

Introduction

Pour un petit « supplément d'âme »

Alors que l'on parle régulièrement de perte de sens et de perte des repères pour expliquer certains phénomènes sociétaux, l'engagement prend une valeur opérationnelle plus qu'intellectuelle. C'est alors plus qu'un concept. C'est un enjeu, une mise en mouvement, une action qui conditionne le fonctionnement et l'avenir de nos collectifs et de la société dans son ensemble.

L'engagement consiste à être acteur des systèmes auxquels nous participons, à agir avec l'objectif de faire mieux et plus que ce qui nous est demandé. S'engager, c'est le « petit plus » qui fait toute la différence. Les Anglo-Saxons le nomment « extra mind », en français, nous l'appelons le « supplément d'âme ».

L'engagement, c'est le lien entre l'individu et le collectif et réciproquement. À la notion d'engagement se corrélient celles de don et contre-don. C'est parce que je donne (je participe) que je reçois (je suis intégré à un collectif et bénéficie de ses ressources). L'engagement s'inscrit dans cette dynamique vertueuse. Plus je m'investis, plus je suis intégré et plus je reçois. Au contraire, le désengagement conduit à l'exclusion, au repli sur soi et à l'absence de dynamique collective.

Assistons-nous à une crise de l'engagement et à un repli sur soi où chacun penserait plus à soi qu'aux autres et à la collectivité? Serait-ce un chiffon rouge agité par peur que cela arrive ou bien est-ce une réalité? Des discours sur le thème du « c'était mieux avant » sont-ils davantage des relents nostalgiques que des réalités sociales et sociétales? La société est-elle devenue beaucoup plus égoïste? L'évolution du travail et le développement du travail distanciel conduisent-ils à davantage d'isolement? Toutes ces questions nourrissent nos réflexions avec le souci de l'efficacité des collectifs, mais aussi de leur préservation comme base de la vie sociale.

L'engagement traduit l'action et l'envie de participer pour l'obtention d'un résultat que l'on juge supérieur, et qui se place au-dessus des intérêts individuels. L'engagement, c'est le fait de participer au collectif pour le bien et le développement de ce dernier. C'est donc le dépassement des intérêts individuels pour des bénéfices communs. C'est une forme de contrat social entre des personnes

qui s'unissent pour être plus fortes. Le proverbe africain ne dit-il pas « Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ».

Nous avons conçu et écrit cet ouvrage en quatre grandes parties.

Comprendre l'engagement d'abord, en évoquant les apports théoriques, nombreux, d'un point de vue de la philosophie, de la psychologie, de la sociologie et de l'économie. De Descartes à Bandura, en passant par Kiesler ou Sen, il est intéressant d'observer l'évolution du concept d'engagement à travers le temps et les conditions de sa mise en mouvement.

Ensuite, **Développer l'engagement**. Les études du début du XXI^e siècle mises en perspective montrent que l'engagement tient beaucoup à l'exercice du leadership, à l'intérêt perçu à s'engager et à la reconnaissance qui en est attendue. Ces enseignements ont une portée majeure lorsqu'ils sont appliqués au monde de l'entreprise.

Dans une troisième partie intitulée **Accélérer l'engagement**, nous nous intéressons au temps dit des grandes « transitions » (climatique, numérique, sociale...) en nous posant la question de leur impact sur la manière dont se construit l'engagement, tant du point de vue des individus que des entreprises. Face à un environnement en transformation profonde, qui peut être synonyme de perte de repères, les formes d'engagement évoluent et les frontières s'estompent. Les participants de la Convention Citoyenne pour le climat nous en donnent des exemples, tout comme les entreprises qui ne peuvent plus demeurer extérieures aux évolutions du monde : pour elles, pour leurs collaborateurs, l'engagement – authentique – n'est plus une option et ne peut plus être une fiction.

Enfin, la dernière partie **Façonner l'engagement avec les cultures** montre en quoi les aires culturelles définissent concrètement les codes et les modes d'activation de l'engagement. La relation au pouvoir, la place de l'individu dans le groupe et la relation à l'incertitude sont des critères différenciants d'une culture à l'autre pour déclencher l'engagement.

Au cœur de chaque développement, nous avons inséré les témoignages engagés de nombreuses personnalités issues d'horizons très variés.

Cet ouvrage, fruit d'un travail collectif, met en lumière le fait que nous sommes tous acteurs de l'engagement. C'est en comprenant l'importance de cet acte que nous pourrions tous améliorer la vie des collectifs auxquels nous participons.