

Alexandre KISS
Master 2 logistique de projet
IUP Management et Gestion des Entreprises
Université d'Auvergne Clermont-Ferrand 1

« Je ne suis pas Dieu, je suis juste son remplaçant pour quatre ans »

J'ai une belle montre.

Certains me complimentent, d'autres me jalouent, la plupart me demandent si c'est « une vraie », j'aime à répondre que c'est « une contrefaçon d'une valeur inestimable ».

Aujourd'hui c'est mon premier jour de Président, aujourd'hui je ne porterai pas ma montre. Je ne veux pas, dans la mémoire collective, que mon image rapportée à ma nouvelle fonction n'inclue une montre Suisse onéreuse et un ventre de notaire. En revanche, je tiens tout particulièrement à me démarquer par la qualité de mes chaussures. Je porterai des Santoni aujourd'hui.

Pourquoi tant de futilité me direz-vous ? Pourquoi tant de subtilité vous répondrai-je.

La montre c'est le temps, les chaussures c'est la terre.

C'est très important d'avoir les pieds sur terre, encore faut-il être bien chaussé.

Le temps, lui, il est dépassé. Le temps, c'était de l'argent jusqu'à hier.

A quoi bon regarder l'heure quand il est de toute évidence toujours trop tard ?

A quoi bon se dire qu'il est 18h30 et qu'il faudrait se dépêcher de trouver une solution alors que de l'autre côté du globe il est déjà demain pour certains de nos concurrents ?

On ne rattrape pas plus le temps qu'un chien ne s'attrape la queue.

Malgré tout, le temps n'est pas un ennemi, ou plutôt n'est plus un ennemi depuis l'invention du téléphone, voilà maintenant 150 ans, et un peu moins chaque jour en fonction de l'avancée des technologies. Ce n'est plus une variable immuable sur laquelle on ne peut influencer.

Si à 22h00 j'ai besoin d'un rapport d'analyse à 8h00 sur mon bureau, je n'ai qu'à demander à mon collaborateur installé aux Etats-Unis.

Il y a 41 fuseaux horaires l'été et 37 l'hiver, autant s'en servir, non ?

Peu de gens le savent mais la plus grande révolution technologique de tous les temps pour une entreprise restera le téléphone.

Je me passe volontiers des ERP, du CRM du KM des BP et de toutes les autres initiales anglophones au concept abstrait et pourtant tellement à la mode.

Je paye des gens suffisamment cher pour qu'ils s'en occupent pour moi - peut-être même trop ?

Je vais y réfléchir...

En revanche, si je n'avais pas de téléphone, ces gens n'existeraient pas, le Groupe que je m'appête à diriger non plus.

Paradoxalement donc, plus on monte dans une hiérarchie, plus la puissance des outils est inversement proportionnelle à leur complexité.

Vous ne me croyez pas ? Bien sûr que vous me croyez !

Maintenant que je suis Maître du Temps, je dois aussi maîtriser ma sortie.

Un PDG n'est pas un académicien, une fin ratée est un Président raté. Je ne me ridiculiserai pas à me prolonger, il n'y a que les joueurs de football qui sachent faire cela sans risquer d'entacher leur réputation.

Programmer mon départ me permettra de ramener le temps à moi, à mon agenda, en ne laissant aucune place à la tergiversation. Quatre ans. C'est bien quatre ans. Mais ça, je suis le seul à le savoir. Sauf accident, je connais l'horizon avant les autres. J'imprime mon rythme et je partirai laissant mon entourage empli de perplexité et de commentaires élogieux (j'espère bien !).

Dans une heure je prendrai la parole devant 400 personnes non représentatives du Groupe qui en comporte 50.000.

J'arriverai seul, en même temps que les autres après m'être offert l'exquise jouissance d'un café à la machine en compagnie – incognito, cela va de soi – de plusieurs de mes non semblables histoire de prendre la température.

J'attendrai quelques instants dans la salle en me faufilant dans la multitude jusqu'à ce que certains me repèrent et que s'élève un brouhaha ambiant d'impatience.

Je prendrai alors la parole là où on ne m'y attend pas, je ne sais encore où mais certainement pas sur la tribune prévue à cet effet et je leur parlerai d'eux, pas de moi.

