



Êtes-vous Homme-Orchestre ou plutôt Chef d'Orchestre ?



Il existe deux manières de gérer un projet, et qui sont diamétralement opposés.

D'un côté, nous trouvons, **l'Homme-Orchestre**. Il s'agit de la personne qui fait tout, toute seule. C'est une méthode qui peut fonctionner car vous avez une vision sur tout et également des détails. Le problème de cette approche, c'est que vous avez une capacité limitée. Combien d'instruments pouvez-vous jouer en même

temps ? Et trouvez-vous que le résultat est harmonieux ?

Et de l'autre côté, nous avons le **Chef d'Orchestre**. Il possède également une vision d'ensemble, et une vision de détail. Saviez-vous qu'il possède toutes les partitions de l'ensemble des instruments dirigés ? Les avantages sont nombreux. Le chef d'orchestre possède une puissance illimitée, il est possible de rajouter autant de musiciens que de places disponibles dans l'orchestre. Le résultat est infiniment plus harmonieux que la musique provenant de l'homme-orchestre. D'ailleurs, écouteriez-vous pendant une heure une symphonie jouée par un chef d'orchestre, ou par un homme-orchestre ?

C'est deux visions existent également dans le monde du travail. Nous retrouvons des managers qui jouent tout eux-mêmes, ainsi que des managers qui jouent véritablement des partitions, qui mettent en musique le travail. Le véritable chef est celui qui **coordonne, qui donne du sens à l'action, et qui donne le tempo**. Le Chef met en œuvre l'organisation, il met en place les processus (la partition), et met en place les ressources (les musiciens). Le reste du travail consiste à animer l'ensemble, à donner les impulsions nécessaires. Un orchestre pourrait jouer sans chef d'orchestre, mais au bout de quelques minutes, l'ensemble devient inharmonieux. C'est exactement pareil en entreprise (bien que l'on retrouve dans les articles de presse, une certaine tendance de l'entreprise sans chef). Le chef est un meneur d'homme.

Certains homme-orchestres se refusent de devenir des chefs d'orchestre pour les raisons suivantes. Ils objectent que :

- Pour que le travail soit bien fait, il faut qu'il soit réalisé par eux-mêmes,
- Pour piloter un travail, il faut savoir le faire soi-même.

Ces deux motifs sont incorrects. Premièrement, vous **devez faire confiance à vos équipes** et vous devez savoir vous entourez de personnes compétentes et en qui vous avez confiance. Démultipliez, le travail avancera d'autant. Deuxièmement, vous pouvez piloter et manager des activités que vous n'avez jamais réalisées. Le PDG d'une entreprise n'est pas passé par tous les métiers avant d'atteindre un tel poste. Par contre, vous devez comprendre ce que font les personnes que vous dirigez. Comment travaillent-ils ? A partir de quelles matières ? Avec qui ? Oui, vous apprécierez de savoir faire vous-même le travail, mais ce n'est pas humainement possible de tout maîtriser. Le Chef doit avoir une vision

globale, et de détails. Mais pour les ultra-détails, il doit se reposer sur son équipe. Dans le cas contraire, vous risquez de tomber dans du micromanagement, qui démotiverait complètement vos équipes. D'ailleurs, Olivier Roland utilise souvent cette image : **vous pouvez conduire une voiture, sans être mécanicien. Et lorsque vous en avez besoin d'un, vous allez en voir un. Pas besoin d'en être un.**

Cela pose également la question du **savoir-déléguer**. Par exemple, il n'y a aucun sens pour un chef d'entreprise de maîtriser toutes les règles de comptabilité ainsi que toute la législation associée, en perpétuelle évolution. C'est l'une des activités à déléguer, à sous-traiter en priorité. Vous économiserez votre temps pour le diriger sur ce qui est réellement essentiel. Une autre piste peut être également de prendre un assistant, voire un assistant virtuel (en fonction de vos activités).

Alors, vous l'aurez compris : devenez des chefs d'orchestre.

Ingenieurcadre.com