

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Quel type de manager êtes-vous ?



Avant d'affiner sa posture managériale, mieux vaut savoir d'où l'on part. Si le manager « délégitif » est largement plébiscité aujourd'hui par les salariés, d'autres profils existent...

Le manager « autocrate »

« *C'est un type de management autoritaire de plus en plus dépassé* », résume Stéphane Lambert. Expert-comptable chez Michel Creuzot et vice-président du groupement France Défi, il a beaucoup réfléchi à la question, notamment après avoir lui-même repris un autre cabinet. « *De façon familière, on pourrait dire que l'autocrate manage « à la schlague ». Il préfère des collaborateurs soumis et n'encourage pas leur sens critique. Mais ces exécutants ne le quitteront ils pas à la première occasion ?* »

Consultante en management chez Ethikonsulting, Isabelle Rey-Millet acquiesce. « *On sait aujourd'hui que l'engagement et la fidélisation des salariés tient pour beaucoup à l'autonomie qu'on leur laisse. C'est dans l'intérêt des entreprises car les résultats s'en ressentent.* »

Le manager « paternaliste »

« *J'ai rencontré ce profil plus sympathique mais également un peu désuet à mes débuts, sourit Stéphane Lambert. On en croise moins depuis dix ou quinze ans et on le trouve surtout dans les entreprises familiales, dont il est souvent le fondateur, et qu'il gère depuis de nombreuses années...* »

Souvent charismatique, le paternaliste considère un peu l'entreprise comme une famille, attend un certain respect mais met un point d'honneur à bien traiter ses salariés matériellement. « *Ce type de management est difficilement tenable à une époque plus contemporaine où les salariés revendiquent une certaine indépendance et ne passent plus toute leur vie professionnelle dans une même structure* », nuance également Isabelle Rey-Millet.

Le manager « déléгатif »

« C'est celui que j'aspire à être, reconnaît Stéphane Lambert. [Les temps ont changé](#). Aujourd'hui, il faut laisser son égo de côté, accepter que le manager n'est pas tout-puissant et que la réussite tient surtout à un travail collectif, en prenant en compte d'autres avis dans ses équipes et les compétences de chacun. »

Ce management plus horizontal et plus participatif implique également une certaine transparence. « Si ce profil affiche une saine humilité, il n'est pas faible pour autant, analyse Isabelle Rey-Millet. Il explique les objectifs à atteindre, aide ses collaborateurs à monter en compétences et c'est toujours lui qui fixe le cap. »

Le manager « copain »

Mais si les temps ont changé, quelques limites subsistent. « Nous aspirons tous à un management plus convivial, où l'on s'appelle par son prénom, où l'on peut aussi parler d'autre chose que de travail, mais sans verser dans le copinage pour autant », prévient Stéphane Lambert.

Comme lui, beaucoup d'experts mettent en garde les managers contre l'envie d'être ou de rester le « copain » de ses collaborateurs, notamment après une promotion. « Ce n'exclut pas la convivialité, rassure Isabelle Rey-Millet. Il faut juste se souvenir que le manager doit aussi savoir souvent dire non et recadrer si nécessaire. Cela peut se faire de façon constructive et avec bienveillance » Et cela vient avec l'expérience... ou cela [s'apprend](#).

Par Céline Chaudeau, Accroche-press' pour France Défi
lundi 22 janvier 2018 08h29

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr