



# Le manager facilitateur

(Les nouveaux rôles du manager de demain )

## Contexte

Il y a deux principales raisons qui légitiment une évolution profonde des rôles et des missions d'un manager :

- La première est exogène : face à un environnement en perpétuelle mutation, incertain, de plus en plus complexe et paradoxal, les entreprises doivent devenir plus proactives, plus agiles, plus innovantes et plus audacieuses.
- La seconde est endogène : e plus en plus de salariés aspirent à devenir plus autonomes, à avoir un travail épanouissant, à trouver du sens à ce qu'ils font et pouvoir exprimer leurs émotions et leurs idées plus librement.

Pour que les entreprises puissent évoluer dans ce nouveau monde, se mettre en capacité d'innover en continu, elles ne peuvent plus se reposer uniquement sur les compétences techniques de leurs managers, il leur faut mobiliser toute l'énergie, l'intelligence et les potentiels de leurs collaborateurs.

A ce titre, la principale raison d'être du manager n'est plus de prescrire et de contrôler la conformité des activités des collaborateurs mais de faciliter le travail des équipes.

## Public

**Dirigeants, managers et professionnels RH en charge de l'évolution du rôle du management**

## Introduction

Alors que les équipes avaient pour habitude de servir l'ego de leur manager, il lui incombe à présent de mettre son ego au service de ses collaborateurs.

L'appropriation de la culture managériale « coresponsable » nécessite de repenser la raison d'être du manager, qui pourrait être comparable à celle d'un chef d'orchestre.

En effet, les meilleurs chefs d'orchestre ne sont pas les plus brillants avec un instrument. Ils n'ont pas pour mission de prescrire et de contrôler l'interprétation des musiciens qui connaissent le solfège et maîtrisent leurs instruments.

Leurs missions consistent à respecter le mieux possible la volonté du compositeur, tout en faisant connaître aux musiciens leur lecture de l'œuvre, la tonalité qu'il souhaite donner. Ils ne jouent de rien, ils font jouer. Ils n'imposent rien, ils composent avec l'équipe (qu'ils n'ont souvent pas choisi), avec les singularités de chaque instrument (la virilité des cuivres, la légèreté des violons...).

Ils aident chaque musicien à comprendre comment son interprétation personnelle peut rejoindre l'interprétation collective, sans raboter les personnalités. Ils composent avec les caractéristiques individuelles au mieux des intérêts de l'orchestre, pour que chacun se sente à la fois partie d'un tout, tout en valorisant son individualité.

Ils conduisent patiemment les musiciens à découvrir l'œuvre et à se l'approprier avant de la sublimer lors de la représentation.

L'évolution de la raison d'être du manager implique qu'il endosse quatre nouveaux rôles :

- CADRER : Clarifier le « contrat collaboratif »
- RASSEMBLER : Co-construire la collaboration
- ANIMER : Dynamiser l'intelligence collective
- SOUTENIR : Protéger et faire grandir ses équipes

46% des collaborateurs "ont le sentiment d'être parfois infantilisés par la hiérarchie" et "aimeraient être davantage impliqués sur le sens de leur activité"

Sondage IFOP pour Philonomiste - janvier 2020



74% des collaborateurs considèrent que leurs responsables hiérarchiques "imposent leurs point de vue"

Enquête Audencia - décembre 2017



62% des salariés déclarent que "la fonction de manager est utile"

Enquête Opinion Way - octobre 2018



83% des collaborateurs conviennent qu'un "manager est indispensable pour faire fonctionner une équipe"

