

Le management d'un nouveau millénaire

Garry Hamel, professeur à Harvard et à la London Business School, souhaite révolutionner le management. Dans un récent ouvrage intitulé *La Fin du management*, il constate que les entreprises utilisent quotidiennement les technologies les plus pointues de ce début de XXI^e siècle, mais ont encore recours à des techniques de management qui datent du XIX^e siècle. Le management actuel se base sur des techniques dépassées et ne tient pas compte des évolutions des nouvelles règles économiques et des attentes des consommateurs. Au total, le management peut aujourd'hui représenter un frein au développement des entreprises. Garry Hamel appelle de ses vœux l'émergence d'une entreprise où le changement ne serait plus systématiquement synonyme de restructurations. Pour s'inscrire dans la durée, les entreprises doivent réapprendre à mobiliser les talents et dynamiser la créativité à tous les échelons. En un mot, il milite pour l'émergence du « Management 2.0 ». Pour y parvenir, il n'existe pas de recette miracle, mais il faut s'appuyer sur les exemples de réussite. Il cite BestBuy, leader américain de la distribution d'électronique grand public, qui mise sur sa « créativité collective ». Google est un autre meneur de cette révolution, avec un « management à la limite du chaos » et « une hiérarchie plate comme une crêpe, un dense réseau de communication latérale, des bonus hors normes venant récompenser les auteurs d'idées extraordinaires et le développement de produits en équipe ». Google s'est ainsi constituée en société particulièrement démocratique où la contestation est une des valeurs clefs de la réussite et de l'innovation. Le système de décision pyramidale est à ses yeux avant tout une source d'erreurs. Il rappelle un sondage du Times, en 2004, où les dirigeants interrogés confessaient que 25 % de leurs décisions avaient été des erreurs. La réussite du Web serait l'illustration de ses propos : avec une absence de hiérarchie imposée, Internet est une des organisations humaines à avoir connu une des croissances les plus spectaculaires. S'il ne remet pas en cause l'existence des dirigeants et des conseils d'administration, il plaide pour la fin du « Pdg monarque ». (*Le Nouvel Économiste*, p10, Caroline Castets, 09/05/2008)