

L'Employance 2.0, une alternative de gouvernance RH pour un rééquilibrage des pouvoirs



Les Actionnaires se sont dotés de règles de gouvernances, pactes, chartes d'éthiques qui nous font quelque peu sourire par ces temps de crise, ou certains médias semblent ignorer que le pouvoir dans les Entreprises est détenu par eux et qu'ils exercent une dictature de fait que le droit de propriété leur confère.

Haro sur les Dirigeants, simples mandataires sociaux sous contrat de travail que l'on séquestre et cloue au pilori comme si l'Entreprise leur appartenait et si cela ne suffit pas, séquestrons aussi les DRH et si possible un zeste de Managers de proximité, on aura fait le tour du troupeau des boucs émissaires.

Les DG peinent à instaurer une Dirigeance pour balancer et équilibrer le poids de la surveillance, tout endormis qu'ils sont par leur package, hello bonus, prime, stock options, prime de départ, retraite chapeau etc., n'allons pas chatouiller les doigts de pied des comités de rémunération et profitons de nos années de dirigeants tout en travaillant nos réseaux de chasseurs pour le poste d'après. N'attendons donc pas grand chose de leur côté sinon quelques emplâtres et rustines du dialogue social plus ou moins imposé par les pouvoirs publics.

Certes, ce modèle cynique ne concerne que quelque milliers d'entreprises, toutes celles qui confondent Capitalisme Industriel et Capitalisme Financier, court terme et long terme, et qui donnent au DAF de ces organisations un poids gigantesque par rapport aux opérationnels et aux DRH.

Ramener leur rôle à sa juste place est une piste structurante et rapide de l'amélioration de la qualité de vie au travail pour un objectif d'efficacité et d'équité.

« Le jour où le DRH aura le même poids stratégique que le Directeur Administratif et Financier », le climat social sera plus humanisé et les RRH sortiront de leur état schizophrénique aigu de répondre à l'injonction de Performance RH sans moyens, ni pouvoir ni autorité.

Passons aux laissés pour compte que sont les «Travailleurs», producteurs de l'actif immatériel et de relations socio professionnelles bien plus que force de production technico-industrielle. Ils sont davantage «stakeholders» (contributeurs) et véritables créateurs de Valeur Ajoutée Cognitive que «shareholders» (les actionnaires dormants) et c'est eux qui trinquent le plus.

Là réside, me semble t'il, une nouvelle énergie des entreprises si elles voulaient bien dans le cadre d'une politique sincère de Qualité de Vie au Travail, organiser avec leur DRH les règles définissant le code de l'EMPLOYANCE avec un intranet de l'EMPLOYANCE 2.0, plateforme nécessaire de Co-création de valeur immatérielle et d'amortisseur de risque psycho-social pour le bien être au travail de tous.

En mettant une nouvelle dimension COLLECTIVE en place «l'EMPLOYANCE 2.0» entre la Direction et les RP, nous aurons des ponts d'intelligence, d'expertise, de connaissance, de partage et de communication en temps réel à tous les niveaux nécessaires de l'entreprise sans

pour autant que les Actionnaires renoncent à leur EBIT , les Dirigeants à leur primes bien méritées et les «travailleurs» à leur IBET (Indice de Bien Etre au Travail).

Victor Waknine

Associé Gérant du [Cabinet Mozart Consulting](#)

éditeur du site [Allo Boulot Bobo](#)