Enquête Opinion Way - novembre 2017

# Proposition d'une conférence d'une heure sur « le manager facilitateur »

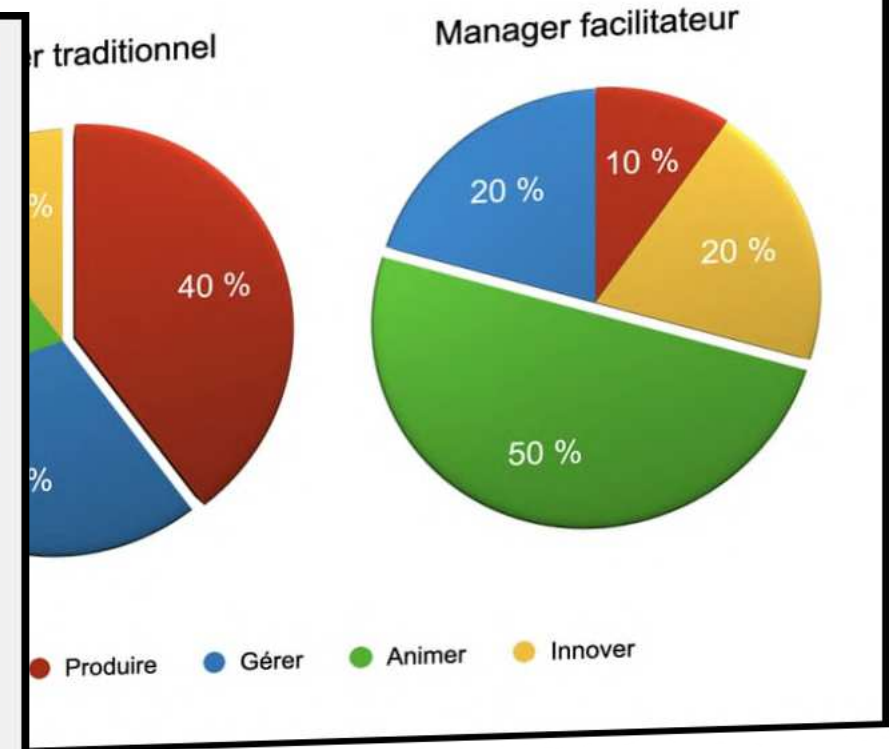
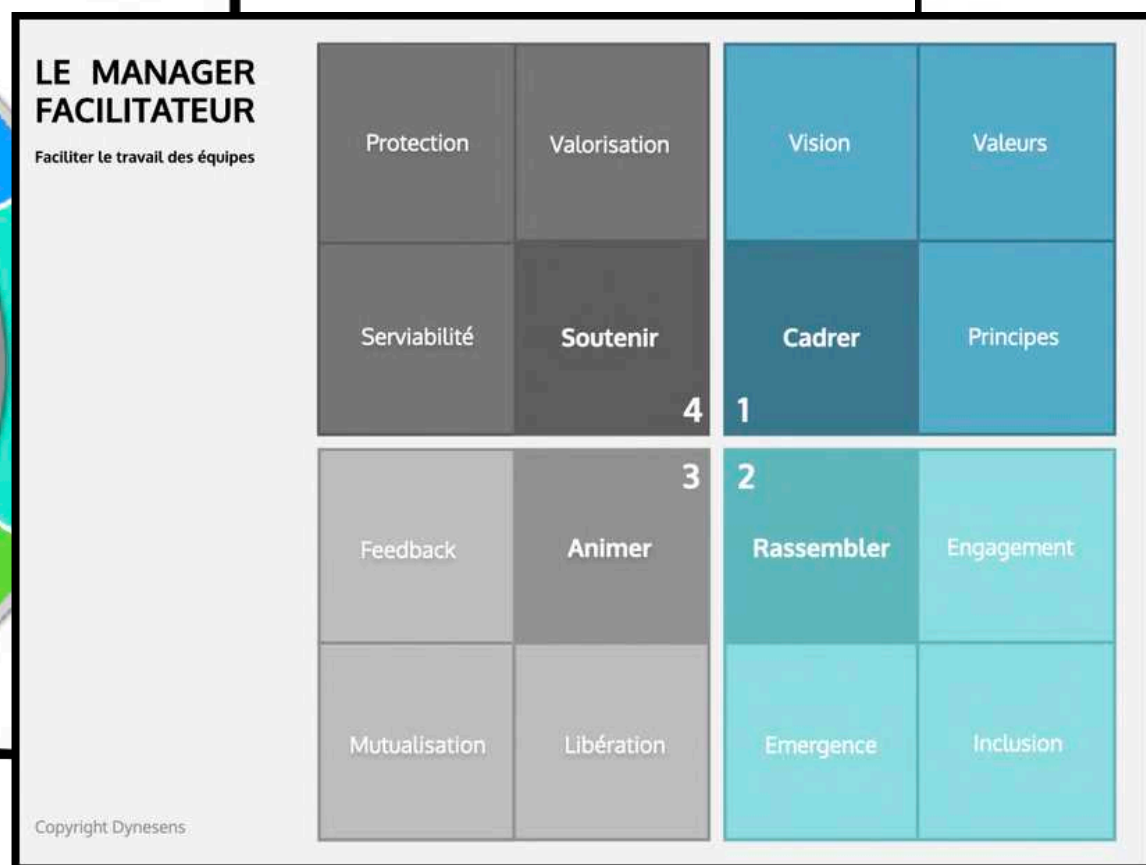
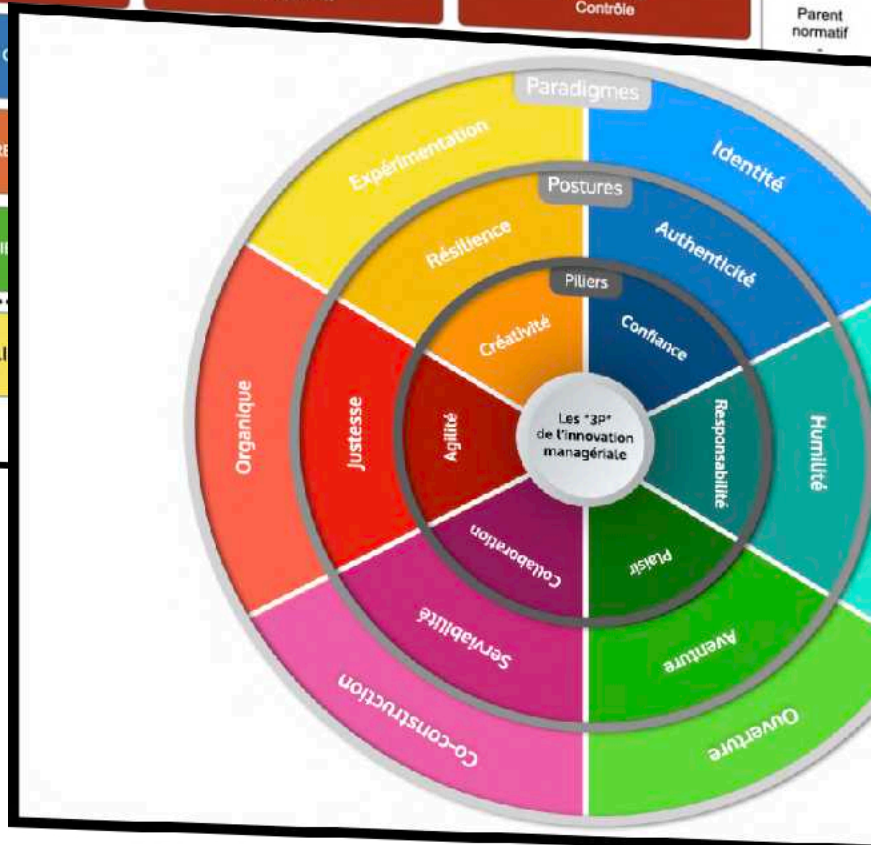
