

Publié le 24 Janvier 2017

**Obsolescence programmée**

## Salariés comme cadres dirigeants, tous à ramasser à la petite cuillère ? Pourquoi la France est malade de son inculture crasse en matière de management



Une étude réalisée par Opinion Way pour Capgemini montre que les cadres jugent les méthodes de management des entreprises ringardes. Le monde de l'entreprise doit revoir ses façons de procéder pour revenir dans la modernité.



Avec [Xavier Camby](#)  
[Voir la bio en entier](#)

**Atlantico : Un sondage réalisé par l'Institut OpinionWay pour Capgemini montre que les cadres jugent le management "ringard". En quoi le modèle actuel est obsolète ? Pouvez-vous nous expliquer quels sont le/les problème(s) avec le management dans les entreprises françaises ? Quelles sont les entreprises les plus concernées ; les PME ou les grands groupes ?**

**Xavier Camby :** Ce sondage me semble très intéressant, parce qu'honnête et reflétant pour une fois une simple vérité, que beaucoup tentent de maquiller, de déguiser ou de réfuter : dans une immense majorité d'entreprises et d'administrations sévit un mismanagement, destructeur de valeur ajouté autant que des personnes. S'il existe un

pseudo modèle actuel, il est complètement dépassé. Bâtard malvenu, né des amours malsaines entre une hiérarchie calquée sur le modèle militaire (qui a sa vertu, dans l'armée) et un taylorisme dévoyé, il erre et divague entre l'autocratie caporaliste de petits chefs inquiets et l'instrumentalisation à tendance cybernétique ou algorithmique de la personne humaine par des QI à 150. A ce déni du réel de l'humanité de chaque salarié, s'ajoute la méchante sauce du libéralisme prédateur : entre les actionnaires et les dirigeants d'une part et le marché de l'autre, chaque salarié - les managers les premiers - se sait être devenu une variable d'ajustement économique, un fusible financier, dès que toussotent l'action et l'EBITDA ou que s'annoncent des restrictions budgétaires !

Je force bien sûr un peu le trait, pour mettre en relief l'ineptie de nos croyances : la performance se décrèterait ou la motivation s'achèterait ? Depuis 40 ans les sciences sociales ont prouvé l'incurie de ces 2 erreurs, mais MBA et Grandes Ecoles - à de trop rares exceptions près - continuent de l'enseigner aussi doctement qu'aveuglement, y rajoutant des équations et des matrices pour expliquer le tout du genre humain et son comportement au travail ! La France n'est pas le seul pays contaminé, loin de là. Mais de même qu'aux USA, on y cultive une pensée universaliste, assez systémique et parfaitement redoutable. Un français ou un wasp américain aimera se flatter de l'élégance intellectuelle suivante : "Si je le dis, c'est que je le pense. Si donc moi, je le pense, c'est donc que c'est vrai". Et d'extrapoler ensuite à l'humanité entière. Là réside le vrai problème des entreprises françaises (qu'ignorent le plus souvent celles des autres nations d'Europe). Malgré l'inventivité de nos travailleurs et leur exceptionnelle productivité, dans les PME ou les Groupes, beaucoup pensent qu'ils peuvent avoir raison tout seuls...

**Cette même étude révèle quelques pistes suggérées par les cadres pour améliorer les choses. Ils sont notamment 67% à vouloir des espaces adaptés aux tâches, 58% à vouloir voir s'instaurer le travail à domicile... Quels sont les problèmes qui se posent pour que les managers adoptent ces méthodes modernes ? La France souffre-t-elle d'une inculture du management ?**

Le bien-être au travail comme facteur de performances économiques individuelles et collectives constituent la vraie révolution actuelle. Oh je ne vise pas les salles de sports ou les sanctuaires de méditations dans les usines... Je parle d'un vrai bien-être, d'abord psychique : des relations simplement courtoises et harmonieuses (sans qu'aucun conflit, déni d'intelligence collaborative, ne soit jamais accepté - c'est une faute professionnelle), la possibilité d'apprendre, de se développer et d'actualiser ses talents, la certitude enfin d'œuvrer utilement, pour un bénéfice direct ou indirect, de tous et de son environnement social, affectif, relationnel... Le travail à domicile représente souvent une bouffée d'oxygène spirituel pour le salarié, entravé de reporting, de process, de conventions, de jugements. Il en est de même pour certaines entreprises dont les locaux mal-soignés, tristes ou dégradés. Croyez-vous qu'un environnement moche et malcommode fait aimer son travail et donc aide à le bien faire ? Pareillement, pour les relations humaines quotidiennes au travail ! Croyez-vous possible de bien faire son travail, lorsque le chef s'est montré injuste ou maladroit avec vous ?

Oui, la France est hélas un modèle d'inculture managériale : des oligarchies auto-proclamées aiment se prétendre dirigeantes au motif d'études somme toute exclusivement théoriques et s'imposent sans scrupule - ni parfois aucune décence - d'administrations en entreprises, véhiculant les mêmes croyances toxiques et les mêmes comportements destructeurs.

**Est-ce là le reflet d'un conflit de générations auquel on assiste ? L'une jeune, connectée, "uberisée" qui veut prendre le pas sur l'ancienne génération qui répond à des dogmes plus classiques en matière de gestion du personnel ? Ce tableau est-il correct ?**

Non ! Votre tableau est simpliste et manichéen. Il n'existe pas, malgré de nombreuses théories, de maraboutage informatique qui transformerait les personnes humaines, ni de conflit de pouvoir ou de générations. Laissons cela aux journalistes spécialistes des approximations et autres marchands de "marronniers". Une vraie révolution en revanche, mondiale, discrète et pacifique est en marche, sur nos 5 continents ! Les abus du mismanagement

évoqué plus haut, ceux du capitalisme prédateur et destructeur qui l'accompagne, l'écologie salubre, planétaire et humaniste (au sens où elle entreprend aussi la préservation de notre belle nature humaine) ont créé cette réaction salubre, dans le monde entier ! Les jeunes gens refusent de vivre la vie parfois trop soumise de leurs aînés. Ils ont décidé que ce qui importe n'est pas l'enrichissement personnel, mais leur contribution à un mieux collectif, qu'ils veulent partager ! Ils réfutent donc les petits chefs, les enjeux à court terme trop exclusivement financiers, les bourses de valeurs où l'on y perd la sienne en plus de son âme...

Un nouveau management est en train de naître. Respectueux de la personne humaine et de son capital créatif, attentif à la qualité des interactions personnelles, attaché à sa liberté d'expression comme à celle d'invention, il s'expérimente dans le monde entier, silencieusement mais très concrètement ! Le meilleur est donc à venir !

Les dinosaures du mismanagement, comme jadis ceux du jurassique, seront les derniers à comprendre qu'ils ont déjà disparus...