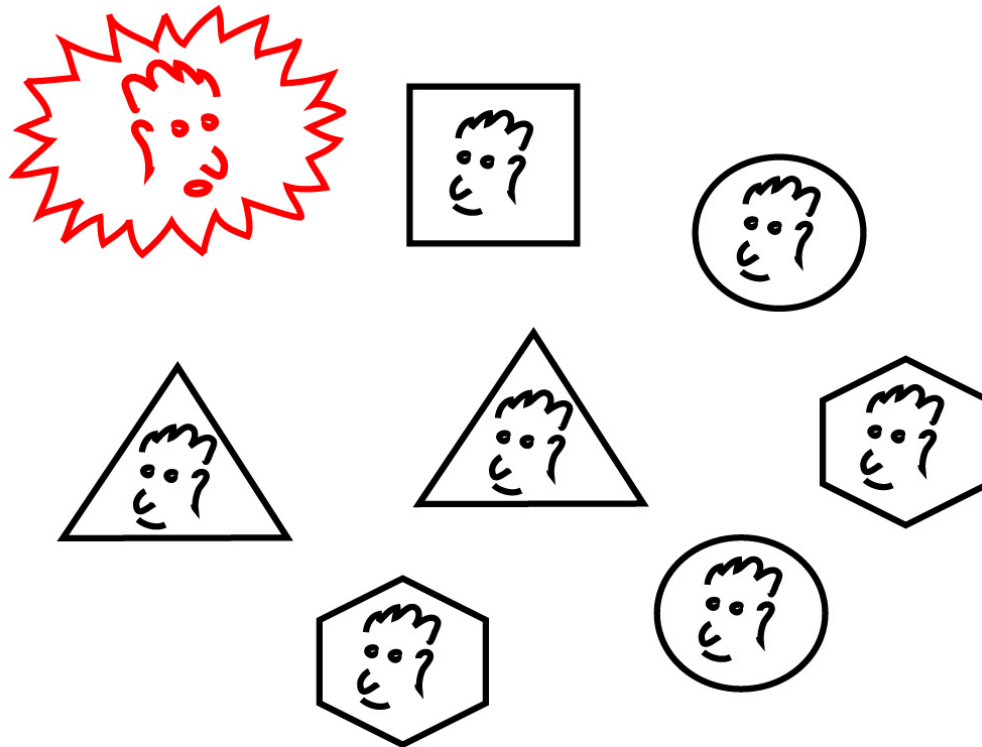


Deux modèles de management différents

www.COCYANE.fr

Mode de management :
manager expert sur le sujet
à traiter.



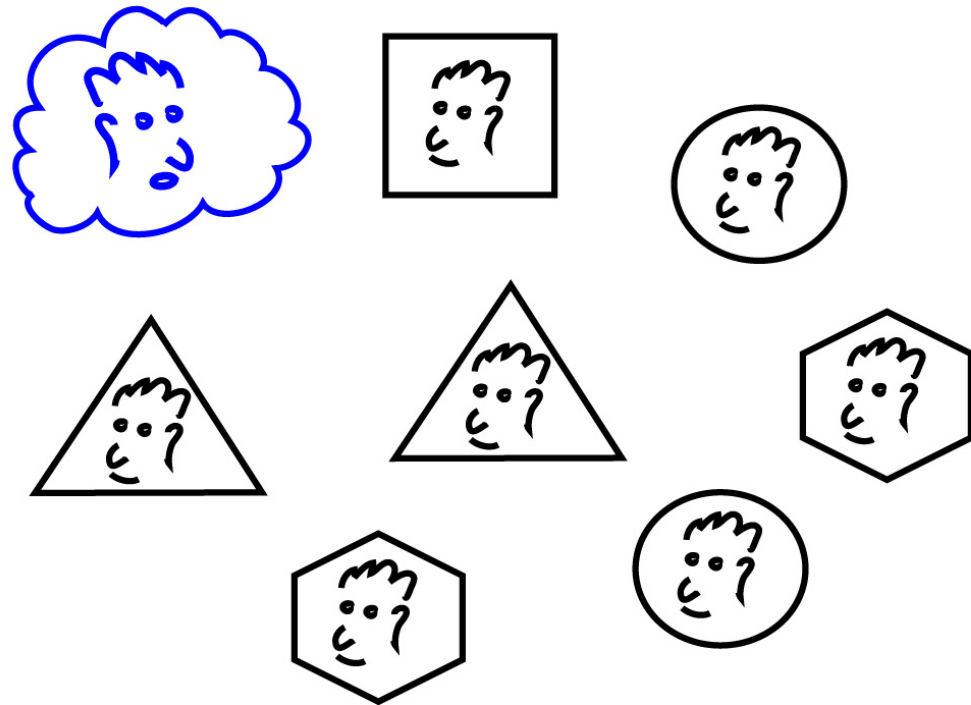
Le modèle manager « chef
de projet » ou « manager
décideur », appelons-le
« **D** ».

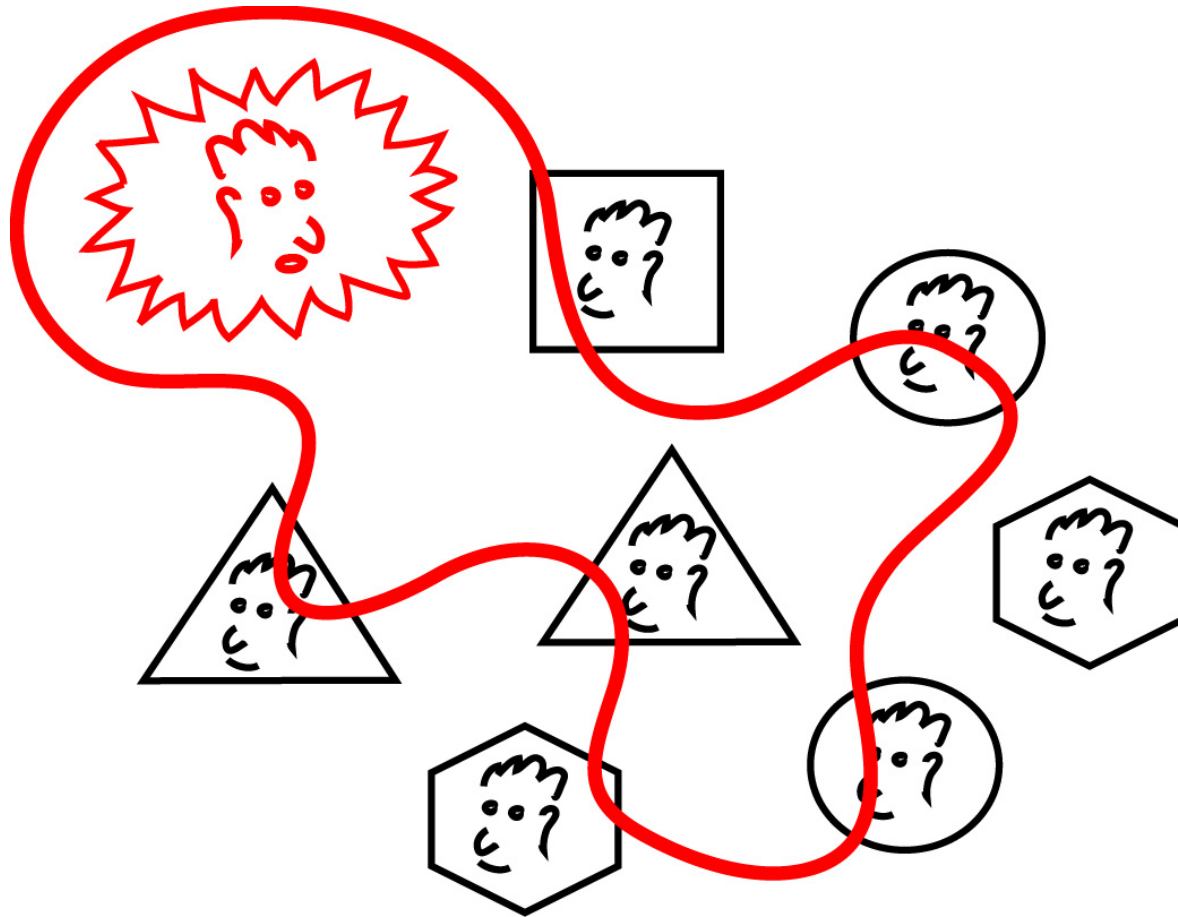
Les formes □ ○ ⬡ ▲
désignent des domaines
de compétences différents.

Le modèle
« manager
méthodologiste
animateur »,
appelons-le **M²**.

Les formes    
désignent des domaines
de compétences différents.