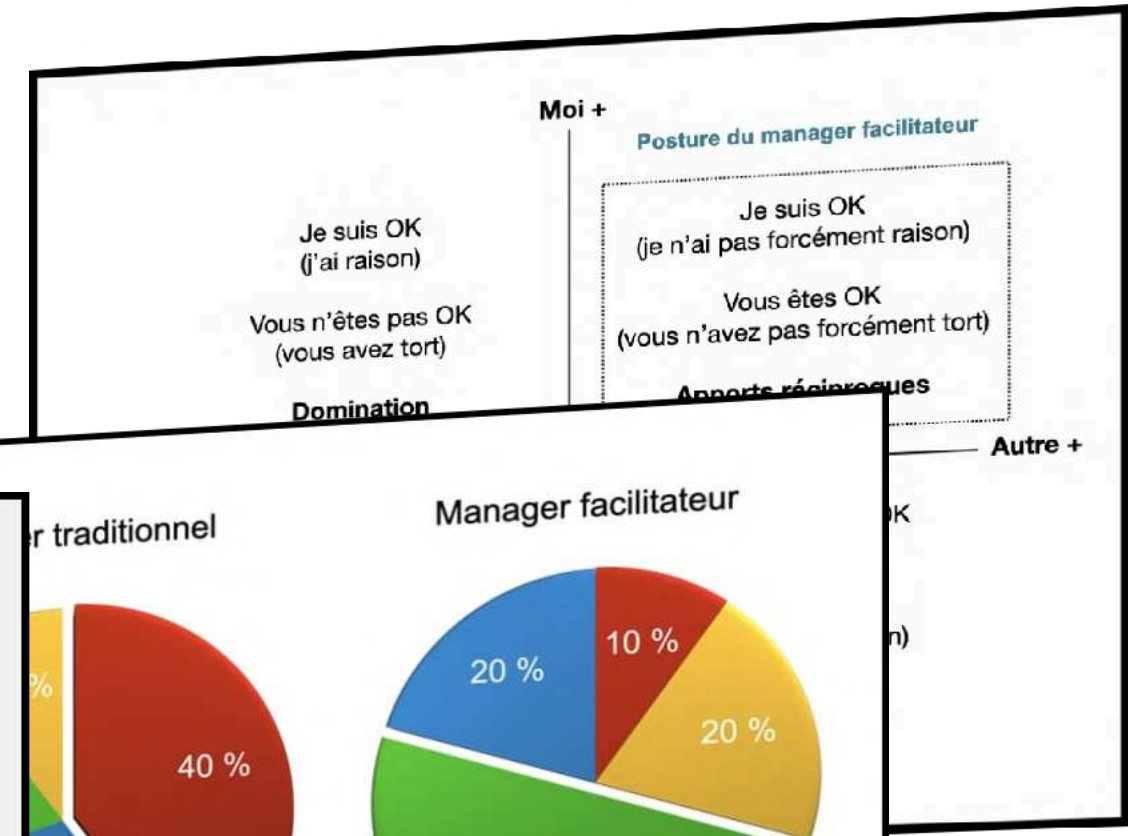
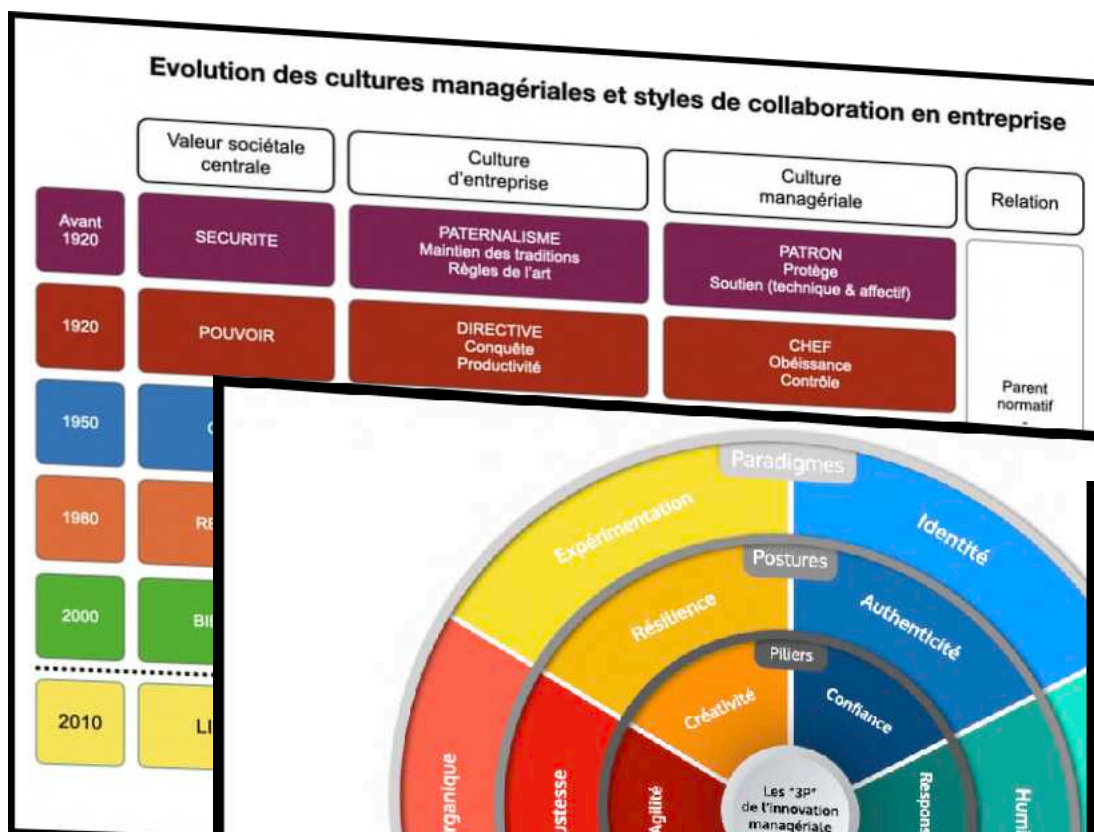
Prendre conscience de la nécessité de faire évoluer la raison d'être et les rôles d'un manager pour renforcer la co-responsabilité.

