

La meilleure méthode de management

« Quelle est la meilleure voie spirituelle ? », a-t-on un jour demandé au Dalai-lama et sa réponse a été la suivante : « Celle qui vous rend meilleur. » Et si, dans le management, il en était ainsi ? Et si la meilleure méthode de management était celle qui vous rend meilleur ?

Par Laurent Gajac (*)
contact@conseilsetservices.fr

« Un des investissements et des défis majeurs de l'entreprise est de concilier accomplissement professionnel et plénitude personnelle des salariés ; ces deux éléments contribuent au bon fonctionnement de l'entreprise. »



(*) Laurent Gajac

Fondateur et directeur de CONSEIL & services, premier centre de formation en développement personnel de l'océan Indien, basé à La Réunion, Laurent Gajac intervient comme consultant, médiateur, coach certifié et formateur. Il conçoit et anime des sessions innovantes destinées aux entreprises, essentiellement sur les thèmes de la santé, du développement personnel, de la communication professionnelle et sur l'accompagnement humain au changement.
E-mail : contact@conseilsetservices.fr - blog : <http://conseilsetservices.fr/>



Wavebreakmicro/stocklib

POSTURE DE COACH POUR UN MANAGER

Dans le précédent article nous avons envisagé l'affirmation suivante : « *Manager est particulièrement difficile parce que votre travail de manager sera exactement de proposer (donner) du sens au travail...* » Et aussi : « *La posture de coach peut-elle être véritablement une pratique de (du) management ?* »

Voici une courte histoire qui aide à comprendre :

Nous sommes en 1163 à Paris et, devant un chantier en construction, nous nous arrêtons pour échanger avec quelques ouvriers. Au premier ouvrier, nous lui demandons ce qu'il fait, celui-ci répond : « *je taille des pierres* », puis même question au deuxième ouvrier qui répond : « *je taille des pierres pour faire un mur*. » Enfin même question au troisième qui répond : « *Moi, monsieur, je bâtis une cathédrale...* »

Produire du sens est un élément majeur et incontournable pour susciter de la motivation. Permettre aux tailleurs de pierre que nous sommes de comprendre l'utilité de notre travail est un facteur essentiel et indispensable.

L'IMPORTANCE DU FACTEUR HUMAIN

Un des investissements et des défis majeurs de l'entreprise est de concilier accomplissement professionnel et plénitude personnelle des salariés ; ces deux éléments contribuent au bon

fonctionnement de l'entreprise. Ce n'est pas évident mais c'est nécessaire. Au-delà même d'une question de pouvoir (le management hiérarchique est sûrement plus facile que le management transverse), il est important que l'ensemble des personnes impliquées dans un projet accèdent aux mêmes objectifs et intérêts communs tout en conservant leurs intérêts personnels. Bref, tout un monde où l'humain montre toute sa complexité. Toute la difficulté réside dans le fait de faire adhérer. Et pour faire adhérer, la confiance est un préalable indispensable. Charles de Gaulle disait : « *La confiance ne se décrète pas, elle se mérite, elle se vit.* »

Nous commencerons donc par :

- Dire bonjour (traiter l'autre comme un être humain) ;
- Dire merci (lui témoigner de la gratitude) ;
- Demander comment ça va (être attentif à l'autre).

Dans les trois cas, c'est traiter l'autre comme un être humain ou autre formulation : « *C'est traiter l'autre comme je veux être traité.* » Il y a cependant deux erreurs à éviter : la première est de croire que le pouvoir suffit (les petits chefs) et la deuxième de croire que l'humanisme suffit. La réussite des organisations est, avant tout, faite par les êtres humains, première ressource de l'entreprise. Les organisations les plus sophistiquées ne peuvent fonctionner qu'avec l'intelligence et les émotions de ceux qui les composent. Nous verrons cela dans notre prochain article.