

L'intelligence au travail



«L'idée est à l'homme, ce que le sabot est au cheval» dit le proverbe.

Une personne, quel que soit son travail allant du premier responsable au simple ouvrier, qui se verse corps et âme dans ce qu'elle fait, qui réfléchit sur ce qu'elle fait pour améliorer son intelligence du travail, l'intelligence de ses méthodes et l'intelligence de sa façon de faire est une personne qui se donne les conditions favorables pour être un facteur d'amélioration, de changement, de réussite, de progrès et constitue une chance et pour celui qui l'emploie et/ou celui qui travaille avec elle.

C'est dans les groupes de ce type de personnes que germent les personnes qui excellent et qui peuvent apporter les grands succès.

La volonté et l'intelligence sont les moteurs de l'excellence et de la réussite. A la base, tous les êtres humains sont dotés de possibilités et de capacités équivalentes pour exceller en combinant de façon adéquate volonté et intelligence. Une personne intelligente sans volonté se transforme en source de risque alors qu'une personne, quand bien même animée par une grande volonté, ne peut se dispenser de réfléchir sur ce qu'elle fait et exercer ses facultés intellectuelles pour s'améliorer continuellement.

Bien entendu, lorsque la motivation et la volonté participent à la mobilisation des facultés intellectuelles, une personne moyenne peut se transformer en une personne exceptionnelle.

L'intelligence au travail couvre deux domaines dont la réunion par une même personne produit de l'excellence professionnelle :

- **L'intelligence disciplinaire** qui désigne l'intelligence dans un domaine scientifique, technique voire manuel et d'une façon générale, l'intelligence liée à l'exercice de toute activité professionnelle, et
- **L'intelligence comportementale au travail** qui désigne le savoir relationnel, les attitudes, la communication, l'état d'esprit, l'honnêteté, etc... un ensemble de qualités que Goleman (1995) qualifie d'intelligence émotionnelle et qu'il considère comme étant déterminante à concurrence des 2/3 dans la construction de la réussite professionnelle.

C'est par l'intelligence au travail, dans sa double dimension, qu'une personne développe continuellement ses compétences scientifiques et techniques et ses habilités dans le métier qu'elle exerce, sa faculté d'observation active, sa culture de prévention du risque et d'anticipation, sa culture de contrôle et de pilotage et sa culture d'efficacité et de résultat qui font d'elle une personne compétente, professionnellement épanouie et en progression constante.

Les questions fondamentales qui se posent sont alors les suivantes :

1) Les compétences sont-elles acquises ou peuvent-elles être développées et améliorées ?

2) L'intelligence est-elle strictement individuelle ou doit-elle être collective ? Autrement dit, une entreprise peut-elle être intelligente ?

La réponse à la première question est non seulement **les compétences peuvent être développées et améliorées** mais que cela doit être considéré comme **un impératif pour l'efficacité durable de toute entreprise.**

Quant à la question de **l'entreprise intelligente** définie comme étant celle qui est capable d'interpréter correctement les signaux d'un environnement complexe, d'acquérir rapidement de nouvelles compétences, de savoir agir efficacement en évitant de refaire les mêmes erreurs et de capitaliser collectivement les connaissances tirées de l'expérience, cela doit s'ériger en **objectif de politique générale pour toute entreprise soucieuse de sa compétitivité future.**

Abderraouf YAICH