

ABCDaire enthousiaste & décalé du management : SDF

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

SDF : Sans Domicile Fixe



Sans Domicile Fixe : c'est la vocation profonde du manager ; mener son équipe à l'autonomie, se rendre dispensable.

Ce métier est donc un métier d'intérimaire, dont l'échec ou la réussite amènera, normalement, au départ vers une nouvelle aventure.

Une des remarques les plus justes entendue sur le management est la suivante : « Pour manager, il faut être prêt à perdre son emploi »

Pourquoi ?

Parce que vous êtes voué à la réussite ou à l'échec. Parce que votre place est temporaire et devrait être liée à un mandat d'une durée déterminée. Mais également parce que votre position de relai entre votre hiérarchie et votre équipe vous amènera en permanence à prendre des positions courageuses (négocier avec son N+1, mettre en œuvre les décisions sur le terrain) pour gérer les paradoxes qui se présentent à vous. Ce rôle d'interface peut difficilement être assumé si le manager craint pour son poste.

Observations terrain de ce qui se passe « in real life »

Ce que nous observons parfois sur le terrain, c'est une accession à la responsabilité de manager par le savoir technique ou par les résultats. L'accession à cette responsabilité est souvent une forme de reconnaissance de l'excellente technicité du travail. Elle se fait sur la base des compétences métier.

Au moment de la décision, quel regard a-t-on porté ?

- à leurs compétences de management, d'accompagnement, de délégation, d'écoute
- à leur posture alliant exigence & bienveillance, exemplarité & enthousiasme
- à leur projet pour l'équipe au service du projet d'entreprise

Ce qui peut être fait de différent...

Changer le recrutement :

- Ouvrir les postes en interne et sélectionner la meilleure synergie entre projet et [compétences managériales](#)
- Oser mener [des tests concrets](#) sur les compétences attendues
- [Accompagner la prise de poste](#) sur les postures à développer et le lâcher prise sur les habitudes passées
- Mettre en place une période d'essai, évaluée sur la base d'indicateurs de succès partagés



Dans les structures très agiles, cette position de SDF est réelle puisque les managers sont élus, pour un mandat temporaire, par leurs collaborateurs, hiérarchiques et pairs sur la base de leur projet pour l'équipe.

Cette notion de CDD est saine car elle permet à des personnes de revenir à un métier plus technique ou plus opérationnel en fin de mandat sans forcément avoir à quitter l'entreprise.

La politique salariale doit bien-sûr être prévue en conséquence pour permettre ce changement de parcours : lier la rémunération de cette responsabilité à un variable est nécessaire pour rompre avec l'obligation de rester dans le métier.

Le manager devient alors SDF de sa responsabilité de manager et non pas forcément de l'entreprise.

Et puis in fine, la responsabilité d'un manager est d'amener son équipe à une totale autonomie. Lorsque le succès est atteint, il n'y a qu'une issue pour lui... 😊

Il convient également de différencier

- Des postes de manager où les personnes soutiendront leur candidature par un projet pour l'équipe qu'ils encadreront
- Des postes d'expert où les personnes soutiendront leur candidature par un projet pour le partage et la capitalisation de la connaissance en transverse



Dans les deux cas, les personnes s'engagent à investir moins de temps sur les compétences dures du métier pour se consacrer à des compétences plus comportementales :

- Accompagnement des hommes et des structures, pour les managers
- Pédagogie et accès à la connaissance pour tous, pour les experts

Pour conclure, je vous soumetts à la réflexion cette phrase placée par un étudiant de Grenoble INP dans sa copie :

« Un expert apprend à l'humain ; Un manager comprend l'humain »



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

Marc VILCOT : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Fotolia](#)