

ETRE UN MANAGER

La lettre de catherine- www.air-rh.fr

LE MOUTON À 5 PATTES !

Etre manager ! tout un programme ! Le manager idéal bien sur n'existe pas, le mouton à 5 pattes non plus ! Et pourtant on demande beaucoup à ces managers qui ne sont que ce qu'ils sont comme nous tous ! Le management est une fonction que va endosser des personnalités aussi diverses que variées. Les fiches de poste de responsable ne sont pas si différentes les unes que les autres : Tout au plus, elles n'ont pas les mêmes périmètres (un Directeur général n'a pas le même périmètre qu'un chef d'équipe d'atelier de production), pas le même secteur d'activité, mais en dehors de ces quelques différences, la fonction, les missions, les qualités et les postures demandées sont bien souvent similaires.

Car en effet, le management est plus affaire de posture que de compétences techniques ou que de secteur d'activité.

INTELLIGENCE DU CONTEXTE

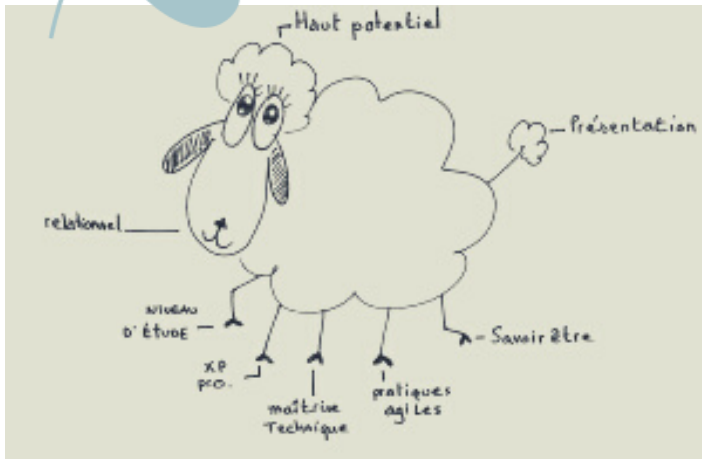
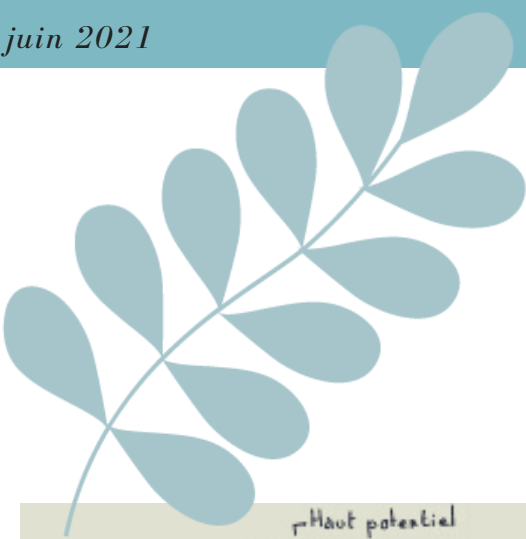
Que demande t-on à un manager, responsable, chef de service, chef de département peu importe les noms qu'on lui donne...On lui demande certes d'avoir une vision sur l'extérieur de son service. L'extérieur prend alors une forme très différente selon les responsables : cela peut être une vue sur d'autres services de l'entreprise, sur la concurrence, sur l'actualité ou les veilles technologiques ou réglementaires, sur des entreprises ou organisations extérieures (les clients ou les partenaires ...). On parle alors d'intelligence de contexte et d'efficacité opérationnelle ou économique

UN EXERCICE D'EQUILIBRISTE

Mais il n'y a pas que cela : on leur demande aussi d'animer une équipe, de la rendre performante, voire rentable, d'en gérer les conflits, de donner les moyens de la réussite et de la motivation, de la tirer vers le haut et de la faire progresser, de récompenser tout autant que de recadrer lorsque cela est nécessaire sous peine de n'être pas équitable ! De tenir compte d'une dynamique collective tout en faisant du management individuel, de prendre en compte des objectifs organisationnels tout en restant relationnel !

En gros, une bel exercice d'équilibriste !





L'INTELLIGENCE DES AUTRES

Se mettre à la disposition des équipes pour les faire grandir et leur permettre d'atteindre leur objectif ! Voilà une belle définition du manager ! S'adapter aux besoins de ses collaborateurs ou agents tout en les guidant vers l'objectif : s'ils sont débutant et qu'ils ont beaucoup de besoins, le manager donnera beaucoup ! S'ils sont autonomes et ont peu de besoin, il donnera peu ! La question sera sans doute : que donne t-on précisément car en effet, les uns n'ont pas les mêmes besoins que les autres et c'est toute l'intelligence des autres que l'on demande aux responsables ! Ce n'est pas simple, c'est une question de posture et de goût pour les autres



UNE POSTURE AVANT TOUT

Pour faire tout cela, il n'a que lui, lui et ses qualités, ses aptitudes, ses forces, et ses leviers... ses doutes aussi !. La posture n'est pas si facile à attraper dans un système français où ce sont souvent des experts techniques qui parviennent à des postes d'encadrement d'équipe. On ne leur demande plus de savoir-faire, mais de savoir faire faire, d'animer cette équipe qui elle va faire ! Cela les oblige à prendre de la distance par rapport à leur expertise technique pour laquelle ils ont parfois beaucoup d'appétence voire qui fait sens pour eux, pour se consacrer à l'équipe. Et ce n'est pas si facile, car c'est un autre métier !



ME CONTACTER

Intelligence du contexte, intelligence des autres...reste l'intelligence de soi : Qui suis-je ? Quelles sont mes forces ? Mes leviers ? Mes zones d'inconfort ?...Et c'est finalement ce qui fait peut être toute la différence car lorsqu'on se connaît bien on ne navigue plus à vue...

A bientôt
Catherine
06.72.67.29.45