

Aurélie Marloie,
facilitatrice des relations sociales



OKA : une approche humaniste des relations sociales

Entretien avec Aurélie Marloie, facilitatrice des relations sociales et fondatrice d'OKA, qui nous en dit plus sur son approche pour accompagner les entreprises.

Présentez-nous votre entreprise OKA.

OKA est un cabinet conseil spécialisé dans la facilitation des relations et du dialogue social en entreprise. Intervenant sur ce sujet depuis une dizaine d'années et partenaire de l'INTEFP et de l'Anact, j'ai créé OKA en 2020 dans le but de soutenir la parole et le pouvoir d'agir au travail. J'accompagne des managers, des équipes, des représentants du personnel, des dirigeants, de TPE/PME ou grands groupes, dans tous secteurs d'activité (public, privé, associatif).

Vous considérez le travail comme un engagement sociétal et une voie de développement personnel. Dites-nous en plus sur votre engagement.

Je porte la conviction que l'entreprise, quelle qu'elle soit, est avant tout politique. Politique dans le sens où elle joue un rôle essentiel dans notre manière de vivre ensemble, de faire société. En choisissant d'agir auprès des entreprises, j'ai donc le sentiment de contribuer, à ma mesure, à notre société. Portée par des valeurs humanistes d'ouverture à l'altérité, d'acceptation de nos iden-

tités plurielles et de liberté d'expression, je vis mon travail comme un engagement au service d'un monde ouvert et pacifié. Cette vision m'insuffle le courage de poursuivre ma quête et donne du sens à mon travail. Pour autant, le découragement me guette parfois. La polarisation des opinions, l'impossibilité de faire place à la nuance, l'absence d'espaces de discussion réelle m'inquiètent. C'est en cela que mon travail est source de développement personnel : il me confronte à mes propres paradoxes, limites, vulnérabilités mais aussi à mes convictions, mes engagements, mes forces qui font de moi une personne sensible à l'autre et à notre condition humaine.

Vous avez une vision et une approche humaniste des relations sociales au travail. Dites-nous en plus.

L'entreprise est une communauté de personnes, réunies par leurs compétences et leur contribution à l'atteinte d'un objectif commun. La réussite de cette œuvre collective n'est possible qu'à la condition que ces personnes développent des relations suffisamment bonnes pour agir ensemble et réguler les tensions

qu'elles rencontreront nécessairement. S'il y a 30 ans, nous pouvions compter sur l'obéissance des travailleurs pour organiser cette coopération, cela est de moins en moins vrai : l'expression au travail se veut plus individuelle et singulière ; le refus de conditions de travail insoutenables conduit à la démission ; le télétravail sonne comme une mesure de protection ; la complexité des relations décourage les managers à manager. L'enjeu est aujourd'hui de retrouver le goût de travailler ensemble. Pour ce faire, je nous invite à bousculer certaines normes sociales au travail en développant une approche humaniste qui implique de :

- parler avant tout à la personne qui occupe une fonction et non à la fonction qu'occupe une personne,
- rompre avec les injonctions comportementales qui tendent à s'imposer à toutes et tous,
- sortir de l'intensité temporelle qu'imposent nos outils numériques,
- permettre à chacun d'interroger sa place au sein du système en vue de s'ajuster individuellement et collectivement.

Vous avez développé la méthode OKA. En quoi consiste-t-elle ?

La méthode OKA n'est pas une méthode où les outils et techniques président. C'est avant tout une disposition d'esprit qui s'inscrit dans l'Approche Centrée sur la Personne, courant de la psychologie humaniste développé par Carl Rogers au siècle dernier. Quelle que soit la nature de mon intervention, je m'évertue à créer les conditions nécessaires et suffisantes pour que l'écoute et l'expression soient réelles et favorisent les prises de conscience, la mise en mouvement individuelle et collective. Ce processus s'appuie sur quatre piliers que sont l'installation d'un climat relationnel sécurisant, la reconnaissance des individualités, la mise en discussion des représentations et vécus, et le dépassement par l'action. L'enjeu est de libérer la parole et l'action permettant à chacun de se sentir acteur du système dans lequel il évolue.

Comment votre approche répond-elle aux divers besoins des DRH ?

Je sais combien les enjeux relationnels posent question voire difficulté pour les directions des ressources humaines aujourd'hui. Le travail à distance, les relations intergénérationnelles, entre les hommes et les femmes, entre membres de la direction, les tensions au sein des collectifs, l'absence de vitalité du dialogue social... sont bien souvent au cœur des préoccupations des DRH et plus globalement de l'en-

semble de la ligne managériale. Il est bien normal de se sentir parfois impuissant pour résoudre ces problématiques surtout dans un système complexe, jugé parfois absurde. Il est donc nécessaire d'offrir des espaces de réflexion, de discussion, de régulation permettant aux personnes de prendre de la hauteur, de se rencontrer autrement, de retrouver du pouvoir d'agir ensemble.

C'est précisément ce que je fais : créer une parenthèse dans le tumulte du quotidien et accompagner les acteurs de l'entreprise à questionner leur fonctionnement, à se regarder faire, à clarifier ce qui fait difficulté, à discuter ensemble de compromis qui ne seront pas vécus comme des renoncements mais comme la construction d'un bien collectif.

Cela s'avère fort utile dans plusieurs cas. Dans une logique culturelle et structurelle, je viens en appui à la conduite de projets visant l'installation des conditions relationnelles et organisationnelles du dialogue au travail (formations communes aux acteurs du dialogue social, dispositif de médiation interne...). Dans une logique de renforcement de la QVCT, je facilite des espaces de discussion autour de ce que chacun vit au travail (Ateliers « Le Travail & Moi », de sujets tabous (Ateliers Tabous) ou de co-développement (Ateliers de la Facilitation). Médiatrice de formation, j'accompagne aussi les collectifs à clarifier et dépasser les situations de tensions relationnelles. En cas de crise, je propose des

espaces de soutien individuel ou collectif. Et bien sûr, j'ai à cœur de transmettre et de favoriser l'apprentissage d'habiletés relationnelles dans le cadre de formations spécifiques, notamment auprès des managers.

Quels sont vos points différenciants ?

L'absence de recettes miracles. Je mise sur un travail de fond exigeant pour l'ensemble des parties, adapté aux spécificités de chaque organisation, qui permet d'ancrer des apprentissages, de traiter les sujets difficiles avec méthode et de conférer légitimité et crédibilité à chacun des acteurs du système les invitant ainsi à assumer pleinement leurs responsabilités.

Pourquoi faire appel à vos services ?

Pour cesser de considérer le délitement des relations sociales comme une fatalité et en faire un levier de développement individuel et collectif au service de l'entreprise, au service de notre humanité.

Contact :

- Aurélie Marloie
- 06 72 72 49 04
- aurelie.marloie@okaoka.fr
- www.okaoka.fr
- <http://linkedin.com/in/aurélie-marloie-2555ba83>