

Le management repensé par le don

MARDI 08 SEPTEMBRE 2015 09:48 LE MONDE DU DROIT


[Tweeter](#)

0



Le Comité de lecture de la Commission "DJ au féminin" du Cercle Montesquieu recommande la "révolution du don".



Alain **Caillé**
Jean-Édouard **Grésy**

La révolution du don

Le management repensé

ÉCONOMIE HUMAINE SEUIL

Les lecteurs de cette chronique se souviennent sans doute qu'il est possible d'avoir recours à certaines techniques (de manipulation) pour influencer autrui¹. Cette approche peut se révéler utile pour aborder la direction des équipes sans user ou abuser du pouvoir.

Alain Caillé et Jean Edouard Grésy² invitent quant à eux, les managers à s'appuyer sur un principe anthropologique ancien, « un des rocs humains sur lesquels sont bâties nos sociétés », qui place le don et l'Homme au cœur de l'organisation.

En effet, cette clé du lien social décrite par Mauss dans son « Essai sur le don » ouvre les portes du management des équipes et rend lisible et visible l'efficiace d'une organisation. Qu'il s'agisse des équipes de football performantes et bien « coachées » ou de certaines tribus de Nouvelle-Guinée qui ont instauré une coexistence pacifique par des dons et contredons ritualisés (la Kula), ces mêmes principes régissent nos relations humaines.

Comment transposer ce principe exposé en 1925 dans le monde de l'Entreprise d'aujourd'hui alors que les salariés sont par essence assujettis par un lien de subordination ?

Pour cela, il suffit de suivre le rythme des quatre temps du don : demander avec les formes (pas n'importe qui, ni pour n'importe quoi, ni n'importe comment), donner à bon escient, recevoir avec gratitude, rendre de bon cœur. Tant que ces dons et contredons circulent, la relation est vivante. Tant que nous sommes en dette, nous sommes en lien car nous devons nous revoir pour nous rendre. A contrario, il suffit de solder nos comptes, de ne rien se devoir, d'être quittes pour mettre fin à une relation. Quand ces échanges s'accroissent et s'intensifient, il devient inutile voire impossible de savoir qui est débiteur ou créancier. D'où l'expression,

"quand on s'aime, on ne compte pas".

Malheureusement, le don peut se révéler également extrêmement toxique dans nos relations où dans un collectif de travail quand il dysfonctionne. C'est le cas de certains managers présentés comme des dinosaures que l'on croyait disparus³, mais qui sévissent encore dans nos entreprises. Ils opposent maints obstacles à cet « adonnement », synonyme d'engagement : ils donnent sous condition, ignorent les dons qu'on leur fait, empêchent de rendre pour maintenir les autres en état de sujétion, oublient les formules les plus élémentaires de politesse dans leurs demandes... L'organisation elle-même peut nuire à cet écosystème fragile en affaiblissant les collectifs par des changements perpétuels, en voulant tout rationaliser, en privant les acteurs de l'autonomie nécessaire à la circulation des dons... Ils transforment le cercle vertueux du don en cercle vicieux et parviennent ainsi à tuer les constituants de la "poule aux œufs d'or". Ces comportements sont révélateurs des dysfonctionnements qui génèrent découragement, désengagement, baisse de rentabilité et risques psychosociaux.

Il est possible de lutter contre ces dinosaures diaboliques, l'ouvrage fournit des exemples symboliques et concrets d'entreprises qui appliquent les principes du don, parfois sans le savoir et toujours avec succès. Ces entreprises privilégient l'autonomie des salariés et la reconnaissance des initiatives, abordent le bien être comme source de performance durable, évitent la dictature du court terme, la rationalisation à outrance, l'excès des processus et diminuent le contrôle au bénéfice de la confiance.

Le Comité de Lecture recommande cet ouvrage aux managers qui souhaitent lutter contre les pratiques managériales des dinosaures contemporains et :

1. percer l'énigme de la bonne volonté, l'essence de la convivialité ;
2. renforcer la notion de collectif et de coopération créative ;
3. développer l'agilité managériale, en sachant entrer et sortir du registre du don à bon escient, avant tout rappel des règles ou usage du pouvoir ;
4. oser une conflictualité saine en sortant des non dits et de jeux d'influence malsains ;
5. promouvoir une éthique responsable car « le meilleur leadership est humaniste par nature ».

Pour conclure sur cette révolution managériale

Le don n'est pas un fait social nouveau, mais son décryptage dans les organisations offre une approche « révolutionnaire » qui conduit à repenser notre façon de manager les équipes. En allégeant « reporting » et contrôle, il est source d'efficacité et de performance. Cette approche prend tout son sens notamment dans le management dit "transversal" et celui des équipes "virtuelles".

Instaurer le Don peut aussi permettre selon notre lecture d'influencer ou de modifier la Culture d'Entreprise en diminuant la contrainte et en privilégiant confiance et coopération.

Le Comité de lecture de la Commission « DJ Au Féminin » du Cercle Montesquieu vous souhaite de bonnes lectures.

Armelle Bresson-Trichard, Claire Olive- Lorthioir, Isabelle Ramus, Mireille Clapier-Desclos, Anna Guillaume, Delphine Bordier (dans l'ordre de présentation sur la photo ci-dessous) et Corinne Cosacas, Christine Cantournet, Catherine Fox bientôt sur la photo...

Un commentaire, des questions ou suggestions ? Contactez-nous : comitedelecture@cercle-montesquieu.fr



NOTES

1. Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens – Le monde du Droit- Chronique du Comité de lecture de la DJ au féminin du Cercle Montesquieu « en librairie », 6 janvier 2015

2. Alain Caillé, Professeur émérite de sociologie à l'université de Paris X - Nanterre, économiste de formation, fondateur de la Revue du MAUSS (Mouvement Anti Utilitariste dans les Sciences Sociales) et Jean-Edouard Grésy Anthropologue, docteur en droit et diplômé de l'EDHEC, président du cabinet AlterNego

3. Les Tyrannodon, Rex, Timoraudon, Megalodon, Harpadon, Ostreidon, Highpophodon, Ankyledon, Echinodon, Pataphydon, Sclérodon, Vélociraptodon, Leanscieledon et Congéladon décrits et identifiés par l'ouvrage

Suivant >