Ensuite, et je prévois cela tous les vendredis, j'irai prendre mon petit déjeuner avec 8 employés tirés au sort.

Mégalo ? Au contraire !

Pourquoi toujours petit-déjeuner, bruncher, luncher, goûter, dîner avec toujours les mêmes bras droits, bras gauches et bras du Milieu ?

L'information est à la source, il faut la saisir là où elle se trouve et, avec un système de tirage au sort, c'est une occasion rêvée de faire se confronter sainement les opinions de chacun, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, mais aussi de dévoiler des miettes (choisies) de mon intimité qu'ils mâcheront et remâcheront leur donnant la saine illusion de faire partie de mon équipe.

Suivant le même concept, je compte, de temps à autre et toujours à l'improviste, débarquer dans une filiale étrangère. Ainsi, toutes les filiales du groupe seront constamment sur le qui-vive.

Je serai un président arbitraire, je serai là où on ne m'attend pas. Sans cesse le personnel du Groupe aura dans son environnement quelque chose qui me rappelle à lui et qui, par conséquent, le rappellera à ses objectifs ; cela comprend bien évidemment l'odeur poignante de ma cigarette. D'ailleurs, il va peut-être falloir que je me mette au cigare, son odeur est bien plus forte et persistante.

Même absent je serai là.

Une entreprise ce n'est pas une démocratie !

Je ne serai pas non plus transparent. Combien de vitriers m'ont précédé ?

Je n'aurai pas de stratégie qui m'enterrera dans un rôle où je n'aurai d'autre issue que la victoire. Comme disait Napoléon, « ceux qui savent où ils vont ne vont jamais très loin ».

De cette manière, je veux pouvoir changer de stratégie à ma guise sans perdre de temps à me justifier. Cela évite parfois des tensions, souvent des drames et me place dans une position mystérieuse et respectée.

Mettre en avant le vol de la bécasse. Oui, c'est ce que je vais faire. Qu'importent les chemins en apparence erratiques que j'emprunterai, quand le succès arrivera je pourrai m'appuyer sur le vol fantasque de cet oiseau qui sait pourtant parfaitement où il va.

Dans mon Groupe il n'y aura pas de place pour les errements et les « tournages en rond » stratégiques pourtant tellement à la mode en ce XXIème siècle.

Je veux pouvoir renouveler mes vérités quand bon me semble et sans état d'âme. Je ne me contredirai pas, j'ajusterai mes propos de la veille...nuance !

Je retomberai toujours sur mes pattes car dans le cas contraire, je n'aurai plus rien à faire à ce poste.

Mais pour en arriver là il va falloir que j'aseptise tout mon petit monde, que je court-circuite les syndicats et que j'insuffle une pensée unique qui fera croire à tout un chacun que ses compétences sont valorisées et indispensables. Cela se résume en deux expressions : « la masturbation sociale » et « la culture de la langue de bois ».

Pendant que tout le monde s'évertue à s'organiser autour, par exemple, de nouvelles normes novatrices directement adaptées des recherches de la NASA et à grand renfort de « qualité » (le mot magique !), moi je fais ce que bon me semble et, de mon côté, la langue de bois ne sera pas de rigueur.

Je fais du bruit d'un côté pour mieux faire mes petites affaires de l'autre.

C'est un peu stalinien je l'avoue mais, je le répète, une entreprise n'est pas une démocratie !

Une chose est en revanche certaine: je ne pourrai pas être seul. J'ai déjà recruté ma « bande ». Cette bande je l'ai composée de gens de tous âges et de tous horizons. Leur seul point commun est que je les ai pratiqués suffisamment longtemps pour être absolument certain de leurs compétences et leur vouer une confiance, non sans limite, mais presque. Eux seuls sauront réellement ce que je fais, mais pas tout. Ce sont eux aussi qui me soutiendront, c'est important, surtout face aux vieux éléphants du Groupe qui sont devenus des *has been* de première catégorie et qui, faute de se trouver dans ma bande (distinction ô combien convoitée !), se feront un plaisir de me savonner la planche.

Cette bande ce sera moi. On peut s'insurger contre un dirigeant, pas contre une bande.

Machiavel a dit : « L'art du Prince consiste à faire le bien par lui-même et le mal par les intermédiaires ».

Il me faut donc un homme de main. Je le veux bête, méchant et grossier. Je veux qu'il ait la pire mentalité de petit chef qui soit et, par-dessus tout, je veux qu'il ait une avidité de pouvoir sans limite. Je devrais peut-être songer à en débaucher un parmi les managers McDonald's.

Mais maintenant que j'y pense, tout cela va-t-il suffire à faire rentrer les gens dans le rang ?

Pour qu'ils soient disciplinés il faudrait peut-être qu'ils me craignent encore plus.

Et si je faisais tomber des têtes ?

Pas beaucoup, juste quelques cibles bien choisies (dont au moins un éléphant) qui de toute façon ne me seraient d'aucune utilité. Si je ne trouve pas de motif légal pour les virer, je leur trouverai un joli placard.

Ce serait en quelque sorte une application de la pensée de Camus dans *L'Etat de siège* : « L'idéal, c'est d'obtenir une majorité d'esclaves à l'aide d'une minorité de morts bien choisis ».

Je pourrais aussi asservir mes collaborateurs en les piégeant. Les empêchant nuit et jour de penser à autre chose qu'à leur travail, leurs objectifs. Les tenant en laisse par la technologie. Ça serait d'ailleurs très simple. Il me suffirait de fournir un téléphone portable à tout le monde et plus je voudrai qu'un collaborateur soit à mes ordres, plus je le flatterai avec le dernier cri de chez Blackberry. Je pourrai les mailer ou les appeler quand bon me semble, ils se sentiront obligés de répondre, je les tiendrai en laisse.

L'ordinateur portable est également indispensable. Je les vois déjà « s'avancer » dans leur travail le soir chez eux et même s'y remettre le week-end pour « être au clair » le lundi matin...je les féliciterai et ils s'y remettront de plus belle !

Il m'arrive de penser que la technologie est un formidable vecteur de pensée unique.
Ah, les joies de l'esclavage moderne !

Mais attention, je dois tout de même épargner mes meilleurs éléments, ceux dont j'ai besoin qu'ils utilisent correctement leur capacité d'analyse et de réflexion. Ceux-là n'auront pas le droit aux portables, ceux-là seront avec moi.

Et l'argent dans tout ça ?

C'est bien la première chose à laquelle j'ai pensé.
La dette commence à prendre de l'ampleur et j'ai été nommé pour remettre le Groupe sur pieds.

Pas si catastrophique cette dette. Heureusement que j'ai un plan pour la rendre alarmante !

« Quoi ? Mais qu'est-ce que vous voulez dire ? Vous êtes fou ? »

J'entends déjà la réaction des actionnaires si je leur disais cela ! Je me garderai bien de le faire et pourtant, ils vont payer, ça j'en suis sûr et moi, j'aurai gagné mon pari.
Mon prédécesseur a tout fait pour minimiser la situation. Je vais devoir la faire réévaluer par d'éminents spécialistes soudain devenus lucides.

La méthode est d'une simplicité enfantine :
Si on peut facilement enjoliver des résultats pas très glorieux, il est encore plus aisé de les empirer.

Et ensuite ?

Qui n'a jamais étant enfant demandé 40 francs à ses parents pour aller au cinéma sachant pertinemment qu'il n'en coûtait que 25 ?
Je vais donc très prochainement demander une recapitalisation d'au moins l'ampleur du nouveau déficit. On ne pourra pas me le refuser puisque je viens d'arriver précisément dans le

but de redresser les comptes. Il faudra que la somme soit ahurissante pour qu'elle fasse taire tout le monde. Il manque 500 Millions ? J'en veux 1 Milliard.

Cette somme astronomique que j'obtiendrai est évidemment vouée à une extinction programmée sur quatre ans (durée secrète de ma présence à la tête du Groupe) et même si je ne suis pas le financier qu'on voudrait que je sois, je pourrai m'enorgueillir d'un redressement historique.

C'est facile et ça marche à tous les coups ! Pourquoi s'en priver ?

Après, il y a la question de ma rémunération.

