

ETHIQUE ET MORALE

ETHIQUE ET CONNAISSANCE DE SOI

Document de travail pour L. dans sa formation IPA.

Ethique, morale, les 2 mots ont des sens très proches. Le mot « morale » vient du latin « morales », et le mot « éthique » vient du grec « ethos » qui signifient tous deux « mœurs ». Les mœurs, autrement dit : ce qui se fait, ce qui ne se fait pas. L'étymologie ne nous aide pas beaucoup ! Par ailleurs, les mots éthique et morale sont parfois confondus. Le mot « éthique » fait plus « moderne » et le mot « morale » est connoté assez négativement : on a envie de dire « arrête de nous faire la morale ». Les moralistes n'ont pas bonne presse.

Ceci étant dit, P. Ricoeur, dans sa réflexion philosophique garde les 2 mots. Il réserve le mot « morale » pour définir l'ensemble des règles propres à un groupe ou à une communauté alors que le mot « éthique » sera plutôt réservé à l'analyse de la démarche individuelle : par rapport à un ensemble de règles, comment je me positionne, quelle décision je prends. Nous sommes passés d'un monde où des instances (Eglise, Syndicats...) dictaient notre conduite à un monde beaucoup plus individualiste. Chacun doit trouver ses repères en lui-même.

D'une certaine façon, l'éthique pourra donc être considérée comme la discipline qui me permettra d'analyser mes propres décisions. Des temps d'arrêt s'imposent notamment dans les métiers qui ont une dimension relationnelle forte : s'arrêter pour se remotiver, pour vérifier la pertinence du cap choisi, pour se redonner de l'énergie.

Il conviendra ensuite d'approfondir la nature du **je** dans « **je** prends une décision ». Qui est ce « je ». Est-ce bien lui qui est aux commandes ? Comment le responsable, le manager prend-il ses décisions ? Comment peut-il éviter notamment de tomber dans les jeux de pouvoir ?

I. L'éthique dans l'approche de P. Ricoeur.

L'intérêt de la démarche de Ricoeur est double :

- d'abord sa réflexion va articuler l'éthique et la morale
- ensuite l'analyse « éthique » se fera par rapport à un « projet »

La mesure de la pertinence de mes actions se fera par rapport à mon **projet de vie**.

C'est pourquoi P. Ricoeur emploie plutôt l'expression : visée éthique. « Je définirai la visée éthique par les 3 termes suivants : visée de la vie bonne, avec et pour les autres, dans des institutions justes ».

P. Ricoeur explicite ensuite chacun des 3 termes de la **visée éthique**.

1. La visée éthique

a- La visée de la vie bonne

L'intérêt de la démarche de P. Ricœur est d'ancrer la réflexion éthique sur la « visée de la vie bonne ». Au bout du compte, ce que je souhaite au plus profond de moi-même, c'est le bonheur. P. Ricœur rejoint en cela Aristote, magnifiquement commenté par Jean Vanier dans « Le goût du Bonheur »¹. Le critère de mesure d'une vie réussie sera le bonheur que je cherche à atteindre. Mais ce bonheur ne vient pas d'une accumulation de biens matériels. Ce n'est pas parce que je serai « gagnant à vie du loto » que je serai heureux. Le bonheur dont parle P. Ricœur -et Aristote avant lui-, vient d'une **construction**. « Ce qui est fondamentalement estimable en soi-même, ce sont deux choses : d'abord la capacité d'agir intentionnellement ; c'est ensuite la capacité d'introduire des changements dans le cours des choses, de commencer quelque chose dans le monde, bref, la capacité d'initiative »².

En d'autres termes, le bonheur me sera donné par « surcroît ». Il faut d'abord que je cherche à faire quelque chose de ma vie, que je m'engage dans mon travail, dans la société, que je prenne des responsabilités. **Je deviens ce que je fais**. Je ne vais pas déplier tous les possibles qui sont en moi si je reste enfermé dans mon coin. Mais l'expérience n'est pas tout, encore faut-il lui donner sens pour se réjouir de ses succès : « c'est en appréciant nos actions que nous nous apprécions nous-mêmes comme en étant l'auteur, et donc comme étant autre chose que de simples forces de la nature ou de simples instruments »³.

