



HELIOS CONSEIL

Conseil en Ressources Humaines et Accompagnement de Dirigeants

HELIOS CONSEIL

Juin 2007

LE "PATRON" IDEAL

Le «patron» occupe une fonction de pilotage de l'entreprise. Cette mission très large s'exerce sur un double plan, opérationnel et stratégique.

"Homme de terrain motivé par la direction opérationnelle", "cadre possédant un sens aigu de la rentabilité", "négociateur expérimenté" sont des expressions fréquemment utilisées pour caractériser un patron.

L'aspect opérationnel de la fonction est très important, notamment dans les petites structures, où le patron est véritablement l'homme du terrain, prenant parfois en charge directement telle ou telle fonction clé de sa société.

Mais le patron est également souvent qualifié de "développeur", auquel on demande un investissement personnel important et le goût du défi. Il doit être l'homme du long terme qui contribue à définir les grands axes de développement de l'entreprise sur ses marchés.

Autant de responsabilités qui demandent certaines qualités...

Les 11 Caractéristiques principales des "Meilleurs" patrons

1 La présence d'esprit

Ils vivent dans la minute présente, demain sort d'aujourd'hui, le passé n'existe plus... l'avenir n'existe pas encore.

Plus que penser l'avenir, ils le réalisent.



2 Ils dirigent à partir des besoins de leurs clients

Premiers défenseurs des clients de l'entreprise, pour eux, le service du client prime tout.

C'est le seul idéal concret dans l'entreprise.

3 Ils donnent la priorité aux considérations humaines

Pour eux, le personnel est la principale source de progrès de l'Entreprise.

Le mal le plus grave dans l'environnement moderne, et en particulier dans l'Entreprise, c'est l'**INDIFFERENCE**.

Ils refusent de se laisser accaparer par l'aspect matériel des tâches et font preuve d'intérêt non artificiel, non affecté, spontané envers le personnel (*même au travers de tous petits gestes...*).

Le vrai leadership est alors de voir l'homme dans sa totalité et de ne pas le considérer comme un pur esprit.



4 Un Style détendu et relaxé qui "épargne les nerfs" des autres grâce à l'acquisition d'un style **décrispant**

Ils ont appris à désamorcer l'agressivité des hommes par

- l'écoute
- le sens de l'humour
- le choix du bon moment (*pour annoncer les choses par exemple...*)
- la capacité à faire parler les autres (*laisser s'exprimer les mécontents*)

Ils prennent alors un rôle de "CLINICIEN".

5 Une approche essentiellement constructive qui confirme les hommes dans leur dignité

On construit une entreprise avec les qualités de ses hommes.

Il faut savoir les aborder dans leur potentiel et pas seulement leur réalité.

Vertu cardinale : **L'appréciation.**

Il s'agit de savoir reconnaître le travail bien fait.



6

Ils accordent en permanence leurs hommes entre eux

La force d'une équipe vient d'une bonne coordination entre ses membres.

Aider les membres d'une équipe à se découvrir entre eux et pour cela faire des réunions :

- fréquentes
- sans monologue
- en essayant d'agir sur la base des idées reçues au cours de ces réunions (*de temps à autre...*)

7

Un style de présence et d'assistance non oppressive

Il faut être visible quand les choses marchent mal, invisible quand les choses marchent bien !

Etre disponible pour les imprévus et présent sans pour autant interférer.

Facilitateur, le "patron" joue à fond le jeu de l'équipe.

8

Ils couvrent, cautionnent, appuient leurs hommes

C'est un devoir de loyauté vis-à-vis des Hommes à qui l'on a confié un mandat.



9

Ils exercent leur commandement de manière synthétique et globalisée

Ils ramènent tout à l'essentiel sans être interventionnistes sur des points de détail.

Cela permet plus d'espace, un respect du rythme naturel, un renfort de l'esprit d'équipe, et aboutit, la plupart du temps, à un meilleur système de formation.

10

Ils tournent les fautes en occasions de progrès

Ils acceptent les critiques MAIS suivies de suggestions positives pour mieux faire (*le dire !*).

Ils transforment les erreurs commises en stimulants.

NB : Ils n'accusent pas mais demandent des explications.

S'ils réprimandent, c'est de façon très brève et ensuite ils n'en parlent plus.

Ils restent toujours sur une note positive (*ex : malgré... je garde une bonne image de vous...*).

11

Ils ont le "bras long"

Ils ont de l'influence en dessous et au dessus d'eux pour jouer un rôle d'intégration.



"Dans le vocabulaire des couturiers seulement, patron est synonyme de modèle"

Aymond d'Alost



HELIOS CONSEIL

Partenaire du Dirigeant dans l'approche globale de sa stratégie Ressources Humaines

Recrutement de cadres et cadres dirigeants
Evaluation des potentiels et accompagnement des mobilités
Conseil en organisation