



Le manager existera-t-il encore dans le futur ?

Par Par Sophie ZORGNO, Directrice, Association Soform'act à Nice -- le 12 novembre 2020

S'adapter ou disparaître ? Voilà le nouveau dilemme du manager.

Avec cette crise sanitaire qui continue dans sa seconde vague, le télétravail, le confinement : de nombreux managers se sont interrogés sur le sens de leur travail. Comment mon utilité à la société se démontre-t-elle ? Manager doit répondre au besoin de sens des équipes. La marque employeur a été bouleversée, en positif ou négatif, selon le positionnement comportemental de l'entreprise durant ces derniers mois. Elle jouera donc un rôle important dans sa capacité à attirer et fidéliser des talents alors que nous n'avons pas endigué ce virus.

Par Sophie Zorgno Directrice, Association Soform'act à Nice

Le management devra immanquablement prendre en compte la nouvelle approche de chaque individu dans le collectif. Car, chacun est revenu sur son lieu de travail en gardant avec lui des besoins de concilier vie professionnelle et personnelle. La recherche d'autonomie du salarié se répercute dans l'approche de son rôle et de sa fonction dans l'entreprise.

Comme de nombreux collaborateurs ont démontré leurs capacités de prise d'initiative, de créativité au travers du télétravail, il faut, mettre en place un système de décision plus démocratique, où une bonne partie de la prise de décision sera partagée.

Le management n'est pas mort, plus que jamais les collaborateurs ont besoin des managers, mais plus de simples donneurs d'ordres.

Management par l'envie

Le chef tout-puissant qui menace et dirige le travail de ses collaborateurs, est devenu obsolète. Aussi doit-on absolument abandonner ce management par la menace pour aller vers un management par l'envie. La place doit être prise par un responsable qui fait partie de l'équipe et, surtout qui est exemplaire, qui donne confiance en lui et fait confiance à ses collaborateurs. De même les souhaits des collaborateurs sont différents. Les générations Y et Z sont arrivées avec une autre vision du monde du travail et un besoin de nouvelles formes de management. L'efficacité du manager devra passer par de l'adaptation et de la flexibilité. Le manager n'impose plus, c'est un entraîneur.

Les collaborateurs doivent être moins "contrôlés" sur leurs seules performances, mais sur leurs soft skills (savoir-être) et moins mis sous pression psychologiquement simplement parce que le manager ne sait pas agir autrement et qu'il réplique ce que lui-même a subi. La verticalité du rapport entre le manager et ses équipes était monnaie courante. "Le manager était donc la tête et les collaborateurs, les jambes". Cette verticalité s'exprimait par le pouvoir autocratique et hiérarchique de "ce chef" et elle était subie plus qu'acceptée.

Mais désormais, on a basculé vers l'horizontalité et tout a changé. Le manager perd son "aura" de patron tout-puissant. Il se situe au milieu de ses équipes et pas au-dessus, il est un membre de l'équipe comme les autres, mais avec des responsabilités supplémentaires.

On passe d'un chef qui met l'équipe à son service à un manager qui se met au service de son équipe. Mais peut-on trouver ce type de manager dans toutes les entreprises ? Pour cela il faudrait revoir toute la culture de l'entreprise. Et ce n'est pas aisé car beaucoup de managers, formés aux méthodes traditionnelles, sont réticents au changement.

Alors si le manager n'est pas mort et pour que le nouveau s'installe vite, il faut que les entreprises prennent ce cap pour créer une marque employeur forte et fidéliser les talents.

Ce sont désormais les collaborateurs qui choisissent leur entreprise, et celles qui rechignent à changer leur management vont stagner ou perdre en performance.