

MBA



Note critique:

"Dogbert méthodes *ultra secrètes* pour diriger une entreprise"

Scott Adams, Editions First, 1997



© UFS, Inc.

Norman Siegenthaler
Cours de gestion des ressources humaines de Stéphane Haefliger
17.05.04, MBA HEC 2003-2004, Université de Lausanne

1. Introduction

Pour autant qu'ils s'en rendent compte, ce livre devrait donner des sueurs froides aux managers. Les mauvais auront de surcroît des crampes d'estomac, car ils pourront être démasqués par leurs collaborateurs qui y trouveront noir sur blanc les méthodes *ultra secrètes* de direction d'entreprise. Les bons managers observeront leur propre comportement pour vérifier qu'ils n'appliquent pas ces méthodes.

Ce livre est donc conseillé à tous les collaborateurs et à tous les bons managers.

Les décideurs d'entreprise ont fort probablement été formés en suivant des cours avant d'exercer leurs talents au sein d'une entreprise. C'est le côté lumineux du management qui se transmet ainsi et qui se doit d'être mis en application avec discernement. Son but est double :

- l'entreprise doit être performante pour établir sa position dans son secteur
- les collaborateurs doivent tous être motivés pour permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs et pour leur permettre de s'épanouir

Cela pourrait se résumer par "tout va bien dans le meilleur des mondes à la Walt Nestlé¹". Mais, pour que les entreprises trouvent leur place au soleil, il faut affronter la compétition. Et qui dit : "compétition", dit "entraînement, sueur et larmes". Éléments qu'il faut savoir maîtriser pour qu'ils ne prennent pas le dessus sur le plaisir et l'amusement que l'on retire de la compétition. Tout cela sans oublier la victoire, cerise sur le gâteau du travail. Et que doit-on entraîner et diriger pour gagner en compétition ? Les collaborateurs ! Matière corvéable à merci selon la vision de certaines entreprises que nous rapporte Scott Adams. Donc la pression extérieure du marché impacte les collaborateurs et le fonctionnement interne des entreprises. Ce livre nous montre que le bras de levier interne qui relaie la pression du marché et qui vient frapper la tête des collaborateurs à toute volée n'est pas une expression de la colère divine des hauts décideurs ; mais plutôt le simple supérieur hiérarchique qui craint les décisions divines des hauts décideurs et qui a une forte propension à se transformer en démon pour protéger ses fesses.

Pour nous montrer ce fonctionnement interne des entreprises, qui se situe au niveau des managers, Scott Adams collecte les petites saynètes que lui envoient des personnes travaillant dans des entreprises et qui lui ont permis d'écrire : " Dogbert méthodes *ultra secrètes* pour diriger une entreprise ". Cette bible maléfique devrait permettre aux managers d'utiliser leur côté obscur pour devenir un manager craint, obéis mais non respecté, tout en martyrisant leurs collaborateurs. Cela permettra peut-être aux dirigeants d'entreprises de croire qu'ils pourront écraser la compétition externe. D'aucuns douteront des capacités de Scott Adams de proposer des méthodes de gestion, car l'auteur affirme dans une interview : "Je n'ai jamais su gérer autre chose que mes chats". Mais peut-être que son but est de nous soumettre une vision drôle de la vie d'une entreprise en mettant en évidence les supplices subis par les employés du fait de l'impéritie de certains managers.

¹ Petit néologisme personnel mélangeant la poésie des dessins animés manichéens et le monde toujours idyllique des grandes entreprises

Scott Adams nous décrit par le menu les recettes "Dogbert" qu'un manager doit suivre pour asseoir sa position et gérer son équipe. Pour consommer ce menu, il est important de ne brûler aucuns des mets suivants :

