

La vie autour des bassins : on manage comme on nage

Pierre Blanc, nageur C6 parmi les meilleurs mondiaux est l'auteur du livre « On manage comme on nage » publié aux Editions Palio, en octobre 2014. Il enchaîne les conférences comme il enchaîne ses courses.

Ces messages sur le management peuvent donner des pistes de réflexion aux dirigeants de club parmi lesquels se trouvent de nombreux nageurs Maîtres.

Nous sommes tous des managers... sans toujours le savoir !

La publication d'un livre est un commencement et pas un aboutissement. C'est le début de rencontres et d'échanges avec des lecteurs ou avec le public de conférence. Les questions fusent. Très souvent mes interlocuteurs pensaient qu'ils ne manageaient pas. Ils se sont vite rendu compte du contraire. Il faut dire que les idées reçues sur le management ont la vie dure. Jugez-en vous-même : « *manager, c'est un acquis, un savoir !* », « *pour manager, il faut une formation* », « *le management est une science* », « *pour manager, il faut encadrer une équipe* », « *pour manager, il faut être chef* », « *on ne manage que dans l'entreprise* », « *manager est un métier* », etc.

Qu'est-ce que signifie *manager* ?

Posez-vous la question. Posez-la également autour de vous. Vous verrez qu'il y a autant de définitions que de personnes interrogées. Il est alors utile de revenir à l'étymologie du verbe *manager*. Ce terme dérive de l'anglais *to manage*, lui-même issu du vieux français *mesnager* et de l'italien *maneggiare* qui signifie *tenir entre ses mains*. *Manager* s'est transformé au cours de ses voyages dans le temps. A l'origine, le pouvoir s'exerçait avec les mains (*mane-* vient du latin *manus* qui veut dire *main*). Puis, ce terme a été accolé à la notion de dirigeant, et donc de statut, quand il est revenu anglicisé en France à la fin du XIX^e siècle.

Cette vision toujours d'actualité est réductrice. Elle a pris quelques rides. Les premiers ouvrages sur le management moderne ont été publiés au début du XX^e siècle. Les auteurs donnaient leur propre définition, parfois un peu complexe. Les plus courtes et les plus simples sont bien souvent plus pertinentes. François Jullien, un philosophe et sinologue contemporain français, utilise trois mots : **agir sans agir**. Cette définition touche déjà un public plus grand que les seuls managers en poste en entreprise. Il est encore possible de la réduire à deux mots : **faire faire**. Et là, tout le monde peut se sentir concerné. Pourquoi ? Parce que nous rencontrons tous et tous les jours des situations où nous faisons faire quelque chose à quelqu'un. Et ce depuis notre plus jeune âge. Rappelez-vous les moments où vous êtes arrivé(e) à vos fins avec vos parents ou avec des membres de votre famille pour obtenir une glace, des bonbons ou pour faire des tours de manège ? Et aujourd'hui pour vous délester de tâches comme jeter les poubelles ? ou pour « déléguer » les courses du week-end ?

Aussi incroyable que cela puisse paraître, nous sommes tous des managers en puissance. La notion de hiérarchie n'est pas obligatoire. D'ailleurs, combien de fois avez-vous fait faire quelque chose à votre chef ? Ou au chef de votre chef ? Peut-on parler de hiérarchie quand vous êtes entre amis ? La seule contrainte imposée pour *manager*, c'est qu'il faut être au moins deux. Pas besoin d'une équipe pléthorique. Votre ou vos interlocuteurs doivent juste agir en connaissance de cause. Exit les mensonges qui feraient basculer le management dans la manipulation.

Avec l'expérience, on s'aperçoit que *manager* ne se décrète pas. Cela s'apprend sur le terrain. Les théories, les méthodes ou les outils ont des portées limitées. L'être humain n'est pas une équation mathématique. Nous sommes tous uniques et non programmables. Et c'est une excellente nouvelle, non ? Ce qui a marché un jour peut être remis en question le lendemain. Rien n'est écrit d'avance en management. Malgré ce que l'on peut vous dire en formation ou lire dans des ouvrages spécialisés, le management n'est pas une science. D'ailleurs, s'il existait une vérité en la matière, il n'y aurait pas autant de nouveaux livres ou publications sur ce thème chaque année.

Manager est un *muscle* qui se développe, s'entretient et s'affine avec la pratique. La natation nous dit que chaque nageur a sa nage. En management, c'est la même chose. Chacun a son style. A nous de le trouver. Faire du copier-coller est une erreur bien souvent commise par les jeunes managers (... comme par les jeunes entraîneurs). Mais parfois, se tromper est salutaire pour trouver son chemin. Encore faut-il le reconnaître et en tirer les conséquences.

A chaque conférence, on me pose cette question : qu'est-ce qu'un *bon manager* ? Dans le monde professionnel, je complète ma définition de *manager* : *faire faire et développer* (les autres). Pour développer, il faut transmettre. Pour transmettre, il faut incarner et inspirer. Pour inspirer, il faut trouver les mots justes. Pour trouver les mots justes, il faut avoir des sources d'inspiration. Les *bons managers* se distinguent par leur facilité à utiliser des analogies ou des métaphores qui touchent. Ils ont du recul et savent prendre de la hauteur. Ils vous donnent le *pourquoi* avant de vous donner des recettes sur le *comment*. Et surtout, ils ont d'abord commencé par *se manager* avant de vouloir *manager* les autres.

Aussi, avant de vous poser la question sur votre capacité ou non à *manager*, demandez-vous « **quelle est votre source d'inspiration ?** ».

Pierre Blanc