On ne prend pas assez souvent le temps de bien identifier ses points forts, mais il est clair que ce temps est indispensable pour arriver à une juste mesure de qui l'on est. Nous y reviendrons.

b- Avec et pour autrui

Pourquoi avoir commencé par l'estime de soi ? De façon tout à fait logique la question suivante se pose : « l'estime de soi, par quoi nous avons commencé, ne porte-t-elle pas en elle, en raison de son caractère réflexif, la menace d'un repli sur le moi, d'une fermeture, au rebours de l'ouverture sur l'horizon de la vie bonne ? En dépit de ce péril certain, ma thèse est que la sollicitude ne s'ajoute pas du dehors à l'estime de soi, mais qu'elle en déplie la dimension dialogale implicite. Estime de soi et sollicitude ne peuvent se vivre et se penser l'une sans l'autre »⁴.

Je ne peux pas vouloir réussir ma vie sans vouloir en même temps que l'autre réussisse la sienne. C'est vrai des époux entre eux, des parents par rapport à leurs enfants : si je recherche le bonheur, je souhaite en même temps que l'autre soit heureux. C'est vrai aussi du responsable par rapport à ses collaborateurs. Le manager qui se réjouit des succès de ses collaborateurs est sans doute plus heureux que celui qui en prend ombrage.

c- Dans des institutions justes

« Vivre bien, avec et pour l'autre, dans des institutions justes ». C'est la 3^{ème} dimension importante dans la réflexion de P. Ricœur « la justice s'étend plus loin que le face à face ».

¹ Le goût du Bonheur, Vanier J., Presses de la Renaissance, 2000

² Ricœur P., Lectures 1, Édition Seuil, p 257

³ Idem, Ricœur P., p 257

⁴ Idem, Ricœur P., p 258

Dans la visée éthique je cherche le bonheur de mon entourage proche et dans le même mouvement je cherche à m'impliquer dans mon milieu professionnel, associatif ou dans la société.

Cette volonté de s'engager, de prendre des responsabilités au service de la société est très présente chez tous ceux qui ont un projet éthique. En quelque sorte si je veux faire quelque chose de ma vie, si je veux le bonheur de ma famille et de mes proches, je veux aussi apporter ma pierre à la construction de la cité.

2. L'articulation Ethique/Morale

La visée éthique doit être confrontée à la morale. En effet, si je souhaite une vie bonne, je dois aussi accepter de rendre compte des critères qui me permettent de dire que cette vie est « bonne ». La vie « bonne » ne doit pas seulement être bonne pour moi mais elle doit aussi être bonne aux yeux des autres. P. Ricœur reprend ici les règles formulées par E. Kant : la règle selon laquelle j'agis doit être **universalisable**. «L'exigence d'universalité, en effet, ne peut se faire entendre que comme règle formelle, qui ne dit pas ce qu'il faut faire, mais à quels critères il faut soumettre les maximes de l'action : à savoir, précisément, que la maxime soit universalisable, valable pour tout homme, en toutes circonstances, et sans tenir compte des conséquences»⁵.

Nous sommes ici en face du premier impératif catégorique de Kant : « Agis uniquement d'après la maxime qui fait que tu peux vouloir en même temps qu'elle devienne loi universelle»⁶. Kant est le premier philosophe à avoir construit la morale sur la raison.

Kant a aussi formulé un second impératif qui ajoute le « souci de l'autre » au premier impératif. « Agis toujours de telle façon que tu traites l'humanité dans ta propre personne et dans celle d'autrui, non pas seulement comme un moyen, mais toujours aussi comme une fin en soi»⁷.

Avec l'ajout des 2 impératifs Kantien, je peux devenir auto-nome (*autos* : soi-même ; *nomos* : loi), c'est-à-dire créateur de mes propres lois. Ce sont des principes très généraux mais, qui peuvent réellement guider l'action et fournir les éléments fondamentaux d'une grille d'analyse de la décision.

3. Pour une approche concrète de la réflexion éthique : Les valeurs.

Mais qu'est-ce que « je » fabrique ? C'est une question qu'il convient de se poser de temps en temps pour se réaligner sur ses objectifs, pour préciser ses valeurs.

