

Journée Ethique du CE de l'ADC le 31 Mai 2023

De la question du pouvoir d'agir et de celle de l'autodétermination.

Il a été question d'identifier le management par objectifs, qui s'apparente à la gouvernance par les nombres, la politique du chiffre.

D'autres termes tels que : éduquer, gouverner, psychanalyser, accompagner, apportent une dimension identique aussi bien à celle de l'accompagnant et de l'accompagné que de celle du manager et des accompagnants.

La philosophie du management se vit au jour le jour. Le travail est une activité sublimatoire, avec une confrontation entre la réalité et le réel qui exige une adaptabilité. Comment transformer une contrainte en plaisir ? Le plaisir à la tâche ajouté à la notion d'être capable de, amène à l'estime de soi. Parce que je le veux bien ! Cette notion de capabilité décrite par Ricoeur pose la question de suis-je en capacité de ? Tout l'enjeu serait de développer un management capabilisant.

La notion de plaisir dans le travail est ce qui est rare dans nos métiers. Le plaisir est global.

Pour un management humanisant, il est nécessaire d'établir une critique de la culture de résultat, avec la théorie de « l'agence unique ». La rémunération extrinsèque ou intrinsèque est à prendre en compte, aussi bien que la coopération entre pairs. Se donner des cadeaux.

Les pathologies arrivent avec le travail bien fait mis à mal. Il est mis en avant une dimension du pouvoir avec des valeurs égalitaires, sauf en ce qui concerne le salariat.

On vit une époque du management par dispositifs, procédures, protocoles, RBPP, ce qui implique une mise à distance, avec l'idée de décrire au lieu de prescrire.

Pouvoir (imposer) ou autorité (faire autorité) ? Cela nécessite de la confiance, du crédit, de l'écoute.

Le phénomène de gratitude est également à prendre en compte, tout comme l'assertivité qui représente la justesse par rapport à soi, c'est-à-dire la posture et/ou le langage ajustés et modifiés en fonction du contexte.

Un autre concept comme celui de la sérendipité consiste à aller chercher les personnes là où elles sont. Ainsi, le manager, tel un comédien, va-t-il s'ajuster et inventer des compromis en s'affranchissant de la posture du « sachant totalitaire » pour guérir. (cf ouvrages de Yves Clot : le prix du travail bien fait...)

RDI : Recherche - Développement - Investissement.

La fiche de poste est différente de la fiche de fonction.

Le pouvoir d'agir est différent du devoir d'agir.

Le pouvoir d'influence se met en place dans ce qui est informel.

L'entreprise est libérée.

Il est nécessaire de cultiver la fragilité et non la solidité.

L'informel est créatif, ce qui questionne, quant à la disparition de l'informel dans l'évaluation. Construisons nos « bonnes » pratiques.

Désolé, je n'aime pas la notion de bon ou mauvais, plutôt moralisant. Je préfère pratiques adaptées (à une norme et/ou à des valeurs). Didier

3 étages peuvent émerger :

- Laisser faire (confiance).
- La culture du résultat ne doit pas détourner la culture du métier.
- La nécessaire réactualisation des valeurs, des pratiques.

Cela nécessite des espaces de discussions d'équipes : C'est quoi le travail « bien » fait ? Notre doctrine ? Le triptyque Coopération - Travail - Éthique peut être une piste de réflexion.

A lire : P.O. Monteil : La fabrique des mondes communs.

A voir le film de Ruben Östlund : Sans filtre (2022).