



PIERRE-ALEXANDRE MOUVEAU

Conseil en stratégie et développement commercial, Pierre-Alexandre Mouveau a démarré son parcours dans la grande distribution, l'industrie automobile, la papeterie industrielle... avant de prendre en charge, au sein d'un grand groupe européen, des « mix produits » et une équipe commerciale transverse et multiculturelle pour développer de nouveaux marchés internationaux. En 2009, il crée une structure de conseil (stratégie, management, marketing, vente) et de formation pour les entreprises (TPE, PME, groupe) : In Altis Conseil & Formation.

À LIRE : Manager 5.0 - Le retour de l'humain à l'heure du digital. Pierre-Alexandre Mouveau, Maxima, 2018



FONDAMENTAUX

« Vive le manager 5.0 »

La transparence, l'échange, la réciprocité, le respect, la bienveillance mutuelle, le partage des objectifs communs, la simplicité, le bon sens... autant de valeurs qui doivent être intégrées par le manager d'aujourd'hui, ce que l'auteur propose de découvrir pour permettre aux managers de retravailler les fondamentaux, de (re)donner du sens à ses équipes et d'accompagner efficacement les nouvelles générations.

Propos recueillis par Bruno Cohen-Bacrie

Comment décririez-vous ce supermanager 5.0 dans ce monde en pleine mutation ? Dans ce monde justement, ce manager 5.0 est un superhéros des temps modernes aux multiples pouvoirs. Il doit intégrer la révolution numérique, maîtriser et insuffler de nouvelles pratiques et méthodes. Il doit être plus rapide, plus efficace, plus compétent, maîtriser et diffuser l'information, la partager, faire participer, analyser, communiquer, proposer des plans de développement des compétences aux générations passées, actuelles et futures,

favoriser le travail collaboratif, créer et instaurer la confiance, valoriser ses collaborateurs, développer l'autonomie, faire preuve d'autorité (recadrage) mais aussi donner du sens, renforcer le bien-être, prévenir les risques psychosociaux, conduire et accompagner le changement... la liste est très longue. Un manager 5.0 est donc une personne capable de s'adapter rapidement, de faire évoluer ses compétences, d'accompagner ses collaborateurs pour impulser une dynamique positive ou donner envie de le suivre. Il est et doit être

super bien équipé pour être à l'aise, heureux, pour mieux guider et pour être performant dans ses nombreuses missions. Mon livre entend apporter des astuces et des techniques simples, d'appropriation rapide, éprouvées, pour apprendre au quotidien, pour gagner en efficacité, en bien-être et en performance sur le court, moyen et long terme. Parce que nous assistons à une évolution globale de notre manière de consommer, de vivre, de penser et de manager, les managers doivent désormais construire une véritable relation avec leurs collaborateurs qui deviennent de plus en plus exigeants. Mieux communiquer pour mieux se comprendre, mieux se comprendre pour mieux manager des salariés qui évoluent, font de plus en plus preuve d'autonomie ou sont hyperconnectés et capables de communiquer entre eux sans passer par leur hiérarchie. Le manager 5.0 doit donc devenir un véritable coach et exceller au plan comportemental, situationnel, émotionnel, relationnel.

Pouvez-vous nous indiquer les quelques conseils que vous donnez, issus de différents propos ou points de vue (Mike Horn, Steve Jobs...)?

Il faut d'abord faire coïncider la personnalité de votre collaborateur et prendre en compte sa génération pour trouver les bons effets de levier. Le manager 5.0 doit devenir un excellent communicant et un as de l'attitude positive. Il prend par exemple du recul et se pose les bonnes questions pour replacer certaines difficultés dans leur contexte: quelle est la gravité de cette situation? Qui est impacté? Comment puis-je transformer cette situation en opportunité? Il travaille la bienveillance et la gratitude, pense à ses gestes et attitudes positives, aux personnes qui lui ont apporté un soutien dans la journée. Il apprécie les bons moments, a un mental 100 % positif, la clef du succès selon Mike Horn. Il bouscule ses habitudes. Il améliore constamment sa capacité de concentration pour gagner en efficacité. « L'audace réussit à ceux qui savent profiter des occasions » écrivait Marcel Proust. Il travaille avec des outils modernes dont l'utilisation a un impact sur la motivation, l'implication et la productivité: logiciels, ordinateur, tablette, mobilier, éclairage... Il transforme ses collaborateurs en ambassadeurs en les valorisant, les impliquant et les rendant acteurs. Il est d'ailleurs responsable de l'épanouissement

« Le manager 5.0 doit donc devenir un véritable coach »

Le manager 5.0 inscrit la satisfaction de son équipe au cœur de sa stratégie managériale [...] Je vous propose une caricature des différentes générations présentes dans les entreprises:

- le baby-boomer (avant 1960) est habitué au management directif (organisation du travail classique). Il veut du sens sur ses actions et moins de stress. Donnez-lui l'opportunité de transmettre ses connaissances...
- la génération X (1960-1980) souhaite un management plus participatif (communication plus transversale) et est motivée par son équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Elle a l'impression d'être la génération qui s'est fait avoir. Il fut alors restaurer la confiance...
- la génération Y (1980-1999) veut un management agile et un travail collaboratif (plus de liberté, plus de flexibilité). Elle est motivée par le changement des outils (réseaux), des organisations... et veut apprendre plus vite et tout de suite sinon elle se « casse ». Elle a néanmoins besoin d'un cadre, de règles, de valeurs...
- la génération Z (après 1999) attend d'un super-manager 5.0 qu'il comprenne, guide, écoute, autorise, libère sa créativité, l'innovation et sorte des sentiers conventionnels. Elle aime les projets, négocie tout et recherche une qualité de vie au travail (bien-être au quotidien) et est douée pour les technologies qui dominent son quotidien.

personnel de ses collaborateurs, qu'il mobilise aussi sur ce qu'ils aiment faire.

Vous dites que le manager est un mentaliste, issu d'une équipe de cinq personnalités...

Chacun de « nous » et de « vos » collaborateurs a une personnalité dominante qui intervient majoritairement mais qui peut changer en fonction de la situation, de son expertise, de son interlocuteur, de sa mission... Ce sont les dix années d'échanges, de recherches, d'expériences et de mises en situation concrètes et opérationnelles de la méthode de vente « Le club des 5 » basée sur les attitudes comportementales, situationnelles, émotionnelles et relationnelles qui ont permis de définir cinq personnalités dans le cadre de nos relations managé/manager (1).

Ce que je veux plus largement montrer, c'est qu'apprendre à mieux connaître et comprendre l'autre permet d'être plus efficace dans ses relations et plus à l'aise dans son management. Cela montre bien que le manager 5.0 n'est pas une fonction ni une fiche de poste mais bien une dynamique et un état d'esprit qui se travaille en permanence pour être l'acteur du développement des compétences et des comportements de son équipe et de sa propre évolution professionnelle. ♦

(1) Vous pouvez retrouver sa méthode de vente « Le club des 5 » dans son best-seller « La vente 100 % service » aux Éditions Maxima.

« Les managers doivent désormais construire une véritable relation avec leurs collaborateurs qui deviennent de plus en plus exigeants »