Séquence	Contenu	Objectif
Pourquoi faire évoluer la raison d'être et les rôles du manager ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le manager facilitateur : encore une nouvelle lubie ou une nécessité ?</li> <li>Les 2 principales raisons de faire évoluer le management :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Exogène : S'adapter à un monde V.U.C.A.</li> <li>Endogène : Baser la collaboration sur la confiance et l'autonomie</li> </ul> </li> </ul>	Mieux comprendre les raisons de faire évoluer les rôles du manager
Le manager facilitateur : soutenir la culture de la co-responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Management : ce qui est (vraiment) nouveau</li> <li>Histoire et futur du management. Les 6 cultures managériales connues à ce jour : paternaliste, directive, bureaucratique, leadership, collaborative et... Coresponsable</li> <li>La raison d'être du manager de demain : faciliter le travail des collaborateurs</li> </ul>	Comprendre les particularités de la culture coresponsable et le rôle du manager facilitateur
Les 4 rôles du manager facilitateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>CADRER : Clarifier le « contrat collaboratif »</li> <li>RASSEMBLER : Co-construire la collaboration</li> <li>ANIMER : Dynamiser l'intelligence collective</li> <li>SOUTENIR : Protéger et faire grandir ses équipes</li> </ul>	Découvrir les 4 principaux rôles du manager facilitateur et les 12 missions associées
Faciliter le travail de ses collaborateurs en pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exemples de pratiques managériales et collaboratives adaptées aux missions de facilitation</li> </ul>	S'inspirer de pratiques adoptées par des entreprises variées
Des rôles aux postures du manager facilitateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce qui change vraiment : évoluer d'une relation Parent/Enfant à Adulte/Adulte</li> <li>Les 6 postures du manager facilitateur (authenticité, humilité, aventure, serviabilité, justesse et résilience)</li> </ul>	Comprendre l'état d'esprit et les attitudes que sous-tend l'appropriation de ces nouveaux rôles
La transformation du rôle de manager facilitateur : pourquoi c'est difficile ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les différences entre manager facilitateur, patron, chef, manager leader et manager-coach</li> <li>Si les managers doivent changer de perception des modalités de collaboration, les collaborateurs le doivent aussi</li> <li>5 principes pour réussir cette transformation managériale</li> </ul>	Découvrir les principes à prendre en compte pour réussir cette transformation managériale

