

Paris, le 25 Octobre 2010

Quel sera le profil du Manager de demain ?

Par Vincent Dicecca
Responsable de l'Offre Management & Leadership



Depuis quelques années les métiers d'encadrement évoluent et les missions confiées à un manager sont aujourd'hui sensiblement différentes. Afin de mieux cerner les nouveaux profils et attentes des managers, CSP Formation a mené une étude en février 2010 auprès des top managers, des managers intermédiaires et des DRH. Ces rencontres ont permis de mettre en lumière les problématiques de management tout en définissant le profil du manager de demain.

Il en ressort que le « manager de demain » devra être un pilote ouvert et souple, aux fortes compétences relationnelles. Il devra fédérer son équipe autour d'une vision et s'appuyer sur une base personnelle de courage et d'équilibre.

Vincent Dicecca, Responsable de l'Offre Management & Leadership chez CSP Formation, nous livre une synthèse des attentes et des missions de ce que sera le manager de demain.

1) Selon vous, aujourd'hui, comment un manager peut concilier à la fois bons résultats financiers et performance durable ?

Il faut bien comprendre que l'exigence de résultats financiers à court terme restera **prépondérante** et nous assisterons dès demain à une tension entre 2 types de management, qui sont un **management des résultats** et un **management de la performance** qui lui prend en compte l'humain et ses besoins. Le tout se jouera dans un **environnement plus complexe** dans lequel la vitesse du changement s'accélère, l'information circule de plus en plus vite, l'espace de travail est de plus en plus éclaté en raison de l'internationalisation, avec pour **conséquence une mise à distance des collaborateurs**. Un des enjeux majeurs pour les managers sera, dans ce contexte, de **mobiliser l'énergie de chacun et la puissance du collectif**. Ce qui exigera une attention toute particulière portée aux personnes et aux conditions de leur implication.

2) Comment le manager s'adapte face aux changements des mentalités dans le rapport au travail ?

Nous remarquons que **des comportements très différenciés se renforcent dans l'entreprise** en raison de l'arrivée des nouvelles générations, de la place de l'individu dans l'organisation, de la valeur du travail et de l'importance de l'épanouissement personnel. Ces évolutions modifient **la nature de la relation managériale et rendent les aspects législatifs de plus en plus importants**.

L'arrivée des nouvelles générations, **la génération Y** impose progressivement un **nouveau mode de management**. Les managers le reconnaissent volontiers : cette génération les bouscule parce qu'elle refuse un modèle managérial classique. Ils doivent s'éloigner petit à petit des organisations très hiérarchisées pour **se rapprocher des réseaux**. Cette génération souhaite **contribuer activement au développement de l'entreprise** tant que le manager respecte **l'équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle**.

3) Le niveau de responsabilité a augmenté depuis 20 ans, comment le manager fait face aux situations de stress ?

En plus de faire face à l'augmentation du niveau de responsabilités, le manager est confronté, d'une part, à **des situations de plus en plus complexes** et, d'autre part, à **un périmètre de responsabilité élargi**. Deux facteurs de stress qui peuvent induire une difficulté à mettre en mouvement ses ressources et à agir de façon adaptée.

Face à cette insécurité extérieure, le manager devra s'appuyer sur une **sécurité intérieure faite de vision d'un cap** qui fasse sens pour lui et son équipe. Pour affronter ces situations, le manager doit **prendre conscience de ses propres ressources** et **avoir confiance en la capacité de ses collaborateurs**.

Ce qu'il faut retenir ! Face à un mouvement de pression, **le manager doit mettre en « tension » son équipe pour faire face aux difficultés**.

4) Quel portrait du manager de demain résulte de ces évolutions déjà amorcées ?

Grâce aux focus group, nous avons pu découvrir que le manager **veut assumer un leadership dans un contexte plus humain**. A l'évidence, il doit **renforcer ses aptitudes relationnelles** pour expliquer, informer, faire adhérer aux changements.

Le manager doit démontrer encore plus **sa légitimité** notamment grâce à **sa solidité intérieure et sa capacité à relever les défis en contexte turbulent**. Il ne s'agit plus d'une légitimité fondée sur la position et la certitude mais bien sur **l'intelligence des situations et la capacité à mobiliser**, à redonner du sens, à recréer le collectif tout en étant attentif à chacun.

Mais ce n'est pas tout, il doit s'armer pour **décider rapidement, accompagner le changement** tout en gérant les conflits potentiels, développant la convivialité et la solidarité dans l'équipe. Pour cela, le manager commence par l'écoute, prend du recul sur sa pratique, accepte la diversité. **Il devient un manager-coach**.

Le manager de demain a tant de qualités humaines à développer qu'il a besoin de soutien dans sa pratique quotidienne. D'une part, il attend que la direction générale mette **l'individu au cœur de l'entreprise et formalise clairement un projet cohérent**. D'autre part, il souhaite des **outils performants synonymes de gain de temps**.

5) Selon vous, quelles sont les méthodes pour accompagner le manager dans son nouveau rôle ?

Pour anticiper et accompagner le changement, les managers ont besoin **de formations intra ou inter, de coaching individuel et d'équipe, de groupes de partage de bonnes pratiques**. Pour remplir leur nouveau rôle, les managers attendent que **les organismes de formation deviennent des partenaires** qui les accompagnent en construisant avec eux du sur-mesure.

Les managers de demain auront de plus en plus besoin de **formations ludiques et créatives, de dispositifs courts, et cohérents**. Ils attendent de travailler de plus en plus sur des vrais cas pratiques. Aussi le présentiel reste incontournable même si le e-Learning se développe et doit devenir plus interactif et créatif.

A propos de CSP Formation :

Créée en 1969, CSP Formation, 3ème acteur français de la formation professionnelle et spécialiste du management en entreprise, appartient au Groupe Editions Lefebvre Sarrut.

CSP Formation, implantée dans 14 villes de France et de Belgique, propose 550 stages en inter et intra entreprises (présentiel, Rich Learning®*) et également du conseil, coaching et bilan de compétences. 200 consultants animent en France et à l'international dans 14 domaines d'expertise comme le management, l'efficacité et développement personnel, la gestion de projet, la communication, la vente, la relation client, la finance, les ressources humaines, la qualité, l'environnement, la santé au travail ...

Par sa pédagogie interactive et ses techniques d'apprentissage par le jeu, CSP Formation innove en créant de nouveaux réflexes et rend les participants immédiatement opérationnels.

En se positionnant comme architecte de la formation, les entreprises du CAC 40, les PME et le Secteur Public font confiance à CSP Formation avec plus de 50000 stagiaires par an.

1er organisme de formation certifié ISO 9001, ISO 14001, Membre de Global Compact et signataire de la charte de la diversité, CSP Formation affirme son engagement éco-citoyen.

Par la force de son slogan « Ensemble cultivons le talent ! » CSP Formation place l'accroissement du capital humain de ses clients, au cœur de sa stratégie.

www.csp.fr / www.rich-learning.fr

** CSP Formation confirme sa volonté d'innover en lançant le Rich Learning® une offre « blended » originale et unique sur le marché, issue de nombreux mois de recherche avec des clients majeurs de l'économie française*

Contact presse



Claire Bancal
01 53 24 90 04
c.bancal@csp.fr



Lucie Bocquier / Priscilia Fartoukh
01 41 11 23 97 / 01 41 11 37 86
lucie@oxygen-rp.com / priscilia@oxygen-rp.com