



Henri Pérouze

www.perouze.fr

Près d'un siècle après la mort de F.W. Taylor, les séquelles de l'Organisation scientifique du travail perdurent alors que nous connaissons depuis plusieurs décennies son caractère illusoire...!

Intervenant récemment devant plus d'une centaine de jeunes attachés en poste dans différentes collectivités, j'ai été frappé par le nombre de témoignages dénonçant la persistance de comportements anachroniques, source de souffrance au travail. Ma conférence résumait les bonnes pratiques observées dans plusieurs villes et modélisées dans des référentiels-management co-construits avec l'encadrement. Or, si plusieurs cadres présents se retrouvaient bien dans ces guides des bonnes pratiques managériales, trop nombreux étaient ceux qui parlaient d'une autre planète, d'un environnement quotidien qu'ils subissaient avec un sentiment d'impuissance.

Un malaise avéré

La médecine du travail nous enseigne que le sentiment d'impuissance est la source de nombreuses pathologies illustrées par des expressions populaires (plein le dos... il me gonfle... me prend la tête... etc.) De l'ulcère aux 12 000 suicides effectifs¹, nous connaissons les dégâts du mal-être dont une part importante relève des relations de travail, donc de la responsabilité du management.

Comment expliquer alors une telle hétérogénéité encore aujourd'hui des modes de relation hiérarchiques ? La coexistence de modes relationnels aussi différents (du mépris affiché envers une juxtaposition d'anonymes à l'animation de collectifs de travail solidaires, en passant par une indifférence bureaucratique polie...) s'inscrit dans l'évolution générale des espèces. On sait qu'il persiste provisoirement des sujets inadaptés alors que l'essentiel de l'espèce a déjà muté pour s'adapter au nouvel environnement.

Le terme même de personnel d'exécution trahit cet anachronisme à l'heure où nous avons vraiment besoin de mobiliser l'intelligence collective de tous pour analyser régulièrement au sein de chaque équipe comment on travaille et comment on pourrait mieux travailler ensemble ! Et ceci au moins pour trois raisons : mieux prendre en compte les besoins actuels des usagers pour rendre un service de qualité, rechercher l'efficacité des services pour réduire *in fine* la pression fiscale et améliorer les conditions de travail des agents.

Luttez contre les anachroniques

Examinons rapidement deux types de dinosaures survivants :

- Un de vos encadrants de proximité abuse de son pouvoir hiérarchique en jouant au petit-chef des années soixante ? Il vous appartient de le repérer et de limiter son pouvoir de nuisance. Vous êtes responsables des dégâts qu'il inflige à son entourage si vous ne rédigez aucun avertissement !
- Votre supérieur s'est trompé d'époque et cultive la nostalgie du pouvoir féodal ? Vous lui rendez service en lui signifiant qu'il se trompe de siècle et d'enjeux... Attention, le dinosaure isolé est dangereux, il peut charger, groupez-vous avec vos homologues.

Si votre collectivité a organisé une « réserve naturelle » pour protéger cette espèce en voie de disparition, rien ne vous oblige à rester sur ce territoire. Ou alors organisez des visites pour permettre aux jeunes générations de découvrir le spécimen qui terrorisait leurs grands-parents.

De nombreux managers se sont engagés pour combattre ces situations qui sabotent le service public. Ils récuse le slogan « *on ne peut rien faire dans l'administration* » en explorant tous les moyens disponibles, jusqu'à la large gamme de sanctions de la FPT... ■

1. Sur 160 000 tentatives annuelles en France (source OCDE).

MANAGERS, CHASSEZ VOS DINOSAURES!