GESTION DES COLLABORATEURS - 1ÈRE PARTIE

Du management à la **gestion moderne**

Par curiosité, nous avons tapé le terme « Gestion » sur Amazone et nous avons obtenu env. 70 000 références. Nous constatons dès lors qu'il existe un choix énorme de publications sur le thème de la « Gestion » et ce choix ne cesse de s'accroître. Le nombre des publications exprime donc bien l'insécurité qui transparaît chez les forces dirigeantes dans ce domaine.

De nombreux auteurs se sentent interpelés par ce thème et tentent de donner des conseils. Cependant, les conseils ne sont manifestement pas utiles. Ce qui n'est pas étonnant car la base de toute la problématique de la gestion, c'est justement la confusion qui règne autour du concept. On a pris la mauvaise habitude d'utiliser le terme de management comme un quasi synonyme de gestion.
Management, processus, chiffres, controlling – ce sont des paramètres qui sont librement qualifiables et évolutifs. Ils fonctionnent selon des règles universelles, simplistes et justement plus « sévères ». Ils favorisent deux prédilections: À savoir, premièrement, de persister avec des modèles de pensée simples et, deuxièmement, de vouloir recevoir des résultats rapidement visibles. Par contre, la gestion ne doit pas seulement se mesurer aux chiffres et aux processus. Ce sont les êtres humains qui jouent un rôle et les êtres humains sont complexes. Ils réunissent des capacités, des attitudes, des émotions, des particularités, des objectifs et des souhaits très différents et qu'ils incarnent aussi différemment suivant les situations. Au sein de l'entreprise, ces êtres humains « compliqués » interagissent aussi, ce qui potentialise la complexité du système. Cela rend la chose naturellement difficile pour toute personne qui érige le système et qui dans l'idéal doit s'aligner sur un objectif. Appliquer les théories de management à la gestion d'êtres humains équivaut à tenter de s'affranchir de la complexité.

La crise de la gestion

L'être humain est un être social qui a besoin de cadres culturels et qui veut reconnaître le sens de son activité. Des objectifs et des ordres d'exécution peu créatifs ne sont pas représentatifs de la gestion, en tout cas pas dans une société qui a toujours moins besoin de purs « dirigeants ». On a par contre toujours plus besoin de têtes pensantes qui collaborent.

Le burnout en conséquence

L'environnement social du travail s'accompagne aujourd'hui d'une transparence, d'une densité d'informations toujours croissantes et d'une transformation permanente. Dans cette « jungle », de nombreuses personnes ne reconnaissent plus de structures, qu'ils n'arrivent pas à les percevoir, en conséquence, ils perdent l'orientation et c'est alors que naît l'insécurité.
Quand la vie active n'a plus de sens pour eux et qu'elle ne leur offre plus d'orientation, les collaborateurs se retirent, du moins émotionnellement. De nombreux collaborateurs sentent plus ou moins consciemment le manque de culture significative de la gestion et de l'entreprise. Ils cherchent d'autres endroits où ils trouvent un ensemble de valeurs stables ou alors ils tombent malades. L'absence d'orientation s'exprime par la croissance explosive des cas de stress et de burnout chez les collaborateurs.

DR. THORSTEN BOSCH, CONSEILLER EN ENTREPRISE ET AUTEUR D'OUVRAGES, WWW.BOSCH-AG.COM