

COMMENT ÊTRE UN MAUVAIS MANAGER

ET NE PAS FONDER DE START-UP ?

Pourquoi écrire un nouvel ouvrage sur le management ?

Jacques Antoine Malarewicz part d'un double constat.

Ceux qui exercent des responsabilités professionnelles sont loin d'être toujours bien formés et donc efficaces... et les outils de soutien et d'aide aux managers se développent de manière exponentielle. Le travail des consultants s'appuie donc en bonne partie, et de plus en plus, sur les carences managériales des responsables.

Ces deux mécanismes se nourrissent mutuellement, d'autant que l'offre de prestation de services stimule le besoin et donc la demande, construisant un mécanisme qui s'auto-valide sans cesse.

Les méthodes sont nombreuses, dûment labélisées par leurs inventeurs, les acronymes se multiplient, cachant facilement des évidences. Chacun y va de sa théorie, de ses références, certains se réclament d'un gourou auto-patenté, d'une grille de lecture qui se doit d'être politiquement correcte, c'est-à-dire à même de gérer, contrôler, mobiliser et surtout normaliser les relations humaines pour leur restituer l'efficacité nécessaire.

Malgré cette pléthore de modèles managériaux, force est de constater qu'en matière de management, les choses ne s'arrangent pas et que les conditions de travail se détériorent.

Heureusement un vent nouveau se lève ! En effet, ce n'est pas le management qui évolue, c'est le travail et l'entreprise qui changent : l'émergence de nouvelles formes d'organisation répond en partie aux problèmes auxquels le manager *classique* ne trouve pas toujours de réponse. À bien des égards, nous sommes à l'articulation entre une ancienne conception du management, qu'il est possible de résumer comme soumise à un modèle hiérarchisé, et des pratiques beaucoup plus souples qui se développent dans les start-up.