



WORKSHOP #1

QUI SONT LES MANAGERS DE DEMAIN ?

EN COLLABORATION AVEC :



implid

COMPOSITE₂₁

PROBLÉMATIQUES TRAITÉES :

- 1** DÉSINTÉRÊT CROISSANT POUR LA FONCTION MANAGÉRIALE
- 2** ÉVOLUTION DU RÔLE DU MANAGER
- 3** MANQUE DE RECONNAISSANCE POUR LES MANAGERS
- 4** BESOIN D'AUTRES VOIES D'ÉVOLUTION EN ENTREPRISE

SOLUTIONS POUR RÉPONDRE À CES PROBLÉMATIQUES :

1. REDÉFINIR LE RÔLE DU MANAGER :

- Transition d'un manager "opérationnel" vers un manager "chef de projet"
- Rôles clés : éclairer & anticiper, piloter, engager
- Compétences requises : maîtrise du sujet, partage des besoins de l'équipe, leadership, proposition d'idées
- Manager "jardinier" soucieux du développement individuel et de la responsabilisation de chaque membre de l'équipe
- Manager comme animateur-communicant, organisateur du travail, agile et bienveillant

2. FAVORISER LE MODE PROJET :

- Mettre en place un pilotage d'équipe sur des périodes courtes (4 à 5 mois) et des sujets spécifiques
- Coopération entre ressources internes et externes
- Développer le goût du challenge et l'engagement pour des résultats collectifs porteurs de sens et d'impact
- Compétences clés : animation, leadership, engagement, conduite du changement, gestion des résistances

3. ACTIONS POUR RENDRE LA FONCTION DE MANAGER ATTRACTIVE :

- Sortir les managers de leur isolement en les intégrant à des cercles ou communautés
- Valoriser le rôle des managers et communiquer positivement sur leur profil
- Donner les moyens aux managers d'animer leur équipe (temps, confiance, autonomie, responsabilité)
- Aligner la rémunération des managers avec la charge de leur mission
- Accompagner la promotion interne en établissant une période probatoire et un plan d'accompagnement personnalisé
- Formaliser une fiche de poste managériale, évaluer régulièrement les compétences et rendre accessible le plan de formation

4. ACTIONS POUR CRÉER LES CONDITIONS FAVORABLES À LA TRANSITION

VERS LE PROFIL DE MANAGER "CHEF DE PROJET" :

- (Re)définir une culture managériale et élaborer des outils et référentiels
- Évaluer régulièrement les profils de management et offrir des programmes d'évaluation et d'évolution
- Développer une culture du feedback et accompagner les managers dans la gestion de l'incertitude
- Mettre en place des formations et une organisation auto-apprenante
- Favoriser le co-développement, le coaching individuel et le mentorat
- Organiser des événements dédiés aux managers pour partager les problématiques et les bonnes pratiques

5. OBTENTION DE BUDGET ET SOUTIEN DE LA DIRECTION GÉNÉRALE :

- Utiliser des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour démontrer l'impact des actions en matière de management
- Mener des enquêtes sur les besoins d'accompagnement des managers et les drivers de motivation
- Proposer des solutions itératives et expérimentales (P.O.C.)
- Évaluer les coûts liés à l'absence d'investissement dans le développement des managers et les présenter à la Direction Générale pour obtenir le soutien financier nécessaire.