Manuel de Sousa propose un outil intéressant pour ce travail sur l'identification des valeurs. Voici la liste de ces cartes classées par famille.

Famille Personnalité (moi au fond)

Alignement Bienveillance - Contentement Enthousiasme
- Estime de soi intégrité - Paix

Famille Compétence (moi et ma façon d'agir, mon savoir-faire)

Agilité – Audace - Confiance - Détermination - Discernement

⁵ Idem, Ricœur P., 260, 261

⁶ Idem Ricœur P., p 261

⁷ idem Ricœur P., p 261

- Légèreté - Plaisir

Famille Attitude (moi dans la vie)

Courage - Fraîcheur Humilité Humour - Maturité Patience
Positivité

Famille Management (moi et mon équipe, mon projet)

Cohésion - Coopération - Disponibilité Exemplarité intuition
Ouverture Reconnaissance

Famille Relation (moi et l'autre)

Amitié - Autonomie Douceur Empathie Respect - Solidarité
- Tolérance

Famille Engagement (moi et mon entourage, mon environnement)

Authenticité - Diversité Engagement Equité Fertilité Partage
- Responsabilité

Famille Développement (moi et le succès, la croissance)

Abondance - Créativité Equilibre - Excellence Progrès - Simplicité
- Transparence

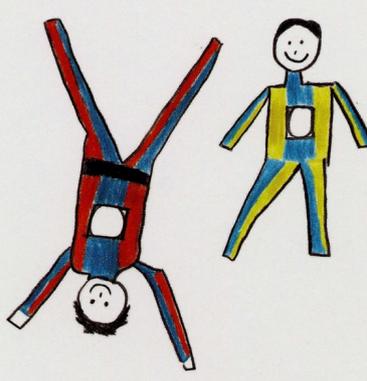
L'identification des valeurs contribue à la précision de l'analyse éthique⁸.

Voici quelques exemples de cartes :



⁸ Valeurs Ajoutées. 52 cartes. Editeur : Souriez, Vous managez.

Attitude



Courage

De quoi ai-je le plus peur ? Dire ? Changer ? Oser ?
L'imprévu ? L'échec ?
Chaque pas de courage génère cent pas d'aide de l'univers.

Management



Cohésion

Suis-je celui qui rassemble, sur quels fondements
et dans quel but commun ?
Favoriser la cohésion, non pour lier, mais pour relier.

Relation



Amitié

Suis-je prêt à offrir ce que j'attends de l'autre ?
Patience, tolérance, bienveillance...?
Faire de soi-même son meilleur ami.

Valeurs d'engagement



Authenticité

Suis-je à l'aise pour afficher ce que je suis
et affirmer mes convictions ?
Puïser dans sa vérité intérieure la force d'être au-delà des influences.

Valeurs de développement



Abondance

Qu'est ce qui empêche toute la richesse du monde de venir à moi ?
*Me sentir digne de valeurs fructueuses, luxueuses, intarissables.
En vouloir autant pour le monde.*

Ces cartes sont vraiment appréciées car elles fournissent une aide utile pour identifier son propre système de valeurs et l'articuler avec les valeurs du groupe.

II. La connaissance de soi.

1. Les trois dimensions de la personnalité.

Après ce temps de réflexion sur « comment je décide », en fonction de quelles valeurs, il est important aussi de prendre le temps de regarder le « je » qui décide. Qui est-il, comment fonctionne-t-il ? On retrouve ici le « connais-toi toi-même » des Grecs.

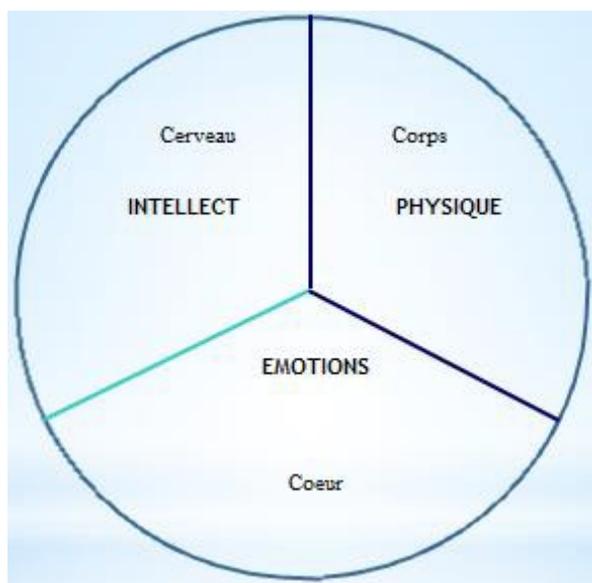
Lors de formations en compétences relationnelles, j'aime bien attirer l'attention des participants sur l'importance des émotions. Quand on démarre une journée de formation par :

