



Florian Mantione

L'ambiguïté et la congruence de certains managers

Le manager de proximité est à la base du bon fonctionnement de toute organisation. Son profil est décrit dans tous les bons manuels de management, et la formation du manager donne lieu à d'innombrables séminaires... Pourtant, quand on examine attentivement le comportement de ces « moutons à 5 pattes », plusieurs paradoxes apparaissent.

Le manager souhaite être autonome, mais souvent il est soit trop indépendant, soit trop demandeur d'assistance, d'aide, d'encadrement...

Le manager exige du « reporting » de la part de ses équipes mais rechigne à agir de même à l'égard de son N+1. Le manager veut connaître la politique et la stratégie de son entreprise, voire y participer, mais a du mal à les traduire en action sur le terrain

équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Le manager est souvent critique vis-à-vis des décisions prises par les dirigeants, mais admet difficilement que l'on critique les siennes. Le manager veut être acteur du changement dans son entreprise mais a souvent besoin qu'on lui fixe un cap. Le manager brandit souvent les valeurs de son entreprise mais oublie d'être lui-même exemplaire.

La liste pourrait facilement s'allonger, mais ce qu'il faut retenir, c'est qu'il est difficile d'être congruent. Pourtant, la congruence, cette capacité à mettre en harmonie ce que l'on pense avec ce que l'on fait, ce que l'on prône comme valeurs avec son comportement, est la posture qui « marque » vraiment le manager.

Puissent les dirigeants être eux-mêmes congruents afin que leurs actions identifient