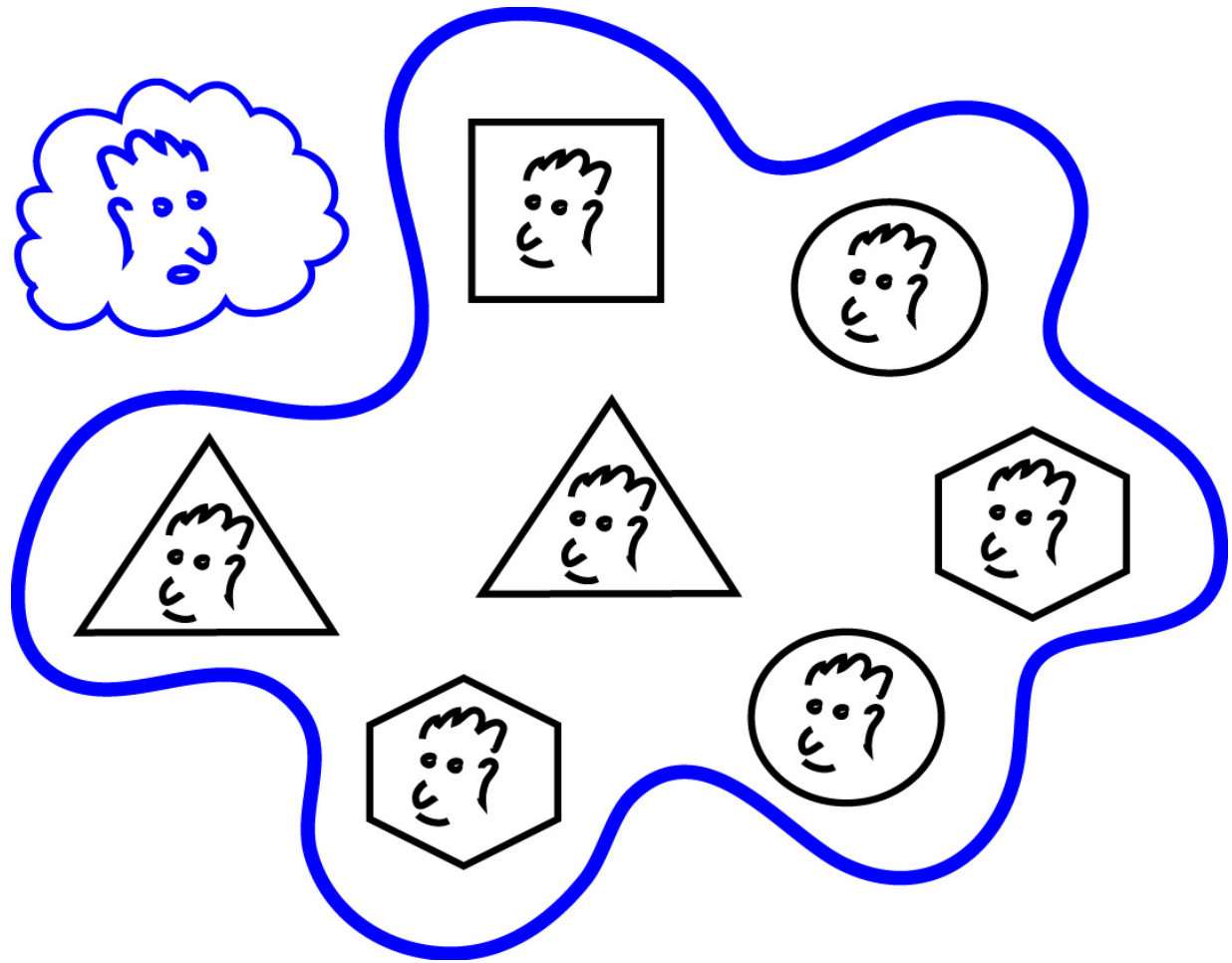
Mode de management :
manager expert en méthodologies
et en animation d'un groupe projet.





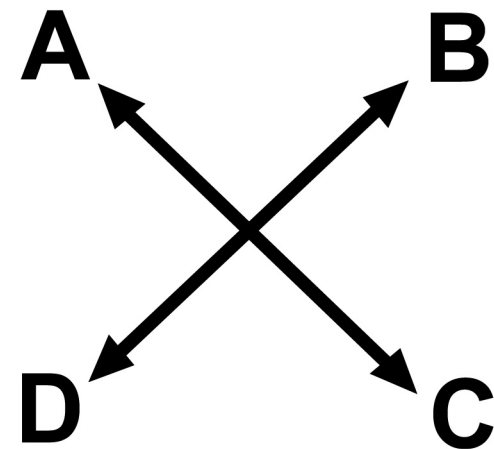
D est le moteur des différentes phases d'un projet (BESOINS > SOLUTIONS > CHOIX). C'est le principal pourvoyeur d'idées...

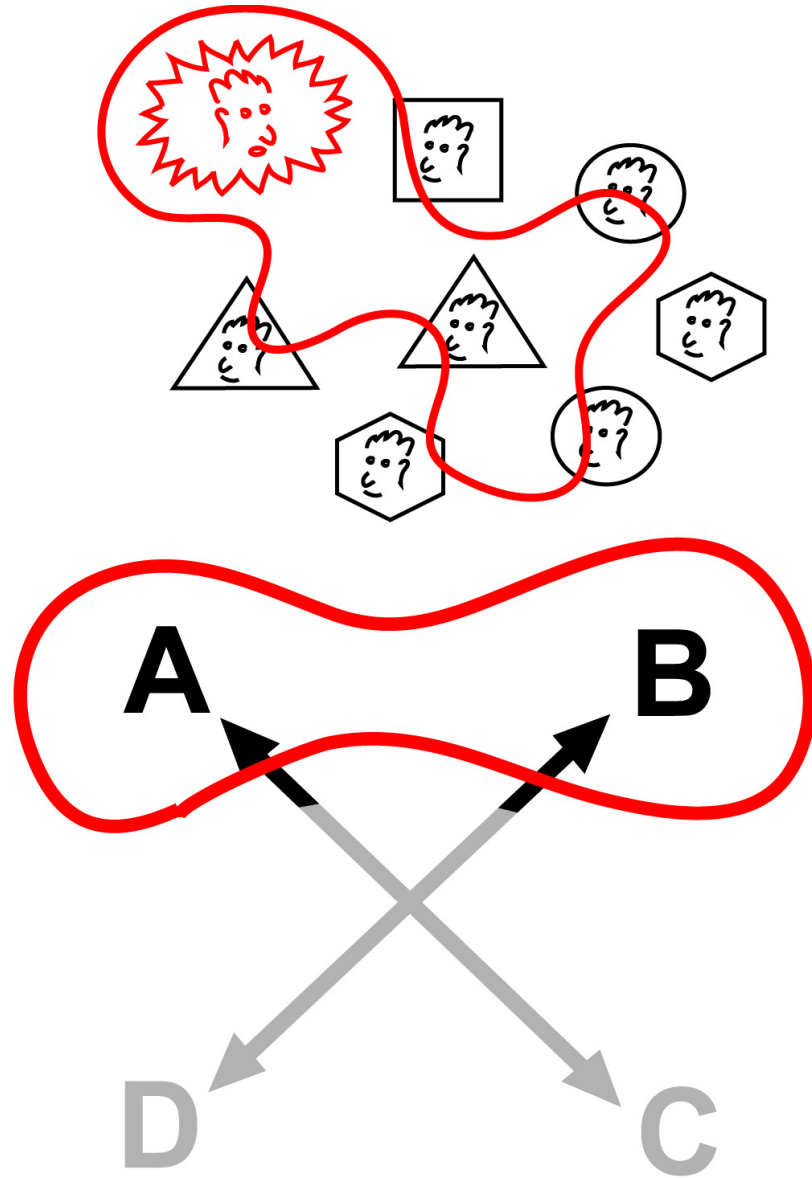
A l'opposé, **M²** met en œuvre des méthodologies et des stratégies en vue d'exploiter au mieux les compétences et les intuitions des membres du groupe projet.



Décider sans connaître le maximum de solutions possibles est-il pertinent ? Il nous faut donc chercher à être exhaustif pour un sujet donné. Les méthodologies proposées visent à se rapprocher de cet objectif.

Au terme de la recherche de solutions et quel que soit le sujet traité, nous voyons apparaître un « carrefour stratégique » représentant les différentes solutions en compétition pour un thème donné.

