

## Mauvais management – Les maux nouveaux

Bon nombre d'articles traitant de sujets tels que « avoir du leadership », ou encore « devenir un bon Manager », abondent et offrent une vision pertinente quant au chemin qu'il est judicieux de prendre afin de faire partie des Managers de l'élite.

Ces bons mots sont nés du constat tragique de ce que la mécanique d'un mauvais management implique pour une unité commerciale notamment. N'oublions pas que s'il y a un Manager, il y a un subordonné. Or, les robots n'ayant pas (encore) renversé l'humanité, le subordonné est donc...un Humain ! Oui, nous parlons bien d'une entité vivante, faite de chair et de sang, douée d'émotions, de divers talents et construite sur des bases éducatives et culturelles.

Que le poste de Manager soit obtenu par promotion, par candidature ou au sortir d'une école, il lui faut prendre conscience des enjeux de sa qualité et donc des dégâts potentiels que son manque de formation induit.

Alors, en quoi un management déficient peut-il nuire au(x) subordonné(s) ?

Il est avant tout question de respect ; respect des valeurs de chacun, des cultures de chacun, du travail de chacun. Ainsi, peut-on, dans quantité d'entreprises, témoigner de manquements à des règles de respect élémentaires. Environ 28% des travailleurs se déclarent stressés, tant par le manque de considération, que du manque de respect de sa hiérarchie.

Un membre d'équipe entrant dans la spirale de l'échec y entraîne, par effet de rayonnement, l'ensemble de son unité. Dans cette conjoncture, une baisse de confiance s'ensuit, qui induit une baisse des performances commerciales globales de l'unité concernée, qui nuit ainsi à la confiance de la hiérarchie envers l'équipe. Ce désaveu nourrit la spirale de l'échec et ainsi de suite, jusqu'à ce que la situation ne soit plus supportable, ni par le subordonné, ni par le Manager.

On peut compter aussi, parmi les effets de nuisance d'un management déficient, les ambiances délétères, la perte de cohésion, le développement de l'individualisme au détriment de la stabilité de l'unité.

Pourquoi constate-t-on un tel sentiment d'impuissance face à une hiérarchie qui semble fuir le dialogue alors que la sonnette d'alarme a été tirée depuis bien longtemps ? Quelle possibilité est offerte au subordonné d'exprimer ses doutes quant à ses conditions de travail avec son Manager ? Les services RH ont-ils suffisamment les coudées franches ?

Les réponses se trouvent sans doute dans le manque de formation des Managers ainsi que leur manque de remise en question. Ainsi les formations devraient être rendues obligatoires à l'accession de n'importe quel poste de Manager afin de réduire au mieux le mal être sur son lieu de travail et ainsi construire une nouvelle génération de Leaders...

Human Issue Consulting