- Se positionner en manager
 - Cela pourrait aussi se résumer avec la question suivante : Comment blanchir le management politicien sous le harnais de la dictature d'entreprise ?
- La motivation des employés passe par un égoïsme sans borne
 - Pourquoi motiver ses employés alors qu'instaurer un régime de terreur sans borne fonctionne aussi ?
- La non-communication érigée en système
 - Croyez-vous que des collaborateurs aient une volonté propre ou celle du décideur suffit ?
- Les stratégies gagnantes : rester devant les autres ou plutôt sur les autres et les piétiner
 - Cela ne ressemble-t-il pas à des stratégies de guerre totale où tous les coups bas sont permis ?
- Comment presser ses employés comme des citrons sans contrepartie salariale ?
 - Pourquoi donner de la confiture aux cochons, euh pardon aux collaborateurs ?
- Une fois un collaborateur exsangue : comment s'en débarrasser ?
 - Diviser et menacer pour mieux régner ? Ai-je bien compris ?
- La première préoccupation d'un décideur est sa propre personne : comment doit-il s'épanouir à la tête de l'entreprise ?
 - Si les collaborateurs ne savent pas s'amuser, les décideurs oui !

Etant donné que Dogbert fournit suffisamment de tactiques pour diriger une entreprise jusqu'à la l'heure de la retraite, seules certaines méthodes répandues destructrices pour les employés (donc pour l'entreprise) seront évoquées.

2. Se positionner en manager ou le management politicien

La première partie du livre permettra au nouveau décideur d'asseoir sa position à la tête de ses troupes. Ne cherchez pas une quelconque légitimité, un leadership naturel ou du charisme, l'auteur ne donne que des recettes que l'on croirait venues d'un manuel de politique politicienne. Il est parfois difficilement compréhensible qu'un homme politique politicien soit élu, tellement les ficelles de ses entourloupes sont visibles, mais vu le résultat des élections, une majorité d'électeurs a été dupée. Le comportement d'un manager est du même ordre et à l'instar du politicien véreux, les collaborateurs sont souvent surpris que la hiérarchie ne voie pas de façon évidente qu'un manager usurpe sa place ou met en péril son département. On ne peut alors que soupçonner que ce type de décideur met en pratique les recettes de Dogbert. Sont-elles innées ou acquises ? Il est probable que l'application de ces recettes dépend du caractère, de l'ambition à tout crin du décideur ou du fait qu'il n'a pas les capacités pour assumer la charge de son poste, ce qui l'oblige à utiliser des méthodes non orthodoxes pour conserver sa place et donner l'illusion qu'il est un manager efficace.

Procédons à l'étude des méthodes de positionnement, qui reposent sur les trois piliers que sont l'apparence, les activités de façade, pour faire croire que l'on est actif et que l'on maîtrise son travail, et les activités réelles ou l'expression du leadership, pour protéger ses propres fesses.

Premièrement et comme en politique, un décideur doit créer un personnage dont l'image correspond à son rang. Tout commence donc par une gestion rigoureuse de son apparence, car, comme le précise Dogbert aux décideurs: "Les salariés ne respecteront jamais votre personne, mais ce n'est pas pour autant qu'ils ne respecteront pas votre mise". Les managers doivent donc porter les attributs qui vont faire leur fonction. A leur décharge, je n'ai que rarement rencontré des managers qui utilisaient leur habit pour exprimer leur position, à part quelques banquiers genevois. Mais moi-même, j'ai cédé aux sirènes de l'habit de fonction pour asseoir ma position. En effet, vu mon aspect juvénile, certains de mes interlocuteurs appartenant à des générations extrêmement précédentes imaginaient que je n'étais pas un interlocuteur fiable et le fait de porter un costume sérieux et strict me permettait de raccourcir la mise en confiance. Je conçois donc que certaines personnes utilisent leur apparence pour impressionner leurs congénères, même si une fois sur les toilettes, on a tous le même rang.

Deuxièmement, après l'apparence physique, l'apparence du devoir accompli. Dogbert donne deux leçons pour y parvenir : la première a trait à l'image projetée : "s'écouter parler" et la deuxième, plus concrète, découle de la première: "la tenue de l'agenda".