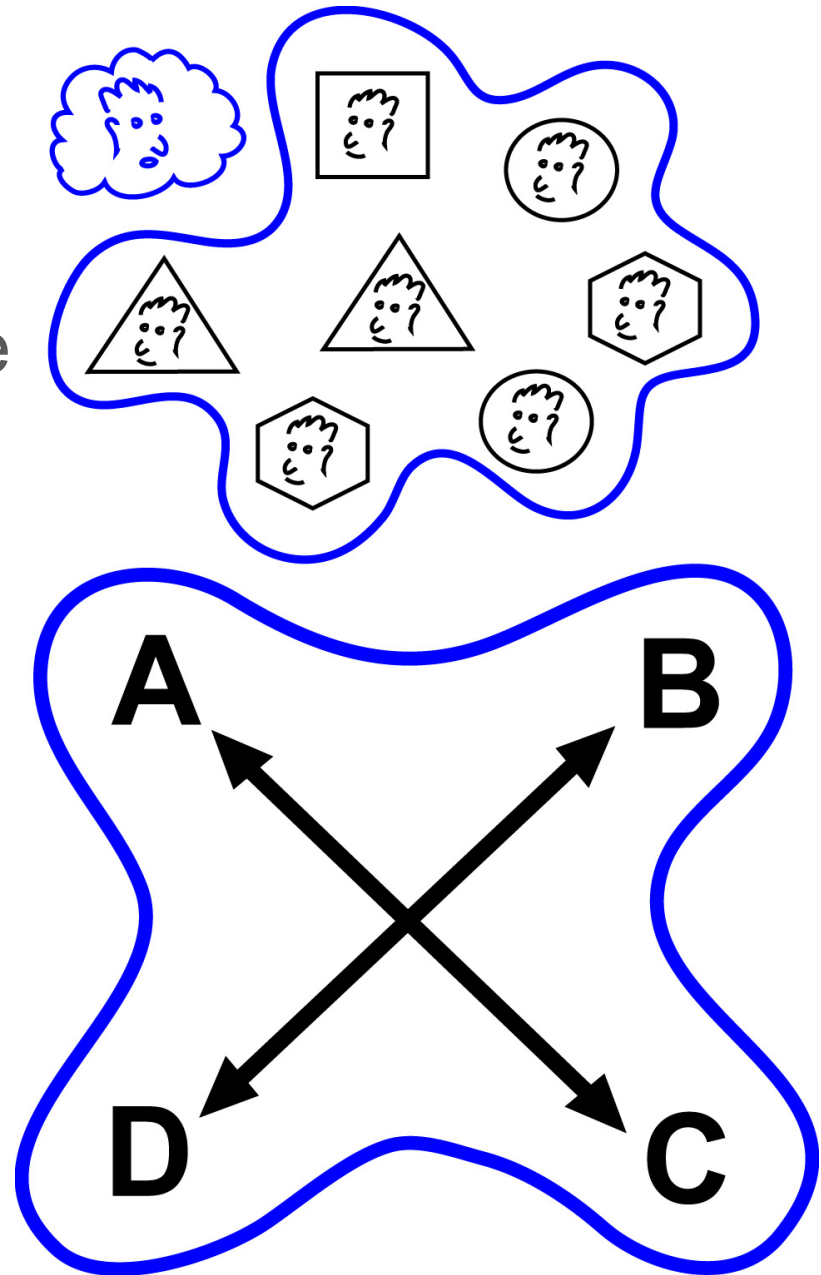




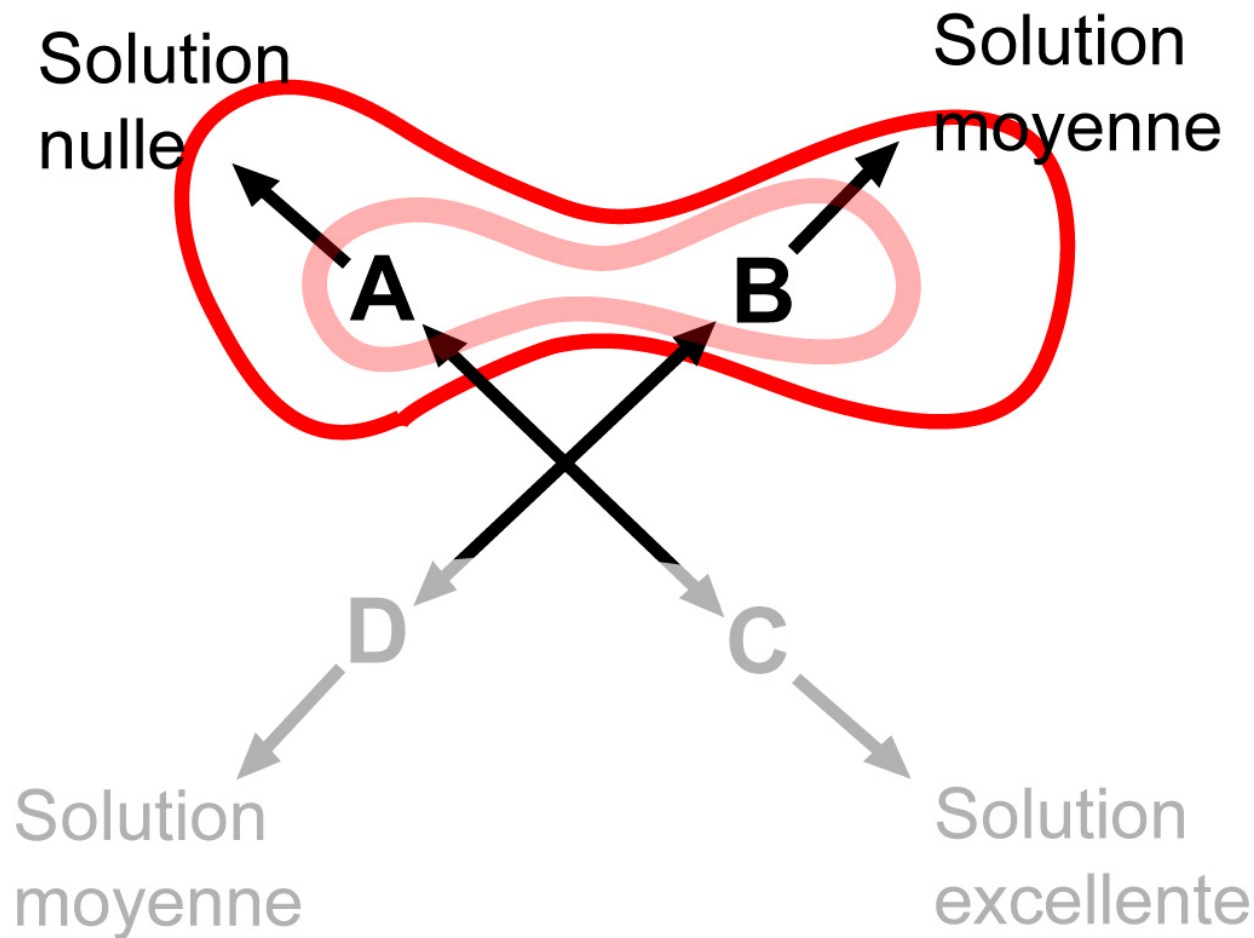
Toutefois, **D** a peu de chances d'imaginer un carrefour stratégique dans sa globalité, ceci s'explique parce qu'il réfléchit plutôt seul. Sauf coup de chance, il n'en verra donc qu'une partie...

...mais il ne le sait pas !

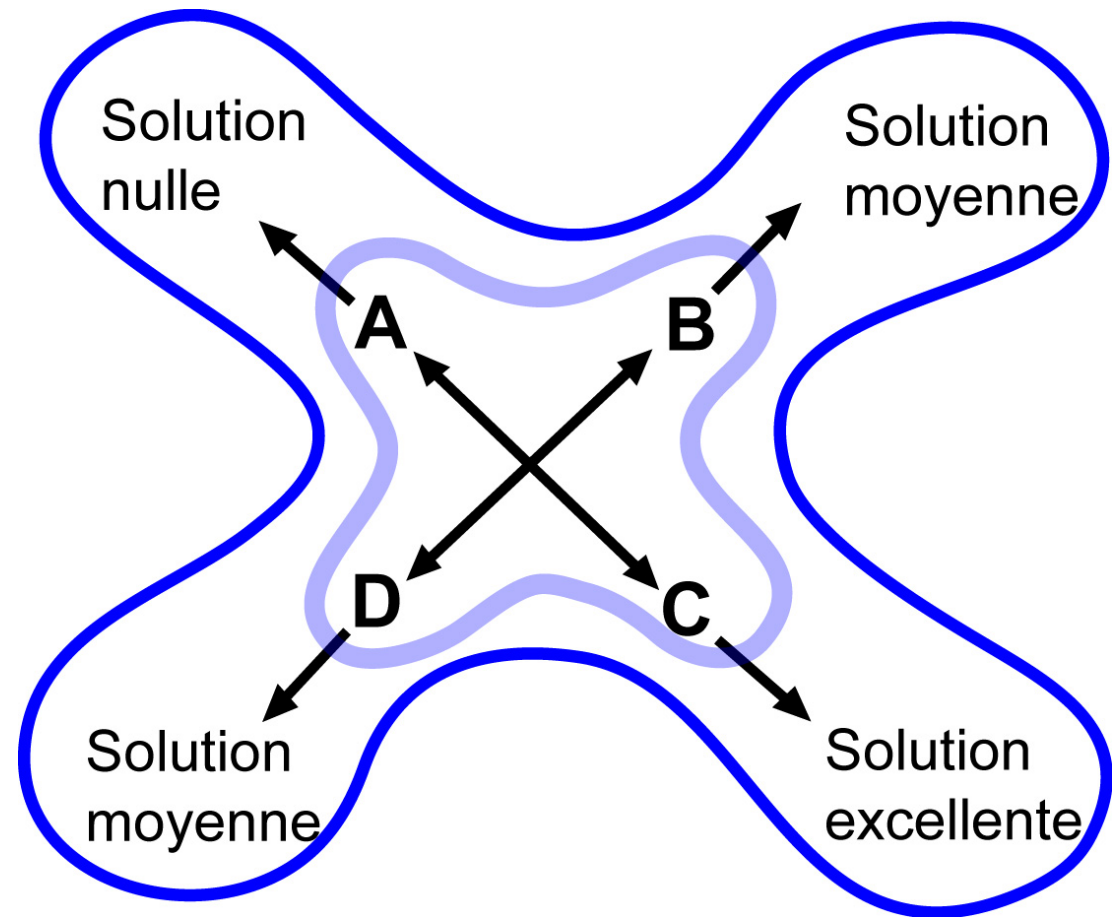
Par contre **M²**, mobilisant l'intelligence et les intuitions de l'ensemble du groupe a une forte probabilité de voir le carrefour stratégique dans sa globalité.

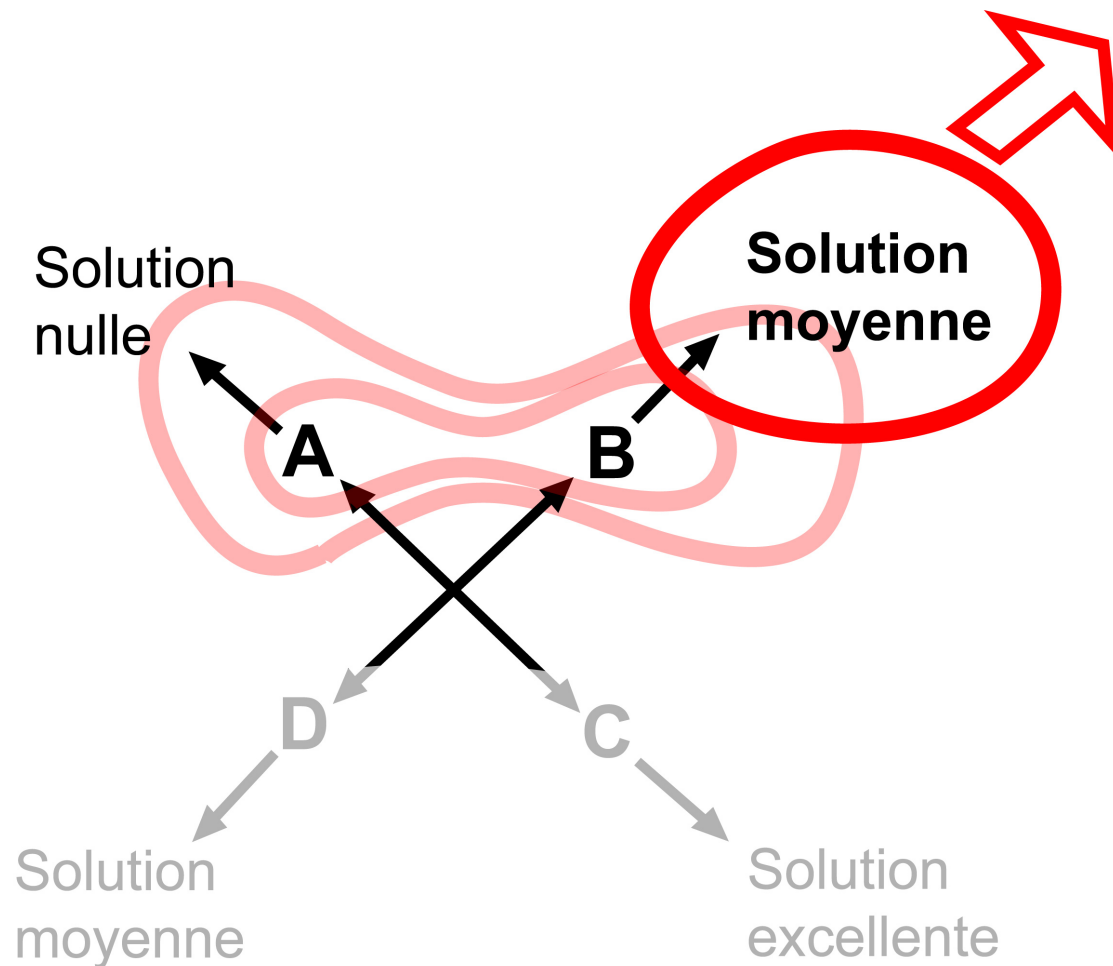


Au-delà de la recherche de solutions, le manager **D** aura aussi du mal à imaginer les multiples implications liées aux solutions qu'il a identifiées.



