



Venez rencontrer un Manager

qui vous expliquera comment réussir votre vie.

SI À 40 ANS
ON N'EST
PAS
MANAGER,
C'EST
QU'ON A
RATÉ SA
VIE

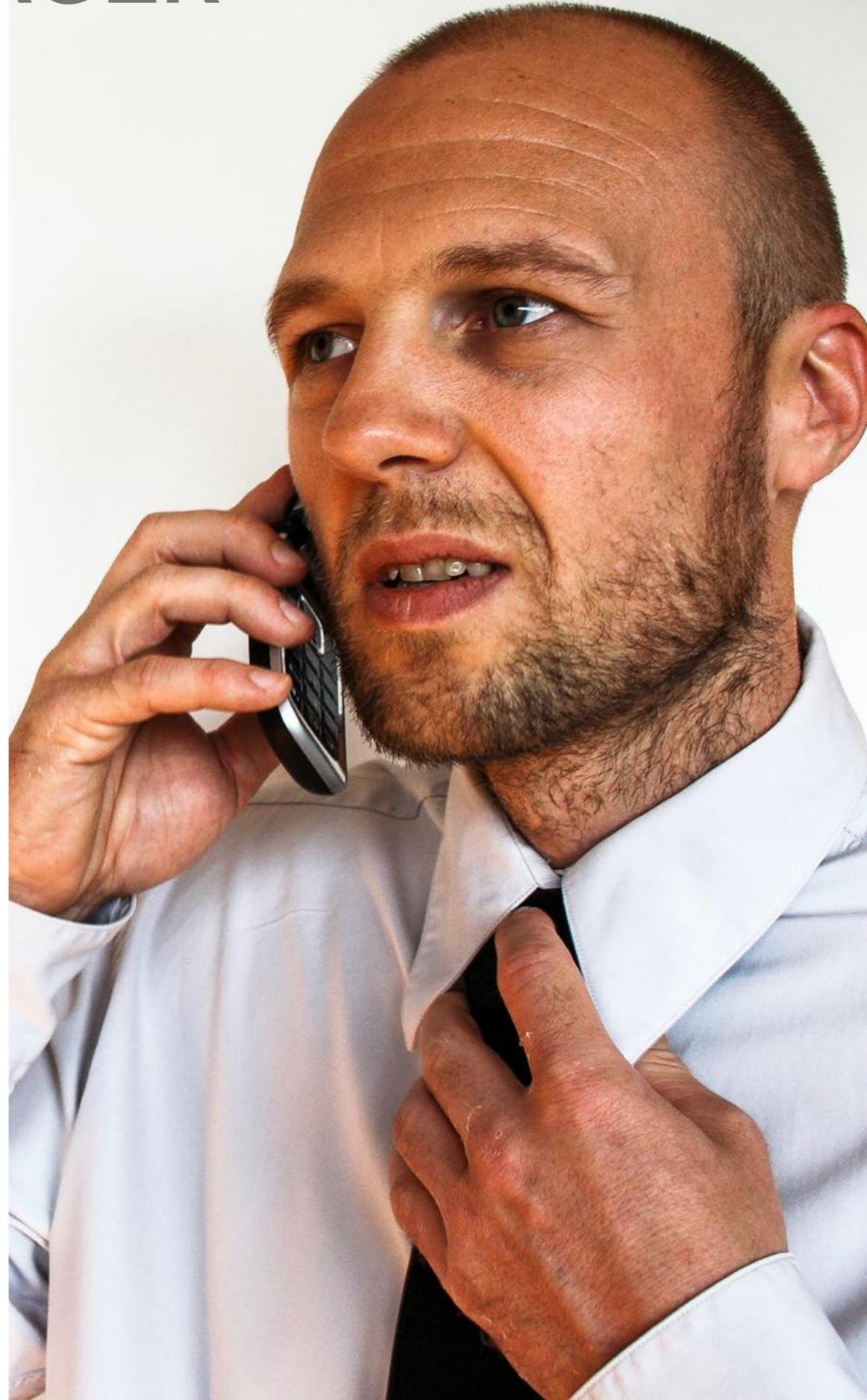


MANAGER
=
RÉUSSITE



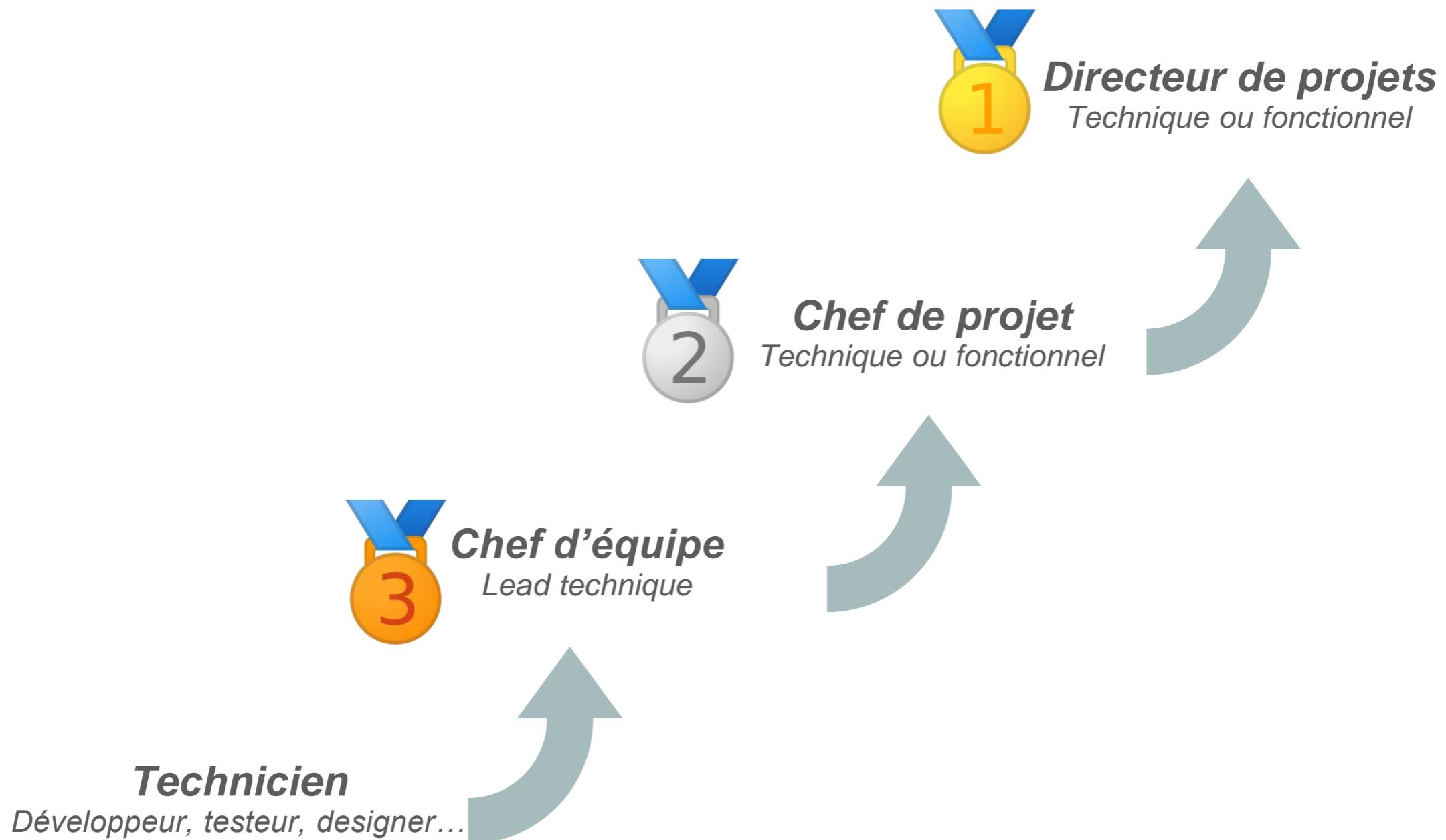
LA RÉUSSITE DU MANAGER

- Avoir le titre de Manager vous permet une certaine prestance pendant les évènements publics lorsqu'on vous demande ce que vous faites dans la vie
- Votre nom est dans l'organigramme de l'entreprise et même des fois sur le site vitrine
- Etre Manager vous confère du pouvoir : pouvoir de l'information et de la décision du devenir des personnes qui vous reportent directement
- Avec le titre de Manager, vous atteignez une fourchette de salaire au sommet de la grille de l'entreprise



Alors comment devenir Manager avant d'avoir 40 ans?

LE CHEMIN DE PROMOTION LOGIQUE



Commençons la véritable présentation



Est-ce normal que devenir manager soit vu comme un graal ou un passage obligé de la carrière professionnelle?

Comment pourrions-nous mettre fin à cette croyance ?

Comment rester fiers d'évoluer et d'innover dans nos domaines respectifs ?



LES MAUVAIS PROCESSUS DE PROMOTION

Et les dérives que cela engendre



PARLONS DE PETER

- Le principe de Peter (ou encore « syndrome de la promotion Focus »)
- La nuance de Peter
- La parade de Peter

Le lien entre promotion et seuil d'incompétence

PROMOUVOIR POUR PROMOUVOIR



- Le principe de DILBERT
- La sublimation percutante
- L'arabesque latérale.
- La lévitation hiérarchique.

Le niveau d'incompétence est atteint

LES DÉRIVÉS DU PRINCIPE DE PETER



- L'incompétence créatrice, la spécialisation dans le détail ou l'aberration totale
- L'inversion de Peter ou l'automatisme professionnel

Ou les impacts de notre incompétence constatée

ET SI TOUT DÉPENDAIT DE L'AUTORITÉ ?

.....
Certaines personnes ne pourraient-elles pas être plus compétentes à un échelon supérieur ?



