

Le courage comme vertu managériale

Article publié dans Le Temps, 18 février 2005

La gestion des ressources humaines (GRH) moderne est au carrefour de trois impératifs: elle suppose tout d'abord l'existence d'un manager courageux; elle implique ensuite des collaborateurs engagés; elle nécessite enfin la communication de politiques RH clairement réfléchies. Chacun des trois ouvrages dont il est question ici propose un regard spécifique sur ces conditions-cadres.

"DU COURAGE D'ETRE MANAGER" PAR GERARD REYRE, EDITIONS LIAISONS, 2004, 271 P.

Voilà l'ouvrage d'un humaniste cultivé qui n'a pas perdu de vue les exigences pragmatiques du terrain. L'auteur nous rappelle que "manager", c'est conjuguer courageusement trois talents, élevés en l'occasion au rang d'art: être manager, selon l'auteur, c'est habiter tout d'abord l'art de la conversation; c'est générer ensuite l'art d'être ensemble; c'est maîtriser enfin l'art du cheminement. Etrange et banal, direz-vous ? Pas tant que cela. Certes l'art de la conversation se heurte -au sein des entreprises- à l'idéologie de l'urgence et du temps court. Mais il demeure l'unique instrument de régulation des relations humaines au sein des organisations. Certes l'art d'être ensemble peut sembler bien théorique. En réalité, la véritable richesse de l'entreprise, on le sait, réside dans cette capacité rare à relier, rassembler et fédérer les différences. Quant à l'art du cheminement, il s'agit véritablement -et nous sommes au cœur de la plus-value managériale- de transformer les regards et les représentations des collaborateurs sur leur propre travail. Afin de lui donner du sens, davantage de sens. Un livre roboratif, riche et nourrissant. A déguster avec courage sans plus attendre.

"DU KETCHUP DANS LES VEINES" PAR HELENE WEBER, EDITIONS ERIES, 2005, 219 P.

Pourquoi les employés adhèrent-ils à l'organisation de McDonald's? s'interroge l'auteure de cet ouvrage fondateur. Comment s'orchestre le subtil mécanisme qui fabrique l'implication et l'engagement? Autrement dit, comment McDonald's parvient à mobiliser profondément tant d'employés autour de son projet, alors même que cette entreprise a suscité dans de nombreux domaines les plus vives critiques? Les méthodes de management sont-elles révolutionnaires? L'organisation du travail infallible? L'auteure, psychosociologue, propose bien d'autres explications. Après avoir avoué le "j'ai aimé travailler chez McDonald's", elle démonte avec brio la relation de dépendance affective que l'entreprise génère à l'endroit de

ses employés. Ce faisant, elle théorise le processus de l'adhésion psycho-organisationnel si souvent évoqué, mais jamais formellement décrit. Essentiel. A dévorer sans plus tarder avec un BigMac.

"LA SOCIETE MALADE DE LA GESTION" PAR VINCENT DE GAULEJAC, EDITIONS DU SEUIL, 2005, 275 P.

L'idéologie gestionnaire envahit aujourd'hui tous les champs du social: l'on ne se contente plus de gérer son compte bancaire, mais l'on gère également sa belle-mère, ses vacances, son développement personnel, sa carrière, ses émotions, son network, sa sexualité. Le Moi de chaque individu est devenu un capital à faire fructifier. Marx doit s'en retourner dans sa tombe. C'est ainsi que la logique gestionnaire déborde gaiement hors du champ de l'entreprise et colonise toute la société, devenue au mieux un vaste marché, au pire un champ de bataille. Pour de Gaulejac, il devient urgent de s'interroger sur le coût social de ce nouveau modèle gestionnaire qui entraîne de brutaux effets secondaires: stress, épuisement professionnel, souffrance au travail, chômage. Et son livre devient alors un puissant réquisitoire contre la sempiternelle gestion des ressources humaines et un vibrant plaidoyer pour une gestion plus humaine des ressources. Lecture obligatoire.

Copyright 2005 ProLitteris et Stéphane Haefliger, CH 8033 Zürich

Stéphane Haefliger
Sociologue
Boulevard de Grancy 27
1006 Lausanne

Tél. perso: 021 617 31 55
Mobile: 079 742 67 81

E-Mail: stepcom@bluewin.ch