

Management

Pour le plaisir

Il est prouvé scientifiquement, suite à de nombreuses études en la matière, que dans le monde de l'entreprise, le plaisir suscite le désir et la motivation, et le déplaisir l'inverse.

AUJOURD'HUI, le plaisir et la motivation sont bien souvent mis à l'écart l'un de l'autre. Et ceci est principalement dû à un changement d'attente de la part des jeunes cadres rentrés sur le marché depuis les années 2000. La nouvelle génération attend plus en termes d'équilibre vie privée

/ vie professionnelle. Aux valeurs instrumentales (salaire, statut, horaires...), elle préfère les valeurs symboliques (fierté, passion, mobilité...).

Et avant tout inscrire son parcours individuel dans un projet collectif. Aujourd'hui les organisations ne sont pas toutes armées face à ces nouvelles demandes.

Le travail collaboratif est encore très peu motivé par des projets transversaux ; la culture d'entreprise avec l'ancrage de valeurs proches des collaborateurs est peu, mal ou pas mise en avant ; sans parler des compétences individuelles (autres que métiers) non identifiées et donc relayées au second plan.

L'entreprise perd son rôle de socialisation, important pour le bien-être des collaborateurs et nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

C'est au manager d'être le garant du lien dynamique entre l'individu et l'entreprise, mais c'est aussi à lui d'insuffler un style de management.

« Retrouver d'autres sommets »

Pour Edgar Grosipron, ancien champion de ski devenu coach en motivation personnelle, « c'est précisément en période de crise que le management doit contribuer à l'essor de l'individu ou du groupe en donnant du sens au projet d'entreprise ».

La Vie Economique : Comment êtes-vous passé du ski au coaching ?

Edgar Grosipron : « J'ai connu une expérience de réussite dans mon sport, le ski de bosses, à travers des grandes victoires mais également des difficultés et des passages à vide. Après avoir quitté l'équipe de France en 1995, je n'avais pas d'idée de reconversion professionnelle. J'ai essayé de trouver un métier qui allait me plaire : j'ai fait de l'organisation d'événements, du marketing puis j'ai été consultant dans les médias. J'étais toujours rémunéré par mes sponsors. Cette période de transition, classique dans la vie d'un sportif, a duré 5 ans. Mais je commençais à m'ennuyer. Et puis un jour, je me suis dit qu'il me fallait un vrai métier. Je n'avais aucune formation, j'étais né avec des skis aux pieds ! Quand on a connu des sommets, le tout est d'en retrouver d'autres. Heureusement, j'ai rencontré Jean-Noël Gaume, un consultant qui parlait de management. Je l'ai trouvé génial. Nous avons donné une conférence ensemble qui m'a permis de formuler l'idée que j'avais : devenir conseil en management des ressources humaines. Aujourd'hui, mon boulot, c'est d'analyser ce qui peut faire la réussite ou l'échec d'un individu ».

LVE : Quel message faites-vous passer aux entreprises ?

E.G : « Je bâtis chaque conférence sur la base de « messages clés » que l'entreprise souhaite faire passer au sein de ses équipes. J'illustre les thèmes retenus par des exemples puisés dans mon aventure humaine et sportive. Chacun peut alors établir des parallèles avec ses préoccupations et y trouve des clés, des enseignements pour son propre compte. Déjà, la première clé est que le rêve prime le réel : ceux qui rêvent le monde le changent. Il faut viser haut car la personne que vous voyez est la personne que vous serez ! Derrière une machine, il y a un homme. Je travaille sur la dynamique humaine, celle qui fait avancer l'entreprise ».

LVE : L'humain au cœur des préoccupations de l'entreprise : vous surfez sur l'air du temps !

E.G : « Oui, un peu, mais c'est une réalité aujourd'hui : la performance des entreprises dépend de la capacité des managers à impliquer leurs équipes et à les piloter, en respect total des fondamentaux du métier. On ne réussit pas tout seul et on ne grandit pas tout seul. Il faut en outre donner du sens au projet d'entreprise, à sa vie, ce que j'appelle les valeurs. Ceux qui réussissent durablement possèdent toujours une morale exemplaire. L'élégance morale, c'est la pérennité des résultats et de l'image d'un système ».

LVE : Et votre concept de management par le plaisir, est-il réellement à propos en cette période de crise ?

E.G : « Bien sûr, ce n'est pas le résultat qui donne le plaisir, mais c'est le plaisir qui donne le résultat. La notion de souffrance doit être abolie aujourd'hui. C'est dans le plaisir que les individus donnent le meilleur d'eux-mêmes. C'est pourquoi, plus une relation apporte en terme de convivialité, de progrès et de respect, plus elle permet, en retour, une exigence élevée. C'est précisément en période de crise quand ça tire dans tous les coins que le manager doit créer les conditions, activer les leviers pour détendre les relations et concentrer son énergie à avancer sereinement. Il faut avoir une vision claire ».

Palmarès d'un champion

Dans le domaine du ski des bosses, Edgar Grosipron a été médaillé de bronze aux JO de Calgary (1988), champion du monde en 1989, 1990 et 1991, médaillé d'or aux JO d'Albertville, médaillé de bronze aux JO de Lillehammer (1994) et champion du monde à la Clusaz (1995), année où il arrête sa carrière, pour créer sa société de consultant EDGE. Il est aujourd'hui coach certifié.



Edgar Grosipron était l'invité du SYRPIN (Syndicat Régional des Professionnels de l'Informatique et du Numérique) jeudi dernier à Bordeaux : « C'est le plaisir qui donne le résultat ».