

Le management, une histoire de styles

(octobre 2003)

MMD, structure spécialisée dans le conseil en management, s'est penchée sur le profil des managers en interrogeant 415 dirigeants d'entreprises françaises. Au travers de huit critères, cette étude tente de cerner les composantes et les valeurs des managers dans les grands registres professionnels : styles de travail, de commandement ou encore de décision. De quoi mieux décrypter les dirigeants dans leurs façons d'opérer, même si les étiquettes retenues pour cette enquête ne sont pas toujours d'une lisibilité extrême.

Le style de management dominant (source MMD)	
Style	Part des dirigeants d'entreprise
Social	43 %

Le "social" (43 %) : il s'agit d'articuler le management autour de la mise en valeur des individus en favorisant les échanges et les relations humaines. Les valeurs prônées sont alors la responsabilisation, la communication et la souplesse.

Ce style de management est à rapprocher du style de travail, où "l'animation des hommes", c'est-à-dire la capacité à motiver les équipes, s'impose comme le critère principal pour 39 % des dirigeants d'entreprise. La logique de planification ("organisation du futur", 11 %) ou le "souci du résultat" (8 %), qui arrivent en deuxième et troisième positions, s'affichent en net retrait.

Le style de travail dominant (source MMD)	
Style	Part des dirigeants d'entreprise
Animation des hommes	39 %
Organisation du futur	11 %
Souci du résultat	8 %
Coordination	7 %
Résolution de problèmes	5 %
Maîtrise des détails	3 %

Le style de commandement (source MMD)	
Style	Part des dirigeants d'entreprise
Démocratique	46 %
Participatif	24 %
Autoritaire	2 %
Laisser-faire	1 %

Le facteur humain pèse tout aussi lourdement sur le style de commandement, les approches "démocratiques" et "participatives" s'imposant avec respectivement 46 % et 24 %. Dans la logique démocratique, le dirigeant d'entreprise sollicite l'opinion de ses collaborateurs et en tient compte. Dans la logique participative, davantage opérationnelle, tous les salariés sont impliqués dans la mise en oeuvre d'une décision.

- Quel est le profil du nouveau manager ?
- Cela est-il cohérent avec les attentes des individus au travail ?