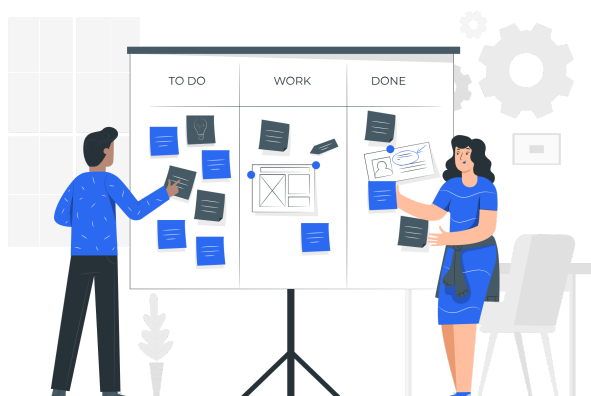


Parcours Management

Synthèse #Atelier d'échanges entre pairs "Passez au management "nouvelle génération"

du 23/06/2022

Avec la participation de la RATP, l'Urssaf, l'AMUE, KPMG, Mazars, Colliers et b.workshop.



L'implication des managers : un aspect essentiel 🙌

Bien accompagner les managers cela comment par :

- **La construction d'un vrai parcours managérial** sur le **rôle du manager** (animer une équipe, gérer une équipe, la faire monter en compétences, la coacher).
- Le **coaching des managers** eux-mêmes. En effet, il est essentiel dans un premier temps de les **accompagner** pour leur donner les clefs nécessaires.

Ces deux aspects permettent aux managers de **se sentir à l'aise et impliqués** dans leur rôle.

Parcours Management

Comment aider les managers à prendre du temps pour les salariés ? 🕒

En leur permettant de **lâcher l'opérationnel et apprendre à déléguer** : il est essentiel de **former les nouveaux managers** à prendre conscience que certains aspects opérationnels ne doivent plus être gérés par eux.

Il est donc intéressant de **faire appel à des organismes qui forment les nouveaux managers** sur des sujets tels que les RPS, les entretiens annuels, le coaching de collaborateurs, la posture...

Doit-on faire un diagnostic pour les primo managers ? 🤔

Oui, avant de proposer la formation, il faut **les confronter et voir comment ils fonctionnent**. Ce qui permet ensuite **d'adapter les thématiques de la formation à leurs besoins** en utilisant des outils tels que le 360, le DISC...

Privilégier les initiatives de codéveloppement 💪

Créer une communauté entre pairs permet aux managers de **perfectionner leur pratique** en s'appuyant sur des **expériences réelles**, en profitant de **la multiplicité des regards** et d'une **démarche réflexive structurée**.

Ex : Il est possible de former une communauté de coachs internes pour accompagner les managers et dispenser les clefs pour occuper leurs nouveaux postes.

Parcours Management

La question du management hybride 🖥️

Il existe des formations de **management hybride** qui peuvent être actuelles pour certains et moins pour d'autres.

En effet, tout le monde ne se place pas au même niveau concernant cette transition.

Certains managers ont **le sentiment de très bien maîtriser la gestion du télétravail** au bout de ces deux années, d'autres ont encore besoin de **développer leurs compétences** pour accompagner au mieux leurs équipes.

Management : attention aux pratiques déviantes 🚫

On observe une **différence** entre **les managers** et **les nouveaux arrivants**. Ce n'est pas une question d'âge mais plutôt **de statut** (nouveau vs ancienneté).

Le statut de manager semble **enlever une certaine flexibilité et agilité** car beaucoup de choses sont **déjà intégrées**.

Ce changement de grade est **un réel shift** et les managers se permettent alors des **méthodes plus déviantes**.

Une référence sur le sujet ? 🖱️ ["Toxic management" de Thibaud Brière](#) 📖

L'engagement des nouvelles générations 🤝

La notion **d'engagement** est un sujet de fond car les nouvelles générations **n'ont pas les mêmes attentes et n'organisent pas leur temps de la même façon que leur aînés**.

Il existe **un clivage** entre les populations. En effet, les jeunes **font désormais leurs études et leurs stages à distance**, ils sont baignés dans cette **culture du télétravail et de l'autonomie**.

Parcours Management

Pour ne pas les faire fuir, il est important de **respecter leur organisation tout en conservant un équilibre avec celle de l'entreprise.**

👉 Voici une liste (très) exhaustive **de startups** du Lab RH proposant **des solutions** sur le thème de **l'engagement** :

Engagement et performance

🌐 Découvrez [le site](#)

✉️ benoit@engagement-performance.com

Supermonday

🌐 Découvrez [le site](#)

✉️ sebastien.saint-cricq@supermonday.io

MyCommunit (plus spécialisée)

🌐 Découvrez [le site](#)

✉️ morgane@mycommunit.io

La conduite du changement 🎯

Souvent **beaucoup de projets** sont en cours, à tel point qu'on crée une overdose **contre-productive**.

Pour y pallier, il est possible de **mettre en place des moments de déconnexion numérique**. Ex : " Le mois de la tranquillité" où aucun emails n'est envoyé en interne. Cela demande un effort d'adaptation de la communication mais fait du bien à l'ensemble de l'organisation.

En dehors de ces temps de déconnexion, il est intéressant de mettre en place **une manière plus mesurée de communiquer en interne**. En effet, un salarié traite environ 1 email toutes les 5 minutes ce qui est **très chronophage**. Le sujet c'est surtout comment intéresser les salariés et défier le côté "on manque de temps". Ex : Créer une newsletter unique pour regrouper toutes les informations dans ce document. Chacun pourra aller y rechercher l'information qui l'intéresse et gagnera un temps considérable.