

L'indice de générosité au travail

L'indice de générosité au travail consiste à estimer dans lequel des trois niveaux qui suivent, se situe chacun des membres de l'équipe.

1. La générosité de certains peut aller jusqu'à se sacrifier pour les autres.
2. Il y en a pour qui la générosité se manifeste alors qu'ils se sentent confortables ou « à l'aise ». En d'autres temps, ils vont penser à eux en premier.
3. D'autres ne sont pas généreux, que ça aille bien ou mal.

L'indice de générosité permet de constater le niveau de confort d'une équipe de travail.

Dans un milieu de travail, il est souhaitable que collègues et patrons soient généreux les uns par rapport aux autres. Il faut donc s'assurer que les gens s'y sentent confortables et « à l'aise ». Ce n'est pas donné à tous d'être heureux au travail mais tous ont le droit de s'y sentir à l'aise.

Il y en a qui sont à l'aise avec les gens et financièrement. Tant mieux pour eux. Il y en a d'autres qui sont à l'aise de faire leur quart de travail sans problème. À partir du moment qu'on est à l'aise, on peut venir en aide à ceux qui le sont moins que nous. Se sentir à l'aise signifie que tous ont un extra à partager avec leurs collègues. Quand on met ensemble tous les extras, on obtient ce qu'on appelle la synergie. La synergie d'une équipe lui procure une efficacité plus grande que la somme des efforts de chacun de ses membres. C'est ce qui fait la force d'une équipe et lui permet de relever des défis incroyables comme de nombreux faits historiques en font foi.

Quand on atteint cet esprit d'équipe, qui fait que chacun de ses membres se sent à l'aise pour accomplir ses tâches, on voit alors poindre la générosité qui se manifeste au travail par une meilleure collaboration. Il est intéressant de constater que plus de gens que l'on pense sont susceptibles de faire preuve de générosité. Les deux premiers niveaux de l'indice de générosité sont à la portée de la majorité des employés moyennant qu'ils s'en donnent les moyens. Ceux qui sont prêts à se sacrifier n'auront pas à le faire outre mesure si tous s'entraident. Ceux qui le font quand ça va bien n'hésiteront pas à le faire puisque c'est le cas. Les autres qui vont alors se retrouver minoritaires devront apprendre à composer avec la volonté de la majorité.

Aussi bonne soit la théorie, force est de constater que ça ne se passe pas toujours ainsi dans la vraie vie. Le problème c'est que les gens n'ont pas tendance à considérer ces aspects fondamentaux des relations humaines. Au fil du temps, on finit par négliger de se préoccuper de son propre sort ou du sort des autres. Il y a des gens qui ne se sentent pas à l'aise dans leur contexte de travail et on néglige de leur venir en aide, trop souvent pris avec nos propres préoccupations. Les conditions n'étant plus présentes, ces gens cessent d'être généreux et rejoignent ceux qui ne le sont jamais. Oublions alors la synergie pour laisser place à une équipe qui peine à accomplir son travail dans un climat qui peut finir par devenir néfaste.

Si vous n'êtes pas à l'aise dans votre milieu de travail, commencez par vous questionner sur l'indice de générosité qu'on peut y observer. Si l'indice est faible, vous avez des décisions à prendre pour la suite des choses.

Pour mesurer l'indice de générosité, vous pouvez utiliser le tableau suivant

Indiquez le nom des personnes qui correspondent à chaque niveau de générosité :

Niveau	Nom
1. Grande générosité, serviabilité, abnégation	
2. À l'aise pour pouvoir se montrer généreux	
3. N'est pas généreux en aucun temps	

Pour avoir une mesure plus précise, vous pouvez aussi utiliser un test psychométrique comme le Terci pour vous faire un portrait d'équipe. On peut voir où chacun se situe avant, pendant et après avoir entrepris une démarche visant à atteindre la synergie permettant à tous de surfer sur la vague au lieu de nager désespérément pour survivre.

Guy Lacoursière M.Ps.
<http://harcelement.ca>