

Date : 19/02/12

Qu'est-ce qu'un manager responsable aujourd'hui ?

Quelques conseils pour bien diriger une entreprise...



Crédit DR

L'engagement de la direction générale dans un management différent, qui favorise la naissance d'une organisation reliant l'économique et l'humain, est le point de départ indispensable à un changement de paradigme vers un management responsable. C'est une réponse aux attentes des acteurs de l'entreprise et de leur environnement et un fantastique levier pour des performances durables et responsables, dont les indicateurs d'appréciation s'appuient sur des critères économiques autant qu'humains, j'insiste sur ce point. Tout changement étant mis en œuvre par le haut, ce n'est que par la direction générale et les managers relais que pourra naître une véritable prise de conscience de la nécessité de conduire cette nouvelle politique en matière de management.

De nos jours, le mot « chef » a été remplacé par un nouveau vocable, celui de « responsable d'équipe » ou de « manager ». Il est désormais demandé à celui-ci d'avoir une approche à 360 degrés sur son environnement. Alors qu'il lui suffisait dans le passé de rester à sa place, il lui faut aujourd'hui la créer. Il doit se positionner dans l'organisation et bouger avec elle pour

Évaluation du site

Ce site diffuse des articles concernant l'ensemble des aspects de l'actualité générale française et internationale.

Cible
Grand Public

Dynamisme* : 105

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

progresser. Il doit apporter de la valeur ajoutée en instaurant la responsabilité partagée par tous, favoriser la puissance de l'intelligence collective qu'évoque Hervé Sérieyx tout en résistant aux freins du système, de l'environnement. Il doit porter son regard devant, dessous, sur les côtés, derrière en développant une approche « holistique ».

Le manager est ainsi de plus en plus pressé par sa hiérarchie et par les exigences de ses collaborateurs. Il doit faire face à son propre manager, à ses collaborateurs ou équipiers qu'il pilote souvent à distance, à ses clients, ses pairs, à ses fournisseurs internes et externes, à l'interculturel, à l'inter générationnel, à la diversité ; s'il est P.-D.G., à ses actionnaires, à son conseil d'administration. Il doit écouter, s'adapter à chacun et adopter le « meilleur » style de management en fonction de son interlocuteur et de la situation dans laquelle il se trouve. Il doit adopter un « Management situationnel » et, pour être dans l'air du temps, un « Management coach ». Une étude récente est venue opportunément conforter notre position : sur 400 étudiants d'écoles de commerce, d'ingénieurs, d'universités et d'actuariat interviewés à propos des qualités attendues du management, 84 % ont répondu qu'elles concernaient plus les relations que les tâches et les missions à proprement parler.

Pour vivre pleinement son rôle, devenir un leader dans un monde sans cesse en mouvement, et satisfaire sa volonté de pérenniser la structure dans laquelle il travaille, le manager se doit d'innover, de « co-responsabiliser » les collaborateurs, acteurs de son équipe, de créer et de conduire la transformation de son entreprise face à la réalité du marché et à la concurrence. Le manager doit s'adapter à ce monde de l'entreprise où la recherche de la performance est constante. Car une entreprise ne peut pas vivre sans performance économique et ce qu'elle demande, et cela n'est pas près de changer, c'est la recherche de résultats ! C'est-à-dire un chiffre d'affaires en évolution régulière et un résultat net après impôt qui valorise les capitaux investis par les actionnaires et assure sa capacité d'autofinancement. Ce qui a changé, en revanche, c'est une pression plus importante pour une croissance soutenue, un retour sur investissement sur une plus courte durée, une concurrence mondiale plus mordante, une globalisation des échanges et de la production, le respect de l'environnement et un besoin fondamental de reconnaissance des personnes.

Le manager du XXI^e siècle doit répondre au changement fondamental de paradigme auquel nous assistons depuis une dizaine d'années. Ce changement s'associe à une demande plus explicite de la part des salariés, notamment de la génération Y, d'un mieux-vivre dans l'entreprise et d'un meilleur équilibre entre la vie personnelle et professionnelle. Le manager du troisième millénaire doit produire autant en générant du bien-être. Il s'agit d'une double rupture, avec l'ancien modèle et avec nos attitudes et nos comportements. Tel est le constat que nous faisons régulièrement au fil de nos missions, qu'elles soient effectuées dans le cadre du coaching ou dans celui de la formation.

Alain Manoukian

Alain Manoukian **coach**, ancien manager, est l' **auteur** de Être un Manager Responsable, **Bréal**, 2011.