



Le plaisir de manager

Détox Management – Xavier Camby – 4 septembre 2017

Ce titre pourrait passer pour une provocation. Il n'est cependant qu'une simple réalité de pur bon sens, dont attestent tous ceux qui savent vraiment manager ou gouverner, parce qu'ils l'ont appris.

Qu'est-ce donc que manager ? Loin des théories, des hypothèses, des croyances ou des utopies dé-constructives, promulguées par ceux qui n'ont jamais rien entrepris ni jamais managé, le management est un art. Exceptionnel meneur d'homme, Napoléon Bonaparte l'établissait avec pertinence et subtilité: «L'art le plus difficile n'est pas de choisir les hommes, mais de donner aux hommes qu'on a choisis toute la valeur qu'ils peuvent avoir». Comme dans tout art authentique, il s'agit de créer du beau à partir d'une merveilleuse et imparfaite matière, notre commune humanité.

Créer cette beauté, c'est faire croître et faire grandir, au coeur de ceux qui nous sont confiés, « toute la valeur qu'ils peuvent avoir ». Identifier donc, valoriser puis développer sans cesse les aptitudes individuelles de chacun pour susciter et promouvoir une croissante excellence, selon ses authentiques talents personnels (et non pas ceux stipulés par les problématiques définitions de fonction).

L'expérience en atteste chaque fois, sans aucun contredit ni variation culturelle : une explosion d'invention, d'énergies, d'esprit de collaboration, au service de toute l'équipe, engendrant sans cesse davantage de valeur ajoutée, récompensent ce management authentique.

Les hallucinations instrumentalistes de la personne humaine au travail, les cachots étroits et sordides des fiches de poste ou des matrices dés-organisationnelles, les errances des

procédures d'en-silotage des organigrammes, le vain supplice psychique de la pression des résultats immédiats, tout cela provient des industries toxiques – voire mortelles, pour leurs victimes – de salariés-ne-sachant-pas-manager, d'in-dirigeants, de consultants et de profs. Toutes ces manières viciées d'interagir avec ses collaborateurs, qui sont théoriquement vraies et pratiquement fausses, fabriquent démotivation, destruction de valeur et détresses psychiques.

Elles tentent parfois de justifier leurs égarements trompeurs en alimentant l'illusion fatale qu'une équipe pourrait se passer d'un manager pour l'animer, pour lui donner une âme, pour créer son esprit particulier, pour engendrer sa motivation propre. Cette utopie gravement délétère constitue une bien hasardeuse réponse aux seules vraies questions qui importent : Comment choisit-on un manager ? Comment le forme-t-on ? Quel temps et quelle latitude a-t-il pour vraiment exercer son magnifique métier de manager, sans être abruti de consignes, de contraintes, d'objectifs, d'échéances, de tâches, de projets, de reporting, de process, de meeting et de séances inutiles ?

Le vrai plaisir de manager existe. Faire grandir ses collaborateurs, en leur donnant les permissions nécessaires pour devenir ceux qu'ils sont, toujours un peu plus, au service de tous, en est la vraie source. Cet art s'apprend et seul fonde toute performance durable, individuelle ou collective.