

S'inspirer des peuples premiers pour apprendre et entreprendre autrement

(Conférence participative) - Karine Massonnie (écrivain, ethno-reporter, spécialiste des peuples premiers, fondatrice de Terre dirigeante)

Comment former les gens à l'empathie ? Comment dépasser l'individualité pour s'épanouir dans le collectif ? Comment inciter les collaborateurs et les entreprises à adopter une nouvelle *manière d'être* fondée sur la valorisation et le partage des savoirs et savoir-faire de chacun ? En s'inspirant des peuples premiers et de leurs modes de fonctionnement nous renseigne Karine Massonnie, écrivain(e), ethno-reporter, spécialiste des peuples premiers et fondatrice de *Terre dirigeante*. Fort de nombreux voyages chez des peuples premiers – les Sans du Botswana, les Khalkas de Mongolie, les Jal'qas et les Amaras de Bolivie – Karine Massonnie tisse des liens entre deux organisations sociales a priori différentes, la tribu des peuples premiers et le monde de l'entreprise.

Le lien entre peuples premiers et employabilité peut paraître, au premier abord, saugrenu. Il existe pourtant de nombreuses connexions entre le mode d'organisation sociale caractéristique des peuples premiers et celui de l'entreprise :

- la **tribu** : comment *faire sa place* parmi les autres, indigènes ou collaborateurs ? ;
- les **relations sociales** : respectent-elles un principe hiérarchique fort ou favorisent-elles la collaboration entre partenaires ? ;
- l'**épanouissement** : le cadre qui régit l'organisation sociale est-il partagé par l'ensemble des collaborateurs ? ;
- l'**harmonie** : les savoirs et savoir-faire de chacun sont-ils valorisés à leur juste valeur ?.

Les peuples premiers sont des autochtones, c'est-à-dire les premiers habitants des terres sur lesquelles ils vivent. On dénombre, aujourd'hui, environ 370 millions d'indigènes dans le monde.

Les peuples premiers développent une vision holistique du monde, qu'il considère comme un grand tout organisé autour du triptyque ordre, harmonie, beauté. Dans cet ensemble, chacun et chaque chose y a sa place. Les peuples premiers vivent alors dans un rapport d'adaptation permanent à leur environnement naturel. Ils sont habitués à vivre dans l'incertitude, parce que la nature est incertaine.

La *tribu* des peuples premiers est la structure qui apporte l'ordre dans le désordre de la nature. Chacun et chaque chose ayant sa place dans le monde, les compétences de chacun sont valorisées dans la mesure où elles participent au bien être de la communauté. Ainsi, il existe un principe d'adaptation réciproque entre la communauté et l'individu : chacun participe à la vie de sa communauté à sa mesure. Par exemple, la personne souffrant d'un handicap physique se voit confier des tâches d'ordre spirituel et non physique. Ce principe de *juste place* au sein de la tribu détermine donc une organisation sociale fondée sur deux valeurs primordiales : la *coopération* et la *confiance*.

La différence fondamentale entre le fonctionnement des peuples premiers et celui des entreprises réside dans le rapport au collectif : une communauté fondée sur un principe de réciprocité pour les uns, une somme d'individualités pour les autres. Adapter le mode

d'organisation sociale de la tribu à l'entreprise revient donc à valoriser trois éléments fondamentaux :

- **coopération et confiance** : instaurer un cadre dans l'entreprise privilégiant la décentralisation et les démarches transversales revient à épouser les deux valeurs cardinales des tribus des peuples premiers. Parce que définir un cadre commun et partagé par l'ensemble des collaborateurs diffuse un climat de confiance dans l'organisation.
- **un pour tous, tous pour un** : valoriser les compétences hard et soft de l'ensemble des collaborateurs, veiller aux aspirations personnelles et professionnelles de chacun revient à développer le principe de la *juste place* de la tribu dans l'entreprise. Parce que développer les compétences des collaborateurs valorise l'entreprise dans son ensemble.
- **désapprendre à apprendre** : favoriser le partage des connaissances dans l'entreprise, c'est encourager l'expression de la singularité des collaborateurs afin de développer l'intelligence collective. Parce qu'on apprend tout le temps.