

Dossier

# Management

## Anthropologie du Management



Auteur : Didier Reuter - ISBN 9791023710557

Free

BOOKINER 



Auteur : Didier Reuter

[www.bookiner.com](http://www.bookiner.com)

Usage libre de droit (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

# Management

## Anthropologie du Management

- . L'irrationalité toujours présente
- . Devenir chef de ses collègues : Les 5 erreurs qui ne pardonnent pas
  - . L'organisation Kogis
  - . Les parallélismes de l'anthropologie

### Conditions d'usage libre de droits

Tout contenu gratuit ou payant peut être utilisé avec l'obligation d'indiquer la mention «Bookiner.com». L'acquéreur sur le site bénéficie d'un usage libre de droits à titre **PERSONNEL** (individuel, familial et privatif) dans un cadre exclusivement non marchand, non concurrentiel et non grand public. Il est autorisé à installer ce fichier sur tout équipement informatique et télécoms dont il est propriétaire ainsi que pratiquer éventuellement une duplication, un téléchargement, ou un envoi sous forme de fichier, à un maximum de 5 postes/utilisateurs internes. Ce droit ne s'applique pas à l'utilisateur qui reçoit gratuitement un contenu payant, lequel ne peut aucunement le diffuser autour de lui sans risquer de tomber sous le coup de la loi portant sur le copyright et/ou s'exposer aux conditions restrictives du droit d'auteur et de la protection intellectuelle.

## L'IRRATIONALITÉ TOUJOURS PRÉSENTE

Pour nombre de chercheurs en sciences humaines, le parallélisme avec l'exotisme de certaines tribus est courant dans le milieu de l'entreprise. Les dernières recherches en matière de théorie de la décision des dirigeants d'entreprises confirment que ceux-ci restent largement tributaire d'une certaine météorologie des événements, souvent éloignée de la sacro-sainte rationalité économique. Une évidence que confirme Andreu Solé, professeur à HEC, dans son livre *Créateur du monde, nos possibles et nos impossibles* paru aux Editions du Rocher en expliquant, que «*Loin des thèses rationalistes traditionnelles, les dirigeants se laissent conduire par leurs «possibles et impossibles», des décisions en réalité non conscientes. Le détour anthropologique qui confronte à des mondes primitifs peut aider à comprendre cette dimension du processus de décision*».

### DEVENIR CHEF DE SES COLLÈGUES : LES 5 ERREURS QUI NE PARDONNENT PAS

1. Ne rien changer à son attitude notamment en continuant à se comporter en copain avec ses anciens collègues.
2. Changer brutalement d'attitude en vouvoyant ou en s'enfermant dans son bureau. Le risque est alors grand de devenir la risée de tous et de ne jamais être pris pour un véritable chef.
3. Laisser pourrir la situation en croyant qu'avec le temps les choses s'arrangent. Il faut réagir tout de suite si l'autorité est contestée ou si certains essaient de mettre sciemment des bâtons dans les roues.
4. Se montrer trop bavard en confiant des informations confidentielles à son équipe afin d'entretenir la connivence. Il est recommandé en toute occasion de s'en tenir à un devoir de réserve.
5. Jouer un double jeu en critiquant la hiérarchie avec son équipe et en dénigrant ses subordonnés devant la direction. Toute crédibilité est alors perdue des deux côtés.

## L'ORGANISATION KOGIS

Pour mieux asseoir une vision globale, anticiper les déséquilibres ou favoriser la complémentarité des fonctions face à des modèles de management rapidement périssables, certains consultants en sont venus à se référer à l'anthropologie et au fonctionnement pérenne et harmonieux de certaines sociétés primitives. Parmi les exemples cités, la préférence va à une tribu primitive d'indiens de Colombie, les kogis. La principale particularité de cette organisation tribale est de fonctionner sans chef, obligeant ses membres à développer un sens aigu de la négociation. Ainsi par exemple, la prise de décision définitive est toujours précédée de longues réunions dans le noir, de façon à ce que chacun se sente libre de s'exprimer et puisse accepter facilement la contradiction, sans le parasitage d'émotions inutiles et/ou de formes d'agressivité habituelles en face à face. En terme d'enseignement pour le management participatif, cette aptitude à «l'intelligence collective» est une qualité particulièrement recherchée par les chefs d'entreprise qui souhaitent faire partager leur vision à l'ensemble de leurs collaborateurs. D'après Jean Michel Mousset, président du Groupe de Transport Mousset, «*La recherche des causes en cas de conflit, la part des discussions et d'humain dans les projets des Kogis en font des modèles tout à fait pertinents. Le fait pour nous d'impliquer l'orateur de base dans les décisions de l'entreprise à travers des groupes de qualité est finalement assez proche de la démarche des Kogis*».

## LES PARALLÉLISMES DE L'ANTHROPOLOGIE

D'après Lorenzo Brutti, ethnologue au CNRS, il existe déjà de nombreux parallélisme entre les tribus primitives et les entreprises modernes. Par exemple «*En Mélanésie, dans les tribus Oksapmin et Baruya, le pouvoir n'est pas héréditaire et on devient un «big man» en se distinguant des autres. Guerrier ou chaman on gagne son pouvoir, un peu comme un manager. De même en Nouvelle-Guinée, on est passé d'un état de guerre entre plusieurs sociétés à quelque chose de plus symbolique, qu'on nomme «l'échange cérémoniel compétitif» et qui peut, d'une certaine manière, s'apparenter à de la compétition*

*économique : on échange des cochons contre des terres, le but étant de négocier au mieux avec son voisin, et de s'enrichir. Enfin, dans la tribu des Hewa, qui est une société régie par la sorcellerie, rien n'arrive par hasard. Ce qui nous apparaît comme un événement isolé, est pour le Hewa une suite tout à fait logique d'événements. Mais n'y a-t-il pas aussi en économie une certaine irrationalité, voire sorcellerie, à suivre aveuglément certaines règles ou croyances du marché ?».*