Guide survie au management – fiche n°1 : L’idéologie managériale

L’idéologie managériale

- **L’invasion de l’anglicisme « management » dans les pratiques d’organisation du travail, la transformation et la multiplication de cadres étiquetés « managers » ont un sens très précis : faire porter sur l’individu la responsabilité des écarts grandissants entre l’aspiration à un travail bien fait et les moyens qui lui sont alloués, entre les attentes des usagers et l’éloignement des lieux de décision, entre les exigences auxquelles doivent satisfaire les salariés et les marges de manœuvre dont ils disposent.**
- **Le « management » a donc pour rôle de faire pression pour intensifier les investissements personnels que les salariés doivent mettre dans un travail qui leur apporte toujours moins de satisfaction. L’idéologie managériale est en cela l’expression du mépris du capitalisme pour le travail, réduit à la seule fonction d’alimenter les dividendes des actionnaires. Son introduction dans les services publics est la négation même de ces derniers. Toutes les dimensions qui visaient à conférer au travail un statut particulier, à le mettre entre parenthèses dans notre vie – même si la parenthèse est d’importance —, un droit spécifique, un temps spécifique, voient aujourd’hui leurs contours remis en cause.**
- **L’autonomie, l’épanouissement sont au cœur des discours alors que les registres professionnels sont progressivement abandonnés. C’est la possibilité même d’une distance protectrice entre notre individualité,**



notre personnalité et notre condition de salariés subordonnés qui est visée par l’idéologie managériale. Pour habiller cette conception du travail, un voile de mensonges et de dénis doit masquer la vision de ces objectifs.

- **C’est en particulier l’objet d’une inflation organisationnelle poussant à tout quantifier, évaluer, rationaliser, normer. La professionnalité, l’expérience, la qualification, qui permettent aux agents de marquer le travail de leur empreinte et de vouloir influer sur leurs missions et les modalités de leur réalisation, sont invitées à disparaître au profit de procédures standardisées permettant de se comparer les uns aux autres afin de pouvoir être mis en compétition de façon quasi anonyme.**
- **L’individualisation – qui peut être perçue comme une valorisation positive de l’individu – masque en réalité une volonté de réduction totale des aspirations à une logique – bien collective, elle — de soumission au pouvoir. Nous pouvons y opposer le maintien d’une force collective à partir du travail lui-même et du sens que nous pouvons lui donner ensemble.**