FICHE PROGRAMME

Les 4 responsabilités du manager de demain — à co-construire avec l'équipe

Module adaptatif | ~20 min

Au-delà de l'inventaire des attentes qui pèsent sur le manager, ce module en fait une question de répartition : un manager encadrait huit personnes en 2013, près de douze aujourd'hui, et la tendance va vers vingt à vingt-cinq. Chacune des quatre responsabilités est donc présentée avec ce que la hiérarchie attend, ce que l'équipe attend, et la part que prend le collaborateur — y compris pour s'approprier les outils d'IA.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Créer les conditions de la performance collective, en négociant des objectifs que l'équipe s'engage à porter avec vous.

02 Faire grandir chacun, y compris dans l'usage de l'IA, en organisant l'apprentissage entre pairs.

03 Veiller au bien-être sans en porter seul la responsabilité : repérer, ouvrir la discussion, relayer vers les bons appuis.

04 Traduire les décisions de l'organisation en sens partagé, et faire remonter ce que l'équipe observe du terrain.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent créer les conditions pour que chacun, à son niveau, prenne sa part.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Co-responsabilité manager-équipe — principe Afthonios
- OKR — inspirés d'Andy Grove (Intel), popularisés par John Doerr chez Google
- Conscious unbossing — terme Robert Walters (2024)
- Éventail de subordination (span of control) — V.A. Graicunas et Lyndall Urwick

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Robert Walters (2024) — 52% des professionnels de la génération Z ne souhaitent pas devenir managers intermédiaires (« conscious unbossing »)
- Gallup — span of control moyen passé de 8,2 collaborateurs par manager en 2013 à 12,1 en 2025, soit +50%
- Gallup — 13% des managers ont déjà 25 collaborateurs ou plus
- LinkedIn Learning, « 2018 Workplace Learning Report » (2018) : 94 % des salariés resteraient plus longtemps dans une entreprise qui investit dans leur développement de carrière

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026