Par contre, fort des compétences de l'ensemble du groupe, l'équipe **M²** discernera plus facilement les multiples implications des différentes solutions possibles.

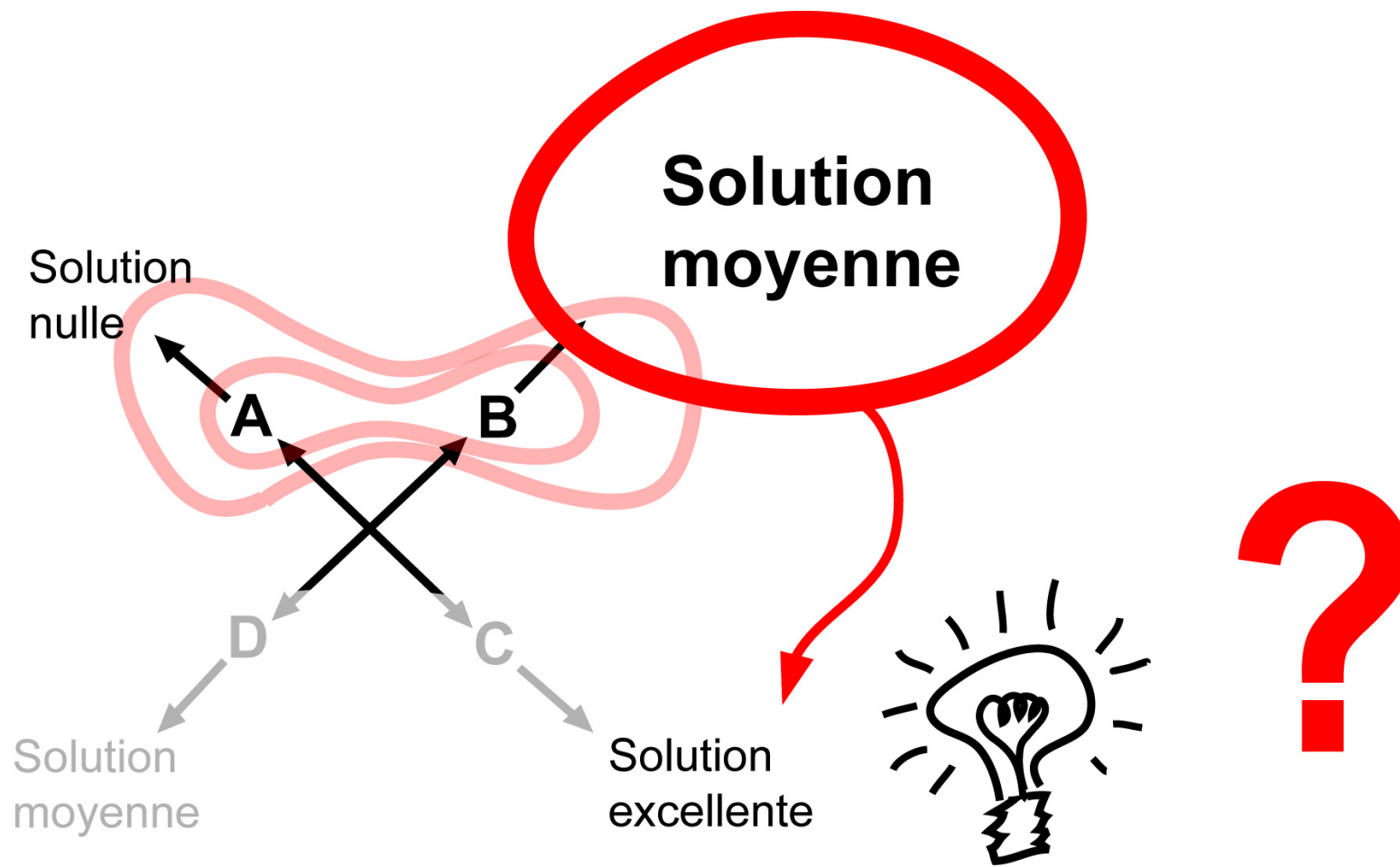




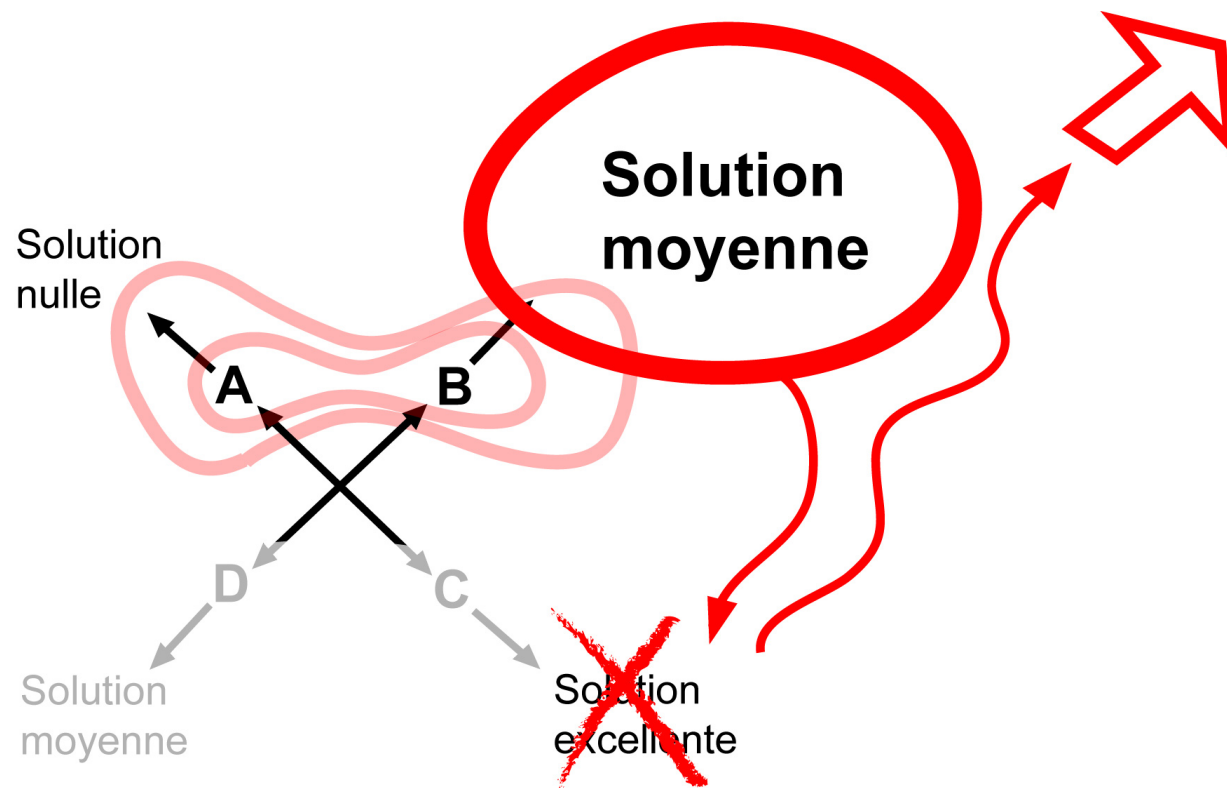
Revenons à **D**, il va développer la (sa) solution qu'il a retenue et vendue à ses collaborateurs...

Ces derniers se cantonnent alors à développer la solution de **D** !

Et souvent, **D** va découvrir plus tard (trop tard) une autre solution meilleure, que va-t-il faire dans ce cas ?

