



www.nicomak.eu

contact@nicomak.eu

Saint André, 73800 Les Marches

Tél : +33 4 79 75 76 29 | Fax : +33 981 40 30 16

POUR UN MANAGEMENT QUI ELEVE, QUI RELIE ET QUI LIBERE

Dans un monde professionnel traversé par l'incertitude, la complexité et l'accélération permanente, le rôle du manager n'a jamais été aussi déterminant — ni aussi mal compris. Trop souvent réduit à un rouage administratif, à un relais de reporting ou à un « gestionnaire de charge », le management perd son sens, son souffle, sa vocation première : **prendre soin des gens et les mettre en mouvement.**

Chez Nicomak, nous défendons une autre vision. Une vision exigeante, profondément humaine, fondée sur la recherche scientifique et sur l'expérience de terrain. Une vision qui considère que **le manager est un entraîneur**, un architecte de liens, un gardien du sens et un libérateur de talents.

Cette lettre ouverte est une invitation à repenser la posture managériale. À la remettre au centre. À la réhabiliter.

1. Le management commence par le sens

Comme le rappelle votre document :

« C'est la raison d'être. À quoi on sert ? Où on va ? Dans quel sens ? C'est le cap ! »

Un manager qui ne parle pas du sens laisse la place aux rumeurs, aux interprétations et à la défiance.

Un manager qui éclaire le réel, lui, crée la confiance.

Nous défendons un management qui **donne du cap**, qui explicite les priorités, qui rend lisible ce qui compte vraiment.

Parce qu'un collectif sans cap est un collectif qui s'épuise.

2. Le manager est un créateur de sécurité psychologique

Amy Edmondson l'a démontré : *« Plus les membres de l'équipe partagent un niveau élevé de sécurité psychologique, plus les performances augmentent. »*

Créer un espace où l'on peut dire « je ne sais pas », « j'ai besoin d'aide », « j'ai fait une erreur » est un acte de courage managérial. Ce n'est pas de la douceur naïve : c'est une stratégie de performance durable.

Nous défendons un management qui **protège la parole**, qui régule les tensions, qui aligne les perceptions pour éviter que certains se sentent libres de parler et d'autres non.

3. Le manager est un bâtisseur de relations

Les travaux de George Graen montrent que la qualité de la relation manager–collaborateur est un prédicteur majeur de performance et d’engagement.

« La qualité de la relation augmente significativement la coopération et réduit les comportements contre-productifs. »

Nous défendons un management qui **voit les personnes**, qui écoute, qui ajuste, qui reconnaît.

Un management qui ne confond pas proximité et laxisme, mais qui assume la relation comme un outil de travail.

4. Le manager protège les ressources et régule la charge

Comme le rappelle votre document : *« Les managers qui maintiennent bien-être et performance sont ceux qui savent ajuster les demandes en temps de tension. »*

Nous défendons un management qui **prend soin du temps utile**, qui limite la dette numérique, qui refuse la réunionnite, qui protège les espaces de concentration.

Parce qu’un collectif épuisé n’est pas un collectif performant.

5. Le manager est un architecte de coopération

Ronald Burt l’a montré : les meilleurs managers sont ceux qui relient les mondes.

« Les leaders capables de relier des groupes entre eux améliorent la circulation de l’information et renforcent la cohésion. »

Nous défendons un management qui **fait circuler**, qui décloisonne, qui met en lien, qui crée des ponts plutôt que des silos.

6. Le manager est un levier de performance et de rétention

Les travaux d’Edward Lazear sont sans appel : *« Remplacer un mauvais manager par un excellent augmente directement la productivité d’un collectif. »*

Nous défendons un management qui **fait grandir**, qui développe les compétences, qui donne envie de rester, qui crée de la fierté.

7. Le manager est un acteur d’inclusion

Lynn Shore rappelle que l’inclusion n’est pas un slogan, mais un geste quotidien :

« Disponibilité, écoute active, équité, respect des singularités. »

Nous défendons un management qui **donne une place à chacun**, qui équilibre les tours de parole, qui valorise la diversité des contributions.

8. Le manager incarne la culture par les rituels

Votre document le dit clairement :

« Les artefacts sont les rituels visibles de la culture organisationnelle. »

Changer les rituels, c’est changer la culture. Nous défendons un management qui **ritualise le lien, la connaissance, la sécurité et l’appartenance**.

Un management qui comprend que la culture n’est pas un discours, mais une pratique.

NOTRE CONVICTION PROFONDE :
LE MANAGEMENT N'EST PAS UN SUPPLEMENT D'ÂME.
CE N'EST PAS UN "PLUS".
CE N'EST PAS UN LUXE.
C'EST LE CŒUR BATTANT DE L'ORGANISATION.

Et nous défendons une posture managériale :



COURAGEUSE

Oser dire, oser trancher, oser protéger



BIENVEILLANTE

Prendre soin sans complaisance



EXIGEANTE

Viser la qualité, la cohérence, la responsabilité



INCARNÉE

Montrer plutôt qu'expliquer



COLLECTIVE

Faire réussir l'équipe avant l'ego



ALIGNÉE

Sens – valeurs – comportements

Parce qu'un bon manager ne se contente pas de gérer.

Il **fait grandir**.

Il **met en mouvement**.

Il **libère les talents**.

Il **fait chanter les cœurs**, comme le dit si joliment votre document.

Conclusion : défendre une posture managériale qui transforme

Nous croyons à un management **qui élève plutôt qu'il ne contrôle**.

Un management **qui crée de la fierté plutôt que de la peur**.

Un management **qui construit des maisons solides**, où l'on prend soin des gens et où l'on avance ensemble.

C'est cette vision que nous transmettons.

C'est cette vision que nous portons.



C'est cette vision que nous incarnons.

L'équipe Nicomak