

► LE BILLET de Ludwig • Management : ces petits chefs



Formateur en travail social, auteur, diplômé en sciences de l'éducation

Bonjour François Durand, éducateur de ton état ! Tu permets que je revienne sur ton billet (1) où tu évoquais ton nouveau chef. Tu sais, ce cadre passé maître en toute puissance, prolix en tableaux, objectifs, axes de travail et de stratégie et dans tout un vocabulaire bureaucratique nauséabond faisant fût de la clinique et de la relation éducative ?

Je ne sais pas ce qui est le pire. Est-il l'un de ces anciens collègues reconvertis en gestionnaire du capital, aux dents longues et acérées, incapables de diriger correctement une équipe par manque de compétences à ce sujet, se pâmant de ce nouveau rôle dominateur et avide d'appliquer à la lettre protocoles et démarches qualité le doigt sur la couture du pantalon ? Ou bien ces diplômés propres sur eux et loyaux à l'institution venant de l'extérieur de nos métiers, ne connaissant rien au social, mais bien prompts à le réduire à des opérations mathématiques comme on le fait avec des caisses de fruits et légumes, sur fond de management

délétère et maltraitant. Tu vois de quoi je parle ? De ces petits chefs et de ces directions que nous côtoyons maintenant dans nombre de secteurs. Ils sont autoritaires, arrogants, limités, culpabilisants, directifs, clivants. Avec leurs méthodes de mauvais managers, ils poussent au désengagement et participent même à la recrudescence du burn-out.

Alors, pour s'en protéger, cher François, je te propose d'en reconnaître quelques signes évocateurs.

Petite liste.

- 1) La science infuse et l'arrogance, il prétend tout savoir.
- 2) Le tout contrôle, la toute-puissance envers son équipe. Il trace, note, ne laisse aucune marge. Comme entendu dans les couloirs, « on a un gps dans l'c.. ! »
- 3) Bien sûr, il ne te fera pas confiance, il est partout, gère tout, en proie au stress qu'il reporte sur ses salariés.
- 4) Les carences de communication en interne. Comme on se parle plus, les incohérences se font jour et mettent à mal le travail d'équipe.
- 5) De peur de perdre la face, son autoritarisme est aveugle et sa gouvernance par la peur est son crédo. Directif, sec, il peut te donner l'illusion de participer, mais garde bien la main sur les décisions. Accompagner le changement ? Il ne connaît pas. Il l'impose. « C'est comme ça ».
- 6) Sa condescendance ne t'a pas échappé. Il aime diriger.
- 7) Te remercier et te gratifier ? Que nenni ! Son image passe avant tout et tes succès, il les fait siens.
- 8) Faire grandir son équipe et transmettre avec générosité ne font pas partie de son travail. Il entravera tes démarches d'innovation, tes élans en te demandant de remplir des formulaires en x exemplaires, pour aller acheter des timbres.
- 9) Je te l'ai dit plus haut, il clive et il divise pour mieux régner et n'hésite pas à exploser des équipes ou des binômes soudés qui pourraient le mettre en défaut. Enfin,
- 10) de der, il ne sait pas protéger son équipe, la soutenir face aux autres strates hiérarchiques ou conseil d'administration, quand ce n'est pas face aux actionnaires d'Orpée.

Le topo est rude, et cher François, il ne s'agit pas de cocher toutes les cases pour respecter ce tableau. Et puis, il y a aussi de bons chefs d'équipe, je me veux rassurant. Mais il faut savoir repérer quelques signes évocateurs pour s'en protéger. Car un salarié averti est un salarié qui pourra mieux se protéger, lui et les autres.

(1) [Lien Social 1333, page 2](#) ou [sur le fil d'actu](#) (2)

<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/detail/article/tes-vous-un-petit-chef.html>