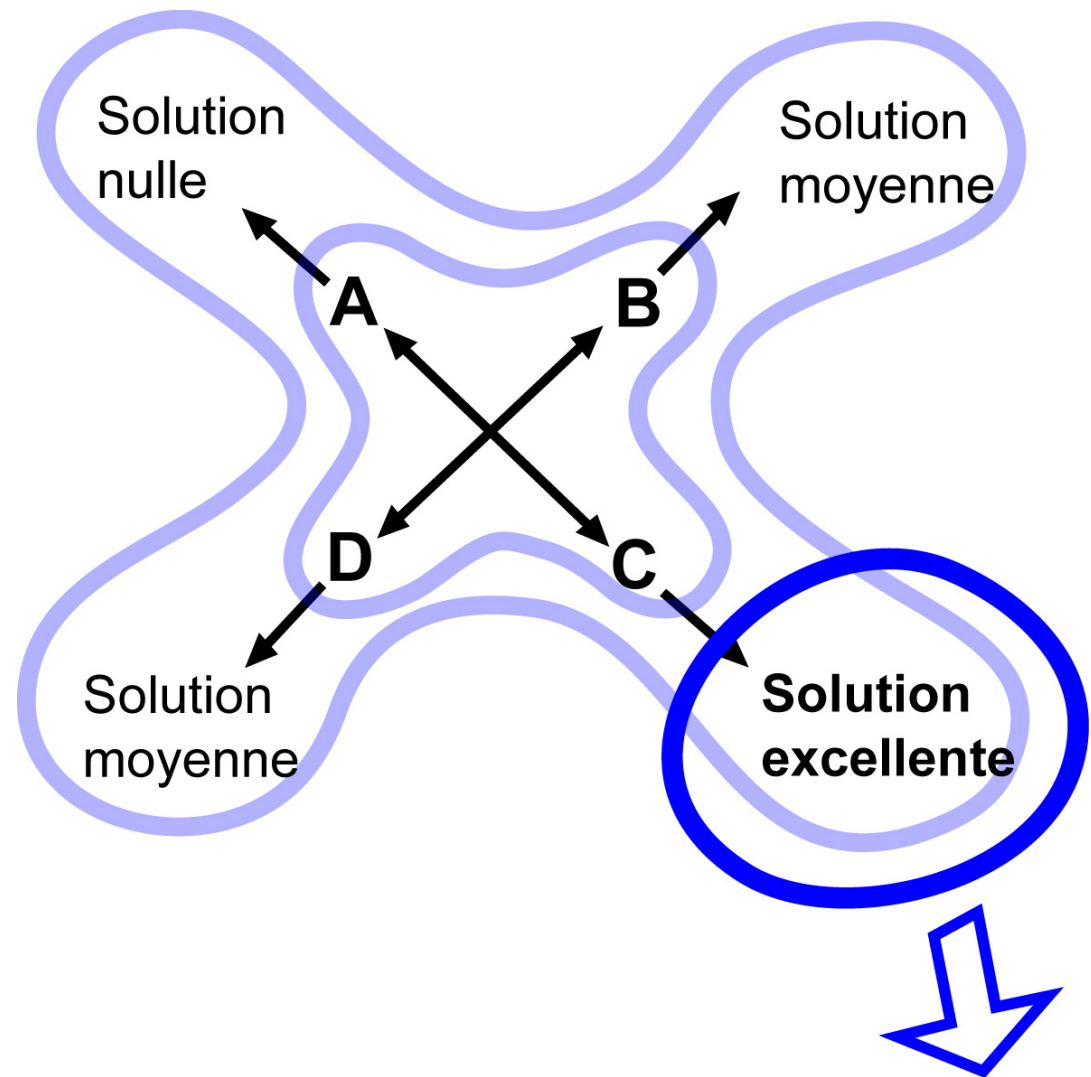


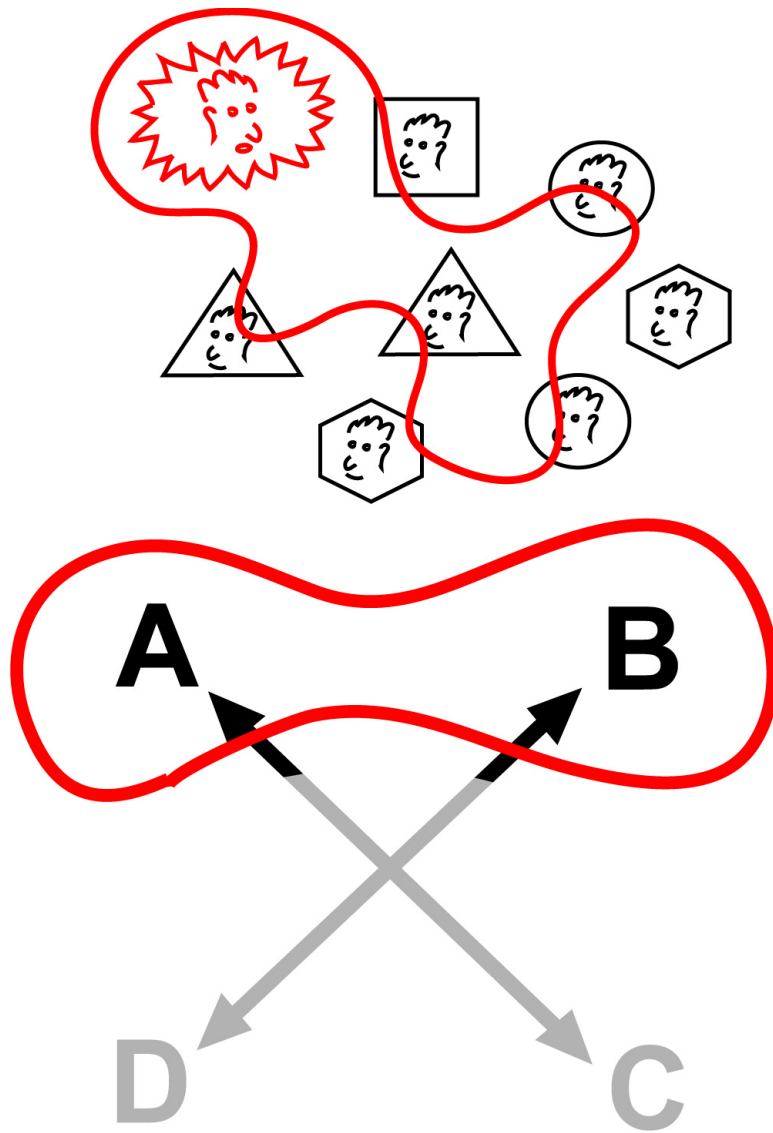
Compte-tenu des moyens engagés et du temps passé, la remise en cause du choix initial soulignerait l'erreur de **D** voire son incompétence !



D va donc s'entêter et défendre avec force sa solution moyenne...

A l'opposé, compte tenu de son mode de fonctionnement, le groupe **M²** a toutes les chances de trouver l'optimal du premier coup...

