

MANAGEMENT EN JAUNE ?



Christian Doucet

© DR

Célestin, le chef d'atelier que vous connaissez déjà, est furieux contre les gilets jaunes : « Pas d'approvisionnements pendant 2 semaines ! Les camions n'arrivent pas ! ».

Et de fulminer : « Heureusement que nous ne gérons pas nos entreprises comme le gouvernement ! L'essence du management est de bien comprendre le ressenti de ses employés et de ne pas laisser se dégrader le climat au point de les pousser à la grève et aux manifestations ! »

Nassim, notre psychologue, écoutait et approuvait : « Il y a, en effet, beaucoup de leçons à retirer de cet épisode. D'abord, à mon avis, un manque d'explications des mesures prises par le gouvernement qui a conduit à une perte de sens pour les français. Ainsi de la taxe carbone sur l'essence. Instituée au nom de la transition écologique, elle ne permettait, en fait, pas d'économies énergétiques puisqu'aucune alternative n'existait à la voiture dans la quasi-totalité des cas. Elle ne pouvait donc pas être comprise et donc bien admise. Donner du sens au travail est la première règle pour motiver. »

- Célestin avait sa mauvaise tête : « Ce n'est quand même pas une raison pour paralyser tout le pays ! »
- N : « Cela signifie qu' en management, il faut suivre, et donc aller souvent sur le terrain. Il faut aussi savoir se mettre à la

place des personnels et détecter les baisses de motivation. Lorsqu'on constate que l'ambiance se dégrade, il faut réagir vite. Si on attend, le pli est rapidement pris et il peut être ensuite très difficile à rectifier. Si les personnels ont été persuadés que les décisions prises sont mauvaises suite à des fausses informations ou à des qui proquos, le doute peut être très difficile à lever. Critiquez, critiquez, il en restera toujours quelque chose.

- C : « Je veux bien. Mais on ne peut pas réagir et satisfaire à tous les caprices ! Ceci dit, d'accord avec vous sur la nécessité d'être sur le terrain et de suivre attentivement. C'est ma force. Les compagnons savent que je les comprends et je sais leur parler, aussi bien pour les réprimander que pour reconnaître leurs efforts. »
- Puis reprenant : « En fait, c'est l'amélioration continue qu'il faut pratiquer : écouter, expliquer, donner du sens, essayer toujours de trouver des compromis acceptables, ne pas laisser les problèmes et les malentendus perdurer et dégrader les situations... Le manager qui quitte le terrain se désolidarise de ses collaborateurs. Il scie alors la branche sur laquelle il est assis. Sans le support complice de ses troupes, un capitaine n'est rien... »
- Nassim : « Tu es mûr pour entrer au gouvernement ! »

Si cet article vous a intéressé, faites part de vos réactions sur l'e-mail : ccdt@cegetel.net. Après accord de la rédaction, vos remarques seront publiées dans le prochain numéro de Qualité Références.

Christian Doucet

