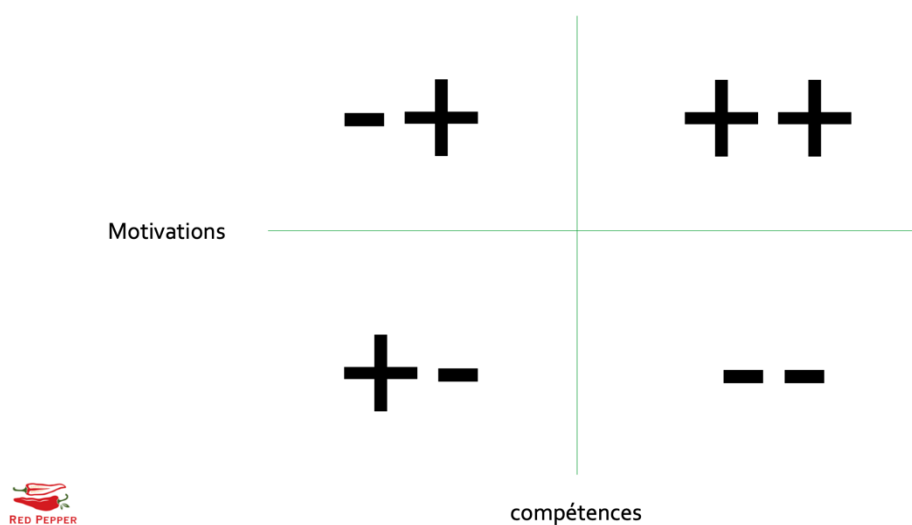


La matrice du manager

Retour vers l'article : <https://www.latoque.fr/gestion/t26135>

Les 4 types de Management



— — Compétence faible, motivation faible : **Management directif** — donnez des consignes claires et suivez de près chaque action. Cela permet de maintenir un cadre strict tout en identifiant les potentielles lacunes à combler. Ici, l'enjeu est d'évaluer rapidement la capacité du collaborateur à s'améliorer, et de déterminer si un accompagnement supplémentaire ou une réorientation est nécessaire. Le management directif ne doit pas être perçu comme une punition, mais comme un moyen d'apporter la structure nécessaire à ceux qui en ont le plus besoin. Cela implique de donner des directives précises, d'établir des objectifs atteignables et d'assurer un suivi rigoureux, sans étouffer la moindre étincelle de progression.

+ — Motivation forte, compétence faible : **Management formatif** — expliquez, montrez et guidez avec encouragements. Le but est de transformer l'enthousiasme en compétence, en évitant les écueils de la surprotection qui peuvent freiner l'apprentissage. Les collaborateurs motivés, mais manquant de compétences techniques, représentent une opportunité en or pour les organisations. L'idée est de capitaliser sur leur motivation naturelle en proposant des formations ciblées, des tâches précises pour favoriser la progression, et un accompagnement qui ne soit pas surchargé de contraintes. Le manager joue ici un rôle de pédagogue, capable d'inspirer

Red Pepper Consulting simplifie la gestion d'entreprise des meilleurs artisans Boulangers et Pâtisseries

la confiance et d'encourager la prise d'initiatives, tout en évitant de saper la confiance par un excès de supervision.

— + Motivation faible, compétence forte : **Management participatif** — impliquez-les en leur demandant « Comment penses-tu faire ? ». Cette approche vise à raviver l'intérêt et à susciter une nouvelle dynamique en offrant des responsabilités et en valorisant l'expérience. Lorsque des collaborateurs compétents perdent leur motivation, c'est souvent parce qu'ils ne se sentent plus stimulés ou valorisés à leur juste valeur. Le management participatif est un outil puissant pour réengager ces individus. En les impliquant dans la prise de décision, on leur montre que leur expertise est essentielle au succès de l'équipe et on leur donne l'occasion de s'exprimer et de contribuer au processus. Le manager doit faire preuve d'empathie, en reconnaissant les efforts passés tout en créant des opportunités pour qu'ils retrouvent de l'engagement et une vision partagée des objectifs de l'entreprise.

+ + Compétence forte, motivation forte : **Management déléгатif** — laissez-les faire, faites confiance, et revoyez les résultats ensemble. Ici, l'objectif est de maintenir l'engagement à son plus haut niveau tout en leur offrant la liberté d'innover, ce qui est bénéfique à la fois pour leur satisfaction personnelle et la performance globale de l'équipe. Les collaborateurs à forte compétence et forte motivation sont souvent ceux qui prennent les initiatives les plus bénéfiques pour l'entreprise. En leur offrant la confiance nécessaire et en évitant le micro-management, vous créez un climat propice à l'innovation. Le rôle du manager est de s'assurer que ces collaborateurs ont les ressources nécessaires pour réussir, tout en maintenant une communication ouverte pour réguler les attentes et soutenir les efforts continus. Faire des points réguliers est une bonne pratique qui permet de féliciter les succès, d'identifier les problèmes éventuels et de maintenir une dynamique positive.



Photo : Formation Management directement en boulangerie – Red Pepper Consulting

Red Pepper Consulting simplifie la gestion d'entreprise des meilleurs artisans Boulangers et Pâtisseries

Tel : 06 25 23 50 68 – lionel@redpepperconsulting.fr
Siret : 5006274500033 – TVA intra : FR31500627450