En s'écoutant parler un manager perfectionne son image de décideur et occupe le terrain. Plus besoin d'accorder de l'attention aux autres collaborateurs, il faut monopoliser la parole, puisque que c'est la seule qui compte et lors des réunions, il faut exposer avec force détails une vision globale du business. Bien sûr l'habileté du décideur dépendra ensuite de sa capacité à esquiver les questions ou à filer la patate chaude à ses collaborateurs, tout en assurant qu'il se chargera personnellement du suivi de la situation. Du reste, il est fort amusant de voir lors des réunions ou autres présentations, de voir les pseudo-leaders agiter leurs méninges pour trouver absolument une question à poser ou un fait à exprimer. Invariablement, leur comportement est prévisible, ce qui peut faire le piquant de la situation ou le désespoir des ses collaborateurs.

En monopolisant la parole, le décideur tente de démontrer qu'il possède ou connaît suffisamment de dossiers pour accaparer le travail de tous les collaborateurs. Mais pour son propre emploi du temps, il ne serait pas raisonnable d'annoter son agenda avec des réunions ayant comme motif : "monopoliser la parole et arriver en retard avec l'air préoccupé". Il faut donc remplir son agenda de façon à démontrer que le décideur abat un travail considérable. Ce ne sera pas un problème étant donné qu'un manager peut déléguer le travail à ses collaborateurs et aller péroter dans des réunions et des rendez-vous avec des clients en promettant que le travail sera fait. D'ailleurs Dogbert ne donne pas d'illusion aux décideurs en leur disant que leur fiche de paie ne dépend ni de la quantité, ni de la qualité de travail fourni, mais de la capacité à faire de la figuration.

Le troisième élément créant le personnage de décideur est le leadership. Que voilà une invention subtile, car les qualités d'un leadership sont tellement intangibles qu'elles confinent à l'évanescence. De plus le commun des mortels n'a aucune chance de détecter un vrai leader en le côtoyant. Demandez à n'importe qui de nommer un leader, ce sera Lou Gerstner pour les capitalistes, Fidel Castro pour les révolutionnaires, Ronald Reagan pour les ultra-libéraux cinéphiles et le général Giap

pour les camarades vietnamiens. Mais pour le commun des collaborateurs, la distinction entre les talents d'un manager et d'un leader ressemble plus à la définition que donne Dogbert : "Quand on manage, on ventile les ressources humaines de façon à servir au mieux l'entreprise. Le leadership, au contraire, est l'art qui consiste à ventiler les ressources humaines de façon à servir des intérêts personnels. Optez plutôt pour le leadership. C'est la meilleure solution. Et ça demande moins d'efforts."



En lisant cela, il est remarquable de voir que des collaborateurs supportent des leaders, dont les activités sont orientées de façon à faire du zèle pour être bien vu des supérieurs ; car en plus les supérieurs ont plutôt la tendance à être ébloui par les apparences de leadership et bien souvent des collaborateurs plus efficaces et plus charismatiques ne seront pas promus comme ils l'auraient mérité, ce qui aurait été l'intérêt de l'entreprise. Dogbert propose donc la solution de lécher des bottes, mais cela n'est pas du goût de tout un chacun.

La tare, euh pardon, le concept de base du leadership est aussi de faire faire aux gens des trucs qu'ils ne veulent pas faire, tout en leur faisant croire que leur bien-être en dépend. Et pourquoi ne veulent-ils pas faire les activités imposées par leur leader ? Peut-être, parce qu'ils connaissent la vraie situation en étant eux-mêmes en contact avec le terrain et qu'ils cherchent la meilleure solution pour l'entreprise. Alors que le décideur-leader ne cherche qu'à augmenter sa visibilité et son prestige. Même s'il arrive que le Prestige coule.

Je n'ai moi-même jamais eu à travailler avec un manager à la Dogbert, mais ma carrière professionnelle est courte. J'ai croisé par contre des exemples de Dogbert leadership pour lesquels la plupart de mes camarades de bureau se posaient la même question que moi : nos supérieurs sont-ils aveuglés par le côté éblouissant de certains managers, au point de ne pas voir la réalité ? Ou peut-être est-ce un moyen d'éviter que le loup efficace et pragmatique n'entre dans la bergerie des leaders ?