« Branchez vos capteurs intérieurs et écrivez 2 ou 3 adjectifs qui disent quelque chose de ce qui se passe en vous, là, maintenant ».

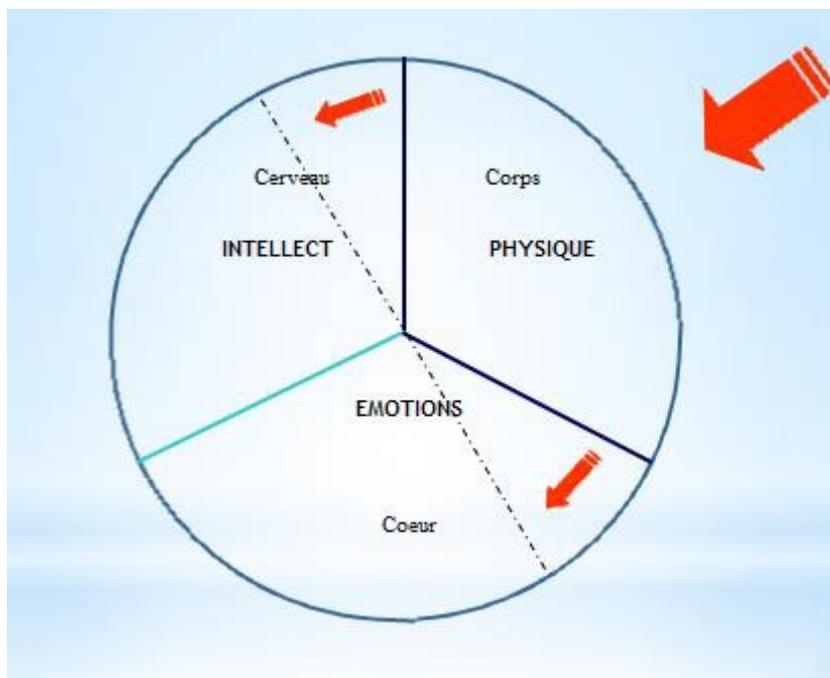
Les regards sont souvent perplexes parce que ce temps d'arrêt sur **l'ici et maintenant** n'est pas spontané. Après quelques minutes, les participants finissent par trouver des adjectifs :

« Tendu(e), fatigué(e), disponible, curieux (se), préoccupé(e)... »

En première approche, on peut alors présenter un schéma simple des dimensions de la personnalité.



Ces 3 dimensions sont en interaction. Si j'exerce une pression sur une dimension, cette pression se répercute sur les autres dimensions.



Pressions sur le Physique. Un exemple simple d'une pression physique : la fatigue.

Répercussion sur l'intellect : on connaît tous la limite de « rentabilité » d'un travail effectué quand on est fatigué : « tu ferais mieux d'aller te coucher... ».

Répercussion sur les émotions : ce n'est pas quand je suis fatigué que je dois réfléchir au sens de la vie ou au sens de mes relations... faire de l'éthique...

Les maladies, avec toutes leurs gradations, peuvent aussi fournir des exemples de « pressions » d'intensités différentes... et ce n'est pas quand j'ai la crève que je suis au top niveau de mes performances intellectuelles.

Pressions au niveau des émotions. 2 émotions sont particulièrement importantes en matière de compétences relationnelles : la colère et la peur. Si on prend l'exemple de la colère : selon le principe du schéma vu précédemment, la colère va exercer une pression sur l'intellect et une pression sur le physique.

