

Chronique #1- Origines des Risques Psycho Sociaux

La lecture de l'histoire du management depuis les années 60 permet de déceler pourquoi les managers ne sont pas des pervers.

Nous ne sommes ni sociologues, ni ethnologues, ni anthropologues. Nous sommes juste amoureux de ce métier de manager d'Hommes. C'est à ce titre que nous tentons de raconter notre histoire du management. C'est n'est que notre lecture des événements que nous avons vécu en qualité de managers et de Dirigeants.

Dès les années 60, les consultants de tout poil préconisaient le « management par objectif » où le résultat primait sur l'Homme.

1992, la crise du golf est sérieuse. La crise précédente du pétrole avait juste obligé les entreprises à regarder de plus près le « gras » qu'elles ne manquaient pas d'avoir. Mais le coup d'arrêt de 1992 impactait presque toute l'économie. Pour répondre à cet impératif, les décisions sont de 2 ordres :

1. La pyramide managériale va être aplatie (le nombre de strates managériales est réduit)
2. Les managers se voient attribuer des objectifs personnels.

La 1^{ère} décision méritait d'être tentée mais pas d'être érigée en dogme pour faire plaisir au contrôle de gestion

La 2^{ème} décision est une négation de rôle du manager : le manager est un démultiplicateur du développement de l'entreprise.

Ces 2 décisions ont déclenché le changement la nature du rôle du manager.

Une formation suivie en 1985 donnait cette définition de la performance du manager : « *c'est la consolidation des performances de ses collaborateurs* ». Lui attribuer un objectif personnel, c'est abandonner le rôle premier du manager : sa capacité à démultiplier le développement de l'entreprise, à son niveau.

Depuis, le système économique accentue toujours plus la nécessité d'augmenter la productivité. Mais le métier de manager d'Hommes est resté le même. Il y a là un décalage. Les managers sortent de la plupart des formations avec des listes de trucs et d'astuces qu'ils oublient vite. Et pour faire simple, ils doivent faire avec leurs talents propres et leur expérience terrain. Seuls les surdoués ont encore une contribution significative. L'entreprise se prive des autres managers qu'elle a cantonné au rôle de super administratif.

Années après années, la barre des performances à atteindre est de plus en plus haute et les super administratifs ne sont plus taillés pour la course.

Les managers sont-ils devenus subitement pervers ?

Est-ce que la productivité a atteint son plafond ?

Notre réponse est clairement non aux deux questions. Les managers ont juste besoin de professionnaliser leur management des Hommes grâce à un management réinventé. Pourquoi réinventé ? Simplement parce qu'il doit tenir compte du bien-être tant des collaborateurs que du manager lui-même et aussi où l'exercice de l'autorité est réinventé.