3. Entre des collaborateurs motivés et un taux de productivité élevé : il faut choisir !

Dogbert introduit le chapitre sur la motivation des salariés par le fait que des salariés épanouis coûtent cher. Vu son esprit retors, ses premières pensées s'orientent donc vers les moyens de presser les

employés comme des citrons sans contrepartie bien sûr. Parmi les multiples propositions de Dogbert, voici un petit florilège d'idées qui ne mangent pas de pain.

Pour motiver des employés, il faut qu'ils se sentent concernés, alors, pourquoi ne pas les faire participer à la vie de l'entreprise en les affectant à un groupe de travail sur la motivation ! Le résultat sera double. Premièrement, les employés vont s'auto-motiver en imaginant des solutions pratiques permettant d'améliorer les processus de l'entreprise et cela leur permettra de briser la glace entre eux. Sur ce point, Dogbert lutte involontairement contre un fléau des entreprises : la mauvaise communication. La création d'un groupe de travail pour améliorer la motivation peut permettre aux employés de trouver quelles sont les pierres d'achoppement et de les enlever, en améliorant du coup la communication et la qualité des processus. Deuxièmement, la probabilité que les employés souhaitent augmenter leur motivation, en évoquant de sordides raisons comme de meilleurs salaires, un nouveau manager ou la suppression des groupes de travail sur la motivation est extrêmement faible. D'ailleurs, Dogbert l'affirme en laissant entendre que seules des préconisations politiquement correctes viendront du groupe de travail.

Cette méthode de motivation est excellente, car elle permet aux managers d'obtenir des idées de motivation sans effort et ils pourront asséner des mesures en se défaussant de leurs responsabilités sur le groupe de travail. Une majorité des collaborateurs d'une entreprise est encline à donner leur avis et leurs suggestions pour améliorer à la fois leur propre travail et le fonctionnement de l'entreprise. Le vrai écueil d'une telle démarche s'apparente aux enquêtes internes, dont les employés n'entendent plus jamais parler une fois le bouton "envoyer" actionné. Cette façon de procéder peut accélérer la démotivation et si le climat est déjà détérioré au sein de l'entreprise, la motivation partira en chute libre. Ainsi un groupe de travail fournissant des informations et un employé répondant à un questionnaire sans obtenir de retour se diront inmanquablement que ce n'est que de la poudre aux yeux ou une méthode pour obtenir des renseignements. Comment ne pas penser à ce moment, que ces renseignements vont être utilisés pour une réduction du personnel par exemple.

Trois éléments clés de la motivation dans toute entreprise : les challenges, les objectifs et la rémunération qui va bien avec ! Dogbert suggère que les challenges soient créés pour que le manager puisse se débarrasser des dossiers gratinés. C'est une bonne idée, pourquoi gérer un dossier et s'envoyer dans le mur, alors qu'un simple subalterne ne demandera pas mieux que de se sacrifier. Cette partie "challenge" étant résolue, il faut fixer des objectifs et là un peu de subtilité s'impose.

A nouveau, il faut faire participer les collaborateurs, mais ceux-ci vont se fixer des objectifs qui seront impossibles à évaluer, par exemple: "participation à des salons et à des conventions sous des latitudes ensoleillées, dans des zones à faible taux de criminalité, afin de toucher de gros clients" et un processus de négociation va s'engager avec le manager qui proposera plutôt des objectifs facilement quantifiables, mais difficilement réalisable : "Réduction de 150% des réclamations clients par tout moyen à votre convenance, y compris, mais pas exclusivement, par la violence". Bien sûr les objectifs fixés par le manager feront foi, donc les collaborateurs auront avantage à s'amuser en se fixant des objectifs qui ne seront de toute façon pas utilisés.

