On a trois grandes familles de management :

* management **laxiste** : bcp de reconnaissance (encouragement, félicitations), mais pas trop d’exigence => on ne tire pas le collab vers le haut
* management **old school** : pas de reconnaissance mais très forte exigence : tu bosses et on ne te félicite pas, on en demande tjr plus. Management plus dur, fonctionne à court terme
* management **motivationnel** : forte reconnaissante mais forte exigence également.

**Management motivationnel**

Se réduit à une équation très simple :

P = M\*C

P : performance/plaisir

M : motivation

C : compétences

On se met côté motivation en tant que manager, et si on influe dessus, la performance sera au rdv plus que si on met la pression au collab.

Mettre l’humain au centre du sujet, être à l’écoute, regarder la motivation (elle doit tjr être au taquet), bien être au travail => profitabilité plus importante

Dans les domaines industriels par exemple, ce management n’est pas optimal…

Dans nos métiers, la motivation est très importante, si on ne se sent pas bien il n’y a pas de pb à trouver un autre travail.

Phase **pionnière** : jeune diplômé => compétences limitées mais grosse motivation (positif, il faut réussir à contre-balancer)

Phase de **croissance** : motivation moins importante mais intéressante, compétences plus grandes => on est productif, on est intéressant

Phase de **maturité** : bcp de compétences, moins de motivation (sur un projet depuis longtemps, s’ennuie), en tant que manager, on donne de nouveaux challenges (nouvelles missions mais même projet, nouveau projet …) pour augmenter la motivation pour faire en sorte que le collab reste, soit tjr au rdv.

**Etude de cas**

5 “questions” posées pour chaque étude :

* Analyse de la situation : facteurs marquants à avoir en tête avant d’arriver en réunion
* Conséquences si en tant que manager on ne fait rien
* Intention managériale : but, portée de l’action
* Plan d’action : mots clés, idées
* Erreurs à éviter

1er cas :

Vous êtes chef de projet/manager de projet dans une entreprise, vous avez une équipe : 5 personnes développent et 5 testent une application. Le projet a déjà démarré depuis 1 mois, vous êtes agiles, vous avez livré deux fois une partie du logiciel au client, à chaque livraison l’outil ne fonctionne pas comme le client le souhaiterait. Vous décidez de réunir l’équipe lors d’un daily meeting et d’évoquer la situation pour les remotiver, traiter la problématique.

Réponses :

Analyse situation :

* il faut rectifier le tir
* on prend le sujet rapidement pour traiter le plus tôt la problématique
* bugs constatés en production
* on a déjà livré deux fois des versions “ratées”
* il faut analyser la source du pb
* peut-être améliorer la communication avec le client ?

Conséquences si on ne fait rien :

* poste en jeu
* client peut faire appel à la concurrence
* perte de réputation

Intention managériale :

* arrêter l’épidémie de bugs, trouver la source du pb
* motiver son équipe, les rassurer, valoriser leurs efforts
* améliorer la collaboration entre l’équipe de dev et l’équipe de test
* fixer une réunion après les améliorations pour aller plus loin dans le temps d’action et voir l’amélioration (+motivant)

Plan d’action :

* mettre en place un système de test + conséquent
* analyser les erreurs commises
* points plus fréquents avec le client pour mieux analyser les besoins
* donner plus de vision aux développeurs pour mieux répondre aux besoins
* accorder plus de temps
* appliquer les améliorations, faire un retour d’XP

Erreurs à éviter :

* cibler une personne
* mettre la pression
* accuser les collabs de mal faire le travail : vous êtes dedans aussi en tant que chef de projet
* ne pas être trop laxiste : il faut trouver le juste milieu
* arriver directement avec les solutions
* ne rien faire

Il faut avoir la main sur la réunion. Ne pas dériver. Si trop de dérivations, traiter le projet hors réunion

2ème cas :

Vous managez un collaborateur jeune, ultra motivé,il part un peu dans tous les sens mais bosse très bien, il a un beau potentiel. Il est sur une mission pour un client, ce n’est pas forcément vous le chef de projet. Il semble s’ennuyer sur sa mission, il se confie à vous, et vous prenez la décision de le rencontrer seul pour travailler le sujet.

Réponses :

Analyse situation :

* le collab ne manque pas de motivation, capable de mener des tâches conséquentes, peut faire plein de choses en même temps, peut-être trop => mettre un cadre

Conséquences si on ne fait rien :

* il peut changer d’entreprise
* perte de motivation

Intention managériale :

* trouver le moyen de le motiver, l’écouter, comprendre la raison de sa baisse de motivation, le guider

Plan d’action :

* soit trouver un sujet challengeant à lui confier sur sa mission, soit le former sur différentes choses
* prendre son avis, lui demander s’il a des idées sur le sujet, cela peut lui faire prendre conscience qu’il y a des choses à mettre en place dans sa mission, des choses à construire => le rend acteur de sa carrière
* faire un point avec le chef de projet (à 3) puisqu’il s’est confié à moi, il a confiance en moi

Erreurs à éviter :

* le laisser en disant qu’on ne peut rien faire => il ne reviendra pas les prochaines fois quand ça n’ira pas
* lui mettre la pression
* promettre des choses (évolutions) qu’on ne peut pas tenir