

## LA POLITIQUE BUREAUTIQUE ET LE MELI-MELO DES TEMPERAMENTS A TRAVERS LA SECRETAIRE PARTICULIERE DE JEAN PLIYA

SHAIYEN, LUCYLL T.

University of Jos

### Résumé

Un individu qui travaille dans un établissement passe moyennement la plupart des heures de sa vie au bureau. L'entrepris exige une productivité maximum, et pour cela, il est pertinent que l'ambiance au lieu de travail soit favorable et paisible. Nous vivons une société où le travail devient de plus en plus difficile à trouver, et une grande partie de la force active est au chômage, les travailleurs se trouvent parfois dans des établissements qui ne concordent pas avec leur psychologie, leur talent ou leur ambition. Malheureusement, on trouve un architecte qui travaille dans le secteur financier, ou bien un avocat qui devient instituteur malgré sa véritable inclination. Cette communication s'attarde sur les stratégies relationnelles et l'enjeu des tempéraments disparates dans le milieu de travail. Quelques personnages de *La secrétaire particulière* de Jean Pliya seront passés au microscope pour démontrer comment ces différences peuvent nuire ou promouvoir les relations sociales.

**Mots clés :** Politique, Bureau, Tempérament, Travail, Epanouissement.

### Introduction

L'être humain est un système complexe de possibilités, d'une reconfiguration incessante que l'esprit ne peut concevoir. Un individu est un produit de sa biologie humaine d'abord et puis de son environnement et de son éducation. Nous vivons dans une société évolutive où la vérité est apprise à reculons, où il faut suivre la marée et faire comme tout le monde. Il est aussi étonnant que ceux qui cherchent à suivre la voie de justesse sont considérés comme les êtres bizarres. Le lieu de travail est un creuset réunissant des gens de différentes formes d'éducation familiale ou religieuse, des cultures, des traditions, de statuts moraux disparates. Ces différences sont censées donner le piquant aux activités bureaucratiques mais la plupart de temps, ces différences jettent des bâtons dans les roues au chemin du progrès d'un établissement de travail. Dans une société où le travail devient de plus en plus difficile à trouver, et une grande partie de la force active est au chômage, les travailleurs se trouvent parfois dans des établissements qui ne concordent pas avec leur psychologie, leur talent ou leur ambition. Malheureusement, on trouve un architecte qui travaille à la banque ou bien un avocat qui devient instituteur malgré sa véritable inclination.

### Etat du sujet

La politique se définit comme étant d'abord prudent ou réservé, gérant des affaires à l'aimable en mettant des personnes d'accord, s'observant dans ses paroles et dans ses actions,

ayant la dextérité et la finesse (« politique »). Selon cette interprétation, la politique n'est pas quelque chose nocive mais l'intention, la prise de vue, l'approche et l'attitude négative des individus dans chaque situation rendent la politique sale. De plus, la politique de bureau se définit comme les activités, attitudes ou comportements qui servent à acquérir ou à retenir le pouvoir ou des avantages dans une entreprise (Mintz, 2019).

De même, la politique de bureau est aussi le processus de partager les ressources limitées, en précisant les objectifs, les décisions et les actions dans un environnement de gens avec des intérêts et des personnalités disparates et concurrentiels, motivés dans l'ensemble par l'émotion (Dobson and Dobson, 2001). En plus, la politique au bureau peut être prépondérante au succès de la carrière de l'individu. Il y a une possibilité où le travailleur utilise ses bons éléments dans le but de développer des bonnes relations, d'influencer d'autres personnes à accepter ses idées, tout en étant transparent et en gagnant le respect et l'admiration des autres collègues. Il faut accorder le respect aux autres sans tenir compte de l'âge ou de statut. Effectivement, quand le lieu de travail devient un terrain de bataille, caractérisé par une concurrence nuisible et la survie du plus prétentieux ou plus malin, le dénouement sera une débandade du plus frêle. La politique de bureau se métamorphose en saleté pour les raisons suivantes : Les supérieurs arrogants, les collègues jaloux, trop de commérages au bureau, le défaut de supervision et

de contrôle et surtout les employés qui aspirent à atteindre ce qui est au-delà de leur autorité. Toutes ces formes de négativité mènent au conflit, à la division en cliques, à l'hypocrisie, à la trahison, à la peur de prendre parti d'un collègue, au harcèlement et au déséquilibre qui vont toucher la qualité de productivité des travailleurs (Dobson and Dobson 2001). Il y en a ceux qui cherchent à être favorisés par leurs supérieurs en détruisant l'image de leurs collègues devant le chef ou en sabotant délibérément le travail de leurs collègues dans le but de se présenter comme le meilleur travailleur.

