

La philosophie au secours du Management

Author : Patrick Errard

Categories : [Eco](#)

Date : 13 juillet 2015

Médecin de formation, travaillant aujourd'hui dans l'industrie, Patrick Errard vient de publier l'essai [La Philosophie au secours du Management](#) (Odile Jacob, 2015). Il explique dans iPhilo les trois raisons principales pour lesquelles, aujourd'hui, le management doit puiser dans la philosophie pour affronter les grands défis qui se profilent pour les entreprises.

Ce livre est le fruit d'une réflexion personnelle, un long cheminement qui date de ma dernière année de lycée et de ma découverte de la philosophie. Toute ma carrière, ces grands auteurs m'ont accompagné, leur lecture a toujours représenté un « havre », un moment de répit au milieu des turbulences d'une vie active dédiée à l'entreprise. Comme ils m'apportent beaucoup, y compris dans la conduite des équipes que je dirige, je me suis dit que ces bénéfices pouvaient peut-être être partagés à l'occasion d'un livre. Au fil des années, j'ai réalisé que la condition de manager n'est jamais une situation acquise. Elle est sans cesse interrogée par les incertitudes du rapport à l'autre, par l'absence, parfois, d'objectifs clairs et partagés, par les aléas d'un environnement sans cesse en mouvement. Pour un manager, aujourd'hui, le quotidien est peuplé de questions qui peuvent être angoissantes : suis-je à la bonne place ? puis-je faire mieux et plus ? jusqu'où puis-je aller ? quels objectifs pour demain ? et que faire après ? Cela méritait, je pense, d'aller au-delà des réponses toutes faites.

Depuis l'Antiquité, tous les philosophes abordent des thématiques qui ont à voir avec le management : la conscience de l'autre, la morale et l'éthique, la justice, la sanction, le pouvoir, le travail... En lisant leurs écrits, chacun peut bâtir sa propre philosophie personnelle, mieux se connaître, comprendre les ressorts de l'envie de « s'occuper des autres », et peut-être, au final, donner un sens à son engagement.

Le management, aujourd'hui, est-il en danger pour qu'il soit nécessaire de lui « donner du sens » ?

C'est probable, et ce pour trois raisons.

D'abord, le premier est conjoncturel, lié à un environnement d'intenses pressions sociales, économiques, éthiques, qui pèsent de plus en plus lourdement sur les épaules des managers. Le culte de la performance, la nécessité de l'urgence, tendent à réduire le temps consacré à la qualité de la relation à l'autre. L'obsession du résultat interdit l'échec, alors que l'échec, ou plus exactement son acceptation, fait intrinsèquement partie des réalités du manager.

La deuxième raison est sociale et a à voir avec le système de carrière qui prévaut dans les pays occidentaux. Basé sur la « méritocratie », il stipule que la promotion dépend de la production de résultats matériels, sans réellement s'interroger sur la capacité des promus à diriger les autres. Or, ce système produit des erreurs en donnant le « pouvoir » à des personnes qui ne sont pas faites pour l'exercer. Le management devient la récompense du résultat et non la reconnaissance des capacités à diriger une équipe.

Enfin, troisième raison, le système éducatif actuel tend à produire des générations de futurs managers élevés dans une approche utilitariste. On les modèle pour devenir « des chefs », sans références culturelles sur le sens de cette promesse, sans les aider à réfléchir sur le monde qui les attend. J'ai particulièrement écrit ce livre pour les managers de demain, car je crois que la fréquentation des philosophes peut les aider à dépasser les limites de ce cadre éducatif restreint.

[Pour aller plus loin : Patrick Errard, *La Philosophie au secours du Management*, éd. Odile Jacob, 2015.](#)