A ce moment, on pourrait penser que le manager sera un peu gêné à la fin de l'année lors de l'évaluation des performances. Mais ne vous en faites pas pour lui, en une année, les objectifs seront devenus obsolètes ou il sera passé à la tête d'un autre service. Et quand bien même il resterait à la tête du service une pirouette suffira pour expliquer que les objectifs ne sont plus prioritaires pour l'entreprise et que de toute façon, les performances de l'entreprise ne permettent pas de donner des primes et des augmentations autres que ridiculement basse.

J'ai moi-même été confronté à un manager "ancienne génération" qui tentait toujours de justifier les mesures imposées par la hiérarchie. Vis-à-vis des collaborateurs, cela le décrédibilise, car il aurait mieux fallu qu'il transmette les décisions sans tenter de trouver des explications oiseuses, plutôt que de paraître complice de mesures absurdes. Lors d'une évaluation annuelle et à performances égales, j'ai même eu droit à l'excuse suivante pour expliquer que mes primes étaient moindres que celles de mon collègue : "Dupont a une meilleure notation que toi, mais ce n'est pas à cause de tes performances, mais parce qu'il est marié et qu'il a deux enfants !" Je n'ai rien pu faire et je n'ai toujours pas compris le rapport entre mes performances professionnelles et les enfants de mon collègue, si ce n'est que malgré les promesses, la quantité d'argent pour les primes est fixée à l'avance, tout comme la distribution des notes d'évaluation des membres du groupe.

Et là, nous retrouvons les méthodes Dogbert. Car en effet les salariés sont aussi motivés par de basses raisons mercantiles : l'argent ! A cela, il faut opposer aux collaborateurs le principe fondamental de tout bon employé : se responsabiliser ! Pour y arriver, il faut fixer des primes qui ne soient pas réduites à un montant ridicule, mais qu'elles soient suffisamment basses et rares pour que leur effet ne soit pas galvaudé et que les managers puissent en accaparer la majorité. Le service en bénéficiera, car les salariés n'auront plus qu'un but : réduire leur activité au minimum pour obtenir une prime de misère. Cela permettra au service de supprimer tout travail improductif, comme les réunions interminables et autres pertes de temps.

4. Vous avez dit télécommunication ?

Il est fort concevable qu'un manager à la Dogbert soit vaguement persuadé que la communication est quelque chose de très compliqué, qui a rapport avec des satellites géostationnaires et une organisation bizarre comme l'agence spatiale européenne. En fait, peut-être qu'il a entendu parler de communication dans un film comme la "guerre des étoiles". Malheureusement pour les salariés, les tentatives de communication du manager se traduiront seulement par des instructions verbales et des réunions.

Les instructions verbales sont le moyen idéal pour donner des ordres sans devoir en assumer plus tard en les conséquences et Dogbert propose de prendre un air consterné lorsqu'un collaborateur cherche du soutien. Le risque pour Dogbert est la perte de la raison des subalternes. J'y vois un autre risque. Une telle façon de procéder signifie que le manager ne va pas s'engager, les employés ne vont donc pas se responsabiliser, car ils devront assumer seuls les conséquences de leurs actes. Si personne ne prend de responsabilités, les tâches n'avancent plus, d'où la paralysie de l'entreprise.

Dogbert en est conscient puisqu'il affirme que cette méthode a un revers de la médaille : les gens ne travailleront plus et il en faut bien pour faire le boulot.

Aaaaaaaah, maintenant parlons des REUNIONS !

