

même questionnement à propos de la communication syndicale. Nous cherchons aussi une adhésion des salariés, mais celle-ci est incontestablement plus librement consentie, donc plus difficile à élaborer. L'émancipation fait partie de nos valeurs, il serait paradoxal d'attirer des salariés en les dupant dans un exercice de séduction. Nous avons connu des situations où des équipes syndicales recourraient quasiment à des modes d'expression terrorisante pour

faire adhérer les salariés à leur vision. Je leur recommanderais la dénonciation ironique de la com' d'entreprise en utilisant l'humour, presque toujours mise à nu d'un sens caché, devenant un redoutable outil de déconstruction des préjugés. La communication peut être claire sur son intention tout en préservant le libre arbitre de celui ou celle qui la reçoit. Un petit dessin vaut mieux...

F. de M.

Lectures

Laurent Karsenty (ss dir.)

Quel management pour concilier performances et bien-être au travail ?

Octares, 2015, 208 pages, 23 euros

Un livre collectif (chefs d'entreprises, managers, études de cas, chercheurs, syndicalistes) qui témoigne que la compétitivité peut passer par un accroissement de la qualité, voire une augmentation de la valeur apportée au client. Cela suppose la recherche de la performance en matière de coopération, d'innovation et d'offre

de services. Comment remplacer les prescriptions et les contrôles par un management de qualité, le développement des compétences de la confiance ? Dans une PME de vente, on apprend que l'absence de mise en concurrence des vendeurs en évitant les rémunérations variables individuelles contribue à développer un sys-

tème d'entraide. Dans une entreprise de pose de réseaux d'eau, la connaissance intime du travail difficile par le dirigeant est facteur de bien-être et de développement d'intelligence au travail. La confiance et le jeu collectif sont le fruit de méthodes qui favorisent l'implication et l'élaboration commune du travail. L'organisation est le résultat, toujours renégocié, d'une appropriation commune du travail.

La deuxième partie explore le management de façon plus théorique. L'approche économique défend l'idée que l'entreprise doit être gérée dans l'intérêt social et non avec le profit comme un préalable. La stratégie par la profitabilité génère une gestion par la baisse des coûts qui a comme conséquence que les entreprises restent en dessous de leur

potentiel d'innovation car les actionnaires et autres financiers ne reconnaissent pas les compétences de leurs salariés. Une dernière partie est centrée sur une journée d'études autour de questions structurantes. Quelle est la vision de la performance portée par les managers qui cherchent à améliorer le bien-être de leurs collaborateurs ? Quels sont les propriétés d'un tel management, quels moyens sont utilisés pour renforcer la motivation et l'engagement des salariés et comment les différentes parties sont-elles impliquées (salariés, IRP, management, clients) ? Un tel management est-il applicable partout, quelles sont ses limites ? Un livre utile pour favoriser l'évolution des modes de gouvernance.

Ute Meyenberg

Danièle Linhart

La Comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale

Eres, 2015, 158 pages, 19 euros

Le métier protège le travailleur. En voulant mobiliser la personnalité entière et en utilisant comme ressource que le registre personnel, le travailleur est mis à nu et devient vulnérable. L'entreprise exige une adhésion totale de la personne aux dépens de sa professionnalité. D. Linhart

propose un retour sur les théories tayloriennes, en passant par l'atelier des méthodes et aux usines fordienne. L'organisation scientifique du travail avait pour but de déposséder l'ouvrier spécialisé de son savoir en le transformant en exécutant soumis. Ce que le renouvellement managérial des années