

Remise en question du management à la française

Publié par Lydia Djarane et Binta Dibba le 10/04/2024



Bienvenue dans le premier article de notre blog, dédié à une exploration approfondie du management et du travail. Nous débutons par une analyse captivante : une enquête intitulée "Analyse du management à la française : Autoritaire, Technocratique, Vertical", parue dans Alternatives Economiques en février 2024, qui soulève des points cruciaux :

- Les racines
- Les conséquences
- Les défis à relever

Les origines

La première remise en question du management en France date de 1948, suite à l'analyse par des experts américains des lacunes de productivité de la France. Contre toute attente, le problème ne résidait pas dans un retard technologique, mais bien dans le style de management. La difficulté de gérer efficacement les relations humaines au sein des entreprises est identifiée comme une faille majeure. Les recommandations prônaient une plus grande confiance et une communication plus directe et transparente entre la direction et les employés. Cependant, les entreprises ont continué à privilégier une séparation rigide entre les décideurs et les exécutants, renforçant un système de pression et de pouvoir. Le taylorisme a amplifié cette distance hiérarchique, avec une répartition stricte des rôles. Les diplômés de grandes écoles, souvent éloignés du terrain, imposaient leurs directives, perpétuant ainsi une division sociale ancestrale. En France, le statut de manager peut être perçu soit comme un privilège académique, soit comme une reconnaissance insuffisante de la véritable nature du management, souvent offert comme récompense sans formation adéquate. Le management à la française, caractérisé par son autoritarisme et sa centralisation, est ainsi source de nombreux déséquilibres, positionnant la France en retrait sur le plan de l'efficacité managériale en Europe.

Les conséquences

Les pratiques managériales françaises entraînent divers problèmes :

- Absentéisme
- Harcèlement
- Perte de sens
- Démotivation
- Soucis de santé
- Managers démissionnaires sous pression
- Manque de reconnaissance
- Sentiment d'isolement des employés
- Turnover élevé

Aucun secteur n'est épargné par ces dysfonctionnements. Les conséquences néfastes sont particulièrement prononcées dans les secteurs à ressources limitées, où la pression émotionnelle et la culpabilisation peuvent exacerber les problèmes sur le long terme.

Les Défis

L'étude met en avant plusieurs défis pour le management à la française :

1. **Intégration des IA** : Avec l'automatisation de certaines tâches, les managers doivent repenser leur rôle et se concentrer peut-être davantage sur le bien-être de leurs équipes.

2. **Réforme de la formation** : Il est crucial d'incorporer des compétences pratiques et humaines dans la formation des managers, reconnaissant que le management requiert des compétences spécifiques (notamment des compétences psycho-sociales) et une préparation consciente.
3. **Action contre les impacts négatifs** : Il est temps d'agir pour corriger les déséquilibres créés par les pratiques managériales traditionnelles françaises.

Conclusions

Mon engagement personnel, via A.R.M Dynamique, est de rompre avec ces modèles obsolètes pour adopter un management plus pragmatique, éclairé et équilibré.

Dans nos prochains articles, nous explorerons les évolutions, les défis et les différentes approches managériales mondiales.

Vos suggestions et questions sont les bienvenues par mail

À notre prochaine réflexion !

Binta Dibba et Lydia Djarane.