

OSER LA RENCONTRE ET LE DIALOGUE

Le **dialogue sur le travail** est nécessaire pour faire face en situation aux inévitables aléas. Mais ce dialogue n'a pourtant rien d'évident : il est potentiellement source de conflit, il demande du temps, et il suppose que le manager accepte que son pouvoir soit questionné.

Dans une transformation organisationnelle, cette question se pose avec une acuité particulière : une transformation perturbe le travail et les repères, elle invite donc à **encore plus de dialogue** sur le travail. Or ce dialogue porte en lui le risque de remise en cause de la transformation, telle qu'elle a été pensée a priori.

Chausser les **lunettes du don** invite à considérer la **rencontre** et le dialogue comme un risque à prendre pour faire émerger des solutions plus ajustées aux situations rencontrées. Il faut souvent accepter de perdre du temps à dialoguer, pour en gagner in fine. Enfin oser la remise en question, c'est permettre la participation et favoriser l'engagement de tous. Renoncer au pouvoir, c'est gagner en autorité.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- Bruni, L. (2014). *La blessure de la rencontre : L'économie au risque de la relation*. Bruyères-le-Châtel : Nouvelle Cité (220 pages).
- Detchessahar, M. (2019). *L'entreprise délibérée : Refonder le management par le dialogue*. Bruyères-le-Châtel : Nouvelle Cité (290 pages).
- Detchessahar, M., Gentil, S. (2024). *Ouvrir le dialogue sur le travail, renoncer à l'immunité bureaucratique ? : Réflexions à partir d'une recherche-intervention en milieu hospitalier*. *Revue française de gestion*, vol. 318, n° 5, p. 39-61.

