

# PARIS : GILETS JAUNES, une erreur de management ? Par Jean Noël GAUME

PARIS : L'élection présidentielle de 2017 a révélé au grand jour l'échec, voire la faillite des partis politiques qui ont occupé le pouvoir pendant des décennies et a permis de mesurer le degré de démotivation des français, c'est-à-dire toutes celles et ceux qu'ils étaient censés protéger et servir.



Le « dédagisme » d'envergure qui s'est imposé comme un gigantesque tsunami électoral a été directement proportionnel aux déceptions, amertumes et mal-être des femmes et des hommes qui se sentaient oubliés ou trahis.

Cette élection a permis l'avènement d'un jeune président élu seulement par le quart de la population mais doté d'une

énergie qui ne laisse pas de doute sur sa capacité à conduire le changement et à entamer les réformes imposées par une conjoncture qui se traduit par les ruptures profondes que sont la transformation numérique, le dérèglement climatique, la transition écologique, le fossé générationnel et la formidable accélération du temps.

### **Un endettement au-delà de l'imaginable**

A cette conjoncture de fond se greffe en héritage pour le président, une contingence plus proche, mais aussi limitante, qui résulte de la gestion calamiteuse du pays durant les 40 dernières années et qui a abouti à un endettement qui se situe au-delà de l'imaginable, une fiscalité totalement hors de proportion, une profonde fracture entre le peuple et ses élites, un fossé vertigineux entre les plus riches et les plus modestes et une iniquité de plus en plus flagrante de traitement entre les gens des villes et les gens des champs. Lors de sa campagne électorale, le Président avait-il pris conscience de l'immensité de la tâche qui l'attendait, avait-il réellement réalisé que nous sommes entrés dans une nouvelle ère, dite 2.0, qui a changé la face du monde, et qui rend obsolète tous les marqueurs qui ont structuré nos sociétés jusqu'à nos jours ? Peut-être, mais force est de constater aujourd'hui que le projet présidentiel qu'il portait avec enthousiasme se heurte à une réalité protéiforme qui résiste durement, de manière inédite et parfois violente à-travers la détresse d'une population excédée et identifiable par le port de gilets jaunes. Aujourd'hui, pour ces frondeurs, le lien est rompu. Alors où est l'erreur ?

### **Il n'y a pas de hasard, pas de chance, pas de malchance**

La traduction managériale de cette sombre actualité s'énonce ainsi dans mon livre : l'Entreprise Inspirante. Tout ce qui arrive a un sens précis qu'il faut comprendre et décoder. Il n'y a pas de hasard, pas de chance, pas de malchance. Tout ce qui arrive de mauvais à un individu ou un groupe est un signal

envoyé par l'Univers pour l'amener à progresser dans sa patience, son courage, sa capacité de comprendre. Chaque fois qu'un individu s'écarte de sa mission ou déçoit par ses décisions ou ses comportements, les autres et le Monde lui envoient des messages d'insatisfaction. Lorsque la réalité résiste de manière brutale, elle indique le nombre de messages qui n'ont pas été entendus auparavant. La violence de cette réalité témoigne de l'aveuglement et la surdité de l'agressé. Ainsi, lorsque les autres se plaignent et se mettent à souffrir dans leur corps, c'est l'indice de changements à opérer. Si les conséquences sont majeures, il y a des changements majeurs à conduire, c'est-à-dire modifier significativement sa conception de la vie et ses comportements. Ne pas le faire aurait pour résultat d'attiser le désamour voire la haine ; or, la haine bloque la circulation de l'énergie. C'est donc la pire des solutions car elle est un barrage qui ne permet plus aux messages d'être entendus, et interdit tout travail de changement.



## **Le risque de rupture ou de blocage est entier**

L'erreur s'est glissée dans la manière dont a été engagé le quinquennat. La conduite d'un changement requiert une loi fondamentale qui s'énonce ainsi : Avant de demander des efforts supplémentaires, il faut d'abord donner de l'énergie complémentaire à travers une valorisation authentique des efforts passés. Lorsque les stratégies de changement se présentent comme une rupture avec le passé, le changement est refusé. La nouveauté n'est acceptée et intégrée durablement que si elle se situe dans le prolongement du passé en donnant à l'individu le sentiment de progresser dans sa vie professionnelle et personnelle. A l'inverse lorsque le sentiment de régression prime, le risque de rupture ou de blocage est entier. Le changement est donc un débat de confiance et de conscience. La défiance apporte du doute, de l'interrogation et au bout du compte de l'angoisse et de la fragilité. Lorsque l'anxiété habite les éléments du groupe et que le blocage est avéré, la seule solution d'ouverture est d'apporter symboliquement ici et maintenant une série de messages ultra positifs, en adéquation avec les revendications formulées. Lorsque l'adhésion n'est pas requise, il faut faire très vite l'inventaire des efforts demandés en plus et des apports accordés en plus pour tendre vers l'équilibre. Tant que le rapport apport/effort ne sera pas perçu comme équitable par les plaignants, la confiance en l'avenir ne sera pas rétablie et le lien ne sera pas retissé. Il est grand temps d'agir.

### **L'auteur**

**Jean-Noël Gaume est auteur et conférencier, spécialiste du Management Haute Performance. Passionné par le monde de l'entreprise comme celui du sport de haut niveau, inventeur du management réconciliateur, il est adepte, pour partie, de l'entreprise libérée sans pour autant souscrire, dit-il, » aux élucubrations de ceux qui prônent cette libération sans véritables stratégies rationnelles d'instrumentation. «**

Il a été aussi dirigeant de plusieurs sociétés. Il a reçu le Prix de la meilleure gestion d'entreprise remis par le Ministre des Finances, Chargé par le Ministre de l'Industrie de la restructuration industrielle, co-fondateur d'ORGAMA, Directeur Délégué National du CRECI, conférencier, consultant, Jean-Noël Gaume est intervenu auprès des plus grandes entreprises et dans tous les secteurs d'activité.

» Pour performer durablement, l'entreprise doit fermer une porte derrière elle définitivement et en ouvrir une autre. Elle doit sortir de la dictature du » ou » pour entrer dans l'obligation du » et » en réconciliant simultanément les intérêts de l'entreprise et les intérêts des personnels, le travail et le plaisir, l'argent et le bien-être, l'engagement professionnel et la qualité de vie personnelle. «

Le lien vers la vidéo de présentation du livre : <https://youtu.be/2VJpdbu79DY>

L'Entreprise Inspirante, récemment publié aux éditions KAWA. 224 pages. Prix : 23 ,95