J'ai toujours entendu dire qu'au-delà de 5 personnes assistant à une réunion, cela devenait une perte de temps. Dogbert érige pourtant les réunions en grande messe, mais surtout en ne communiquant rien et je le prouve par la citation suivante : "La meilleure façon de développer la communication sans risquer de véhiculer la moindre information, c'est d'organiser des réunions". Toujours maintenir l'illusion qu'un manager est un leader actif ! En convoquant une réunion, le grand principe managérial de la communication est satisfait et beaucoup seront admiratifs par une si grande activité déployée. Et vous pouvez être sûr que 10 points différents seront évoqués pendant chaque réunion, mais qu'aucun ne trouvera une solution. Pour contrer cette méthode de Dogbert, je propose de ne convoquer une réunion que si les points suivants sont satisfaits :

- Une réunion pour faire une communication à une personne d'accord, mais ne pensez-vous pas que les neuf autres personnes vont s'ennuyer ?
- Mon Dieu, il faut vraiment un ordre du jour ?
- Tout le monde a noté les conclusions de la réunion ?
- N'oubliez pas de venir avec un gros dossier en prenant l'air sérieux !

Pour conclure, la communication est indispensable à tous les étages d'une entreprise et de façon plus importante pour un manager, parce qu'il s'agit du relais entre l'entreprise et le " terrain ". Son rôle est de jouer le tampon entre des instructions, des objectifs pas toujours réalistes et les employés. Et pour ma part, je préfère que mon supérieur m'avoue qu'il est contraint d'appliquer des instructions et / ou qu'elles sont absurdes plutôt que d'essayer de les justifier en pensant que je ne vais pas m'en apercevoir.

5. Les stratégies gagnantes : Bonne ou mauvaise idée, il aura la tête coupée !

Je ne vais pas discuter le postulat de Dogbert qui énonce que tous les managers sont des crétins finis, au risque de compliquer mes relations avec ma future hiérarchie. Mais en se basant sur ce postulat, on comprend mieux les stratégies de Dogbert permettant à un manager de maintenir sa position.



Par exemple, comment rejeter une idée d'un collaborateur en se l'appropriant ? Tout de suite après avoir reçu une bonne idée, il faut casser les espoirs en énonçant une banalité destructrice comme : "Si c'était une si bonne idée que ça, quelqu'un l'aurait déjà eue". Ensuite, toute la perversité de Dogbert se déploie : il propose de convoquer le collaborateur et de lui expliquer la bonne idée avec moult détails comme s'il n'y avait jamais eu de discussion préalable. Cela secouera suffisamment le collaborateur pour qu'il n'émette qu'un râle provoqué par une sensation d'étouffement et le tour sera joué, c'est magnifique. Je passe outre la technique en vigueur dans les mondes de l'économie privée et académique : mettre son nom sur tous les dossiers prometteurs, car cela énerve les collaborateurs, surtout si le manager a suivi l'école Dogbert et qu'il justifie son acte en expliquant que la direction ne traite qu'avec les décisionnaires.

Autre stratégie gagnante pour un décideur : ce que Dogbert appelle "les politiques d'entreprise hystériques", soit : le management qualité totale, le re-engineering ou ISO 9000. Bien que le manager soit persuadé que l'ordinateur central dans "2001, l'odyssée de l'espace" s'appelle HAL 9000 et pas ISO 9000, il se demande de quoi il s'agit. Mais pourquoi ne pas s'appuyer sur ces politiques pour montrer à sa hiérarchie que l'on est un bon élément ? C'est là que les mauvais managers vont essayer de faire leurs preuves. La hiérarchie doit absolument voir que le manager applique bien la politique maison en créant par exemple un groupe de travail qui se chargera d'appliquer les nouvelles procédures.

Je pense en fait que les politiques d'entreprise sont une nécessité pour maintenir une cohésion dans l'entreprise, mais un manager doit user de son bon sens pour qu'elle soit appliquée de façon efficace.

6. Vous avez dit "rémunération" ? Bizarre, comme c'est bizarre

Pour ce chapitre, Dogbert traite les salariés de "faux-culs". Probablement parce que Dogbert pense qu'ils n'ont qu'une idée en tête : profiter de l'entreprise pour s'en mettre plein les poches. Donc il faut tout faire pour les empêcher de nuire ! Pour éviter de devoir mettre la main au porte-monnaie, il faut les empêcher d'achever leur travail consciencieusement et d'atteindre les objectifs. Là, je pense que Dogbert est en train de faire une erreur monumentale. Peut-être bien qu'il soit possible au manager de s'accaparer la rémunération qu'il ne distribuera pas à ses collaborateurs, mais à nouveau il risque

d'attirer l'attention sur son service, dont les employés ne touchent pas de primes et dont les performances sont catastrophiques.

