

Le rôle du manager est complexe et nécessite une grande flexibilité pour s'adapter aux différentes situations rencontrées dans le quotidien d'une équipe. Clément Bergon décrit trois casquettes que le manager doit savoir porter selon les circonstances : celle du leader, du commandant et du coach. Chacune de ces postures est essentielle pour guider, organiser, et développer l'équipe.

1. Casquette de leader

Le manager-leader inspire et motive son équipe en incarnant une vision claire et en montrant l'exemple. Il se concentre sur l'avenir, encourage la créativité, et soutient les initiatives.

- Lors d'un changement stratégique ou organisationnel, le manager-leader guide l'équipe à travers l'incertitude.
- Lors du lancement de nouveaux projets, il motive l'équipe et oriente les efforts vers un objectif commun.
- En cas de crise de motivation, il revitalise l'énergie collective en recentrant les efforts sur des objectifs inspirants.
- Lors de la communication des valeurs et de la culture d'entreprise, il incarne ces valeurs et montre l'exemple.

2. Casquette de commandant

Le manager-commandant est axé sur l'organisation et la performance opérationnelle. Il prend des décisions rapides, fixe des objectifs clairs, et s'assure que les tâches sont exécutées efficacement.

- En gestion de crise, le manager-commandant donne des directives claires pour résoudre le problème.
- Pour respecter des délais et des objectifs, il maintient le cap et gère les priorités.
- Lors de la mise en place de nouvelles procédures, il assure que tout le monde suit les consignes et adopte les bonnes pratiques.
- Pour contrôler la qualité, il s'assure que le travail livré répond aux standards exigés.

3. Casquette de coach

Le manager-coach se concentre sur le développement des compétences de ses collaborateurs. Il écoute, pose des questions, et aide chacun.e à trouver ses propres solutions.

- Lors du développement des compétences, le manager-coach accompagne l'apprentissage et guide le développement personnel.
- En cas de problèmes individuels, il aide le collaborateur à identifier les causes et à trouver des solutions.
- Pour favoriser l'autonomie, il encourage la prise d'initiatives et pose des questions plutôt qu'en donnant des réponses.
- Pour gérer les conflits internes, il aide les parties à exprimer leurs points de vue et à trouver des solutions constructives.