

MANAGEMENT TOXIQUE ?

Qu'est ce qu'un management toxique. C'est un management qui par son comportement va détruire peu à peu une cohésion d'équipe et la confiance. Il va introduire insidieusement des concurrences malsaines par des successions de dévalorisations envers certaines personnes et survalorisations envers d'autres. Ceci n'est qu'une petite partie de la face cachée de l'iceberg. Entre manipulations, harcèlement, erreur de management difficile d'établir un diagnostic car le harcèlement moral peut se perpétuer à petites doses pendant des années avant d'être découvert. Certains disent que le harcèlement est un terme juridique. Ce terme vient du vieux français et voulait dire frapper. Le moyen ici utilisé est de frapper psychologiquement la ou les personnes visées. Les motifs qui poussent à du harcèlement sont multiples : peur, jalousie, stratégie, jeux de pouvoir etc...

Face aux incohérences managériales dans le travail, Je vous révèle une technique que j'ai subie et que d'autres personnes ont subies ou continuent à subir. Tous les témoignages convergent vers la même façon d'opérer, surtout dans les grandes sociétés où il y a plusieurs niveaux de management que l'on appelle N+1 (votre manager direct), N+2 (le manager de votre manager) N+3 et N+4 etc. Dans les toutes petites structures les choses se passent autrement. Soit le harcèlement vient de la direction et les employés se trouvent piégés, soit il vient d'un employé et la direction le voit assez vite pour le faire cesser.

La manipulation se situe souvent au niveau N+1 ou N+2 (appelé encore middle management) tout dépend du pouvoir attribué au N+1.

D'une part, dans un premier temps la future victime va être promue, souvent couverte de louanges : c'est ce que verra le niveau de management supérieur non impliqué.

D'autre part, un travail de sape, de déstabilisation, d'humiliation et de dévalorisation va être mise en place par le manager manipulateur. Il a installé son écran de fumée et peut alors librement s'adonner à cet exercice en décrédibilisant sa victime.

Lorsque la victime tombera en incapacité temporaire, ou aura donné sa démission ou sera en invalidité etc. le niveau managérial supérieur restera sur l'impression que le manipulateur a bien voulu lui faire ressentir.

Voici le témoignage de X qui après avoir été mis en incapacité et avoir quitté l'entreprise affaibli et désorienté, retrouve sa lucidité des mois après. Il apprend lors d'une rencontre informelle par son N+2, que son N+1 qui l'avait complètement sabré avait l'intention de le promouvoir et cerise sur le gâteau il faisait partie de la commission sur le harcèlement. X s'est libéré par son récit à son N+2 qui, lui, dans un premier temps, a été surpris puis s'est retranché derrière la non-compréhension pour ce collaborateur de son attachement à l'entreprise.

Ce qui est triste c'est que ce n'est pas un témoignage isolé.

Ce que je vous conseille de faire : Et cela dès la première incartade, c'est de mettre par écrit tout ce qui vous semble non justifié, contradictoire, incohérent, discriminant etc. moi je ne l'ai pas fait en temps voulu car j'étais trop détachée de ces façons d'agir. Je ne les connaissais pas, j'ai eu des moments de sidérations. Je ne connaissais pas les répercussions qui pouvaient se produire à long terme sur ma santé mentale et physique. Vous verrez le manipulateur n'apprécie pas les écrits. Pour cause, ils peuvent le confondre. Ne vous perdez pas dans des suppositions, rédigez les faits, rien que les faits. Posez les questions claires et ciblées. Eclaircissez toute situation floue entourée de non-dit etc. et exigez des réponses écrites.

Si vous obtenez que des réponses orales, notifiez les dans un compte rendu que vous renvoyez à votre interlocuteur. Si pour vous c'est trop tard, ce sera bénéfique pour d'autres. N'attendez pas d'avoir subi trop de frappes qui vous mettront dans l'incapacité d'agir. Il est important de faire connaître ces agissements. Quand on sait on peut se protéger, quand on ne sait pas on peut se laisser piéger. BCATH

Le 13/01/2020