



TABLE RONDE DE LA 5ÈME CONFÉRENCE DE L'INNOVATION - ARITT - Orléans - 23/10/2012

Savoir être et savoir-faire du Manager du XXIe siècle

Plan de l'intervention

1. Présentation personnelle
2. Développement du thème « Savoir être et savoir-faire du Manager du XXIe siècle »
 - a. Quel manager pour le XXIe siècle ? Proposition de 7 dimensions
 - b. Pourquoi les 7 dimensions proposées ?
 - c. Comment les développer ?
3. Aspects innovants
4. Conditions de la réussite

1. Présentation personnelle

1. De **formation** ingénieur Arts et Métiers, complétée par l' "Advanced Management Programme" de l'INSEAD,
2. 28 années d'**expérience professionnelle**, dont 10 à l'étranger : Japon, Allemagne, Angleterre et Espagne.
3. 14 ans dans le **Groupe Saint-Gobain** : direction d'usine, création de l'activité vitrage automobile au Japon, responsable de la clientèle asiatique de Sekurit Saint-Gobain,
4. Redressement de la filiale anglaise, puis Directeur Commercial et Marketing du **Groupe ARO**
5. **Création de 2 entreprises innovantes**, une start-up Internet et une société dans le domaine de la préservation de l'environnement
6. **Dirigeant de transition** depuis 2007, en tant Directeur Général, Directeur d'usine et Directeur Commercial et Marketing. Réalisation de 6 missions dans ces métiers en France et en Espagne.
7. Basé à Tours, **je suis actuellement en mission** de direction industrielle d'un groupe industriel dans le Loiret.



TABLE RONDE DE LA 5ÈME CONFÉRENCE DE L'INNOVATION - ARITT - Orléans - 23/10/2012

2. Savoir être et savoir-faire du Manager du XXI^e siècle

a. Quel manager pour le XXI^e siècle ?

De nos jours, la vie d'entreprise est tributaire d'évolutions incontrôlables (mondialisation, numérisation, accélération de l'évolution du marché et de la vie des produits, etc ...) qui nécessitent une **adaptation permanente et complexe de l'entreprise.**

Celle-ci fait face aussi à des **exigences grandissantes au niveau des règles sociales**, de la formation et du besoin d'affirmation de son personnel, dans un contexte concurrentiel et de course au résultat exerçant de plus en plus de pression à tous les niveaux de la hiérarchie.

Enfin, le 21^{ème} siècle débute avec **une priorité grandissante donnée à la préservation de l'environnement.** Toutes les organisations sont ou vont être concernées par les risques mais aussi les opportunités qui en découlent : raréfaction et renchérissement de matières et de l'énergie, disparition de marchés, apparition de nouveaux, réglementations de plus en plus contraignantes, ...

Pour relever ces challenges, le manager de ce début du XXI^e siècle doit développer de nouveaux savoir-être et savoir-faire.

Je propose les **7 dimensions du manager du XXI^e siècle** suivantes :

1. maîtrise de la fonction occupée
2. conduite du changement
3. développement et entretien de son réseau (de connaissance et sur le Web)
4. communication interpersonnelle
5. communication interculturelle
6. savoir-être
7. contribution à la performance globale de son organisation



TABLE RONDE DE LA 5ÈME CONFÉRENCE DE L'INNOVATION - ARITT - Orléans - 23/10/2012

b. Pourquoi ces 7 dimensions ?

1. **Maîtrise de la fonction occupée** : cela va de soi
2. **Conduite du changement** : car la plupart des managers sont confrontés à cette tendance forte du XXI siècle, adaptation au marché, aux nouvelles technologies, réorganisation, ...
3. **Réseau** : parce que c'est le moyen reconnu pour maîtriser et développer son business et ses partenariats, recruter, gérer l'image de l'entreprise et que cela ne s'improvise pas.
4. **Communication interpersonnelle** : parce que l'on passe son temps à communiquer et que peu de personnes arrivent à BIEN communiquer avec TOUT leur entourage
5. **Communication interculturelle** : pour s'adapter à des collaborateurs, collègues ou partenaires d'origines diverses et pour maîtriser plutôt que subir la mondialisation.
6. **Savoir-être** : pour être bien dans sa peau, utiliser toutes ses ressources, en particulier son inconscient
7. **Performance globale** : parce qu'au XXIe siècle, une organisation doit être performante sur les plans économique, social, sociétal et environnemental.

c. Comment les développer ?

1. **Maîtrise de la fonction occupée** : par une démarche continue d'évaluation, fixation d'objectifs, formation et mise en pratique.
2. **Conduite du changement** : en maîtrisant des méthodologies d'analyse des causes profondes de dysfonctionnement, d'élaboration et de gestion de plans d'action et en sachant capitaliser sur les aspects positifs pour mobiliser les énergies,
3. **Réseau** : en développant et entretenant son réseau avec méthode et constance, en sachant gérer sa visibilité et celle de son entreprise sur le Web,
4. **Communication interpersonnelle** : en maîtrisant des méthodes pour communiquer positivement et adapter sa communication aux profils de chacun de ses interlocuteurs,
5. **Communication interculturelle** : en sachant prendre en compte les diverses dimensions des cultures nationales, en développant et entretenant la maîtrise de plusieurs langues étrangères,
6. **Savoir-être** : en ayant une hygiène de vie saine, en maîtrisant par exemple la relaxation et l'utilisation de l'état alpha,
7. **Performance globale** : en connaissant ses principes et en sachant les mettre en application.



TABLE RONDE DE LA 5ÈME CONFÉRENCE DE L'INNOVATION - ARITT - Orléans - 23/10/2012

3. Aspects innovants

Je recommande de développer des savoir être et savoir-faire innovants. Par exemple :

1. **Conduite du changement** : utilisation de méthodes comme la **Systemique** ou l'**Appreciative Inquiry**, qui prennent appui sur les aspects positifs de l'organisation pour mobiliser les énergies.
2. **Communication interpersonnelle** : la **Process Com**, méthodologie puissante qui permet d'analyser les personnalités et d'adapter sa communication à chacune d'entre elles
3. **Savoir-être** : utilisation de la **relaxation** et de la technique de **visualisation** pour se préparer psychologiquement à relever des challenges, comme une réunion importante.

On peut-être encore plus innovant en utilisant **en synergie plusieurs de ces méthodologies**, par exemple préparer une **négociation difficile** et importante en utilisant la **technique de Visualisation et la méthodologie Process com**. Cela permet de mener la négociation avec une excellente maîtrise de soi et en personnalisant son discours en fonction de chaque personne de la partie adverse. **Très efficace !**

4. Conditions de la réussite

1. **L'exemple doit venir du haut** : idéalement le dirigeant à une démarche d'excellence dans le développement de ses savoir être et savoirs faire et coache ses managers dans cette même démarche.
2. **Motivation des managers** à s'investir dans le développement de ces 7 dimensions sur leurs temps professionnel et personnel.
3. **Constance** dans l'effort, en particulier dans la **mise en pratique** après les formations.
4. Faire le **bon choix des méthodes** d'évaluation, fixation d'objectifs, formation, mise en pratique et coaching des managers.
5. **Intégrer cette démarche** de développement de savoir être et savoir-faire dans un **projet d'entreprise** ambitieux, réaliste et suivi dans la durée. Par exemple, dans une démarche d'intégration du développement durable dans la stratégie et le management de l'entreprise.