

Communiqué de presse 27.11.2018

Baromètre Décision MPI executive-YouGov 2018

France, Allemagne, Royaume-Uni : plus de 3 000 salariés interrogés

\*\*\*

## La manière de décider, meilleur prédicteur de la qualité du manager

Pour sa deuxième édition, le Baromètre Décision MPI executive-YouGov a traversé les frontières avec un dispositif inédit par son ampleur : 3 319 salariés interrogés en Allemagne, en France et au Royaume-Uni, pour comparer les modes de décisions et les qualités attendues des managers dans ces trois pays.

Dis-moi comment tu décides, et je te dirai quel manager tu es : c'est en synthèse l'enseignement majeur qui ressort de cette deuxième édition.

### 1/ Près d'un tiers des managers décident seuls...

A la question « Comment votre supérieur hiérarchique prend-il ses décisions ? », 31 % des salariés français répondent « seul, sans consulter ses équipes », tandis que 34 % jugent que leur manager « consulte d'abord son équipe, puis prend ensuite sa décision seul » et 22 % que « les décisions sont prises de manière collective, le manager ne fait qu'acter la décision ».

Cette proportion de mode de décision solitaire se retrouve dans les autres pays européens étudiés : 28 % des managers anglais et 30 % des Allemands décident seuls.

### 2/ ... et c'est un problème. Car le manager qui décide seul est (le plus souvent) considéré comme un mauvais manager par ses troupes.

Le mode de décision est le meilleur prédicteur de la qualité d'un manager : **le manager qui décide seul enregistre des scores dégradés sur l'ensemble des items étudiés, quel que soit le pays.**

- Ainsi, aux yeux des salariés, un manager qui décide seul **n'assume pas ses responsabilités en cas de difficulté** (à 41 % vs 18 % pour les managers qui décident de façon consultative). NB : moyenne des scores sur les trois pays.
- Il tente moins souvent de « trouver des solutions » (57 % vs 81 % pour le manager qui consulte ses équipes).
- **Il prend moins souvent des « décisions courageuses »** (28 % seulement vs 44 % pour le manager qui consulte ses équipes).
- Et il est moins ardent à « protéger ses équipes en cas de problème » (50 % vs 77 % pour le manager qui consulte ses équipes).

#### CONTACT

## « MON MANAGER N'ASSUME PAS SES RESPONSABILITÉS EN CAS DE DIFFICULTÉ. »

(Moyenne des 3 pays)

# 41 %

« MON MANAGER DÉCIDE SEUL »



# 18 %

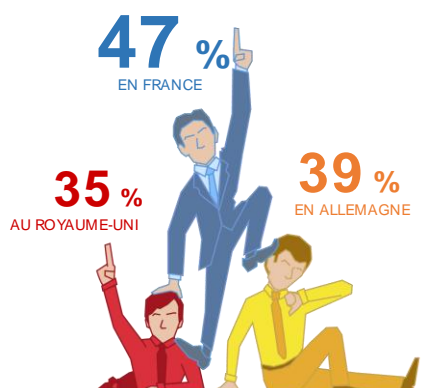
« MON MANAGER CONSULTE D'ABORD SON ÉQUIPE ET PREND ENSUITE SA DÉCISION »

Ces chiffres démontrent que, aux yeux des salariés, la prise de décision solitaire n'est en rien synonyme de leadership et de capacité à trancher. Au contraire, les salariés y voient une façon de se désolidariser de ses équipes afin de pouvoir mieux fuir en cas de problème.

### 3/ Le manager français, plus « perso » que les autres ?

Si les managers français ne sont pas plus nombreux que leurs voisins britanniques ou allemands à décider seuls, il se distinguent en revanche sur un point : ils sont jugés plus « perso » dans leur conduite quotidienne. Ainsi les salariés français sont nettement plus nombreux que leurs voisins à juger que leur supérieur hiérarchique « a pour principale motivation son intérêt personnel » – 47 % contre 39 % en Allemagne et 35 % au Royaume-Uni.

## « MON MANAGER A POUR PRINCIPALE MOTIVATION SON INTÉRÊT PERSONNEL. »



#### CONTACT

MPI executive : Stéphane Mellinger – +33(0)1 53 70 17 00 – [mpiparis@mpiexecutive.com](mailto:mpiparis@mpiexecutive.com)

PRESSE - ÉVIDENCE : Anna Casal – +33(0)6 50 61 55 71 – [anna.casal@evidenceparis.fr](mailto:anna.casal@evidenceparis.fr)

## 4/ Le salarié français attend de ses chefs de l'écoute, alors que les Anglais et les Allemands veulent du leadership

Si les salariés français reprochent à leurs managers de la jouer perso, c'est aussi qu'ils sont en attente, beaucoup plus que leurs homologues anglais ou allemands, d'être davantage écoutés.

Quand on demande aux salariés « Quelles sont les compétences les plus importantes chez un manager ? », les Français répondent en premier « l'écoute » (45 %) assez loin devant « l'esprit collectif » (32 %) et le sens de l'organisation (30 %).

Les différences avec les autres pays sont spectaculaires. Ainsi, au Royaume-Uni et en Allemagne, on plébiscite les compétences de « leadership », à hauteur de 48 % et 46 %, soit deux fois plus qu'en France. C'est – de loin – l'aptitude la plus recherchée dans ces deux pays.