Mais Dogbert ne pousse pas son raisonnement jusque là. Pour lui, au contraire, c'est tout bénéfique, le manager augmente sa rémunération avec ce que ses employés devraient toucher et avec un peu de chance en plus, ils présenteront leur démission pour avoir systématiquement des bâtons dans les roues et une rémunération qui en feront la risée de leur famille. Ainsi la masse salariale du service baisse, ce qui démontre l'habileté du manager à réduire les coûts.



Lors de mon premier travail dont le salaire dépendait de mes performances, je devais à la fin de chaque trimestre passer plusieurs heures à retrouver toutes les preuves des ventes réalisées et livrées. Mon manager était alors très attentif à ce que je faisais. A l'époque, je pensais que c'était louable de sa part de s'assurer que toutes mes ventes allaient bien rentrer dans le calcul de mes primes. Cela m'a semblé beaucoup moins philanthropique, lorsque j'ai appris que mon manager touchait deux fois le montant des primes que j'avais réclamées. Ce n'était donc pas mes primes qui le préoccupaient, mais les siennes.

7. Un coup de fusil dans un bois ? Non ? Ah bon ?

Dogbert fait une parabole réaliste mais très cynique des réductions d'effectif. Il assimile les réductions d'effectif à l'impression de papier-monnaie. En licenciant un employé, les bénéfices d'exploitation augmentent et avec eux la valeur des actions et le montant des primes du manager. Ce qui revient pour un manager à imprimer sa propre monnaie. J'ose espérer que cette façon de procéder cessera lorsque les dirigeants ne toucheront plus de primes astronomiques lorsque le cours des actions de son entreprise monte. Car à l'heure actuelle, on peut noter une corrélation entre des réductions d'effectif et une augmentation du cours des actions. Il serait peut-être bon de découpler cette relation pour que les recours aux réductions d'effectif ne soient plus utilisés comme un recours facile pour améliorer la rentabilité d'une entreprise.

Dogbert propose alors la méthode la plus économique pour une entreprise de se séparer de collaborateurs : les pousser à démissionner. La technique à adopter est un subtil mélange de

démotivation et de communication : organiser des réunions idiotes qui pousseront à bout les employés, créer des groupes de travail qui les étoufferont sous le travail et surtout que le manager à la Dogbert soit fidèle à lui-même. Cette dernière technique est probablement la plus efficace pour un tel manager.

Attention, dans ce chapitre Dogbert parle de rotation du personnel et propose de déguiser sa méthode d'augmentation de rotation sous un titre ronflant comme : "Compétition 2000". Je pense qu'il s'agit là du tournant du livre qui permet à tout lecteur à peu près sain d'esprit de réaliser que quelque chose cloche et que les managers à la Dogbert ne voient pas plus loin que le bout de leur nez. Sa première phrase est la suivante : "Le turnover est signe de bonne santé. Ça permet de se débarrasser d'un tas de grincheux surpayés et de donner du sang neuf à l'entreprise ; à la place, on injecte une bonne dose de salariés incompetents qu'on paie au lance-pierres ". Cela résume parfaitement l'idée de Dogbert qui insinue que TOUS les collaborateurs sont inutiles ou incompetents. Mais alors, ne faudrait-il pas supprimer tous les employés ? Le manager pourrait donc se payer grassement et tous les insectes nuisibles que sont ses subordonnés n'existeraient plus. La vie de l'entreprise deviendrait alors comme un paradis magnifique (sauf qu'il faudrait côtoyer d'autres décideurs). Retour sur terre, Dogbert ! Les salariés sont déjà parmi nous !