Puis, le leadership d'un établissement détermine l'ambiance du bureau et le comportement des travailleurs. Le langage corporel du chef coordonne dans un certain degré, les activités et la productivité des travailleurs. La capacité d'un leader à exercer son autorité sans partialité ou préjugé est très pertinent dans l'accomplissement de ses objectifs vis-à-vis son rapport avec ses subordonnés. En ce sens, on peut relever des sources de pouvoir institutionnel selon French et Raven (1959). Ils ont catégorisé les bases de pouvoir en deux : les sources positionnelles et les sources personnelles. Le pouvoir qui provient de la position d'autorité peut prendre diverses formes : Le chef a le pouvoir légitime d'exiger l'obtempération de la part de ses subalternes, Il a aussi le pouvoir de récompenser un travail bien accompli et de châtier des actes d'insubordination. La source informationnelle découle de la capacité du leader de contrôler l'information dont les autres ont besoin. D'autre part, la source personnelle du pouvoir résulte du niveau d'habileté ou d'intelligence exhibé par une personne et surtout sa capacité de gagner le respect et l'admiration de ses collègues (French et Raven).

### **Analyse du corpus**

Corrélant ces faits aux personnages de Jean Pliya dans *La secrétaire particulière*, une pièce « pérénifoliée », qui reflète l'actualité bureaucratique en dépit des années déjà coulées, on verra que les acteurs changent mais les comportements ne changent pas trop. La théorie des quatre tempéraments proposés par Tim LaHaye formera la base de notre analyse de quelques personnages de la pièce. Le tempérament peut être défini comme le caractère ou la

disposition mentale d'une personne (« Tempérament »). C'est ce qui détermine l'action et la réaction d'un individu. LaHaye est d'avis que le tempérament est une combinaison des autres caractéristiques humains et de traits distinctifs hérités de nos parents (52). Comme le tempérament influence profondément un être humaine toute sa vie, la connaissance de ses faiblesses et de ses forces est pertinente dans la réalisation d'une vie épanouie. Il catégorise des êtres humains selon les quatre tempéraments fondamentaux qui sont : la sanguine, le colérique, le mélancolique et le flegmatique.

Tenant l'exemple de Monsieur Chadas, une représentation typique d'un directeur d'établissement gouvernemental, il reflète une personnalité sanguine, en dépit de ses qualités charmeur, vivante, gaie, loquace et insouciant, ce sont ses défauts qui l'ont poussé à sa ruine. Il est caractérisé comme un patron qui ne montre pas le bon exemple à ses subordonnés plutôt, il profite de la vulnérabilité et de la naïveté de Nathalie. Il demande des pots de vin, il utilise les ressources du bureau pour ses affaires privées. Chadas hurte Avocè Holonon sur l'autoroute mais il ne s'arrête pas pour évaluer sa situation, pour savoir s'il s'agit d'un cas urgent ou s'il a besoin d'aller à l'hôpital. Il exhibe le caractère d'une sanguine qui manque la probité morale ou une fondation spirituelle solide. L'absence de discipline pousse la sanguine à la duplicité, la malhonnêteté, le manque de fiabilité et aux tentations de nature sexuelles (LaHaye 60). Sans l'auto discipline, on n'arrive jamais à l'épanouissement personnel.

Par ailleurs, Virginie est un bon exemple d'une personne colérique. Elle est active, pratique, indépendante, une femme à volonté ferme, opiniâtre et travailleuse (LaHaye 64). Malgré les faiblesses de ce tempérament, les professionnelles aux lieux de travail peuvent beaucoup gagner en imitant Virginie, la colérique. Elle est sûre d'elle-même et de ce qu'elle veut réaliser dans sa vie. Elle ne se laisse pas emporter par tout vent de doctrine ou par le statu quo accepté par tout le monde. Elle est surtout un emblème de pureté et d'espoir dans un monde néfaste. Elle est un motivateur qui fait avancer des choses. Il y a beaucoup de « Virginies » dans les établissements de travail qui ont beaucoup à contribuer au monde

s'ils identifient leurs imperfections, tout en essayant à les surmonter.

