

Doit-on jouer collectif ?

Une gestion pyramidale des institutions ou des entreprises, considérée *senso-stricto* comme « classique », se manifeste dans les sociétés conservatrices par une géométrie, avec à sa base un nombre important de personnes et à son sommet un faible effectif perché au sommet de l'ordre hiérarchique. Ce dernier est principalement composé par les décideurs et les détenteurs de pouvoir. Quel que soit l'environnement professionnel, le choix de modèle de gestion, de décision est très impacté par cette vision « archaïque » que les Anglo-saxons qualifient de « top-down ».

Pour tenter une autre lecture, dépassant la logique clivante et autoritariste, les pays nordiques ainsi que les grands groupes internationaux (Google, Apple, LinkedIn...) ont opté pour un nouveau modèle de gestion en inversant leurs modes de fonctionnement. Autrement dit, à la différence de la vision pyramidale contreproductive, le modèle de la pyramide inversée permet de mettre en valeur la base. Une base valorisée est une base productive.

L'objectif n'est pas d'inverser les rôles, mais plutôt de stimuler les connaissances et le savoir-faire des autres. La base se sent alors impliquée et son efficacité s'en trouve améliorée. Les Anglo-saxons qualifient ce modèle de « bottom-up ». Dans ce cas précis, la base de la pyramide est mise à contribution

dans le pouvoir décisionnel. Cela signifie mettre en avant la finalité et le pouvoir collectif. Cet inversement doit se faire au service de la performance et rend tout le monde concerné et investi. Il évite les ambiguïtés managériales, qui génèrent parfois des états d'âmes et, par conséquent, une inertie. Ce modèle pourrait aider à faire émerger un nouveau paradigme dans nos systèmes pour manager les humains et les projets. Nous devrions faire évoluer et adapter notre vision du monde moderne et progresser pour sortir de la vision « rétrograde ». Certes, l'exercice n'est pas facile mais faisable.

Nos institutions et nos entreprises ont besoin de la compétence collective, sans se préoccuper des aspirations individualistes visant à se positionner au sommet de la pyramide.

Pourquoi un enseignant-chercheur, de surcroît spécialisé dans le domaine des géosciences, évoque-t-il ce type de questionnement managérial, supposé être éloigné de ses préoccupations ? La réponse tient dans la complexité du statut du chercheur, qui est aujourd'hui devenu un manager comme les autres et qui consacre donc de plus en plus de son temps à ce genre de réflexion. Il effectue ses travaux de recherche après... lorsqu'il lui reste un peu de temps.

Abderrazak El Albani



Abderrazak El Albani

CV express

Professeur à l'Université de Poitiers. Responsable d'un consortium international de chercheurs originaires des quatre coins du monde, travaillant sur les environnements anciens et l'origine de la vie sur terre. Son métier de géologue l'amène à beaucoup voyager et à parcourir la planète en quête des origines.

J'aime : l'audace, le travail, la recherche, la liberté, sortir des sentiers battus, la bonne cuisine et les vieilles pierres (normal pour un géologue).

Je n'aime pas : le dogme, les extrêmes, la médiocrité, l'injustice, le populisme, l'autoritarisme, la superficialité.