8. Profiter de son salaire indécent en humiliant les collaborateurs, c'est ça la vraie vie !

Comme les salariés sont inévitables dans les entreprises, ce chapitre est consacré aux diverses tortures qu'un décideur peut faire subir à ses collaborateurs pour s'amuser et passer le temps. Ceux qui n'ont pas eu le courage de faire une brillante carrière dans l'armée, qui leur aurait permis de pourrir la vie d'innocentes recrues, pourront suivre les méthodes de Dogbert et devenir un décideur pour leur plus grand bonheur. Voici le programme que Dogbert propose pour cette fonction : "Ce n'est pas l'argent qui fera de vous un décideur épanoui. En plus de l'argent, il vous faut des stock options, un véhicule de fonction, des déjeuners à l'œil, et le bonheur de pouvoir humilier ceux qui dépendent hiérarchiquement de vous". Et le pire se trouve six pages plus loin : Dogbert veut corrompre les décideurs qui se préoccupent de leurs salariés : "Tôt ou tard, vous vous en rendrez compte : vouloir rendre ses salariés heureux, c'est ridicule. Primo, ils sont trop nombreux. Secundo, vous n'en trouverez jamais deux qui vous demanderont la même chose. Arrêtez de vouloir à tout prix remonter le moral de votre personnel. Ce n'est qu'en renonçant à cet objectif, irrationnel d'ailleurs, que vous vous épanouirez dans votre propre travail". Les avocats du diable diront qu'il faut bien qu'une personne soit contente dans chaque service et pourquoi pas le manager. Mais le commun des mortels ne se laissera pas bluffer et tels des charognards, ils essaieront de se repaître de leur pauvre manager ! Excusez-moi, je ne sais pas ce qui m'a pris, ce doit être ce livre qui est vraiment captivant.

Dans ce chapitre, Dogbert avoue une faiblesse des décideurs ! Enfin croit-on que les managers possèdent une faille dans leur cuirasse ! Je cite le passage : "Certes, du jour où on est promu chef, l'âme abandonne le corps. Mais quand même ; il reste des tâches managériales tellement scélérates

et odieuses qu'il est difficile de les assumer. Ou alors il vous échoit des œuvres si basses qu'on n'a pas vraiment envie d'y laisser ses empreintes. D'où l'utilité d'un service des Ressources humaines".

Toutefois, Dogbert conseille aux managers de circonscrire l'action des ressources humaines à deux uniques tâches : réduire les effectifs et modifier arbitrairement la politique de rémunération. En ce sens, il rejoint les méthodes de gestion du personnel datant du vingtième siècle prônant le fait que les ressources humaines ne doivent être qu'un instrument d'asservissement des salariés.

9. Conclusion

Scott Adams ne met pas son doigt, mais ses dix doigts sur les décideurs qui perturbent la vie des collaborateurs ; il ne faut pas oublier qu'il existe des décideurs et des managers qui possèdent l'intelligence nécessaire pour créer une atmosphère et un environnement de travail agréable. Et dès lors que les collaborateurs sont libérés des tracasseries quotidiennes, c'est l'entreprise qui en bénéficie, car les collaborateurs peuvent se concentrer sur leur mission.

Pour y arriver, la meilleure solution est de prendre ce livre et de faire le contraire de ce qui est préconisé par Dogbert, les décideurs intelligents l'auront compris. Pour les autres décideurs, la santé de leurs collaborateurs va se détériorer et ensuite l'entreprise va périr. C'est d'ailleurs l'impression que donne ce livre. C'est très drôle, on reconnaît des séquences de la vie professionnelle qui donne un sentiment de "déjà vu". Et plus on avance dans la lecture, plus le sentiment d'effroi se précise. En arrivant à la fin, je croyais avoir rêvé et je me disais : " Ce n'est pas possible, ce n'est pas possible, il faut être cinglé pour agir comme cela".

Je vais bientôt me retrouver sur le marché du travail. J'espère donc ne pas retrouver un disciple "dogbertien" sur mon chemin et surtout, surtout Mon Dieu, faites en sorte que je n'en devienne pas un.