Quand je suis en colère, il arrive que mes mots dépassent ma pensée : « je t'ai dit cela, excuse-moi, j'étais en colère ; je retire ce que j'ai dit... ». En fait, on ne retire rien du tout. Un étudiant Kazakh me citait un proverbe : « Quand la flèche est partie, elle est partie ». D'où cette idée de la sagesse populaire, qu'il vaut mieux tourner la langue 7 fois dans la bouche avant de parler. Pression de la colère sur le physique : c'est à chacun d'apprendre à repérer comment le mécanisme fonctionne pour lui. Apprendre à se mettre à l'écoute de son corps pour détecter les signaux d'alarme et pouvoir réagir avant de « grimper dans les tours ». Chacun peut apprendre ainsi à repérer la limite de sa zone d'acceptation... et décider – quand il en est encore temps- d'entrer ou de ne pas entrer dans la colère. « Ecoutez, si vous continuez sur ce ton, vous allez me mettre en colère... ». Ceci veut dire que j'ai conscience de la limite de ma zone d'acceptation.

Une démonstration analogue pourrait être faite à partir d'une autre grande émotion : la peur. « Mon patron m'a appelé dans son bureau, il m'a passé un savon, je n'ai rien su dire. J'étais devant lui *comme un petit garçon, comme une petite fille...* ». La peur nous fait perdre nos moyens. Le même type d'apprentissage que pour la colère est à mettre en œuvre pour apprendre à détecter les manifestations physiques. En fait ces manifestations physiques correspondent à des réactions de l'organisme aux sécrétions des différentes hormones. Les progrès en neurosciences nous permettent de mieux comprendre les phénomènes d'interaction entre les dimensions physiques, intellectuelles et les émotions. Un exemple

entre autres : chacun sait qu'il y a un bon stress et un mauvais stress. Daniel Goleman⁹ dans son livre L'intelligence émotionnelle 1 nous apprend que ce ne sont pas les mêmes hormones qui sont secrétées. Tout s'explique...

Il resterait à approfondir la façon dont le système se met en « vibrations » dans le rapport soignant/soigné. Face au patient, les réactions de colère ou de peur sont parfois légitimes mais est-ce que je suis suffisamment conscient de ce qui se passe en moi sous l'effet de la colère ou de la peur pour ne pas être dominé par celles-ci. Sinon, ce n'est plus moi qui parle, c'est la colère (ou la peur) qui parle en moi.

2. L'approche de Jacques Fradin¹⁰.

Jacques Fradin s'appuie sur les recherches récentes sur le cerveau pour nous proposer d'être plus performants dans la gestion des « modes mentaux » (GMM). Le stress est présent de toute façon, de façon plus ou moins forte selon les individus, selon l'état intérieur au moment présent, mais chacun peut s'entraîner à mieux le gérer en passant du « mode automatique (cf réactions liées à la peur ou à la colère vues ci-dessus) au mode préfrontal ». Le tableau ci-dessous résume bien les différentes catégories des deux modes de fonctionnement.¹¹ L'auteur nous propose d'apprendre à situer sur une échelle graduée qui va d'un pôle à l'autre, nos différents comportements de la vie quotidienne tant personnelle que professionnelle.

Mode Mental Automatique ou MMA	Mode Mental Préfrontal ou MMP
La routine , c'est : l'aisance et la facilité de l'habitude, le goût du familier, du connu, de la tradition ; l'amour de la maîtrise, du travail bien fait, l'attrait pour l'expertise ; l'aversion pour l'inconnu.	La curiosité , c'est : la recherche active de la nouveauté ; la curiosité pour les choses et les autres (même quand tout va bien) ; l'attrait pour la créativité ; la vigilance et la quête de l'imprévu.
Le refus , c'est : le refus du dérangement, de l'imprévu, du non-contrôle ; la persévération malgré l'obstacle ou l'échec ; la défense des principes, des règles.	L'acceptation , c'est : la prise en compte de toute la réalité « comme elle est » ; la capacité d'adaptation ; l'ouverture, la réceptivité, la souplesse ; la capacité à repartir, rebondir, reconstruire.
La dichotomie , c'est : une vision tranchée, binaire (pour faciliter la prise de décision et l'action) ; souvent basée sur des « jugements » (blanc/noir, bien/mal, vrai/faux)	La nuance , c'est : une vision subtile concevant un gradient, des valeurs intermédiaires ; une perception de la complexité et de la continuité des choses.
La certitude , c'est : la « croyance que le monde est ce nous en voyons » ; la conviction que nos perceptions sont « toute la réalité » ; le sentiment que nous détenons la « vérité » sur ce sujet ou sur nous-mêmes	La relativité , c'est : la conscience que chacun a son « regard » ; la conscience que chaque vision est relative, superficielle et terriblement limitée par rapport au réel infini ; la conscience que la carte n'est pas le territoire.

