

Activer les talents occultés

Ajouter du Sens à son management pour plus d'autonomie de l'équipe au quotidien.

Quel leader n'est pas friand d'idées, d'initiatives pertinentes, de propositions de solutions face à un problème, d'une attitude entrepreneuriale à tous les niveaux? C'est bien un des enjeux aujourd'hui: comment stimuler cette liberté pour chacune et chacun tout en gardant le contrôle?

Les années 20 et 40 ont accouché de deux types de managements, le management par instructions (MBI) et le management par objectif (MBO). Le MBI repose sur des règles, des lois, des consignes littérales, des ordres non discutés. Le MBO, à l'origine, stimule les motivations à se dépasser pour atteindre un résultat attendu (sauf si les moyens et les ressources sont indispo-

nibles). Ces deux types de managements sont donc des options opérationnelles pour gérer l'équipe.

Deux observations qui limitent considérablement l'efficacité de chaque type de management: des individus qualifiés capables d'autonomie et la difficulté à conserver un objectif sur la durée. Ces deux observations sont alors des facteurs de démotivations à agir pour les individus managés par MBI ou/et MBO. Quelle option? Ajouter un 3^e management: le management par le Sens (MBS). Donner du Sens, c'est passer de « voilà ce que vous avez à faire... » à « voilà à quoi ça va servir ». Quelques pistes concrètes: faire référence aux Valeurs d'entreprise, clarifier dès le départ les effets attendus des actions. Cette posture va libérer un peu d'espace pour faciliter l'émergence d'idées, d'initiatives pertinentes, de propositions



de solutions face à un problème, d'une attitude entrepreneuriale à tous les niveaux. Tout le monde y gagne!

www.alainmounir.ch

Opemans™