CHURCHILL : UN MAUVAIS MANAGER ?



Défaite lors de la bataille de Dardanelles en 1915 alors qu'il est Premier Lord de l'Amirauté.

Grand stratège de la seconde guerre mondiale alors qu'il est Premier Ministre.

SUPER COMPÉTENTS ET SUPER INCOMPÉTENTS



- Les super incomptents font perdre du temps, de l'argent voire même des fois des clients.
- Les super compétents peuvent ne pas respecter les règles; bouleverser les organisations; ne pas respecter les hiérarchies

Deux profils à éliminer.

LA HIÉRARCHOLOGIE RELATIVISTE

	Hiérarchie Supercompétente	Hiérarchie Compétente	Hiérarchie Incompétente
Employé Supercompétent	promu	viré	viré
Employé Compétent	promu	promu	promu
Employé Incompétent	viré	bloqué	promu
Employé Superincompétent	viré	viré	viré

PARADOXE DU MODÈLE ACTUEL

On perd d'excellents techniciens pour gagner des mauvais managers

Les excellents techniciens sont rares et on les promeut aux postes de managers, postes pour lesquels, par manque de compétences, ils deviennent souvent mauvais.



ALORS ? QU'EST-CE QU'ON FAIT ?



Pensons à de nouveaux modèles

Permettons aux personnes
qui brillent dans leur domaine
et qui aiment ce qu'elles font
d'être valorisées sans avoir à
accepter un poste de
manager.

SENTIMENT DE RÉUSSITE



Qui décide? Qui mesure? Et comment?

La place de l'Autre est définie comme composante essentielle de l'image que l'on se fait de soi-même, et donc de notre réussite

RENFORCER LE SENTIMENT DE RÉUSSITE



- Kudo cards et Kudo Walls
- Murs de célébrations
- Remerciements “publics”

- Pour travailler sur cette identité de l'autre

LA RÉMUNÉRATION



*Avons-nous besoin du **plus haut salaire possible** pour nous **sentir valorisés** ?*

Il y a-t-il un salaire minimum qui permettrait de ne plus y penser ?

Il y a-t-il un salaire, trop élevé, qui semblerait indécent ?

La rémunération ne fait pas tout mais elle est importante

REPENSONS LE SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION



- ▶ Augmenter le salaire minimum ?
- ▶ Augmenter tout le monde en même temps ?
- ▶ Laisser les salariés choisir leur propre salaire ?



Certaines entreprises n'hésitent pas à aller plus loin

ÉQUILIBRE ET BIEN-ÊTRE



*Avons-nous besoin de nous sentir bien au travail ?
Notre bien-être se limite-t-il à une console en salle de pause
et à des réductions sur les billets de cinéma ?*

La réussite passe aussi par l'amélioration des conditions de travail.

TROUVER NOTRE ÉQUILIBRE



- Un environnement rassurant - Des collègues avec qui on se sent bien
- Des technologies qui nous challengent - Des temps de trajet courts
- Des horaires acceptables - De l'autonomie - Du respect

SCHÉMA SOCIAL DÉRÉGÉ



La conjoncture actuelle tend à amplifier les questions identitaires et nous voyons de plus en plus de crises existentielles.

IDENTITÉ INTÉGRÉE

Une Identité intégrée [Sociale – Professionnelle – Intime] qui a désormais moins d'importance que notre identité professionnelle.

UN MANAGEMENT DÉPASSÉ



Des modes de travail et de management obsolètes.



HOLACRATIE - SOCIOCRATIE ADHOCRATIE

De la bureaucratie à une nouvelle gouvernance?

Mais alors ? quelles
solutions pouvons-nous
proposer pour s'épanouir
dans son domaine de
compétence ?



LA DOUBLE ÉCHELLE

Rendre les **carrières d'expertise aussi attractives que les carrière managériales.**

Faisons en sorte d'avoir,
aux postes de managers,
des gens compétents et
qui aiment ce métier !

LES "SOFT SKILLS" DU MANAGER



La résolution de problèmes orientée solution

L'empathie

La capacité à oser

La communication

La motivation

La confiance

La gestion du stress

La disponibilité

Le sens de l'intérêt et de l'intelligence collective

ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX MANAGERS



*Formation – Coaching - Accompagnement
Solution Focus - Host Leadership - Management 3.0*

Sélectionner les managers en se basant sur leur qualités et pas seulement sur leur âge et années d'expérience, puis les accompagner.



LA ROUTE EST-ELLE
ENCORE LONGUE ?





ET SI ON FAISAIT UN MIX ?

*Éliminons les organigrammes
Soyons transparents
Valorisons l'autonomie et la prise de décision collective
Décidons des salaires (ou au moins des bonus)
Elisons nos managers*



MERCI :)

UN CO-CRÉATION ENRICHISSANTE



Vanessa, Alec, Alex, Charles-Henri, Pierre

*Toute cette présentation a été
préparée par un groupe de travail qui
a réfléchi à ces quelques
propositions pour changer le monde.*