⁹ Daniel Goleman. L'intelligence émotionnelle. J'ai Lu. 1988.

¹⁰ L'intelligence du stress, Jacques Fradin, Eyrolles, 2008.

¹¹ Ouvrage cité, p 72-73

<p>L'empirisme, c'est :</p> le choix de la meilleure solution connue ; la recherche du concret immédiat l'attrait pour les seuls résultats, pour ce « qui marche » ; la recherche de productivité, de fiabilité ; l'aversion pour les réflexions « compliquées ».	<p>La réflexion, c'est :</p> Aimer comprendre, rationaliser ; Chercher la logique cachée ; Pour résoudre les rébus et les échecs, anticiper, améliorer, construire le futur ; Savoir « perdre du temps pour en gagner »
<p>L'image sociale, c'est :</p> La préoccupation du regard et du jugement des autres (image, rites, pouvoir, rivalités) ; la réceptivité aux vécus de fierté, honte, ridicule, culpabilité, prétention, etc. ; la perception irrationnelle du groupe comme un « troupeau » (jugant ou menaçant).	<p>L'opinion personnelle, c'est assumer un point de vue personnel :</p> fait de raison, d'intuition et de prise de risque ; ouvert à l'opinion et aux sentiments des autres (mais pas à leurs jugements) ; percevant l'autre comme un semblable unique ; percevant un groupe comme un ensemble d'individus.

Chaque médaille a son avers et son revers. L'idée est d'apprendre à repérer ce qui se passe en soi pour gagner en liberté.

3. L'approche rogérienne.

Carl Rogers a montré la puissance de l'écoute et de l'empathie.

C. Rogers a insisté très fort sur l'importance de l'écoute. Ce n'est pas une compétence professionnelle facile à acquérir : ici encore, nous fonctionnons souvent en mode réflexe¹² et les attitudes réflexes en communication ne sont pas toujours les plus efficaces tant s'en faut.

Si je puis écouter les choses qu'il me dit, si je puis comprendre comment elles lui apparaissent, si je puis voir ce qu'elles signifient pour lui, si je puis sentir la saveur émotionnelle qu'elles ont pour lui, je libérerai en lui des forces puissantes de changement.¹³

Même si le soignant à l'hôpital ou le manager devant ses collaborateurs, ne sont pas des psychothérapeutes, les principes de base de l'approche rogérienne comme l'écoute ou le regard positif inconditionnel sont des concepts qui peuvent être utiles dans la relation pour que l'objectif visé soit toujours une relation de personne à personne et que chacun grandisse en autonomie.

L'éthique est la discipline qui me permet d'analyser la justesse de mes décisions. Elle présuppose une clarification des objectifs que je me donne sur le plan professionnel ainsi qu'une clarification de ce qui se passe en moi pour progresser dans la justesse de ma relation à l'autre. Moyen important pour se prémunir des jeux de pouvoir.

4. La construction de la colonne vertébrale.

Ce concept, cher à Vincent Lenhardt, dit bien toute l'importance de ce changement du rôle du manager : de « donneur d'ordres », il doit maintenant prendre le rôle de « porteur de sens ». Ce changement de posture nécessite un travail sur soi en profondeur et rejoint bien

¹² Dans l'analyse de nos réflexes en situation d'écoute, le test de Porter montre bien que l'attitude de « compréhension » arrive bien loin derrière les attitudes plus courantes comme l'enquête, la décision, le soutien...

¹³ C. Rogers. Le développement de la Personne, Dunod, 1968, p 231.

l'approche éthique de P. Ricœur : « la visée éthique, la visée de la vie bonne, avec et pour autrui, dans des institutions justes ».

