

L'ART DE REUSSIR UN BON MANAGEMENT

Le manager est celui qui exerce une fonction de direction dans un organisme ou une entreprise, et qui détient des pouvoirs décisionnels. Il dirige, il organise et s'assure de la mise en œuvre de tous les moyens humains et matériels au sein de cet organisme ou entreprise pour atteindre les objectifs préalablement fixés.

En d'autres termes, le manager c'est celui qui est responsable, celui qui prend ses responsabilités et celui, en quelques sortes, qui a le « pouvoir » de décider et qui montre l'exemple...

Or, force est de constater qu'un grand nombre de managers de nos jours prennent ce pouvoir, du fait de leur statut, sans pour autant prendre leurs responsabilités. Ces managers ne savent pas mettre en avant un leadership à défaut d'être une qualité naturelle ! Ils n'ont jamais développé des aptitudes à diriger d'autres personnes et à exercer une influence sur eux pour obtenir leur adhésion à des idées, des orientations, des projets, des actions.

L'auteur, Steven Sample, dresse les traits du grand leader : « Le leadership ne se décrète pas, il ne vient pas tout seul par le seul fait de la naissance ou de la position : il se travaille et se développe. Un grand leader est d'abord un esprit ouvert, indépendant. C'est ensuite un homme qui sait prendre les problèmes en face et qui ne recule pas devant la difficulté ni devant la tâche ingrate. C'est enfin un homme qui se donne une ligne de conduite avec ses collaborateurs ».

Le « bon » manager dispose d'une panoplie d'outils de gestion et de planification qui lui permet de s'aligner sur la stratégie et la vision de l'entreprise ; par ailleurs, il recherche en permanence à faire progresser son activité, ses équipes et ses performances. Mais cela ne suffit pas !

Il lui faut aussi impérativement déployer des aptitudes et des qualités humaines intrinsèques qui lui permettront non seulement d'obtenir l'adhésion de son équipe à un discours mais aussi la combinaison la plus prolifique des compétences individuelles pour atteindre les objectifs fixés. Pour Ken Adelman, ambassadeur et chroniqueur politique américain, « un leader sait ce qu'il faut faire ; un manager sait seulement comment le faire ».

En déployant des aptitudes à fédérer autour de lui pour un résultat optimal, le manager a toutes les chances de provoquer l'admiration et la reconnaissance de son équipe comme de sa hiérarchie.

Quelques exemples récents (en politique, dans le sport...) montrent que cette capacité à fédérer autour de soi et à prendre les bonnes décisions est essentielle pour mener à bon port un projet, une ambition collective.... L'esprit d'équipe, si important, ne peut subsister sans un ou plusieurs leaders charismatiques.

Il est facile d'identifier pour une entreprise le nombre de ses managers. Mais parmi eux, combien sont de vrais leaders ? Ou encore combien ont la capacité à développer un réel leadership ?

Le nombre de leaders est sûrement inférieur à celui de managers. Beaucoup de managers ne seront jamais des leaders. Il leur sera difficile de faire passer des idées, des opinions... sans recourir à des méthodes « expéditives » et « autoritaires » à moins de reconnaître cette absence de leadership et de procéder par délégation d'une partie de leurs pouvoirs de manager. Ce qui suppose, d'abord, de savoir, s'entourer efficacement puis, de vouloir partager les responsabilités, les succès comme les échecs. Mais là, c'est un autre débat...

VCM Conseil - 2010