

“Sommes-nous de bons managers ?”

Partage plus strict entre vie privée et vie pro, revendications salariales, stress et turn-over... Gérer une équipe peut constituer une contrainte à laquelle les dirigeants ne sont pas toujours formés, même chez les experts-comptables... Conscient qu'il s'agit d'une clé de la compétitivité, l'Ordre a décidé de parler « management » au sein des cabinets. Fin octobre, son assemblée générale, qui se tiendra dans l'Aude, portera sur cette problématique. Rencontre avec Jean-Michel Sarciat, expert-comptable à Carcassonne et vice-président du Conseil régional de l'Ordre.

Comment les experts-comptables veulent aborder la question du management ?

Jean-Michel Sarciat : Trois axes ont été retenus par l'équipe qui travaille sur cette question : recruter, motiver et recadrer. Même si nous les abordons sous l'axe du management de nos cabinets d'expertise comptable, ces problématiques et les réflexions qui vont en découler pourront sans difficulté être étendues et appliquées à l'ensemble des domaines d'activité. Nous sommes tous confrontés aux mêmes problèmes : le bon recrutement qui passe par une bonne définition des besoins et des fonctions, l'impact actuel des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les organisations, remettant en cause les modes et les circuits de traitement et de diffusion de l'information, la gestion de la nouvelle génération de candidats, dite génération Y, etc.



Jean-Michel Sarciat, expert-comptable à Carcassonne et vice-président du Conseil régional de l'Ordre

N'est-ce pas juste à la mode de parler management ?

J-M. S. : Je ne suis pas psychologue du travail et encore moins sociologue, mais le management, c'est-à-dire la gestion de la ressource humaine au sein des entreprises, me paraît être au cœur de l'actualité. Recruter,

former, faire évoluer, tout cela a un coût pour l'entreprise, que la conjoncture économique ne lui permet plus de négliger. Et pourtant ce coût, mieux cet investissement, ne s'improvise pas : la démarche doit être globale afin de gérer au mieux les risques et le stress lié à un

management inadapté, que ce soit pour le salarié ou le chef d'entreprise.

Qu'est-ce qu'une « démarche globale » selon vous ?

J-M. S. : Elle doit être globale dans l'entreprise. Par exemple, l'entretien annuel doit avoir la place qu'il mérite au

sein du processus afin de clôturer une année pour mieux en ouvrir une nouvelle. La démarche peut aussi être globale au niveau d'une activité professionnelle. Au sein de notre profession, nous sommes en train de finaliser une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, NDLR) pour l'ensemble des métiers de l'expertise comptable. Des outils, comme la définition de fonction ou la procédure de recrutement, seront remis à chaque expert-comptable afin de lui permettre de mieux intégrer le management dans son cabinet et aussi mieux conseiller et sensibiliser ses clients.

Si vous n'aviez qu'un conseil à donner, quel serait-il ?

J-M. S. : Comme toujours, le secret réside souvent dans l'anticipation et l'adaptation. Anticiper la mise en place d'un processus de management et adapter son organisation aux évolutions de l'entreprise et de son environnement. ■

Pour en savoir plus :
www.oec-montpellier.org

