

ACCUEIL >> TRIBUNES >> UN BON MANAGER, C'EST SOUHAITABLE ! UNE BONNE ENTREPRISE, C'EST INDISPENSABLE ! PAR JEAN-CLAUDE ANCELET

TRIBUNES

## Un bon manager, c'est souhaitable ! Une bonne entreprise, c'est indispensable ! Par Jean-Claude Ancelet

Publié le 05/07/2024



Chaque consultant comme chaque expert RH publie des préconisations sur la posture idéale attendue d'un bon manager. Ces recommandations sont précieuses même si des polémiques se font jour sur des pratiques. Le moment que nous vivons est angoissant du fait que notre société française est traversée de tensions institutionnelles qui la fracturent. Il en résulte que l'entreprise peut et doit proposer un cadre collectif qui protège, stabilise, donne du sens et motive. L'entreprise se doit d'être un havre de paix et de sociabilité.

### L'entreprise est un groupe social cohérent et légitime

L'être humain est, en soi, unique et différent. Il se symbolise par un parcours, des émotions, des convictions qui le différencient de ses voisins. Il en résulte une grande diversité qui est complexe et qui interpelle.

L'identité se nourrit d'une dimension collective façonnée par un besoin de sociabilité qui s'exprime, de façon ponctuelle ou durable, par l'[inclusion](#) au sein d'un groupe social.

Un groupe social se bâtit sur un socle faisant office de Cadre de Référence. Il vit au rythme d'interactions permanentes entre ses membres. Il est crédible quand il protège ses acteurs, les valorise aux yeux de l'extérieur et sait se régénérer et respirer. La société française de demain aura intérêt à répondre à ces impératifs sociologiques.

À date, l'entreprise, de par son fonctionnement et son essence même colle, à cette définition et se présente comme un groupe social pertinent et satisfaisant. La bonne entreprise est celle qui accepte la **diversité** et la reconnaît. C'est celle qui sait positionner un Cadre qui permette au collectif de s'identifier. C'est celle qui offre une vision – c'est celle qui implique chacun de ses membres et cultive l'interdépendance.

### L'entreprise sait prendre en compte les préoccupations des salariés

Un débat peut s'instituer sur la notion de **motivation**. La question peut être de savoir si la motivation est intime et personnelle ou si elle incombe à l'entreprise.

Une approche humble et réaliste nous amène à évoquer les 5 préoccupations d'un être humain accédant au statut de salarié du fait d'un contrat de travail synallagmatique :

- développer sa propre **employabilité** et son futur,
- préserver son intégrité physique et mentale,
- obtenir la juste contrepartie de l'effort accompli,
- produire une prestation intelligente et utile,
- voir sa personnalité reconnue et valorisée.

La **bonne entreprise** est celle qui a intégré ces préoccupations qui sait qu'elle a les moyens d'y répondre et qui structure ses pratiques et ses postures pour s'efforcer de **donner satisfaction**. L'ambition peut apparaître modeste et l'aune des obligations dévolues à une société humaine ou à un État. Elle est fondamentale et vitale pour limiter la désespérance, le **déclassement**, l'**insécurité** et l'**isolement**.

### À propos de Jean-Claude Ancelet

Jean-Claude Ancelet dirige le cabinet ADEIOS Consulting, spécialisé dans les relations sociales, le management et la sociologie, l'emploi et ses perspectives dans l'entreprise. Expert des nouvelles sociologies en France et en Europe, il anime conférences et séminaires sur la Génération Y, les réseaux sociaux et les collectifs de travail. Il a écrit en 2011 un livre publié aux éditions DUNOD « Recréez du collectif au travail », ouvrage qui a reçu le Stylo d'Or 2012 décerné par l'ANDRH.

Il est également l'auteur d'un Livre Blanc dédié à la Dynamique Sociale qui est téléchargeable gratuitement.



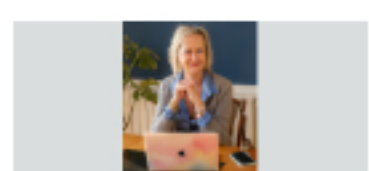


### À LIRE ÉGALEMENT

&gt; Tous les articles



Désapprendre pour réapprendre : l'antidote aux crises organisationnelles. Par Boris Allanic



Le travail : victime ou bouc-émissaire ? Par Magaly Siméon



Trois facteurs d'engagement vers le management inclusif. Par Michel Perrault



Quand devez-vous recruter un DRH ? Par Louis Dussart



« Comment puis-je t'aider », une simple question qui peut tout changer en entreprise ? Par Suzanne Castel



QVCT : la négliger, c'est scier la branche sur laquelle on est assis. Par Madeline Plard



Comment les RH peuvent-ils prévenir la crise des compétences ? Par René Janssen



L'enjeu de l'entreprise : intégration ou inclusion ? Par Jean-Claude Ancelet



Dire merci autrement. Par Maureen Bassard



### RECHERCHER UNE FORMATION...








### FORMATIONS EN MANAGEMENT

**Lefebvre Dalloz**  
 Compétences.

- ▶ affirmation de soi - assertivité
- ▶ nouveau manager
- ▶ gestion du temps
- ▶ prise de parole en public

### AGENDA

**24**  
 SEP.2024

Human DAY, l'humain au coeur des organisations

**3**  
 OCT.2024

Festival RH « Retour vers le Present Of Work »

### BLOGS RH LA SÉLECTION



Le blog des soft skills



ANDRH



Le DRH



Hult EF Insights



Le blog de la formation professionnelle

### FOCUS RH TV



Harcèlement au travail : la FIRPS publie un guide pour prévenir les risques

Toute l'actualité RH avec notre newsletter gratuite




### PARTENAIRES


 Club Agora du développement RH  
 L'une des 16 communautés d'Agora Fonctions

### Inscription à la newsletter FocusRH

Retrouvez un jeudi par mois : actualité RH, témoignages, tribunes...



### Inscription à la newsletter FocusRH

Retrouvez un jeudi par mois : actualité RH, témoignages, tribunes...