

Les dirigeants ne veulent pas que vous jouissiez !

Pas la peine de se raconter d'histoires : c'est plié ! Des milliers d'articles, des centaines de couverture de journaux et de sondages creusent sans cesse la question 'comment motiver vos salariés' et concluent inmanquablement par un péremptoire : 'les managers n'y croient plus' ou bien 'on nous ment', comme l'illustre encore ce titre de journal paru récemment « le discours sur les valeurs de l'entreprise vire à la langue de bois ¹ ». Bref, c'est la fracture sociale version entreprise.

Et chacun de s'étonner, de dénoncer le problème, de proposer de nouvelles méthodes, de dire la main sur le cœur que ça va changer. Des promesses... Moi, je vous le promets : ça ne va pas changer, vous allez continuer de souffrir ! Pourquoi ?

C'est très simple.

Les dirigeants (ou plutôt le 'système' dirigeant) sont des obsessionnels. Je parle de système, parce qu'au-delà des personnes, c'est tout un contexte organisationnel fait de pressions économiques, de modes de sélection, de règles tacites et de jeux de pouvoir qui assure la pérennité du fonctionnement obsessionnel. Donc, individu ou système, qu'est ce qu'un obsessionnel ? C'est quelqu'un qui ne veut pas s'avouer qu'il jouit et qui muselle en conséquence son plaisir en le coinçant sous le devoir. Evidemment, s'il ne jouit pas, pas question pour lui de voir quelqu'un jouir. L'obsessionnel n'a de cesse de maîtriser le désir de l'autre pour le nier. Les modèles et les tableaux de bord permettent de contrôler la réalité tout en la maintenant à distance convenable. Ordre, économie, soumission, travail et productivité, tels sont ses mots d'ordre. L'obsessionnel vous garantit de la sueur, et pas des sueurs sexuelles ! Ca sera comme en 14.

Et vous, là dedans ? Votre désir, votre demande de reconnaissance, de relationnel, de sens, d'amour : vous pouvez vous asseoir dessus ! Evidemment, les obsessionnels ne se situent pas qu'au sommet de nos organisations. On en retrouve un peu partout, surtout dans la hiérarchie et les métiers qui manipulent les chiffres et les procédures (les ingénieurs, les gestionnaires et les comptables). Tout cela, ça fait du monde qui s'y retrouve. Reste les autres, toutes celles et ceux qui n'ont pas renoncé à être des êtres humains, toutes celles et ceux qui ne se résolvent pas à être de simple rouage dans la machine. Tous ceux là, avec leur désir en bandoulière, viennent grossir le rang des frustrés, mécontents, déçus, revendicatifs et insatisfaits.

Bien sûr les experts en communication et en ressources humaines viennent éclairer nos dirigeants et les incitent à faire un peu dans l'humain pour que le système tourne sans trop de heurt. Ces experts savent parler aux obsessionnels : ils décomposent les salariés en catégories et proposent des actions de mobilisation adaptées par segment. Un discours ici, des valeurs par là, le tout ponctué d'une grand'messe. Mais, comme le cœur n'y est pas, le bon peuple salarié, qui n'est pas dupe, en dénonce l'aspect cosmétique. A vrai dire, même une partie du management obsessionnel fait aussi la moue : la liturgie du patron ne sera jamais assez précise pour combler son besoin de sécurité.

¹ La Tribune, mardi 17 octobre 2006

Le dirigeant est d'autant plus surpris et déçu de voir sa copie ainsi refusée qu'il est habitué à jouer les bons élèves. Drapé de son mépris, il se retire dans son bureau et se concentre sur des activités autrement plus sérieuses: la stratégie et le calcul des prochains coups.

Mais il faut affirmer aussi qu'une bonne partie des salariés et des managers alimente, tout seuls, leur frustration. C'est la facette hystérique des gens qui s'exprime ici. L'hystérie qui demande, qui exige, du sens, de la transparence, du relationnel, bref de l'amour ne peut qu'être insatisfaite dans un tel système.

Pourquoi cela n'est-il pas prêt de changer ? Parce que cette dynamique est ancrée dans l'inconscient des gens. Donc les gens – nous tous - ne se rendent pas compte qu'ils fabriquent eux-mêmes un système qui les frustre.

Dans un sens heureusement qui l'hystérie est là : elle permet, en atténuant les effets de l'obsession, de réguler le système et d'éviter qu'il ne coince. Bien sûr, c'est dommage que le prix à payer soit un niveau élevé de défiance et de frustration dans nos entreprises. Mais que voulez-vous, si ça ne change pas, c'est bien que, tout compte fait, la plupart y trouve son intérêt ! En fait, personne ne tient vraiment à rencontrer son inconscient et encore moins à l'exposer aux autres. Le système continue car il permet à chacun de faire comme si il était parfaitement lucide, objectif et rationnel et de maintenir dans l'ombre l'inconscient.

Gérard Pavy
18 Octobre 2006