

Un management nouveau doit arriver !



L'invité : Éric Davalle milite pour du changement dans les entreprises.

10.10.2018

Au début des années 2000, ils étaient peu nombreux les dirigeants d'entreprise qui s'inquiétaient d'avoir des collaborateurs munis de savoir-être, ou *soft skill* en anglais. En effet, la règle était de recruter du personnel avec un réel savoir-faire, *hard skill*. Lors d'un recrutement, les diplômes et l'expérience s'imposaient. La connaissance et la fidélité en termes de longévité dans l'entreprise constituaient le collaborateur idéal. Il n'est pas difficile de se rappeler que le management basé sur la rigueur et l'ordre était la référence, très fortement inspiré de celui pratiqué dans l'armée.

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, tout cela est en train de changer. L'employé dont les dents de l'ambition rayaient le parquet n'a plus la cote. La tendance du manager *killer*, cher au marché concurrentiel, ne fait plus rêver. Peu à peu, la hiérarchisation pyramidale des entreprises laisse la place à des organisations plus transversales, voire plus autonomes à l'image du fonctionnement de nos neurones. Cela signifie davantage d'engagement personnel dans l'entreprise et plus de responsabilités au sein du groupe.

« Le temps passe, mais l'acceptation du changement est toujours aussi difficile »

Mais tout cela reste possible pour autant que le management sache s'adapter. Il ne s'agit plus de semer la terreur par un commandement ultra directif. La cascade des chefs en série est de moins en moins plébiscitée par la génération « Y ». Maintenant, bien choisir ses collaborateurs passe par l'identification de leur propre valeur technique, mais aussi humaine.

Une équipe qui fonctionnera bien sera constituée de personnes motivées, compétentes, capables d'échanger, de partager et d'écouter. Le lien interne

sera fait par un management crédible qui saura donner un sens à l'action. Il instaure une confiance réciproque, comme la possibilité de progresser.

La révolution du digital et du numérique n'est pas totalement étrangère à tout cela. La plus jeune génération est née avec un ordinateur portable au bord du lit. Les réseaux sociaux et d'échanges se sont multipliés à foison ces quinze dernières années, imposant de nouveaux standards dans les relations.

Flexibilité, mobilité et défis

Certes, la rémunération reste un facteur important pour un candidat, mais pas seulement. Il est aussi question pour lui du potentiel de flexibilité et de conditions de travail adaptées au quotidien, comme la mobilité au sein même de l'entreprise. Le candidat va privilégier les challenges. Il recherchera l'aventure humaine partagée dans un environnement moderne et dynamique, avec un esprit durable et innovant.

Des voix s'inquiètent de cette mutation. À cela, la nouvelle génération répond vouloir plus de bienveillance, plus de participation et plus de défis, mais dans un contexte enfin humanisé dans l'entreprise. Il n'est pas question de travailler moins ou moins bien, mais différemment. Mon grand-père qui travaillait six jours et demi par semaine relevait ma « fainéantise » et celle de mes congénères avec cinq jours de travail par semaine ! Le temps passe, mais l'acceptation du changement est toujours aussi difficile, comme le besoin d'un nouveau type de management.

Créé : 09.10.2018, 18h36