

Le **MANAGEMENT** est un outil de gestion hiérarchique de la force de travail et de domination idéologique du prolétariat, issue de l'organisation capitaliste de la production, il trouve son origine dans le taylorisme et la division sociale du travail.  
«C'est l'art de diriger et mener les travailleurs. C'est la discipline de gestion du meilleur rendement».

recherche

### L'EFFICIENCE

«Faire plus avec moins de ressources», comprendre en réalité : augmenter la plus-value relative, dégager plus de profits et accroître la productivité en employant moins de salariés et en baissant les salaires.

Pénètre les esprits grâce à «la trilogie de l'adhésion managériale»

La **PEUR** diffuse et permanente : du chômage de la précarité du déclassement, entraîne un état d'insécurité permanent et un repli individualiste. La guerre économique où la concurrence est omniprésente diffuse la peur qui rend acceptable les contraintes du travail. Le travailleur est un guerrier qui se bat au quotidien pour surpasser ses objectifs et atteindre la réussite.

**L'ENVIE** : accéder à la consommation pour assouvir ses désirs, combler ses manques, conjurer la peur. Il faut «jouir d'acheter» grâce aux mises en scène de la publicité et du neuro-marketing : fantasme de l'épanouissement individuel à travers la marchandise, création de paradis artificiel (galeries marchandes, magasins de luxes, tourisme)

**L'ESPOIR** fictif de «se réaliser pleinement par le développement de ses compétences». Le culte de la compétence individuelle encadré par la GPEC et le DIF. La compétence émotionnelle: empathie teintée d'humanisme orientée vers l'efficacité, comprendre en réalité : adaptation, souplesse, diplomatie, sacrifice et dévouement. Idéologie de l'illusion : la réussite professionnelle est le bonheur.

**Face à la fatalité d'un monde en guerre permanente, le salarié doit faire preuve d'adaptabilité et de flexibilité.** Défi, innovation, changement sont les motivations du manager transmises aux travailleurs pour maintenir la pression.

«Le seul statut quo que nous acceptons est celui du changement, du défi permanent, et ce, afin de toujours progresser»  
«Il est interdit de ne rien faire»

Le coupable désigné de cet état de fait est le **CLIENT** (ou l'utilisateur pour la fonction publique). Le discours managérial prône la satisfaction du client-roi. L'entreprise est au service des consommateurs-clients. Pour cela la **QUALITE** doit être irréprochable. Les audits-contrôles de qualité sont mis en oeuvre afin de veiller au bon déroulement des processus de production. Le coupable dissimulé est l'**ACTIONNAIRE**. L'actionnaire peut être client et/ou salarié, et vice-versa, ainsi l'aliénation du prolétariat est complète.

Dans la course aux objectifs de réussite, les gourous du management possèdent un outil d'amélioration individuelle : la **Programmation Neuro-Linguistique**. Cette pseudo-science cherche à calibrer les comportements et utiliser l'intelligence des salariés vers la performance économique. Le sujet devient objet afin de modeler ses affects et pensées vers l'efficacité absolue dans tous les domaines. Subjectivité et représentation sont les moteurs de la PNL. Il s'agit de fabriquer des êtres exceptionnels dévoués corps et âmes à l'entreprise.

«La réalité est inatteignable, seul compte le regard»

Sous prétexte de transparence, l'**EVALUATION** apparaît comme nécessaire au développement des performances et à la capacité d'acquérir des compétences. Les outils de contrôle sont permanents : questionnaires, sondages, entretiens personnels, réunions. L'environnement est aussi sous contrôle : aménagement des bureaux en open-space, caméras de surveillance. Le jugement de l'individu par le collectif est encouragé, ainsi il s'agit pour l'employé «de plaire à tout le monde pour atteindre la perfection». Cette intrusion psychologique efface la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Notamment avec le développement des outils de communication, le salarié est en permanence connecté au regard des autres.

Le travail des patrons et des managers est de provoquer des initiatives, chez les employés, en adéquation avec les intérêts de l'entreprise. Il s'agit au final de «faire coïncider les aspirations et les valeurs individuelles avec celle de l'entreprise». Ainsi apparaît le **MANAGEMENT PARTICIPATIF** ou l'implication subjective du prolétariat pour son exploitation. C'est une idéologie d'adhésion, qui efface les positions hiérarchiques, pour obtenir le consentement de tous à la participation de l'effort sans limite de travail. La «fabrique de l'adhésion» se retrouve dans les discours des organisations «citoyennes» où chacun a l'illusion de posséder une part de pouvoir de décision. Mais «participer n'est pas décider», le pouvoir reste entre les mains des patrons. Ainsi la participation des travailleurs aux fonctionnements des entreprises leur empêchent toute contestation. L'objectif de la bourgeoisie à travers le management est la soumission absolue du prolétariat aux règles du marché.

GERER : diffusion de l'idéologie gestionnaire  
mythe du contrôle  
fantasme de la toute-puissance

INSTRUMENTALISER : manipuler les consciences pour obtenir le consentement généralisé

DETRUIRE : la recherche infinie de la performance entraîne burn-out, dépression, suicide, harcèlement, troubles physiques et psychiques, malaises