

L'Habilité Managériale (Vincent Cristallini) Réalisme et courage en management Conclusion de la deuxième partie

Commander l'ouvrage sur www.thqm.fr

Cette deuxième partie a insisté sur la dimension éducative du management. Elle soutient la thèse selon laquelle les personnes sont loin d'avoir achevé leur développement personnel, reflété par un Soi robuste et un respect de leur environnement. Certains prétendent que ce n'est pas le problème de l'organisation, sauf que c'est la source principale de ses dysfonctionnements. Le raisonnement est donc erroné. Il convient de s'occuper du devenir de la personne.



Lorsque le management s'intéresse au développement humain, soit il saupoudre de ci de là quelques notions psychologiques, disons de l'esthétique, soit il se confond avec la psychologie, dans la plus grande confusion des genres. Par exemple, lorsque la pyramide de Maslow est docilement citée dans tout manuel de management, c'est pour nous dire que la motivation humaine est portée par cinq types de besoins hiérarchisés. Nulle part il n'est dit que les personnes vont très souvent à l'encontre de leurs propres intérêts par délires, par paresse. Si l'on veut bien observer les organisations, il est un besoin considérable des personnes : celui d'être managé. Celui-ci n'apparaît pas dans la pyramide susvisée, ce qui en fait une conceptualisation erronée pour le management.

La Grande Autonomie des personnes est un sujet crucial du management, car de nombreux dysfonctionnements sont des enfantillages, des refus de la besogne ou de l'effort. Il y a des personnes par exemple, qui même à 50 ans n'ont toujours pas compris que les contraintes font partie de la vie, et elles confondent s'affirmer et se rebeller.

Le management est donc, dans son fondement même, une fonction de transformation qui nécessite des interventions. Toute intervention est délicate et périlleuse lorsqu'il s'agit de la matière vivante : l'Humain. Il convient donc d'apprendre à intervenir habilement et dans un souci bien souvent thérapeutique.

La responsabilité se construit et se développe dans des environnements qui lui sont propices. L'entreprise, avec sa vieille notion du contrôle maladroit et suspicieux, ne devrait pas s'étonner de voir perdurer les jeux de toute-puissance de ceux qui contrôlent et de cachotterie-dépendance de ceux qui sont contrôlés. La concertation régulière et résolue peut tenir lieu de contrôle à valeur ajoutée, qui garantit la Grande Autonomie.

Dans le combat, toujours pacifique bien sûr, à mener pour obtenir le professionnalisme, on découvre qu'un des enjeux se situe dans : « qui commence le premier ? ». La réponse du management est d'être toujours exemplaire, ce n'est pas une option, c'est sa raison d'être, pour ne pas être le simple gardien d'une exécution minimale.

Cette partie nous dit que le management est un combat mature, intelligent et très rentable. Plus les collaborateurs sont solides, plus il est aisé de les manager, ou si l'on préfère de négocier avec eux.