

Dominique Reignier - Penser l'entreprise comme une cellule sociale fondamentale de la société

Le Billet de DR du 7 janvier 2013

Sachant que nous ne pouvons plus financer la main d'œuvre pour des tâches à faible valeur ajoutée, nous devons repenser totalement le travail, non comme gagne pain fastidieux, dont il faut réduire le temps soustrait à la vraie vie, mais comme lieu d'apprentissage permanent, au cœur même de nos vies dans la cité.

Nous sommes poussés, nous autres occidentaux, par la mondialisation, à quitter nos médiocres habitudes, pour des formes d'organisations toujours plus performantes, plus intelligentes et réactives. Il s'agit de trouver un modèle général, dont le cœur soit l'entreprise, avec la société entière comme écosystème nourricier. L'entreprise doit être pensée comme une cellule sociale fondamentale de la société. Elle a pour essence d'être performante, malgré le poids des charges qui pèse sur elle, qui n'est autre le coût de la société dans laquelle elle vit. L'optimisation de l'action publique est certes fondamentale pour alléger ce poids. Mais l'entreprise doit trouver ici et maintenant de nouvelles sources de performance. Elle dispose pour cela de temps de travail dont elle doit tirer le meilleur parti, ce qui est très loin d'être le cas partout. Partout, les personnels sont négligés. Leur contribution à la bonne marche de l'entreprise, n'est pas vraiment pensée, et encore moins optimisée.

C'est une excellente nouvelle ! Les marges de progrès sont souvent colossales. Partout, le progrès vient lentement, et souvent sous la contrainte. Les managers sont isolés. Les projets conduits en central, peinent à toucher le terrain. Nous avons à la fois un problème de méthode de conduite du changement, et un problème d'implication du personnel dans la vie de l'entreprise. La France dispose pourtant d'un atout majeur dans la passion des travailleurs pour leurs métiers, qu'ils voient comme source d'épanouissement plus souvent que les autres peuples. Mais nous avons nos handicaps : une vision mécaniste de l'entreprise chez beaucoup de dirigeants, une distance managériale forte ressentie par les salariés, une faible valorisation des métiers manuels. En somme, l'entreprise est le lieu d'un divorce profond entre femmes et hommes de métier et leurs dirigeants qui semblent lointains, directifs, abstraits, parvenus.

Le nouveau modèle de performance à la française passe par le droit à l'initiative reconnu au terrain, la proximité cultivée avec les salariés, la confiance dans l'énergie et l'intelligence de chacun, ou pour le dire autrement, par la liberté, l'égalité, la fraternité dans l'entreprise.