



ÊTRE UN CADRE SUPÉRIEUR

Devenir cadre est l'ambition de nombreux jeunes hommes et femmes parce qu'ils sont une figure de proue dans la vie économique et sociale de l'entreprise en Afrique et dans le monde. Tout le monde n'est pas un cadre né, mais beaucoup peuvent devenir de bons cadres en apprenant, en écoutant, en observant la méthode et les capacités nécessaires et en travaillant à leur développement personnel.

Être cadre, c'est toujours relever des défis. Il doit connaître son travail, prendre des décisions décisives et diriger le travail d'autres personnes. Il doit faire preuve d'imagination et de courage face à des défis difficiles. Il n'est pas payé pour ce qu'il fait, mais pour le contenu moral de ses efforts et de ses réalisations : **son enthousiasme, ses compétences spécialisées, ses connaissances, son expérience et son jugement.**

Les cadres qui réussissent ont une grande capacité d'organisation et une vision aiguë du chemin à parcourir. Ils sont capables de prendre plusieurs événements et éléments apparemment isolés et de détecter les relations qui existent entre eux.

Le problème des entreprises est de trouver les bons hommes et les bonnes femmes, de les garder et de les développer pour qu'ils deviennent de bons ou de grands dirigeants. Les faits valent mieux que les opinions dans cette sélection :

- **Qu'a-t-il/elle fait ?**
- **Comment l'a-t-il fait ?**
- **Que peut-il faire aujourd'hui ?**

L'ancienneté ne donne pas droit ou ne qualifie pas quelqu'un pour un poste de direction. Il doit avoir appris à voir des choses qui n'apparaissent pas à la surface. Il doit posséder des compétences non techniques, comme travailler avec les gens, créer des réseaux, être résilient, résister à la pression, être positif. Par-dessus tout, il doit être un leader, non pas quelqu'un qui réussit grâce à ses compétences personnelles et à son pouvoir, mais quelqu'un qui inspire les personnes qui l'entourent pour qu'elles atteignent un niveau de performance supérieur.

L'exécutif a également besoin de courage. Comme l'a dit Mandela, le courage n'est pas l'absence de peur, c'est la capacité à contrôler sa peur. Celui qui réalise clairement tous les risques

encourus et décide de poursuivre son projet est un homme courageux face aux défis.

En fait, la bravade doit être officiellement censurée, tout comme la lâcheté. La question est la suivante : "Venez-vous voir votre patron avec des décisions ou pour des décisions ? Si le candidat exécutif n'est pas décisif, il échouera au test de leadership à l'avenir.

La confiance et le contrôle sont essentiels pour les cadres. Le succès ne sera jamais atteint par une personne qui doit toujours demander conseil avant de faire quelque chose d'important, ou qui demande au patron, ou qui demande comment exécuter un ordre. La confiance d'un homme mesure la hauteur de ses possibilités, et aucun homme ne dépasse les limites qu'il s'est fixées.

La promotion professionnelle ne doit pas être une récompense pour les meilleurs services rendus. Elle est accordée dans le seul but de permettre à la personne d'assumer davantage de responsabilités et de prendre davantage de décisions. Chaque membre d'une organisation doit savoir précisément de quoi il est responsable, quelle est l'étendue de son autorité et de qui il doit dépendre pour que les choses se fassent.

Il est de bonne politique pour un cadre de s'abstenir de diriger lui-même tout ce qui peut être bien fait par un subordonné. S'il gère tout, il est injuste envers lui-même et envers ses collaborateurs. De tous les défis auxquels un cadre est confronté, les problèmes humains dépassent de loin les difficultés opérationnelles.



Il faut des capacités supérieures pour traiter les gens d'une manière qui suscite leur respect et leurs performances. Il s'agit d'aider les autres à réussir, d'inspirer l'engagement et non la peur, de féliciter les gens lorsqu'ils sont performants, même s'ils ne sont pas parfaits.

Il est également sage de ne pas prendre l'habitude de critiquer ses subordonnés. Les humilier ou les forcer à admettre qu'ils ont tort détruira leur volonté de faire du bon travail.



L'une des grandes caractéristiques d'un bon cadre est l'aisance apparente avec laquelle il s'acquitte de ses fonctions. Trop de cadres pensent à tort que leur dynamisme irrésistible exige qu'ils ignorent les questions de santé, de loisirs et de détente. En fait, c'est lorsque le corps est en pleine forme que l'esprit fonctionne le mieux. Un autre grand ennemi de l'efficacité des cadres est la croyance erronée qu'ils peuvent tout changer à tout moment.

En fin de compte, ce qui compte, c'est le nombre d'opportunités qui se présentent à lui, en profitant des petites opportunités qui se présentent. Perdre du temps en attendant une grande opportunité peut s'avérer un jeu perdu d'avance.

La complaisance et l'autosatisfaction sont des traits de caractère dangereux. Ils ne peuvent conduire à cette vision claire de choses plus élevées et meilleures qui est la marque des grands dirigeants. S'il est un point qui mérite d'être rappelé plus que tout autre, tant par le jeune cadre en herbe que par l'homme ou la femme qui est passé par la case départ, c'est bien celui-là : **Le chef d'entreprise qui réussit tire plus de satisfaction de son travail que de la contemplation du produit ou du service fini.**

Comme le dit Mandela, **"un gagnant est un rêveur qui n'abandonne jamais"**. Il doit avoir un certain idéalisme, une vision de ce qui pourrait être, un objectif honnête et une obéissance constante à la règle de vie qu'il a décidé de suivre pour lui et son organisation.

laissez-moi vous citer quelques proverbes que des hommes et des femmes sages d'Afrique diraient :

"Ne cherchez pas le succès. Si vous le voulez, faites ce que vous aimez et en quoi vous croyez, et il viendra naturellement".



"La patience n'est pas la capacité d'attendre, mais la capacité de garder une bonne attitude pendant l'attente."

"La patience et la persévérance ont un effet magique devant lequel les difficultés disparaissent et les obstacles s'évanouissent."