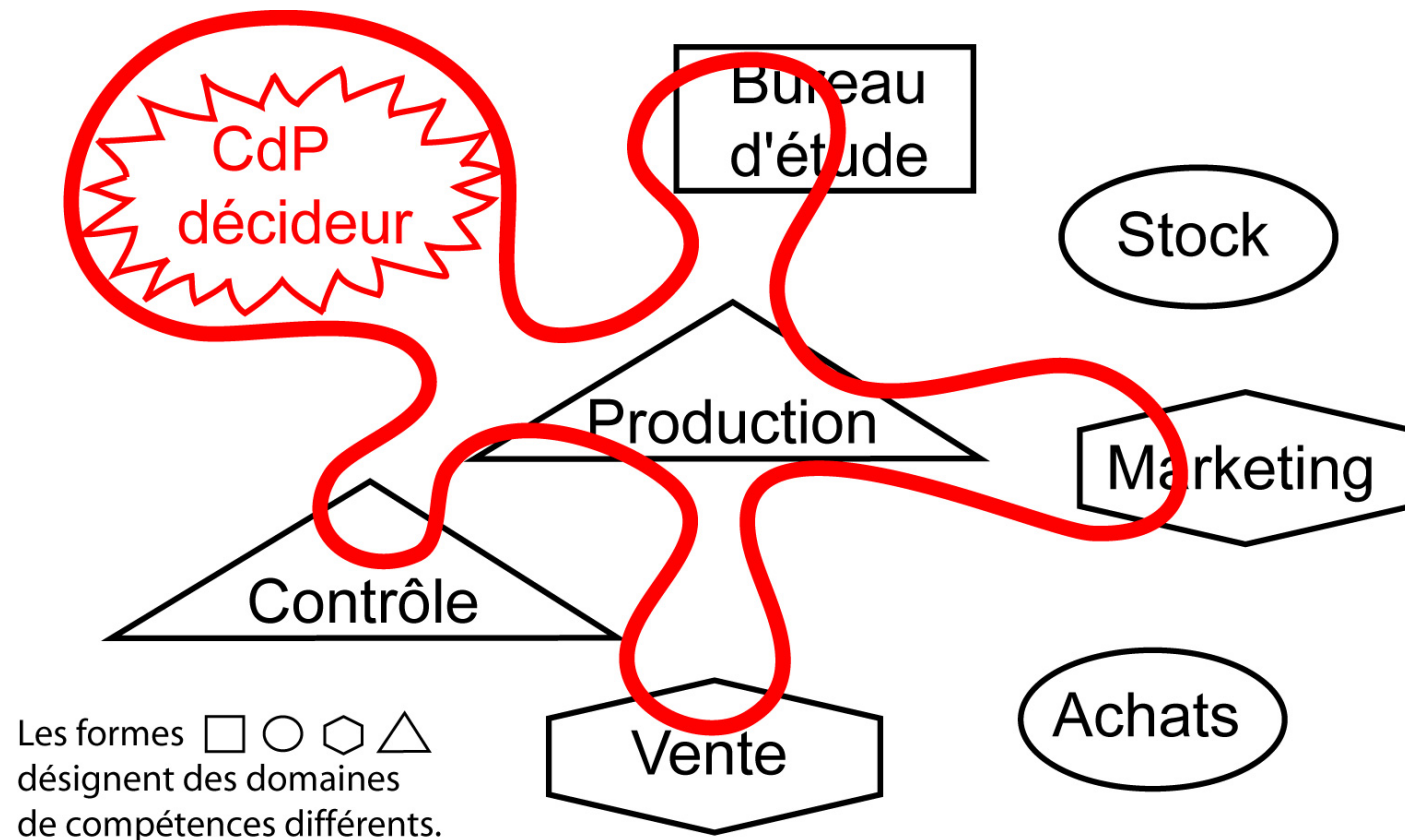




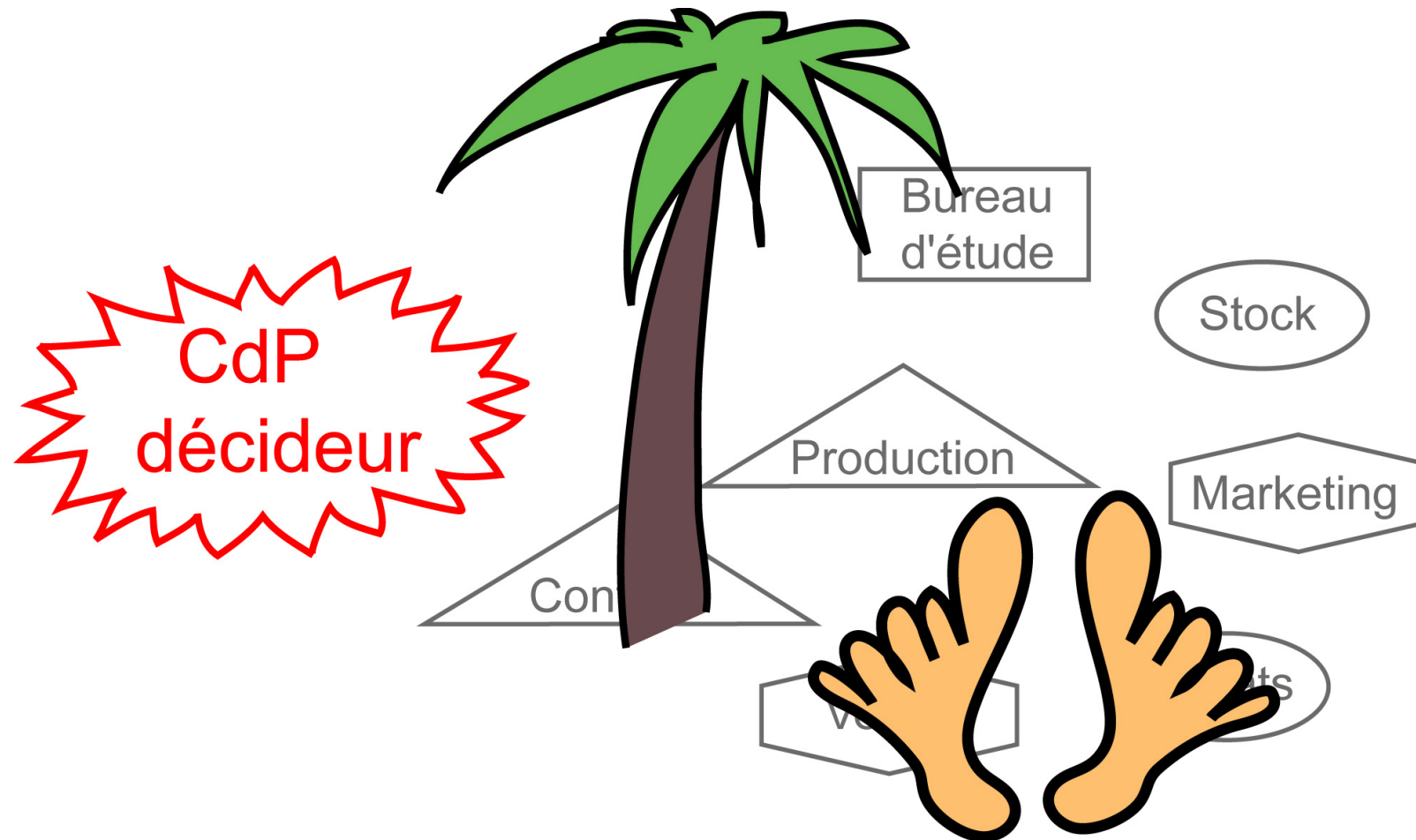
Revenons sur l'aspect décision, **D** prend plusieurs risques majeurs :

Le premier est de chercher à décider face un carrefour stratégique non exhaustif...

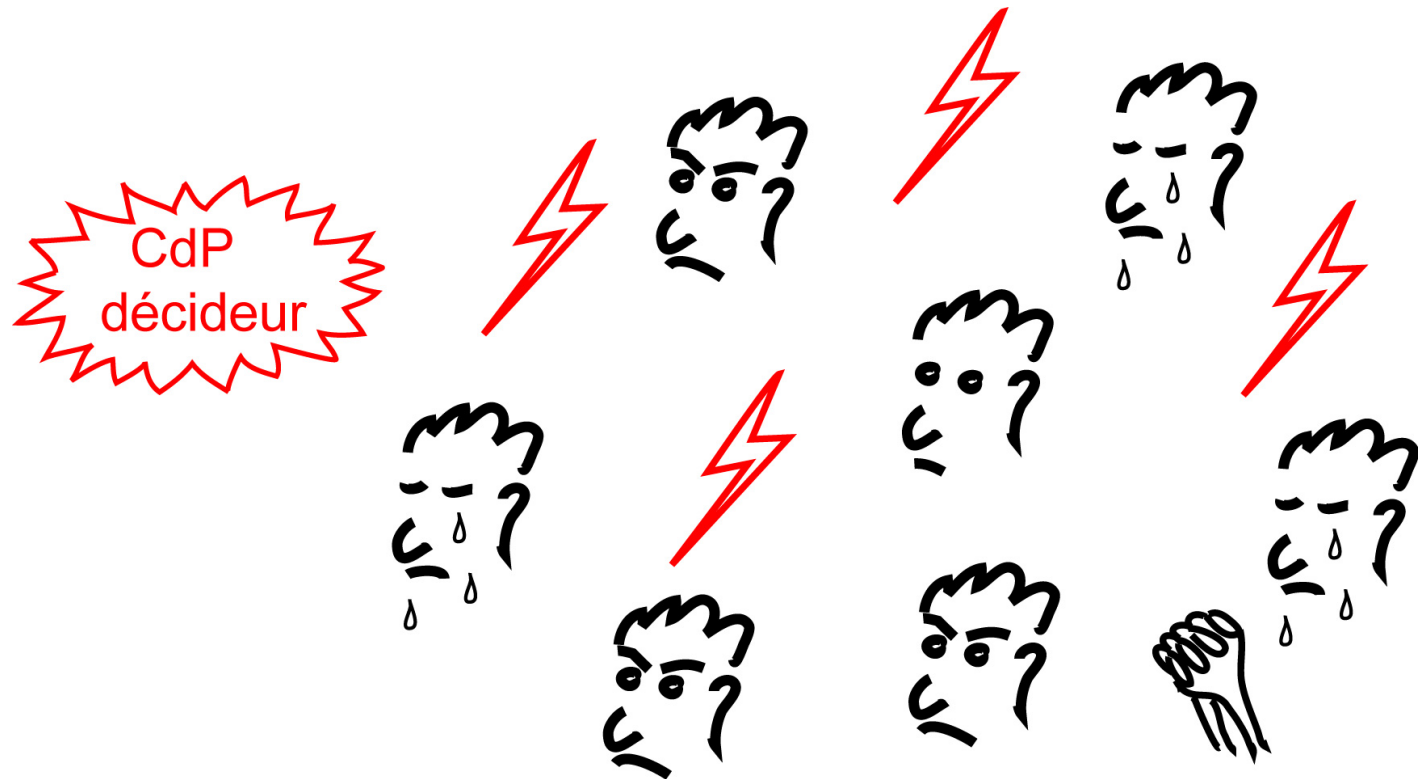
Le deuxième risque est de choisir des solutions avec une vue partielle de la problématique faute d'exploiter les compétences de l'ensemble des membres du groupe de travail.



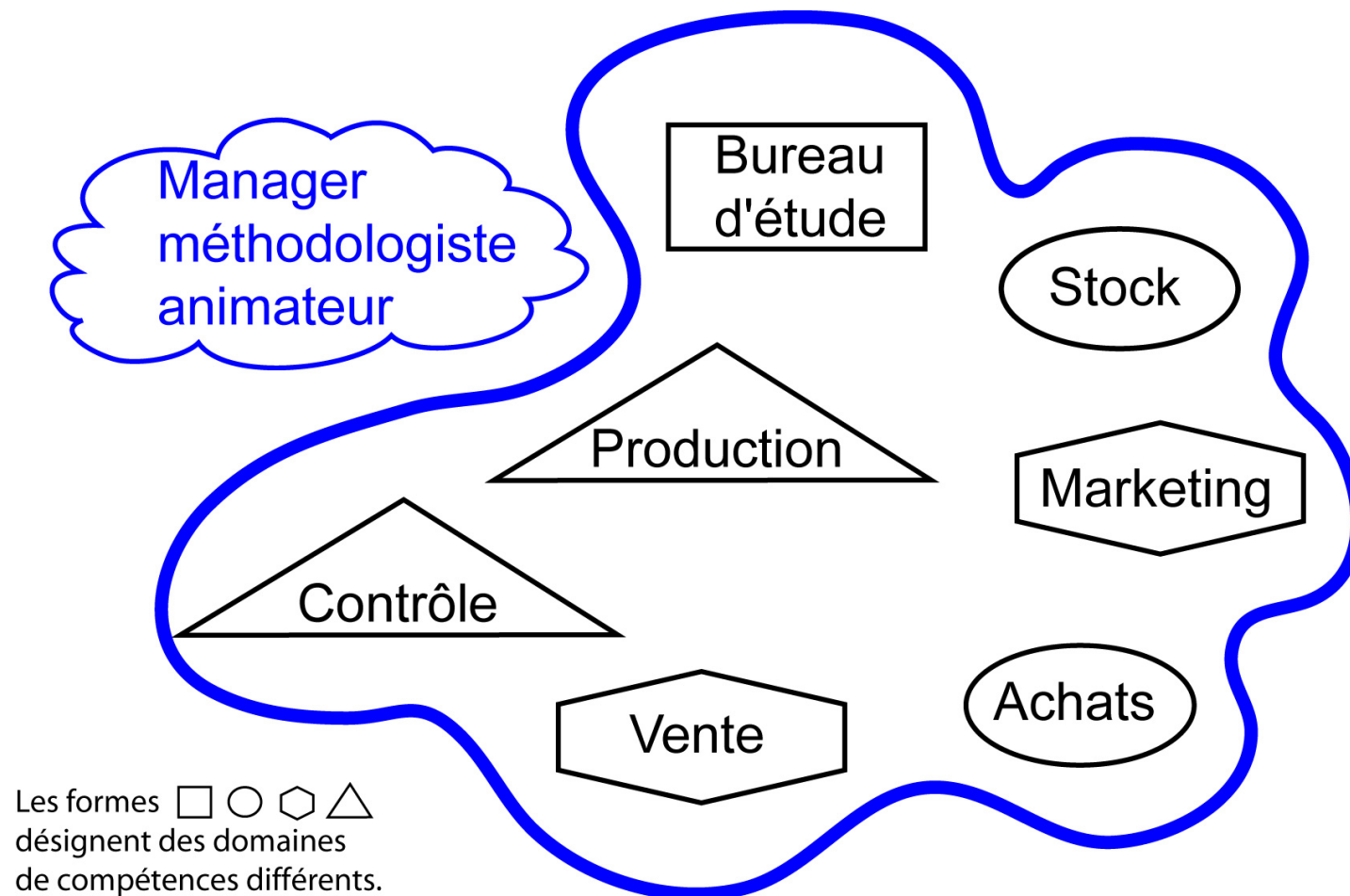
Le troisième risque est de démotiver les équipes par manque d'implication des personnes dans la réflexion.