# Objectifs de l'animation :

- Prendre conscience de la nécessité de faire évoluer les rôles et les postures du management pour s'adapter au nouveau monde (agilité, confiance, intelligence collective...)
- Comprendre la différence entre le rôle de manager facilitateurs et les précédentes cultures managériales (paternaliste, bureaucratique, leadership...)
- Découvrir les principaux rôles et missions du manager facilitateur
- Découvrir des pratiques du "facility management"
- Bénéficier des retours d'expériences d'entreprises qui sont parvenues à adopter ce nouveau style de management

## Exemples de Slides



**Francis Boyer** est spécialiste en innovation managériale.

Son expérience opérationnelle de 20 années à des fonctions de direction en ressources humaines au sein d'entreprises variées lui a permis de vivre et de piloter de nombreux changements dans des environnements complexes.



Fondateur de Dynesens, consultant, formateur, coach et auteur de nombreux articles et de deux livres, il accompagne les entreprises dans la compréhension des évolutions sociétales, l'analyse des impacts sur leurs modes de management et la recherche de solutions adaptées.

Curieux et pragmatique, il développe des approches innovantes centrées sur les nouveaux défis à relever par les entreprises, à savoir comment concilier les besoins des entreprises et des collaborateurs.

C'est ainsi qu'il intervient sur des problématiques récentes, telles que le management de la diversité (cultures, générations, personnalités), le bien-être et le plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité et le management de demain.

# Durée 1 heure

Le contenu de nos conférences est adapté en fonction des besoins de nos clients.

La conférence peut être suivie d'ateliers d'appropriation du rôle de manager facilitateur.

Pour en savoir plus sur

 **Innovation managériale**  
Ce ne sont pas les idées qui comptent mais ce que vous en faites

francisboyer@innovationmanageriale.com

06.84.01.01.98