

## Maya Ghosn-Barreau prône et décrypte, dans un ouvrage de référence, le management éthique



Par Carole DAGHER | 25/02/2010



Maya Ghosn-Barreau : Le rôle du manager est primordial dans la gestion des hommes et des femmes au sein de l'entreprise.

À l'heure où les sociétés occidentales s'interrogent sur la crise qui a ébranlé les fondements mêmes de leur économie et sur les moyens de prévenir une réédition de ce qui s'est produit l'année dernière sur les marchés financiers, une réflexion sur un comportement plus éthique en entreprise se fait jour. D'autant qu'un malaise grandissant au sein même des entreprises, assorti de dépression et de démotivation des salariés au travail, marque la « reprise » dans de nombreux pays. « La crise financière est le résultat d'un effondrement généralisé de l'éthique, depuis les emprunteurs jusqu'aux prêteurs, en passant par les agences de notation et le législateur », écrit le célèbre chroniqueur américain, Thomas Friedman, dans le New York Times.

C'est dire l'actualité et la pertinence d'un ouvrage comme celui que vient de publier à Paris Maya Ghosn-Barreau sous le titre pédagogique : « 100 pistes pour un management éthique » (éditions EMS). Docteur en lettres, diplômée en communication, ayant une longue expérience dans l'édition (groupe Hachette), l'auteure, d'origine libanaise, explique que l'idée d'écrire ce livre lui est venue il y a deux ans, peu avant la crise financière. « J'ai fondé une association avec des personnes concernées par le sujet pour réfléchir à l'éthique dans le travail, explique-t-elle. Au même moment, je lançais mon activité de conseil et de formation après quinze ans d'expérience professionnelle dans l'entreprise. »



L'ouvrage, sous forme de lexique, se veut un travail de synthèse, qui présente non seulement les grands penseurs, les concepts et les courants de pensée dans le domaine de l'organisation et de la communication en entreprise, mais puise aussi dans la philosophie, la religion, la psychologie et la sociologie. Ainsi, Kant et Jung côtoient Mayo, le théoricien de l'école des relations humaines, Maslow, théoricien de la motivation, et Taylor (organisation du travail). Avec un professionnalisme et une maîtrise des concepts remarquables, l'auteur laisse à chacun la liberté de lire à son rythme et, selon ses besoins et ses intérêts, de construire son propre circuit de lecture. Le lecteur découvrira ainsi des « passerelles entre des domaines en apparence éloignés ». C'est ce que l'auteur qualifie de « coaching intellectuel, car la réflexion ainsi sollicitée participe de l'éveil de l'esprit. »

Émaillé d'exemples et d'anecdotes tirés de la vie quotidienne des entreprises et des rapports entre hiérarchie et salariés, le livre utilise l'illustration, qui rend la lecture agréable et abordable par un public profane, même si l'ouvrage s'adresse d'abord aux étudiants en management ou en ressources humaines, et aux consultants et formateurs. Ainsi, par exemple, pour évoquer les situations d'incompétence qui gangrènent les entreprises en général, l'humour corrosif est le meilleur des outils, avec le principe de Peter selon lequel « tout poste sera occupé par un employé incapable d'en assumer la responsabilité ». Le principe de Dilbert va plus loin dans la parodie du système, affirmant que la promotion des incompetents est devenue quasi structurelle (« un poste d'encadrement est celui où un incompetent est le moins nuisible »).

D'où il apparaît que le rôle du manager est primordial dans la gestion des hommes et des femmes au sein de l'entreprise. Le livre énonce clairement que « le manager de demain sera un manager humain » et que le mode de management dans le monde d'aujourd'hui doit être remis en question.

Mais qu'est-ce que l'éthique pour un manager ?

« C'est d'abord l'autoéthique, la faculté de se remettre en question et de réfléchir aux conséquences de son action, le courage de se connaître et de chercher son propre développement », précise Ghosn-Barreau. « C'est aussi l'éthique relationnelle, l'écoute, la connaissance de l'autre, le dialogue, la recherche de solutions profitables à tous. C'est enfin la compréhension du contexte, de l'entreprise et de son environnement, et la capacité à rendre ce contexte lisible par tous afin de donner du sens à l'action collective et individuelle. Des outils concrets sont proposés dans l'ouvrage, comme la définition d'objectifs réalistes et atteignables, la gestion des compétences, la formation des personnes, l'ouverture au dialogue. »

En développant ce que serait le comportement exemplaire d'un manager, Ghosn-Barreau affirme vouloir « déplacer la norme, c'est-à-dire faire en sorte que le système ne valide plus les comportements déviants, mais les isole ».

L'ouvrage donne aussi des pistes précieuses sur la gestion du stress, la motivation, la réalisation de soi, l'expérience du zen. Maya Ghosn-Barreau ne craint pas de puiser, à cette occasion, dans le patrimoine spirituel de l'humanité, et ses passages sur la figure de Jésus ou celle de Bouddha sont empreints d'un souffle qui rend la discipline rigoureuse qu'elle aborde plus humaine, voire humaniste.