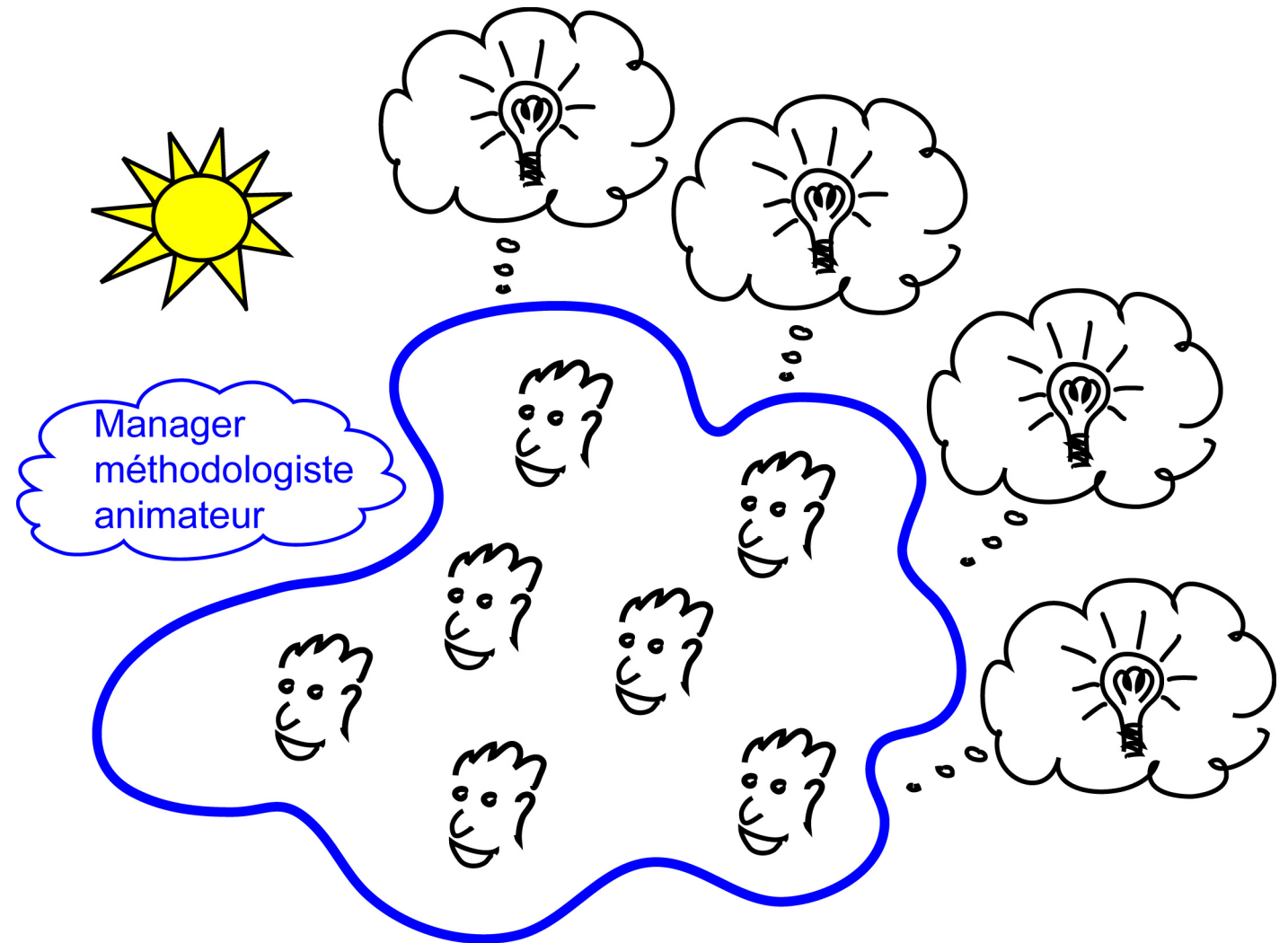
Le quatrième risque est que les équipes doivent mettre en œuvre des solutions imposées et très probablement non optimales tel que développé précédemment. Ceci peut entraîner un surcroît de travail inutile générant colère voire souffrance au travail...



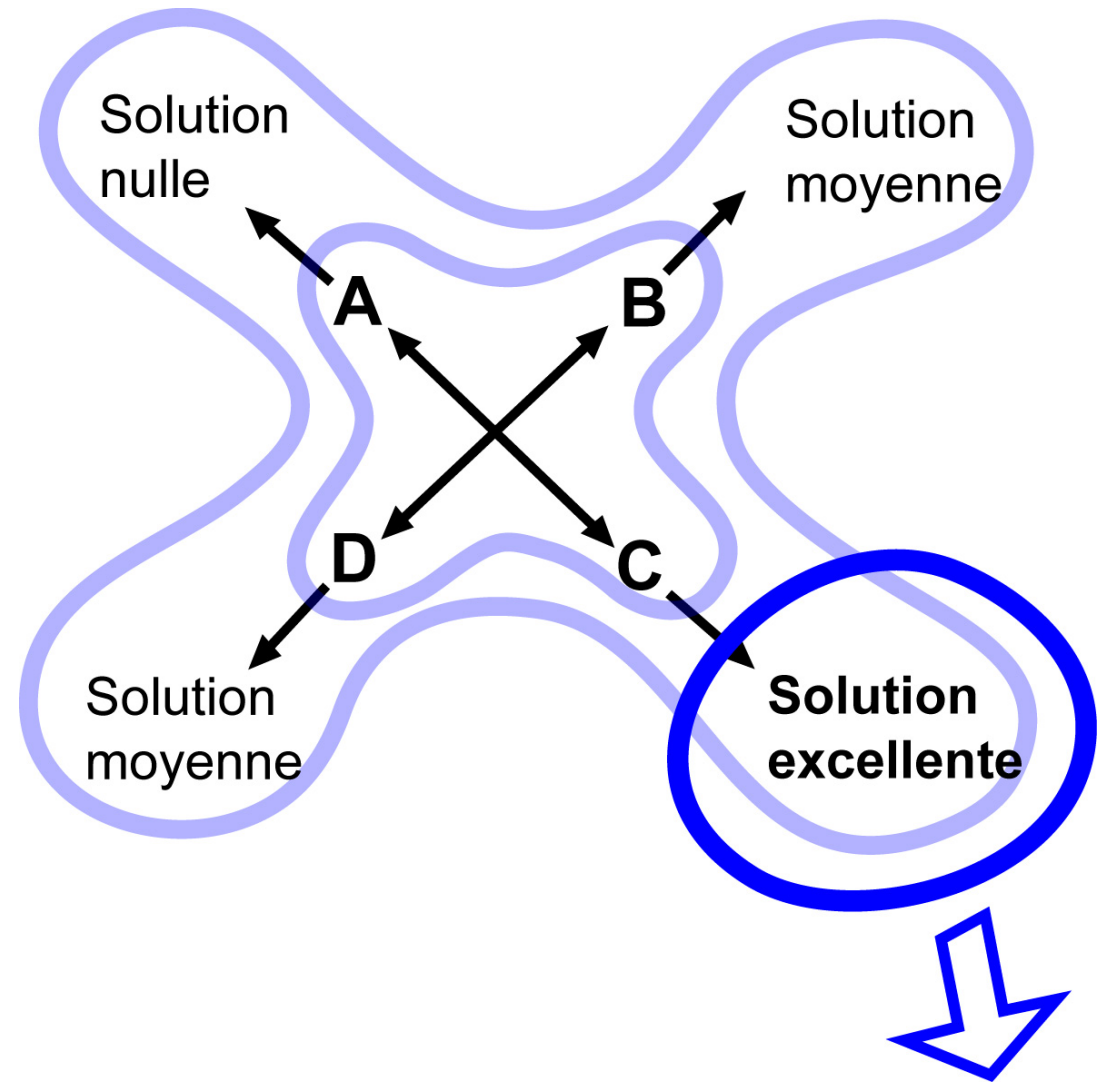
A l'opposé, l'équipe **M²** a une vue complète du carrefour stratégique ainsi qu'une vue exhaustive sur les multiples implications du sujet traité.



De plus, pour un sujet donné, les individus sont au cœur de l'identification des besoins, de la recherche de solutions et des décisions. Ceci contribue au bien être et à la créativité, donc à l'efficacité du groupe...

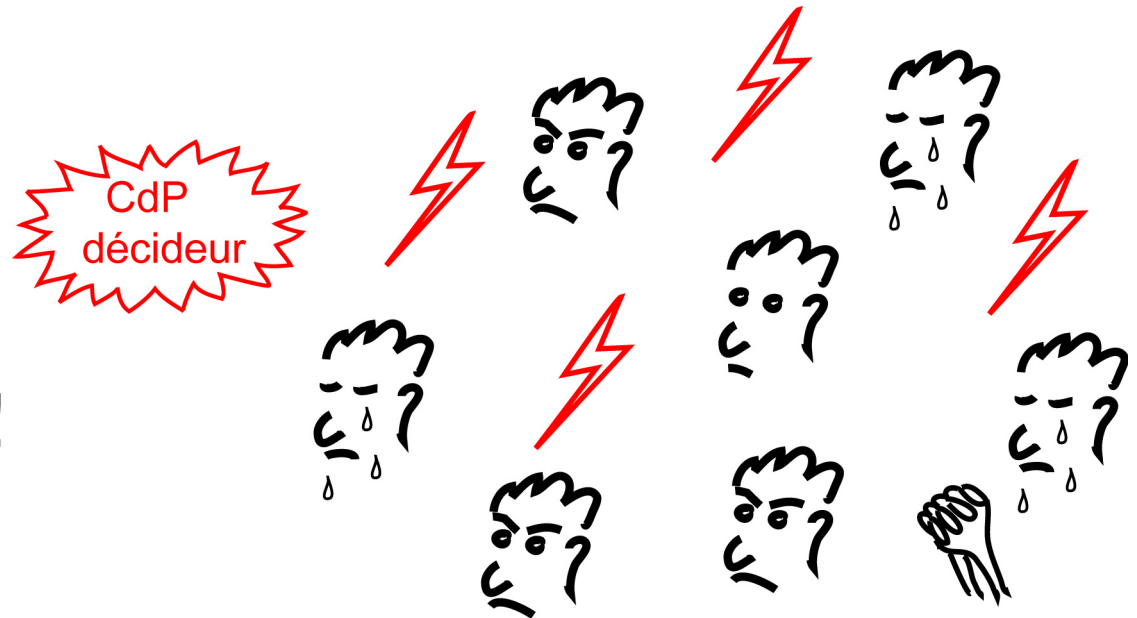


Reste à formaliser un processus de prise de décision collectif pertinent et rapide à mettre en œuvre : voici l'objectif de la méthode Cocyane. Cette méthode est basée sur la recherche du consensus, résultat d'un choix collectif fort et non pas d'un compromis.