Vincent Lenhardt présente ci-dessous ce qu'il appelle le **concept de la Langouste**.

La question du développement personnel des Dirigeants devient incontournable dans un univers où l'environnement, les structures des entreprises et des organisations, et les situations managériales se transforment à un rythme de changement inégalé à ce jour. Mon expérience de consultant accompagnateur du changement, de coach individuel et d'équipes, d'intervenant auprès de nombreux Clubs Patronaux, et, par ailleurs de thérapeute et de didacticien, m'a amené à me trouver en face de situations très variées. Ces nombreuses rencontres m'ont permis de voir à quel point le développement du Dirigeant, de son potentiel d'une part et de ses limites d'autre part, constituent un enjeu majeur pour l'organisation dont il a la responsabilité : le potentiel et la limite de l'organisation sont déterminés par le potentiel et la limite du Dirigeant qui en a la charge.

Entrepreneur, manager, mandataire social, créateur d'entreprises, responsable de secteur d'un grand groupe, responsable d'une PME, PMI ou d'une multinationale, dans tous les cas, il se voit confronté à sa capacité de changement personnel en face du chaos, du stress, de l'incertitude, de la complexité des enjeux et de la multiplicité des relations auxquels il a à faire face. Je ne connais pas de dirigeant qui ne soit pas menacé par ce que j'appelle « *le complexe de la langouste* ». En effet, la langouste, dotée d'une carapace, peut se passer de colonne vertébrale, mais si on lui enlève sa carapace, il ne lui reste plus rien. De la même façon, si on compare le statut et le pouvoir du Dirigeant à la carapace qui peut le protéger, le dirigeant risque d'être sans cesse piégé par une attitude défensive dans laquelle il peut être tenté de s'enfermer. Il lui faut se constituer la colonne vertébrale que peut représenter sa « *sécurité ontologique* » faute de quoi, il sera absorbé par les soucis de protection de son territoire, de son statut, de son pouvoir. Il ne pourra mettre au service des autres l'ensemble de ses facultés, du fait de sa position essentiellement défensive. J'ai rencontré beaucoup de « *langoustes* » dans les entreprises que j'ai eues à accompagner. Les responsables qui ont su, par leur capacité à gérer leur stress et à trouver leur sérénité, devenir, au-delà de leur rôle de décideur, des « *hommes-ressource* » pour leur environnement ou des « *responsables porteurs de sens* », transforment complètement leur rapport à l'entreprise et deviennent, pour leurs partenaires ou leurs collaborateurs, des phares et des leaders recherchés¹⁴.

5. La dimension de l'âme ?

« L'âme. Cette entité en nous qui anime notre corps par son vouloir vivre et son désir d'être ». F. Cheng interviewé par François Busnel.

Il est vrai que l'on n'emploie plus beaucoup ce mot aujourd'hui sans doute en raison de la difficulté à bien saisir sa signification. Or on a besoin d'un concept pour désigner l'élan vital, le pneuma des Grecs, la ruah de la Bible hébraïque, l'être profond de l'approche PRH (Personnalité et Relations Humaines).

¹⁴ Les responsables porteurs de sens, Vincent Lenhardt, Insep Consulting, 3^e édition, 2010, p 340-341.

Au risque de simplifier un peu les choses, je retiendrai comme élément important de la connaissance de soi, la notion d' « être profond ». Approfondir la connaissance de son être profond, c'est d'abord approfondir sa capacité relationnelle, l'intérêt que l'on porte aux autres. Le deuxième axe, c'est la visée éthique au sens défini par Paul Ricoeur (cf ci-dessus) et le troisième axe, c'est la *résilience*, la capacité à transformer des « pépins en pépites » pour reprendre l'expression de Nadia Guiny. Boris Cyrulnik a aussi beaucoup travaillé cette question. Je peux en effet être ouvert aux autres, avoir le souci de faire quelque chose de ma vie, mais il me faut aussi cette capacité de rebondir après un échec : c'est cet ensemble de dimensions qui me donnera l'énergie. Viktor Frankl, prisonnier dans les camps de concentration faisait le constat que les gens qui résistaient le mieux étaient ceux qui avaient gardé le sens, la connexion avec l'élan vital.