



Invitation au Management

Bienvenue dans cette journée au cours de laquelle nous allons évoquer le sujet du management. Alors le management c'est un vaste sujet sur lequel chacun à ses propres regards, sa propre conception. C'est à la fois un mot que tout le monde connaît dont les contours restent relativement flous.

C'est un mot anglais donc forcément ça ne peut pas aller.

Quelle est la définition du management que l'on pourrait faire tous ensemble « Ce sera la nôtre »

Le management c'est un chemin, ce n'est pas une destination.

Il n'y a pas de recettes toutes faites dans le management car c'est ce qui le rend passionnant, chaque situation, chaque individu est unique. Il n'y a donc pas de recettes, il y a des expériences, il y a des vécus, il y a des témoignages. Mais il n'y a pas de recettes.

Cependant, toujours pour rester dans l'allégorie de la cuisine, il y a des ingrédients. Et nous c'est ce qu'on propose de vous offrir aujourd'hui : c'est une boîte à outils dans laquelle il y a plusieurs ustensiles qui pourront vous servir en qualité de manager. Nous n'allons pas perdre de temps avec la sémantique (cadre, manager, animateur, leader, chef...), nous n'allons pas essayer de vous donner des leçons théoriques sur les styles de management, nous n'allons pas vous donner la différence d'ailleurs très théorique entre management et commandement, nous n'allons pas étudier quelle est le manager idéal. D'ailleurs existe-t-il ? On va pas jouer à celui qui est le meilleur parce que tout le monde doit faire preuve d'humilité dans ce rôle.

Si vous voulez savoir ce qu'est un bon manager, vous allez sur internet et vous taper qu'est-ce qu'un bon manager et vous avez trois millions d'articles dont le contenu est souvent différent d'ailleurs pour tenter de vous expliquer que vous devez être comme cela ou faire comme-ci.

Aujourd'hui, vous rentrez dans le monde du management grâce à votre futur grade. Vous changez de catégorie. Vous passez de l'autre côté du mur, non pas celui du côté obscur mais celui qui va vous enchanter si vous savez utiliser un certain nombre d'outils que l'on va vous présenter aujourd'hui.

Car à partir de maintenant, vous devez prendre conscience d'une chose c'est que vous avez dorénavant des responsabilités vis-à-vis des autres. Responsabilité vis-à-vis de vos homologues, vis-à-vis de vos subordonnés ou des agents placés sous votre responsabilité et responsabilité enfin envers vos supérieurs.

Les managers d'aujourd'hui, et les SP ne font pas exception à la règle, ont oublié les responsabilités inhérentes à cette responsabilité de manager. Trop de cadres ne prennent pas suffisamment en compte l'importance du rôle qu'ils ont à jouer et délaissent la partie managériale pour se réfugier vers d'autres tâches plus concrètes, plus visibles, plus court-termistes.

Responsabilité au regard des politiques, stratégies et/ou consignes à appliquer, responsabilité vis-à-vis des problématiques à remonter, responsabilité vis-à-vis de comportements déviants de certains, responsabilités vis-à-vis de la générativité et de l'attention dont chacun doit faire preuve envers les autres.

Car ne l'oubliez jamais, votre rôle principal en qualité de manager est dorénavant de vous occuper de vos équipiers. Vous n'êtes plus en charge de faire la cuisine ou alors que sur votre propre partie vous êtes maintenant chargé de vous assurer que le plat que l'on va servir à table soit de qualité et

mangeable. QU'il s'est réalisé dans les meilleurs conditions et que lorsque vous devrez préparer un futur plat, vos équipiers auront envie de le préparer avec vous.

On parle de plus en plus de souffrance au travail, de mal-être, de perte de sens. En tant que manager, vous devenez, en partie reponsable de ces maux, dont souffrent la plus-part des travailleurs. Vous avez la possibilité d'agir dorénavant en faveur du-bien être de vos agents. Seulement, les cadres d'aujourd'hui ne prennent pas suffisamment consciences de cela préférant ainsi faire la politique de l'autruche.

Alors pourquoi se désintéret : pour plusieurs raisons :

- la facilité
- le manque de temps
- la perte d'autonomie
- le manque d'envie,
- le manque d'outils
- les exigences exacerbées.

Peu importe, en fait. On s'en fiche

Ce qui compte ce sont les qualités, les compétences ou les outils que vous allez mettre en œuvre. C'est ce que l'on va vous proposer aujourd'hui. Mais attention, il est évident que comme dans de bons nombre de domaine, une journée ne sera pas suffisante. Il va falloir considérer maintenant que c'est une part entière de votre activité professionnelle. Et au même titre que l'on ne devient pas un bon chef d'agrès ou chef de groupe en un jour, on ne devient pas un bon manager en un jour.

Si vous utilisez les bons outils, vous arriverez à gommer un certain nombre de croyances collectives qui laissent à penser que pour être un bon manager, il faut être un bon technicien, ou alors qu'il faut commander sans aucune humanité ou sans empathie.

Notre ambition, n'est donc pas de faire de vous des bons managers. Notre ambition est de vous faire prendre conscience de son intérêt de ses possibilités. Nous souhaitons susciter chez vous des envies qui vous encourgeront à aller plus loin dans l'apprentissage et l'expérimentation de votre rôle et comme le disait Je ne me trompe jamais. Soit j'apprends, soit je grandis.

On espère juste susciter un intérêt, des besoins peut-être, des envies si on est fort et donc l'envie d'aller plus loin dans vos réflexions.

Donc plusieurs possibilités se sont offertes à nous pour cette journée d'invitation au management. Après des discussions cordiales mais musclées nous avons décidé de vous présenter un dispositif qui tourne autour de trois axes :

- la communication
- L'adhésion
- La décision