont le travail permet, par l'expression de son talent, de ses savoir-faire, de progresser, de cheminer, non seulement vers des compétences reconnues par les autres, mais vers une image de ce qu'on fait et donc de ce qu'on est, conforme à ses valeurs, à celle et celui qu'on a envie d'être. Une optimisation de ces deux facteurs, de sens du travail et de la réalisation de soi, sont d'ailleurs ce qui permet, sur l'échelle d'analyse « institutionnelle », de définir, au-delà de la participation, de l'implication, et de la responsabilisation, le niveau de « conscientisation ». C'est-à-dire l'étape ultime de symbiose entre l'individu et son travail, dans la correspondance entre ses propres valeurs et objectifs et celles qu'il poursuit dans son activité professionnelle.

Comment les évolutions du travail au XXI^{ème} siècle, et plus particulièrement sur ses évolutions en cours, nous semblent-elles concourir ou au contraire dégrader cette dimension ? Une réponse collective, au sens de pouvant être raisonnablement généralisée, nous semble impossible et les réponses individuelles intègrent par nature un ensemble de facteurs personnels justement individuels et qui ne permettent que des réponses de même nature.

Pour autant, quelles sont les grandes tendances qui peuvent être observées et concerner un nombre significatif d'individus au travail, au regard d'un nombre également significatif d'attentes partagées ?

A notre propre expérience d'observateur, corroborée par des analyses qui sont faites ou des opinions qui sont exprimées par ailleurs, on perçoit que les nouvelles générations, sinon de manière majoritaire en tout cas significative, font davantage « attention » que les précédentes à se maintenir « à bonne distance » du travail. Comme si par avance, elles voulaient se mettre à l'abri des déceptions voire des blessures dont ils ont été témoin dans leur entourage, familial notamment. Se « surinvestir » dans le travail reviendrait à lui accorder dans sa vie un espace de réponse à son besoin y compris spirituel, dont le risque qu'il soit trahi serait trop important pour être pris. Mieux vaut chercher davantage (et assumer de le faire) l'épanouissement de son esprit et de son âme dans la sphère privée, non pas qu'il soit davantage garanti, mais toujours plus qu'au travail sur lequel trop de facteurs d'incertitudes et d'aléas extérieurs interviennent.

Au-delà des risques inhérents à la place que « l'emploi », avec ses corollaires d'écart aux attentes (non réponse aux désirs, non reconnaissance, licenciement, chômage), tient dans « le travail », les nouvelles façons de travailler jouent probablement un rôle important.

Quelles sont ces nouvelles façons de travailler, qui favoriseraient ou au contraire dégraderaient l'apport spirituel du travail ?

Parmi celles qui favoriseraient, il y a probablement cette nécessité pour chacun, face aux incertitudes de l'emploi et de la carrière à vie, à devenir « entrepreneur de soi », au sens de Bob Audrey (et non d'un statut d'autoentrepreneur). C'est-à-dire dans le défi permanent de la remise en cause pour optimiser une garantie d'employabilité, qu'elle soit faite de ses propres projets ou de sa capacité, pour un temps donné, de rejoindre via le salariat le projet de quelqu'un d'autre. Ce nouveau rapport au travail ne nécessite pas seulement davantage de maintien et de développement des compétences « achetables » par les autres, mais également un plus important travail sur soi, sur qui on est, ce qu'on veut faire et ne pas faire, pour que l'âme et l'esprit s'expriment et se nourrissent également au travail.

Parmi celles qui défavoriseraient, il y a probablement l'augmentation des segmentations du travail, de son excessive division, en lien avec la taille des entreprises mais aussi des processus de tout ordre, dans la production comme dans le tertiaire, qui non seulement encadrent et contraignent mais spécialisent, parcellisent, limitant l'initiative, dégradant parfois l'identité professionnelle et donc l'identité tout court.

Avec notamment l'explosion du télétravail forcé, la Covid 19 nous a peut-être apporté un éclairage sur le sujet : La prise de conscience pour beaucoup que la relation aux autres, avec leurs interactions, leur regard, leur écoute, leur coopération, nourrissent également au travail nos âmes et nos esprits, ce qu'on mesure toujours mieux quand on en est privé. Finalement, ce n'est peut-être pas d'abord le travail en lui-même qui répond à notre besoin spirituel, c'est d'abord de travailler avec les autres.

Yves Pinaud