



LE TAGÈTE

Hors série n° 34, 2015

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

L'UTILITÉ DU MANAGER

Mintzberg¹ a proposé dix rôles du manager. Le *symbole* : devoir cérémoniel. Le *dirigeant* : coordination de la tâche. Le *liaison* : relations avec les parties prenantes. Le *récepteur* : radar d'information externe. Le *transmetteur* : véhicule d'information interne. Le *porte-parole* : représentant officiel. Le *chef d'entreprise* : amélioration de la performance globale. Le *pacificateur* : résolution des conflits internes. Le *répartiteur* : affectation interne des ressources. Le *négociateur* : marchandage d'avantages auprès des alliés de marché. Nous proposerons ci-après sept dimensions de l'utilité du manager, que nous regrouperons sous trois aspects du travail qui lui incombent :

1) l'organisation de l'espace-temps de travail; 2) la gestion de la tâche-mandat de travail; 3) la relation-communication dans le milieu du travail.

Entrepreneur (M) – manager la structure générale de tâche qui lui est impartie (org.), maîtriser le travail qu'il supervise (tâche), mobiliser le personnel autour des projets-mandats de l'organisation (relations);

Leader (A) – actualiser la structure du travail (org.), attribuer les responsabilités au personnel (tâche), activer les échanges dans le milieu du travail (relations);

Organisateur (N) – nantir l'espace de travail en ressources requises (org.), normaliser la pratique du travail pour en améliorer la maîtrise (tâche), nourrir la communication entre les preneurs à l'activité pour en rehausser le rendement (relations);

Producteur (A) – ajouter au rendement sur la tâche par de meilleurs modes, méthodes et pratiques de gestion du travail (org.), améliorer l'accomplissement des mandats par une gestion horizontale plutôt que verticale du travail (tâche), aborder le personnel de manière humaine et respectueuse pour en faciliter le rendement supérieur (relations);

Coach (G) – guider le personnel dans l'ensemble de ses mandats de travail (org.), gratifier le travail par l'enrichissement des mandats (tâche), généraliser dans l'espace de travail la communication entre tous (relations);

Administrateur (E) – encadrer l'activité sous sa responsabilité pour centrer sur les compétences fondamentales (org.), évaluer le rendement au travail par des systèmes convenus, compris et équitables (tâche), écouter le personnel en toute circonstance et à tous égards (relations);

Innovateur (R) – redynamiser constamment l'espace de travail pour en relever le rendement (org.), recadrer le travail pour retirer l'optimum de l'activité (tâche), raffiner en permanence les échanges entre les personnes dans l'espace de travail (relations).

Le manager n'est réellement utile à l'organisation, que dans la mesure où il assume avec efficacité toutes les dimensions de sa tâche propre. Et si personne ne présente une fiche parfaite de compétences, les obligations de la tâche doivent tout de même être remplies convenablement. Être manager n'a jamais été une sinécure, et la complexité de l'économie de marché n'aide en rien à alléger sa tâche. Le bon manager est celui (celle) qui sait équilibrer son bagage de compétences.

¹ Mintzberg, H., (1984), Le manager au quotidien, p. 62 – 112. <http://www.erudit.org/revue/ri/1984/v39/n4/050097ar.pdf>
Version : MANAGER AU QUOTIDIEN (LE) - 2006

