

MAQ Management Qualitatif	MANUEL DE MANAGEMENT QUALITATIF	numéro : 05.03 version : 1 date : 04/2015 page : 1 / 2
Procédure	<i>L'alliance</i>	

Les valeurs

Les valeurs habituelles sont : l'honnêteté, l'assertivité, la capacité de dialogue, l'écoute, le respect de la parole, la franchise, l'envie de travailler, etc... Je pourrais en ajouter beaucoup d'autres.

Ces valeurs, classiques, permettent d'être dans la vie avec les autres, d'avoir des amis, une famille.

Elles permettent de travailler dans une équipe.

Imaginons une personne qui ment constamment, qui n'est pas honnête...

Cette personne se fait exclure des équipes. Sa vie en société est difficile. Elle n'a plus de famille.

Pour diriger une équipe durablement, d'autres valeurs sont nécessaires.

Il faut avoir une certaine capacité à voir les autres tels qu'ils sont, et non tels que je les vois.

Il faut mériter d'être reconnu pour ses compétences : la reconnaissance par le statut ne permet pas de durer.

Il faut être un entraîneur. Un entraîneur doit être entraînant.

Pour être entraînant, il faut non seulement avoir des valeurs, mais il faut aussi les porter.

L'idéal est d'animer l'équipe, c'est-à-dire lui *donner une âme, et la mettre en mouvement.*

On peut réussir à la tête d'une équipe en travaillant dur, en étant chaque jour dans le combat « qui fait avancer », en vivant chaque jour une compétition, et en entraînant ses équipiers avec soi dans ce combat, cette compétition. On met la pression ! Il faut travailler beaucoup et savoir compter.

Les concours des grandes écoles nous programment pour cela, et ça marche... avec des limites !

Les anglo-saxons disent parfois que les dirigeants français ne savent pas travailler en équipe.

La réussite « à la force du poignet » sera limitée, par les limites personnelles du dirigeant.

Pour réussir de grandes aventures entrepreneuriales, les qualités ci-dessus sont insuffisantes.

La transparence

On parle beaucoup de transparence... surtout les politiques dont quelques-uns sont les pires menteurs !

La transparence est une notion délicate car on ne peut pas tout dire, et il ne faut pas tout dire.

Il faut dire des choses aux personnes qui sont capables de recevoir le message.

C'est-à-dire que le message ne va pas les perturber, les déstabiliser, les déboussoler, les détruire.

La transparence peut être dangereuse pour la personne qui reçoit un message qu'elle ne peut, ni comprendre, ni assumer. La transparence est obligatoire avec les alliés, qui eux, sont au niveau.

La transparence est une valeur essentielle de la construction, et de la pérennité de l'alliance.

Avec les autres, tous les autres, il faut être honnête, c'est-à-dire ne jamais mentir.

Parler vrai est une obligation pour être crédible dans la durée.

Etre totalement transparent, lorsqu'il ne faut pas l'être, est une faute.

Une période sensible

Nous vivons une période sensible lorsque nous sommes réceptifs à des notions auxquelles nous étions fermés, sans en avoir conscience précédemment.

Être sensible à l'autre permet de l'accepter et de lui faire une place dans son propre univers psychologique.

Être sensible à un savoir ou à une idée permet de lui faire une place dans son propre univers culturel.

Chacun de nous traverse régulièrement des périodes sensibles qui durent plus ou moins longtemps et sont plus ou moins intenses.

Dans les « périodes sensibles », nous franchissons des obstacles, nous ouvrons des portes, nous grandissons à tel point que nous pourrions ensuite gravir des montagnes que nous étions incapables de gravir précédemment.

La mission essentielle d'un patron d'équipe est de faire grandir ses hommes.

C'est-à-dire de les amener là où ils ne seraient jamais allés tout seul.

Plus les équipiers du patron seront grands, plus l'équipe sera forte.

MAQ Management Qualitatif	MANUEL DE MANAGEMENT QUALITATIF	numéro : 05.03 version : 1 date : 04/2015 page : 2 / 2
Procédure	<i>L'alliance</i>	

Lorsque les équipiers sont suffisamment grands pour devenir des alliés, il n'y a plus de limite pour entreprendre et accomplir de grands desseins, ensemble.

Un patron qui veut faire grandir ses hommes doit être attentif aux « périodes sensibles » de ses hommes.

Délivrer un message qu'un homme ne peut comprendre peut le bloquer, lui faire peur.

Délivrer un message qui est en résonance avec une nouvelle sensibilité accélère le développement.

Un grand patron sait détecter, sentir, les périodes sensibles de ses hommes grâce à une écoute et une attention particulièrement humaine.

Il sait voir les hommes tels qu'ils sont, au moment où il les observe.

Il sait engendrer chez l'autre des ouvertures de portes, des acquisitions de savoirs, de sensibilités auquel il n'imaginait pas pouvoir avoir accès précédemment.

C'est ainsi que les grands patrons grandissent leurs hommes.

C'est ainsi qu'ils les transforment leurs équipiers en alliés.

L'alliance

Ce mot que chacun connaît depuis toujours n'a pas changé, mais le sens qu'on lui donne est bouleversé quand on a compris les valeurs, la transparence, les périodes sensibles.

Le sens du mot alliance est transcendé, il prend une autre dimension quand on s'ouvre aux autres.

Par ce changement de sens dans sa tête, ce mot devient une valeur.

Et c'est cette valeur qui donne les outils pour gravir une montagne qui était infranchissable auparavant.

Avec des alliés, imprégnés des valeurs ci-dessus, le territoire n'a plus de limites.

Nos limites ne sont que des limites personnelles.

En alliance, le nombre d'alliés peut être infini... ..en théorie.

C'est encore une autre qualité de sentir la limite que l'on met au nombre de ses alliés afin de maîtriser ensemble le mouvement du projet commun.

Gérard GEORGEAULT

*« Pour faire de grandes choses, il ne faut être un si grand génie ;
il ne faut pas être au-dessus des hommes ; Il faut être avec eux. »*
MONTESQUIEU