



LE TAGÈTE

Hors série n° 4, 2015

Marcel JB Tardif

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

LE DIRIGEANT 2

Les engagements du dirigeant sont réfléchis, dosés et sérieux. Il ne promet jamais plus qu'il ne peut livrer, et livre toujours plus que ce qui est attendu. Il ne force pas indûment la machine, histoire d'obtenir d'elle plus qu'il n'est raisonnable, bien qu'il fixe des objectifs élevés de rendement sur la tâche. Il n'est en rien observateur, en ligne de touche, mais participant, en ligne d'attaque. Il agit en harmonie avec ses subordonnés, et les aide à atteindre leurs résultats. Il imprime la direction, alloue les ressources et procure l'assistance nécessaire à l'accomplissement des mandats de travail. Il est preneur aux actes.

Pour le dirigeant, la participation se fonde d'abord sur la communication, la coopération et la coordination des personnes, des projets et des résultats. Il a horreur de l'action en silo, et déploie les énergies requises à l'intégration de l'activité dont il a charge dans le corps d'ensemble de l'organisation. Il pense, il décide et il agit, comme il mesure, il évalue et il recommande des voies et moyens substitués d'action le temps venu. Il est un moteur d'action, parce qu'il sait innover en matière technique (gestion) et technologique (production). Il a à coeur le moral de ses troupes, les inspire et les guide sans les dominer ou les commander¹.

Les idées mènent le monde, bien plus que l'argent. L'argent sans idées, c'est un capital non rentabilisé. Le dirigeant compte que ses efforts de gestion stimuleront l'imagination de chacun, de sorte que les ressources engagées pour l'activité de l'organisation produisent du rendement. Rendement qui s'appelle profit, parce que l'évolution de l'organisation commande qu'il y ait renouvellement des idées pour demeurer en affaires. Mais les idées viennent en premier, et les idées sont le propre des hommes et des femmes de l'organisation, pris individuellement ou en groupe.

Les attentes du dirigeant sont à la mesure du potentiel du personnel qu'il dirige, motive et soutient dans l'action. Il vise haut, pour réaliser plus. Il renforce plus, pour dégager davantage. Il ne cherche pas de coupables aux échecs, mais des solutions aux problèmes. Le processus de décisions qu'il suit est le même qu'il propose à son monde, et ses réalisations personnelles il sait les partager avec lui parce qu'impossibles à accomplir sans lui.

Le dirigeant n'est pas isolé par essence (droit de gérance); il s'intègre par nécessité (obligation de concordance d'intérêts), dans le corps de travail dont il a la charge. Il n'a aucune prétention au savoir universel, et participe de la communauté de pratique de son milieu de travail. Il éclaire, mais n'aveugle pas. Il aide, mais n'ordonne pas. Il évalue, mais ne condamne pas. Il communique, mais ne dissimule pas. Il gagne, mais ne s'approprie pas. Il partage tout, avec tous, dans l'intérêt du plus grand nombre. Il pratique le 'un-pour-tous' et le 'tous-pour-un'.

¹ Le bon personnel assume sa charge de travail, sans pression pour y arriver. La responsabilité est au rendez-vous, parce que les personnes sont imputables envers elles-mêmes et les autres avant d'exiger de l'organisation qu'elle le soit envers tous et chacun. L'équité est affaire d'équilibre dans le respect de chacun.