

# MANAGEMENT



**Christian Doucet**

©DR

La France va mieux. Le chômage recule et les différents risques (coronavirus, grèves contre le réforme des re-traites, crise américano-chinoise...) semblent ne pas devoir remettre en cause une croissance somme toute encore faible. Mais c'est mieux que rien et qu'avant...

Mais une autre limite, purement française, reste toute-fois pendante pour la suite : la difficulté des entreprises à re-cruiter dans de nombreux secteurs. Et cela alors qu'il y a toujours des millions de chômeurs. Et c'est en train de de-venir le facteur limitant principal...

C'est une situation relativement nouvelle dans notre pays. On peut l'imputer à des manques de formations initiales adaptées mais un facteur plus grave semble patent : la mauvaise image générale des entreprises qui fait qu'elles ne donnent pas envie à des millions de sans-emplois.

Je reviens d'une séance d'échanges avec des lycéens pour leur expliquer les entreprises. J'ai commencé par leur demander comment ils percevaient justement celles-ci, et pour beaucoup c'était un lieu d'exploitation des salariés par des patrons riches, avec des conditions de travail astreignantes et peu motivantes et des salaires faibles. Bref, ce-la ne donnait pas envie...

Nous savons tous que cette image est fausse. Elle est due aux quelques malversations de patrons, rares mais largement médiatisées : licenciements « boursiers », recherche du profit à tous crins, managements « délirants » (pensons à France Telecom ou aux burn-outs de salariés) mais nous sommes dans une civilisation de communication, dans laquelle l'image est déterminante.

Les entreprises ne pourront pas durablement se développer si cette image se perpétue. Elles doivent au contraire donner envie si elles veulent pouvoir trouver les hommes et femmes de valeur dont elles ont besoin. Beaucoup d'entre elles en sont bien conscientes et je suis frappé par la qualité de vie offerte par de plus en plus d'entreprises, notamment les grandes : télé travail, aides au sport, conciergerie, forma-

tions internes, relations détendues entre ma-nagers et collaborateurs, partage équilibré des profits, congés flexibles, comité social et économique, groupes d'échange... Pas le Club Med mais presque, et tout en maintenant, voire en améliorant, la productivité...

Il est temps d'oublier le management « à la papa », fondé sur des managers tout puissants et des salariés corvéables à merci. Il est temps de faire en sorte que les entreprises soient des lieux de vie agréables. Les petites entreprises peuvent apporter la convivialité des relations, la responsabilisation et l'écrasement des hiérarchies, les grandes leurs moyens plus importants. Les entreprises doivent être fières de leurs réalisations et le faire partager à leurs person-nels et au public. Elles doivent suivre la motivation de leurs personnels et lutter lorsque celle-ci se dégrade. Elles doivent critiquer les mauvaises pratiques humaines et encenser les réussites. Bref, elles doivent devenir les apôtres du bien-être au travail.

Lorsqu'on se sent bien, on bosse bien, les résultats sont bons et la qualité peut voisiner avec l'excellence.

**Christian Doucet**

Si cet article vous a intéressé, faites part de vos réactions sur l'e-mail : [ccdt@cegetel.net](mailto:ccdt@cegetel.net). Après accord de la rédaction, vos remarques seront publiées dans le prochain numéro de Qualité Références.

