

QUELLES SONT LES DERNIERES INNOVATIONS EN MATIERE DE MANAGEMENT

Innovation : Les Principales Tendances En Matière De Management



Quelles sont les innovations en matière de management

Innovation : Les Principales Tendances En Matière De Management

Cette semaine se déroule le salon Global Indus. Un dédale d'entreprises industrielles toutes aussi innovantes les unes que les autres.

Avant tout, j'ai eu la chance de participer à une conférence sur la digitalisation des entreprises. Entre celles qui se créent en intégrant dès le départ la digitalisation et celles qui font évoluer un système existant vers le numérique, la différence est assez grande, notamment d'un point de vue humain. Et nous parlerons de la conduite du changement dans une prochaine publication.

Bref ! Toute cette innovation m'a donné envie de parler de l'innovation en matière de méthodes managériales. Le management évolue déjà dans ses missions. Hier, on demandait à un manager de savoir donner des consignes et superviser leur mise en application.

Le manager 3.0

Aujourd'hui, le manager doit savoir :

- Animer son équipe
- Développer les compétences de son équipe
- Organiser le travail
- Gérer les imprévus
- Concevoir et suivre des tableaux de bord
- Analyser des données pour en tirer des décisions
- Evaluer ses besoins en ressources en se projetant sur des perspectives incertaines
- Communiquer au sein de son équipe, comme en transversal
- Conduire le changement
-

En fait, la liste est longue, elle aurait pu faire la page.

Ainsi, la fonction s'est donc considérablement enrichie (on ne va pas se mentir, c'est plus intéressant que de simplement donner des consignes et contrôler), et elle s'est aussi complexifiée. D'autant que les attentes et les comportements des collaborateurs ont eux aussi évolué, rendant obligatoire la remise en question des pratiques managériales pour **fidéliser ses meilleurs éléments**.

Notre monde est en profonde mutation et il est logique que la fonction du manager, qui est au cœur du système, soit-elle aussi en évolution.

Alors, comment l'innovation s'inscrit dans les pratiques managériales. Comment réussir à faire évoluer ses équipes

Il faut souligner qu'en ce domaine, l'évolution est plutôt progressive et les méthodes n'évoluent pas avec la même rapidité que la technologie. Alors, quelles sont les dernières « tendances ».

En voici 3 pour vous inspirer :

Le Management Holocratique



L'holocratie ou l'entreprise libérée, on a beaucoup parlé dans les années 2010 de l'entreprise libérée (ou Holocratie). Portée notamment par [Isaac Getz](#) dont je vous recommande le livre Liberté & Cie.

Dans cette entreprise, on vise une organisationnelle plate. Ainsi, ce type de management supprime les hiérarchies traditionnelles au profit d'équipes autonomes. Il donne ainsi plus de pouvoir aux collaborateurs en leur permettant de prendre des décisions. Les prises de décisions sont ainsi faites au plus près du terrain.

Ce modèle favorise en premier lieu la réactivité et la flexibilité. Et, c'est aussi un excellent moyen de développer l'engagement des collaborateurs et la créativité en laissant s'exprimer l'imagination des personnes de terrain. L'holocratie a connu des succès dans des entreprises de tailles différentes et dans des secteurs d'activité très différents. Est-il néanmoins adapté à tous ? Sans doute que non. Et, il est toujours intéressant de s'en inspirer.

Le manager Coach



Le manager coach ou encore appelé « jardinier » adopte une posture de coach (dite posture basse par opposition à la posture haute traditionnelle du chef). Ici la mission du manager est d'aider ses collaborateurs à se développer. La méthode se caractérise par une approche centrée sur l'humain où le manager est là pour aider ses collaborateurs à atteindre leur potentiel. Ici, le manager coach encourage la prise de décision et l'initiative des collaborateurs, en leur offrant un accompagnement et un soutien personnalisé pour leur développement professionnel. Pourquoi la métaphore avec le jardinier ? Tout comme un jardinier doit prendre soin de ses plantes pour qu'elles grandissent et fleurissent, le manager coach doit prendre soin de ses collaborateurs pour qu'ils puissent s'épanouir et atteindre leur plein potentiel.

Le manager agile



Le management agile est inspiré des méthodes de conduite de projet agiles qui visent à s'adapter à un environnement en constante mutation.

Comme dans un groupe projet, la mission première du manager est de communiquer le sens, base de la direction à prendre. Les collaborateurs sont encouragés à prendre des initiatives et à travailler de manière autonome. Ici encore la collaboration et la communication entre les membres de l'équipe sont encouragées. Ainsi, le manager devient un facilitateur, et le leadership est partagé où les membres de l'équipe qui peuvent prendre des décisions et influencer les résultats.

Le point commun de toutes ces méthodes, c'est l'autonomisation de ses équipes et le travail collaboratif. Comme disait mon premier patron « J'aurais accompli ma mission de manager quand je me serai rendu inutile ». L'autonomie des équipes permet la réactivité, sécurise le fonctionnement de l'équipe, préparer les collaborateurs aux évolutions. Elle fait par ailleurs partie des leviers universels de la motivation. Nous avons tous besoin à la fois de nous sentir utile (Le sens) et d'avoir le contrôle (autonomie), chacun sur son périmètre.

Comment se caractérise aujourd'hui le management chez « entreprise » ?

Quels sont les modèles qui vous inspirent ?

Les évolutions sont inévitables, elles doivent être impulsées et elles doivent être également **accompagnées** pour en faire des succès pour les individus comme pour l'entreprise.