Deuxième différence : l'attente de compétences techniques chez le manager. Au Royaume-Uni et en Allemagne, c'est une attente très secondaire, qui n'apparaît qu'aux 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> rangs des compétences jugées les plus importantes, avec des scores de 10 et 9 %. En France, ce chiffre est quasiment doublé : 17 % des salariés jugent que les aptitudes techniques sont déterminantes chez un manager.

On voit bien ici des différences culturelles d'approches : si le manager « leader » chez nos voisins semble avoir triomphé, il y a en France une attente spécifique – au moins chez une partie des salariés – pour des managers « experts ».

### **Graphique : code HTML à intégrer (embed)**

**[Retrouvez sur Infogram la totalité du classement des qualités jugées les plus importantes chez un manager.](#)**

## L'ANALYSE DE STÉPHANE MELLINGER, FONDATEUR DE MPI EXECUTIVE

« À l'heure où un salarié français sur cinq se dit désengagé<sup>1</sup>, avec un coût réel pour l'économie, les entreprises doivent promouvoir des managers qui marchent sur les deux jambes de la décision : capables de montrer l'exemple par leur courage tout en faisant participer leurs équipes aux décisions. Il est impératif – et urgent – pour les entreprises de détecter les managers qui ont des modes de décision solitaires, pour mieux les accompagner et les former. C'est un enjeu crucial pour la pérennité de l'entreprise. Il est tout aussi vital pour le top management d'instiller une culture de la prise de décision consultative (qui n'est pas pour autant 100 % collaborative), en donnant lui-même l'exemple. Si le numéro 1 de l'entreprise concentre les pouvoirs et peine à écouter ses collaborateurs, il introduit de fait des pratiques néfastes qui vont se répercuter en cascade.

Ce second Baromètre MPI executive-YouGov souligne également les différences culturelles dans la perception du manager idéal. Les salariés français plébiscitent autant les compétences techniques que le leadership. Cela corrobore notre expérience « terrain » : en France plus qu'ailleurs, on nous demande avant tout des experts techniques pour des missions de management de transition. Au Royaume-Uni, c'est l'inverse : les dirigeants n'hésitent pas à recruter des personnes qui viennent d'autres secteurs. L'important, c'est le contexte et les *soft skills*. »

---

<sup>1</sup> Source : Étude Gallup 2018.

### CONTACT

MPI executive : Stéphane Mellinger – +33(0)1 53 70 17 00 – [mpiparis@mpiexecutive.com](mailto:mpiparis@mpiexecutive.com)

PRESSE - ÉVIDENCE : Anna Casal – +33(0)6 50 61 55 71 – [anna.casal@evidenceparis.fr](mailto:anna.casal@evidenceparis.fr)

## DONNÉES ADDITIONNELLES

« Quelles sont les qualités les plus importantes chez un manager ? »

(Jusqu'à deux réponses possibles)

	France	Allemagne	Royaume-Uni
Le leadership	19 %	46 %	48 %
L'écoute	45 %	22 %	44 %
L'esprit collectif	32 %	37 %	24 %
Le sens de l'organisation	30 %	28 %	21 %
Les compétences techniques	17 %	10 %	9 %
La capacité à atteindre des objectifs fixés	13 %	18 %	14 %
Le pragmatisme	9 %	8 %	10 %
Le sens de la stratégie	8 %	11 %	10 %
Je ne sais pas	5 %	5 %	5 %

**Jugement des salariés sur leur manager en fonction de son mode de décision**

(Moyenne des 3 pays)

	« Mon manager décide seul. »	« Mon manager consulte d'abord ses équipes, puis prend ensuite sa décision seul. »
« Mon manager n'assume pas ses responsabilités en cas de difficultés. »	41 %	19 %
« Mon manager tente toujours de trouver des solutions. »	57 %	81 %
« Mon manager prend des décisions courageuses. »	28 %	44 %
« Mon manager protège ses équipes en cas de problème. »	50 %	77 %

### CONTACT

## MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'enquête a été menée auprès de 6 827 personnes représentatives de la population des trois pays concernés, dont 3 319 salariés du secteur public ou privé, âgés de 18 ans ou plus :

- France (2 312 / 1 037)
- Allemagne (2 061 / 1 059)
- Royaume-Uni (2 454 / 1 223).

Le sondage a été effectué en ligne, sur le panel propriétaire de YouGov, selon la méthode des quotas, du 4 juillet au 23 août 2018.

## À PROPOS DE MPI EXECUTIVE

MPI executive est un acteur de référence du management de transition en France et à l'international. Dans le cadre d'une mission ponctuelle « dans l'urgence », MPI propose le manager de transition « sur mesure », qualifié par le cabinet, disponible, mobile et immédiatement opérationnel. Depuis 16 ans, MPI a accompagné et mené à bien plus de 900 missions.

## À PROPOS DE YOUNGOV

YouGov est un institut de sondage offrant une très large gamme de services comme du conseil, des études qualitatives, des services omnibus, des études en souscription ou customisées, de la mise à disposition de son panel online ou des rapports complets d'intelligence de marché.

Pionnier de la recherche en ligne depuis 2000, YouGov opère grâce à un panel de plus de 4 millions de répondants dans le monde, dont plus de 175 000 en France - répartis sur tous les âges, catégories socio-professionnelles et autres critères démographiques.

### CONTACT

MPI executive : Stéphane Mellinger – +33(0)1 53 70 17 00 – [mpiparis@mpiexecutive.com](mailto:mpiparis@mpiexecutive.com)

PRESSE - ÉVIDENCE : Anna Casal – +33(0)6 50 61 55 71 – [anna.casal@evidenceparis.fr](mailto:anna.casal@evidenceparis.fr)