

L'importance du rôle de gestionnaire *

JOURNAL LES AFFAIRES, 20 DÉCEMBRE 2003

SITE DU RÉSEAU CRHA, LEADERSHIP ET HABILITÉS DE GESTION

Par **Muriel Drolet, CRHA**

16 janvier 2003

Un bon matin, vous êtes promu au rang de gestionnaire. Ce faisant, vous devenez responsable d'équipes de 3, 5, 10 ou 50 personnes. Comme vous avez bien maîtrisé les tâches de votre ancien poste, votre supérieur a oublié de vous demander si vous aviez besoin de formation. Alors, il n'y a aucune raison de redouter des difficultés quelconques dans vos nouvelles responsabilités, n'est-ce pas ?

Le premier jour, vous vous apercevez que vous ne pouvez plus faire les choses comme avant et que vous devez désormais vous occuper de les « faire faire ».

Or, en entrant dans vos nouvelles fonctions, vous remarquez que vos gens sont démotivés et travaillent sans enthousiasme.

On vous regarde peut-être comme un extraterrestre et on fait même des paris sur le temps que vous durerez dans votre nouveau poste.

Dans une période de pénurie de main-d'oeuvre et d'optimisation de la prestation de travail, on n'a jamais autant parlé de l'importance du bon gestionnaire.

Je vous pose la question : voulez-vous devenir gestionnaire ? Je vous conseille d'y penser très sérieusement, car c'est loin d'être un travail de tout repos. Je dirais même que c'est un travail ingrat et qui comporte le plus souvent une grande solitude.

Mais avant de refuser un poste, je vous propose de regarder l'autre côté de la médaille.

Si votre employeur vous a choisi pour devenir gestionnaire, c'est certainement qu'il considère qu'en plus d'être un excellent employé, vous avez l'étoffe d'un leader : les gens autour de vous pourront facilement vous faire confiance et seront prêts à vous suivre dans la poursuite des objectifs organisationnels. Il sait aussi qu'il peut compter sur vous. Allez-vous le décevoir?

* *Tous droits réservés. Il est strictement interdit de reproduire ou d'utiliser le contenu des présents documents, en tout ou en partie, à des fins publiques ou commerciales sans l'autorisation de l'auteur et/ou l'ordre des CRHA.*

Si vous acceptez de relever le défi, je vous incite à évaluer vos forces et vos points à améliorer et à vous entourer de personnes qui possèdent l'expertise ou les compétences qui vous manquent.

Un président de compagnie disait un jour : « Je n'ai pas besoin de savoir compter pour découvrir si ma compagnie va bien. Je n'ai qu'à engager un comptable et à bien le payer».

Ensuite, je vous recommande d'écouter, de motiver, de donner de leur donner coaching et d'encourager les gens qui travaillent avec vous. Et si vous héritez d'une situation conflictuelle, vous devrez jouer un rôle de médiateur. Pour cela, il vous faudra faire preuve d'une bonne capacité à gérer votre stress et vos émotions.

La responsabilité de gestion vous confère un rôle stratégique en matière d'organisation et de soutien aux individus. Dans ce rôle, vous aidez les personnes à faire les choses différemment, à découvrir d'autres possibilités et à imaginer des solutions pour obtenir les résultats attendus. C'est là que votre travail de gestionnaire prend toute son importance et trouve sa valeur ajoutée.

Pour démontrer que vous êtes un bon gestionnaire, vous devez réussir à faire travailler des gens en équipe, les aider à se réaliser en utilisant leur potentiel tout en atteignant vous-même vos objectifs personnels. Vous devez pressentir à l'avance que vos gens auront besoin de tels outils, de telle formation ou du savoir-faire de tel collègue pour s'acquitter leurs tâches, et ce, sans qu'ils aient à le demander.

J'ajoute qu'en tant que gestionnaire vous devez gagner le respect de vos employés par votre leadership et votre compétence, tout en réussissant à les rassembler au sein d'une équipe qui évolue au rythme de ses membres et demeure unie par un seul but : atteindre les objectifs organisationnels.

Je dirai sans risque de me tromper que la force d'une organisation repose en grande partie sur la qualité de ses gestionnaires. Malheureusement, plusieurs personnes ne l'ont pas encore compris. Pour conclure, je vous rappelle que pour une organisation responsable, ce n'est pas un caprice que de se doter de gestionnaires de talent... mais une nécessité.

Muriel Drolet, CRHA, andragogue, est présidente, Drolet Douville et associé inc.