D'autre part, Nathalie est contente d'être chosifiée par son patron qui pourrait avoir le même âge que son propre père. Elle connaît peu et elle ne cherche pas à approfondir ses connaissances. Dans sa naïveté, elle croit tout ce que Chadas lui dit. Elle est verte de jalousie parce qu'elle voit en Virginie ce qu'elle n'a pas : la conviction d'avoir un but précis dans sa vie et la dignité de dire non à la corruption de l'esprit et du corps. On est toujours jaloux de la personne qu'on veut imiter ou ressembler, au lieu de se rapprocher de Virginie pour apprendre quelque chose, Nathalie décide de la voir comme un adversaire, créant une ambiance malsaine dans le bureau. Nathalie souffre d'une faible estime de soi, par conséquent, sa performance au bureau est médiocre, elle s'entend mal avec ses collègues, elle est une proie facile pour Chadas à cause de sa vulnérabilité. Elle peut être caractérisée comme une flegmatique qui en dépit d'être peu motivée, indolente, égoïste, craintive et indécise, peut cultiver une nature résolue et une personnalité agréable pour faire sortir ses qualités d'être efficace, digne de confiance, diplomatique, pratique et pour faire preuve de leadership au bureau (LaHaye 56).

En plus, le tempérament mélancolique peut être attribué à Jacques. Il n'est pas sûr de lui-même. Il éprouve des sentiments amoureux pour Virginie mais il manque le courage non seulement d'avouer son amour mais aussi la confiance de prendre position contre la corruption de son patron. Il a peur d'être renvoyé. Il se contente d'acquiescer sans remettre en cause les activités néfastes de son patron ou de ses collègues. Selon LaHaye, le mélancolique est le plus doué de tous les tempéraments mais sa nature critique, vindicative, sensible, peu sociable, stricte, egocentrique, morose et pessimiste le limite très souvent d'atteindre son véritable potentiel. Il croit que tout grand fait est impossible à réaliser. Ses

bonnes qualités de fiabilité, de loyauté, d'abnégation, d'esthétisme, d'autodiscipline, d'idéalisme et de perfectionnisme, lui distinguent des autres tempéraments (75).

D'après LaHaye, la personnalité d'un individu est l'expression de soi-même à d'autres personnes, sur laquelle les premières expressions sont bâties mais au fond d'une personne, réside son caractère, la Cour suprême de l'individu, c'est-à-dire, la nature profonde de la personne, celui qu'on est quand personne n'est là (16,21).

### **Conclusion**

Etant donné que chaque individu est unique, on ne peut pas comparer une personne à une autre ou dire que l'un travaille mieux que l'autre car la particularité de l'attitude, de compétence, de réflexion, de l'approche vont produire des effets différents à cause de l'exclusivité dont on parle. Chaque individu a son chemin selon sa destinée. On fait son voyage, chacun d'après ses choix. Les parcours des gens peuvent se croiser, mais on n'a jamais la même destination. La compétition malsaine est injustifiée lorsqu'un prend conscience du fait qu'on ne peut pas comparer effectivement une personne à une autre. On compare deux choses de mêmes qualités qui peuvent générer les mêmes résultats. Le réseautage social au bureau est facilité par la franchise, le respect envers les collègues sans tenir compte d'apparence physique, de statut social, d'âge, de tribu ou de nationalité. Il faut se concentrer sur les valeurs qui promeuvent le travail comme la diligence, la discipline, l'intégrité, la ponctualité, la responsabilité, la politesse et la motivation financière. En somme, dans un monde idéal, les individus peuvent être classés selon leurs personnalités dans les emplois qui leur conviennent, par conséquent, ils ne seront pas frustrés, leurs collègues ne souffrent pas à cause de leur déséquilibre, le travail sera fait productivement et ils atteindront un épanouissement personnel.

### **Bibliographie**

- Adjaho, Adebayo. « La secrétaire particulière ». *Biscottes littéraires*, le 3 Mai, 2018, <https://biscotteslitteraires.com/secretaire-particuliere-jean-pliers/> . Accédé le 17 août 2019.
- Dobson, Deborah and Michael Dobson. *Enlightened Office Politics: Understanding, coping with and*

- winning the game without losing your soul*. AMACOM, 2001.
- French, John.R.P, and Bertram Raven. "The Bases of social power". *Studies in Social Power*, Univer.Michigan, 1959. Pp150-167.
- LaHaye, Tim. *Understanding the male temperament*. Fleming H. Revell Company, 1977.
- Livio French Android Dictionary offline*, Version 4.4, le 4 Octobre 2019.
- Mintz, Steven. «What is office Politics? ». *Ethics sage*, 2<sup>nd</sup> May 2019, <https://www.ethicssage.com/2019/02/what-is-office-politics.html> . Accédé le 20 Août 2019.
- Pliya, Jean. *La Secrétaire particulière*. Editions CLE, 1973.