Le problème est toujours le même depuis quinze ans : « Combien de SMIC vais-je pouvoir m'attribuer sans réveiller les foudres des bien-pensants ? »

Il fut un temps où certains de mes collègues s'octroyaient sans complexe un millier de SMIC par mois, et c'est précisément à cause d'eux que désormais la moyenne des salaires des grands patrons (including stock options, of course !) a tendance à chuter dangereusement. D'environ 500 SMIC en 2008 elle tourne aujourd'hui, selon les derniers chiffres de 2018, aux environs d'une centaine par mois. Quelle plaie !

Pour faire court, je pense faire voter une somme à deux chiffres dont la dizaine est un 9. 4.500.000 sur quatre ans, c'est bien.

Tant que je suis dans les chiffres, il me faut également penser à protéger mes arrières. Non, je ne frauderai pas. Cependant, je ne laisserai pas le passé empiéter sur ma liberté. Je dois en priorité, dès lundi donc, tout mettre en œuvre pour transformer l'histoire du Groupe. À terme, aucune comparaison avec le passé ne doit être possible. Je dois effacer la mémoire collective, sinon la fausser, changer les repères, déplacer les bornes.

Je pense que je vais commencer par déplacer les dates budgétaires du 1er janvier au 1er avril, prétextant un alignement sur des pratiques anglo-saxonnes. Je vais me mettre les contrôleurs de gestion à dos mais il m'est indispensable de créer deux ou trois ans de flou. Ensuite, quand tout sera redevenu clair pour mes petits contrôleurs et que les comparaisons seront redevenues possibles, je pourrai présenter cette action comme une victoire personnelle.

Il va de soi que si le Groupe était déjà anglo-saxonnisé, la procédure serait exactement la même, mais à l'inverse. « Finalement, le 1er Janvier, ce n'était pas si mal... ».

En parallèle, ce chamboulement ne saurait porter ses fruits sans être épaulé par un grand remaniement de tous les précieux indicateurs de performance et autres tableaux de bords qui « parlent » et « réfléchissent » à la place de ceux qui sont payés pour. Je même suis prêt à parier une des dizaines de ma nouvelle rémunération que dans un futur pas si lointain les patrons seront remplacés par des tableaux de bord humanoïdes...

Afin donc d'envelopper le flou que je compte mettre en place, je vais, pour que cela paraisse légitime, débaucher force consultants de prestigieux cabinets pour qu'ils me transforment les balises en avertisseurs, les baromètres en jauges et les indicateurs en clignotants. Si ça ne marche pas, je reviendrai, magnanime, à l'ancien système, prouvant que je suis à l'écoute des remarques que l'on peut me faire. C'est gagnant-gagnant.

Encore mieux ! Je pourrais remplacer des indicateurs très performants mais éprouvés par des outils ultrasophistiqués et là, c'est parti pour quatre ans de cahiers des charges, de développements interminables et d'implémentations complexes. De la sorte, je garde mon flou sur les performances et je fournis à mon successeur un système d'information plaqué or !

C'est encore gagnant-gagnant.

Pire ! Et si je me faisais le Président de la transversalité ? Pour cela, il me faudrait rajouter des tonnes d'indicateurs pour que, noyés sous la masse, plus personne n'y comprenne rien et que, de mon côté, je puisse faire ce que bon me semble.

« Transversalité », c'est un mot encore plus magique que « qualité ».

Si je veux aimanter les énergies vers l'objectif, je dois basculer à l'horizontale tout ce qui est vertical, « transversaliser » à tour de bras ce qui semble zigzaguer par-ci par-là, organiser par projets et, par dessus tout, faire en sorte qu'aucun organigramme cohérent ne soit accessible. Personne ne doit pouvoir se situer par rapport aux autres au cas où ils se sentiraient indispensables. Pensée unique ! Langue de bois !

Cette tâche, je sais déjà à qui je vais la réserver.

Il me faut de brillants universitaires qui, au sommet de leur carrière ont eu jusqu'à 3 stagiaires sous leurs ordres. Il me faut des champions du monde de l'organisation avec un maximum de diplômes et de cartes de visites prestigieuses et un minimum d'expérience professionnelle, d'éminents professeurs de province qui savent tout sur tout d'une organisation sans jamais avoir mis les pieds ne serait-ce qu'un mois dans une entreprise, des sociologues, des intellos de gauche...bref, des gens expérimentés, à mille lieues de la réalité et pour qui une organisation stable ne résiste pas plus de dix jours.

Ils seront directement responsables des opérations de remaniement organisationnel, personne ne les comprendra et je dormirai tranquille.

C'est à partir de ce moment précis que ça devient jubilatoire.

À l'exception de ma bande, plus personne ne comprend rien, tout le monde pratique la langue de bois sans même s'en rendre compte et mes collaborateurs ne vivent que pour leur travail.

Dans ces conditions parfaites il me manquera quelque chose de bien précis: un trésor !

Ce trésor, qui fera l'objet de toute ma convoitise, ce sont des mercenaires aux capacités surnaturelles, des Rambo du management.

Il y a tant de cadres exceptionnels à débaucher chez nos concurrents, tant de potentiels hors normes chez qui ils sont bridés.

Ces êtres parfaits, ce sont les *top managers* des 10 plus grosses boîtes du monde, ce sont des Indiens drogués du travail, ce sont des Suisses au carnet d'adresse en platine, ce sont des Américains en 10^{ème} page du classement *Fortune*, ce sont des types qui ont déjà tout gagné et qui ne diraient pas non à quelques années de « vacances » grassement rémunérées.

N'en ai-je pas chez moi en interne ? Je les aurai tellement formatés que la question ne vaut même pas la peine d'être posée.

Bien évidemment je m'attends à un soulèvement populaire de frustrés qui récuseront cette manie d'embaucher ailleurs des compétences que j'aurais soi-disant sous la main et blablabla...mais mes mercenaires seront tellement nombreux, ils abattront d'emblée un travail tellement impressionnant qu'alors les révoltés s'inclineront d'eux-mêmes, l'avalanche les fera fuir le front de neige. De toute façon, ils ne sont pas censés comprendre quoi que ce soit d'autre que ce pour quoi ils sont payés.

Ces concurrents, il me les faudra à moi entièrement, surtout ceux qui me dérangent, me copient ou me complètent. Mais ils ne seront pas dans ma bande. Il me faudra également nouer des alliances inattendues avec des concurrents surprise dans le seul but d'asseoir le groupe dans une position dominante sur son marché. Cela peut être risqué. Je devrai sans cesse pêcher par gourmandise mais en aucun cas avoir les yeux plus gros que le ventre. Mon objectif n'est pas de grandir indéfiniment jusqu'à l'explosion, je veux juste acheter ce qu'il faut pour être le ou un

des leaders du marché et puis, les stratégies définies, ça n'existe pas. Risqué mais indispensable.

Ça va coûter cher ? Pas tant que ça. Je sais d'avance qu'un de mes Rambo remplira au moins deux qualités : il sera méchant et ce sera un formidable cost-killer qui me passera tous les services au lance-flamme. Vive les économies ! Et puisque il ne saura rien sur moi et ma bande, il me laissera tranquille je gagnerai sur tous les fronts.

Je vais encore avoir tant de choses à accomplir qu'il m'est impossible de me les résumer à maintenant 30 minutes de ma prise de pouvoir, pardon, de fonction. « Pouvoir » n'est pourtant pas si inapproprié qu'il n'y paraît. J'assume le destin d'une compagnie entière et je suis maintenant dans le courageux rôle du chef de guerre.

Oui, de guerre. Guerre économique, guerre de compétitivité, guerre de qualité, guerre des systèmes d'information, guerre de marché. Je suis en passe de disposer des meilleures armes face à mes concurrents : des soldats efficaces et obéissants. Ceux-là même que je semble ignorer, voire détester, je les aimerai, comme un père ne peut que se féliciter de la sagesse de son enfant ou un commandant de l'obéissance de ses troupes.

Quand ce moment arrivera, il sera temps pour moi de partir. Je ne suis pas là pour m'attendrir. Dans quatre ans je me retirerai en ayant accompli ce que personne n'avait osé imaginer jusqu'alors : leur dire qu'ils étaient indispensables tout en supprimant leurs jobs, leur dire qu'ils étaient les meilleurs tout en en créant ma bande. Pourtant, les résultats seront là, c'est évident. Mon bilan parlera de lui-même.

En 2023 je recommencerai. Ailleurs. Peut-être.

Au fait, je ne suis pas Dieu. Je suis juste son remplaçant pour quatre ans.