

Intelligence sociale

L'entreprise Fordienne était conçue de telle sorte que chacune de ses composantes ait l'organisation adéquate pour un maximum de production : Organisation pyramidale, responsabilités réparties le long de la chaîne hiérarchique, objectifs définis en termes de production.

Le modèle Fordien a pris un coup de vieux dans les années 70, quand la saturation des marchés a fait chuter les résultats financiers. Les néolibéraux ont supplanté les keynésiens en revendiquant – et en obtenant – la conduite de l'économie sans interférences des états et de la représentation citoyenne.

On peut analyser deux conséquences parmi bien d'autres :

- Il fallait relancer la consommation : Aux USA c'est l'endettement qui a été favorisé, les salaires bloqués, l'investissement appuyé sur la dette, pour aboutir sur une succession de crises dont celle des subprimes et la catastrophe de 2007. Dans la vieille Europe, les salaires directs ont été mieux préservés mais en sous-main on a entamé le démantèlement des services publics, source importante de salaire indirect redistribué, affectant le niveau de vie sans trop toucher au pouvoir d'achat.
- Il fallait aussi rétablir les profits dans l'entreprise, ce qui passait par la réduction de la « charge salariale » rapportée au résultat net pour l'actionnaire. Le but de l'entreprise avait changé : Les évolutions techniques aidant, la capacité de production dépendait moins de la structure industrielle. L'objectif était désormais le résultat financier, quitte à délocaliser, externaliser, organiser la sous-traitance concurrentielle, et surtout détricoter le droit du travail c'est à dire les droits des salariés : d'où le développement des techniques d'influence appliquées à une nouvelle forme de « gouvernance d'entreprise » destructurante mais efficace pour agir sur chaque salarié.

Délocalisations, externalisations, organisation de la concurrence ont dans un premier temps permis de faire disparaître les grandes concentrations industrielles, bastions de la résistance sociale. Le chômage, le développement du travail précaire, les brèches ouverte dans le code du travail ont créé un climat d'insécurité cassant les vellétés de résistance collective sauf au dernier stade du licenciement collectif.

Puis se sont développées les méthodes de manipulation sociale, utilisant des méthodes notamment développées dans les milieux lobbyistes.

Parmi ces méthodes, imposées à un nouvel ordre hiérarchique de soumission plutôt que compétences professionnelles, la réorganisation permanente, la confusion des postes, la méthode des cotas et l'utilisation des travailleurs « indépendants » : liste non exhaustive.

La notion de « professionnel qualifié » n'a guère plus cours que chez les meilleurs ouvriers de France et dans les très petites entreprises.

La réorganisation permanente :

Un salarié à un poste de travail stable dispose de l'autorité du poste et de la connaissance : C'est inacceptable quand la réalité du terrain remet en cause des objectifs définis au niveau managérial. On fait tourner souvent les responsables, exécutants voués à l'obéissance.

La confusion des postes : Il n'est pas rare que les responsabilités soient définies pour mélanger les compétences et favoriser la concurrence interne... arbitrée par l'échelon supérieur.

La méthode des cotas : Certains responsables reçoivent pour instruction de définir parmi leurs subordonnés des cotas donnés d'incapables, de travailleurs moyens et de collaborateurs brillants, qui définiront les prochaines promotions ou les prochaines mise au placard, voire licenciements ; ambiance garantie ...

L'utilisation des « indépendants »

Il n'est pas rare que pour un point particulier d'un projet, on fasse appel à des travailleurs indépendants, contractuels, non salariés dans l'entreprise, qu'on paie grassement, auxquels on confie parfois des responsabilités et une autorité importante dans l'organigramme, qui peuvent y rester longtemps, au détriment des gens en poste, mais dont on peut se débarrasser dès que nécessaire.

Le cabinet MERCER (cabinet conseil) dans une étude récente auprès de 30 000 salariés dans 16 pays indique que malgré la crise de l'emploi 30 à 40% des salariés songent sérieusement à quitter leur emploi : Le malaise est général et serait contre productif si le but était d'améliorer le fonctionnement des entreprises, mais dans la stratégie néo libérale, la crise et la dégradation du tissu économique favorisant toutes les spéculations peuvent être très profitable.