



Florian Mantione

Jonathan Livingston le manager

Jonathan est un bon petit manager : il planifie son activité, travaille sur objectifs, gère des budgets, pilote ses actions grâce à un tableau de bord efficace. Pourtant, après avoir lu un livre de Richard Bach (!), son comportement a changé.

Il a commencé à demander à ses dirigeants : « Pourquoi ? ». Pourquoi cette recherche effrénée de la performance ? Pourquoi toujours plus ? Pourquoi grandir sans cesse ? Pourquoi des licenciements ? Pourquoi des dépôts de bilan ? Et s'il existait une autre logique économique ? Et si les acteurs économiques travaillaient ensemble et non les uns contre les autres ? Et si les banques aidaient les entreprises qui n'ont pas d'argent et non celles qui en possèdent ? Et si les grandes entreprises aidaient les plus petites à se développer au lieu de les absorber ? Et s'il existait des relations sociales fondées sur l'être, sur l'authenticité, et non sur l'avoir ou le paraître ? Et si les titres, les présidences, les élections n'étaient qu'une vaste mascarade, un jeu illusoire de la recherche du pouvoir et des honneurs ? Et plus Jonathan développait ses idées, plus il se marginalisait. Et vint le temps de la rupture, de

la longue traversée du désert, sans téléphone sonnant de façon intempestive, y compris le week-end et durant les vacances, sans les mails qui autrefois justifiaient ses longues heures de présence au bureau. Mais loin de baisser les bras, Jonathan prit son rêve pour une réalité, et comme il ne savait pas que c'était irréalisable, il accomplit son utopie.

Il créa non pas une entreprise, mais fédéra autour de lui des femmes et des hommes qu'il éveilla à une nouvelle conscience économique. Les produits et les services créés n'étaient pas redondants par rapport à ceux qui existaient. Il bâtit son activité non pas sur la recherche du profit mais sur la satisfaction des besoins de son environnement. Du reste, il ne désigna pas comme clients les bénéficiaires de son offre. La notion de marché disparaissait en même temps que les classiques acteurs désignés comme clients, fournisseurs, consommateurs, investisseurs... Il créa un nouveau monde : pas de hiérarchie, pas de « reporting », pas de stress, pas de harcèlement... Pas un monde inégalitaire, et encore moins un monde égalitaire, mais un monde équitable prenant en compte les différences de chacun. Un monde libre pour les goélands. ■

Florian Mantione  Institut

Réseau International de Conseil en Ressources Humaines