

Y a-t-il un profil idéal de manager ?

Vous vous êtes peut-être déjà demandé, à l'occasion d'un recrutement quel devrait être le profil idéal du manager que vous recherchez. Vous même, dirigeant, directeur, manager d'une équipe, vous avez pu constater que vous étiez bien différent de certains collègues managers.

Y a-t-il un profil type du « bon manager ? » Existe-t-il des prédispositions particulières, des traits de personnalités permettant à certains d'avoir un avantage sur d'autres dans cette fonction si exigeante ?

Bien sur, en fonction des besoins de la situation, de l'histoire et du profil de l'équipe, de l'activité et d'un certain nombre d'autres paramètres, certaines compétences et traits de personnalité sembleront plus appropriés afin de résoudre ponctuellement une situation problématique : « il me faut un manager ayant le sens de la communication » « ce manager devra être ferme » ...

Mais au-delà de ces réactions de bon sens, essayons d'envisager quels traits de personnalité, seraient les plus intéressants pour un manager.

- ✓ **Faut-il être plutôt « introverti » ou « extraverti »*** ? Il semble évident qu'un manager se doit d'être relationnel donc extraverti, n'est-ce pas ? Certes, mais quid des qualités d'écoute, de réflexion, de concentration propres à l'introverti ? Elles sont elles aussi indispensables.
- ✓ **Prenons deux autres traits opposés de personnalité « Pensée » ou « sentiment »***. Vaut-il mieux raisonner logiquement, se centrer sur la tâche, savoir rester détaché d'une situation, et savoir dire des choses désagréables lorsque cela est nécessaire ou est-il plus important d'être empathique, centré sur la relation, rechercher l'harmonie du groupe et savoir accompagner ses collaborateurs ? A nouveau, toutes ces qualités ne sont elles pas nécessaires ? Il est en effet important de savoir donner confiance, accompagner, et véritablement entrer en relation, tout en gardant à certains moments, ce détachement et cette impartialité nécessaires à la résolution de conflits, de problèmes et à toute démarche de progrès.
- ✓ **Est-il plus intéressant d'être « sensation » ou « intuition »*** ? Faut-il être pragmatique, concret, minutieux et orienté résultat, ou à l'inverse, aimer innover, être inspiré et développer une vision, être à l'aise avec les idées théoriques et les abstractions ? En tant que manager, je dois avoir les pieds sur terre, être factuel et atteindre mes objectifs. Cependant, il est intéressant de s'élever à un niveau plus stratégique, de développer une vision vers laquelle emmener son équipe, de savoir aborder le changement, sans trop de résistance et d'intégrer l'innovation comme un facteur supplémentaire de performance.
- ✓ **Enfin, autres tendances opposées : « organisation » et « adaptation »***. Faut-il à nouveau choisir entre des qualités d'organisation, de planification, d'anticipation (pro-activité) et des qualités d'adaptation, de souplesse, flexibilité (réactivité) ? Là encore un manager performant devra faire preuve de chacune de ces qualités.

Lorsque **notre personnalité** s'est forgée, nous avons développé de façon naturelle et spontanée des **préférences** : des zones de confort et d'aisance privilégiant certains traits par rapport à leur opposé. A l'inverse, nous avons donc des zones d'inconfort, nos zones de progrès.

Est-il pour autant impossible de maîtriser une capacité et son opposé ?

Non, je suis droitier mais je peux apprendre à écrire de la main gauche.

La clef est simple et pourtant si difficile à mettre en œuvre.

Ce qui nous permettra véritablement d'atteindre une maîtrise acceptable de chacune de ces dimensions, **c'est la capacité à se remettre en cause, à se développer en travaillant sur soi, sur ses ressources et axes de développement**, cette capacité à être lucide sur soi même, et à faire du développement personnel un travail quotidien, tout au long de la vie. Le manager performant, est avant tout celui qui sait se remettre en cause et qui possède **le courage de changer**. Il ne manquera pas pour autant de confiance en lui. Au contraire, celui qui sait avouer ses erreurs et points faibles fait preuve d'une grande confiance et force intérieure.

Ainsi le manager « parfait » est en fait un **manager en apprentissage permanent**, qui par cette évolution de

ses capacités tend vers l'équilibre : **Un manager sur le chemin de l'équilibre.**

*Test de personnalité GOLDEN / Ecpa

Laurence MALLET

Coach et Formatrice en management

Dirigeante du cabinet **L.A.Consulting**

l-a-consulting.com – lauremallet@yahoo.com