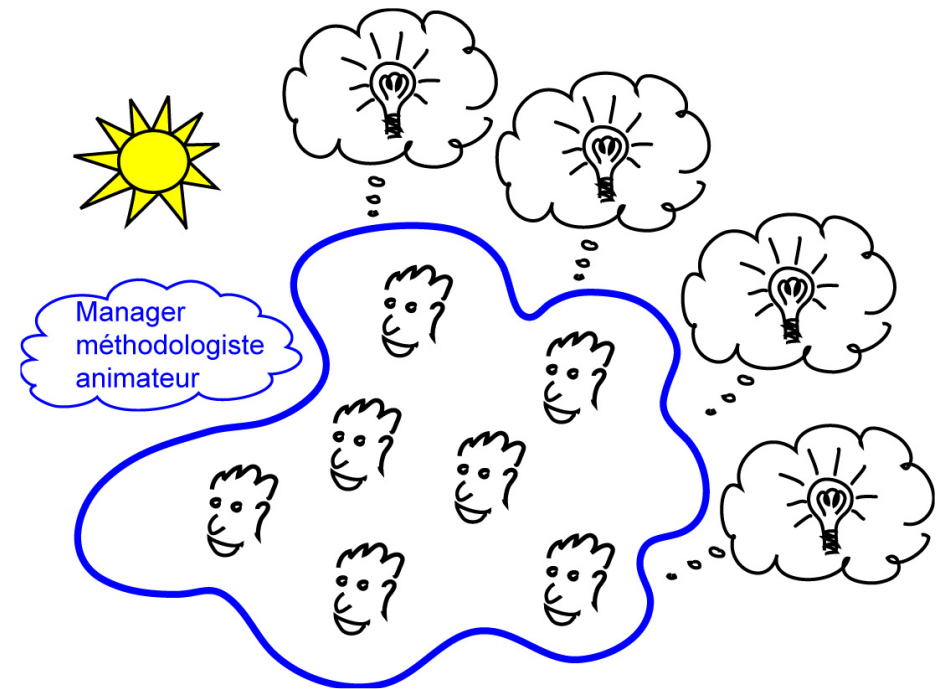


Toutefois, le modèle **D** est très largement dominant dans nos sociétés, ceci explique que les membres d'une équipe disent quasiment toujours : « *un bon chef est quelqu'un qui connaît parfaitement le sujet à traiter...* ».

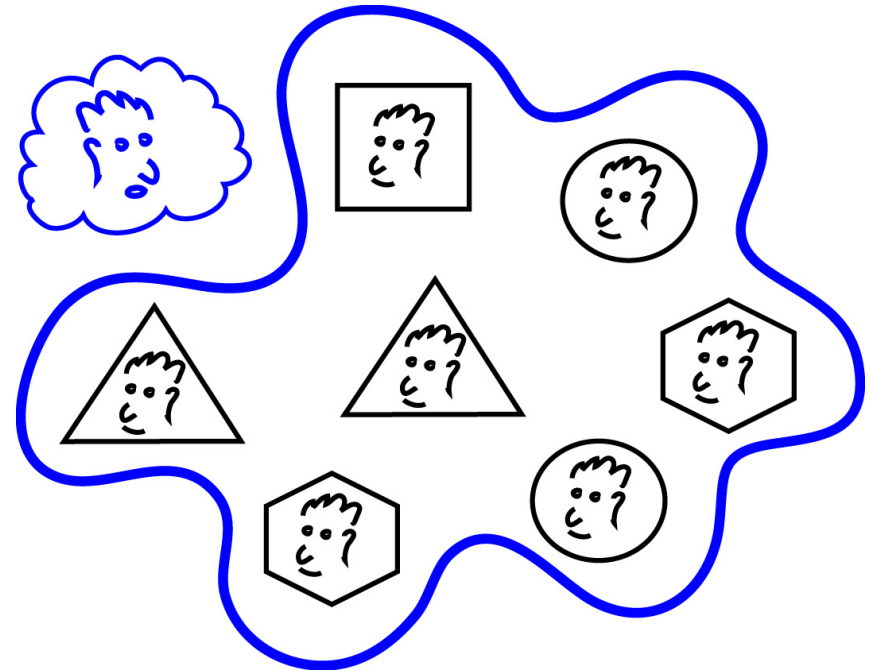
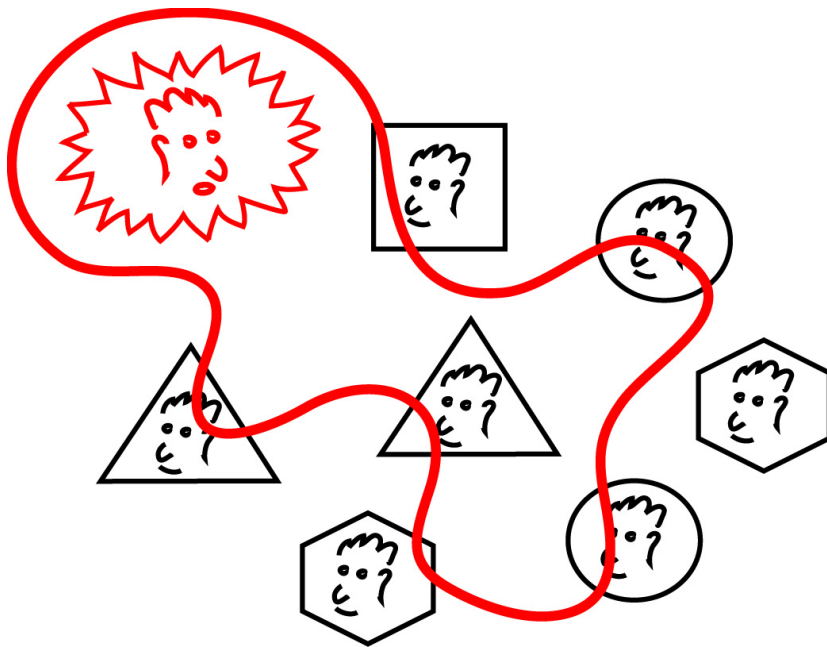
Et pourtant, nous avons vu pourquoi ce modèle dominant n'est que moyennement efficace !



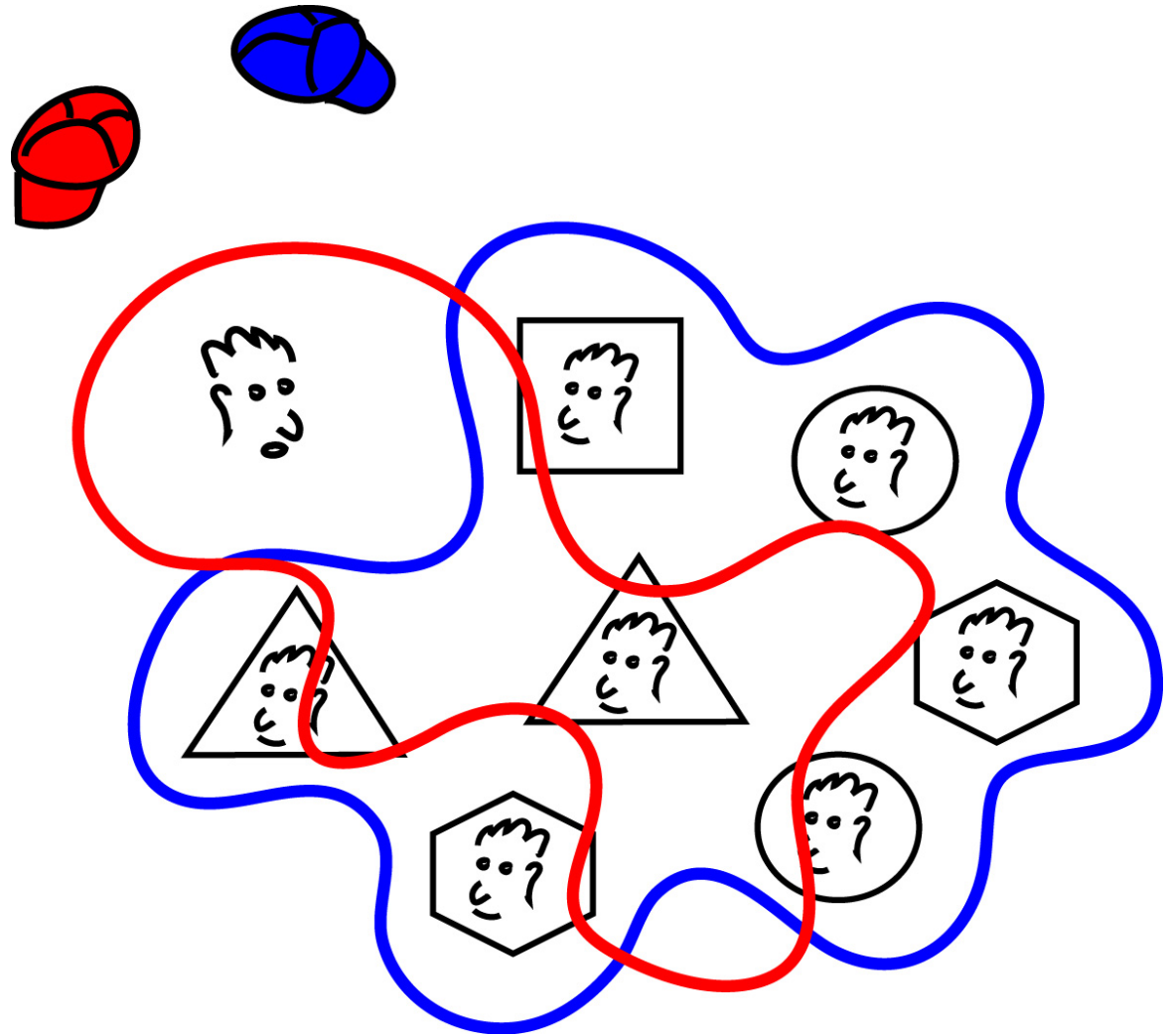
A l'opposé, le modèle **M²** est peu répandu. Retenons que le rôle du **M²** est d'adapter en permanence un processus basé sur l'implication maximale des membres de l'équipe. La neutralité du **M²** étant indispensable à cet exercice. Les participants s'en trouvent finalement bien plus heureux tel que nous l'avons vu. Ceci contribue de manière déterminante à l'amélioration de l'efficacité de l'équipe et au bien être des individus.



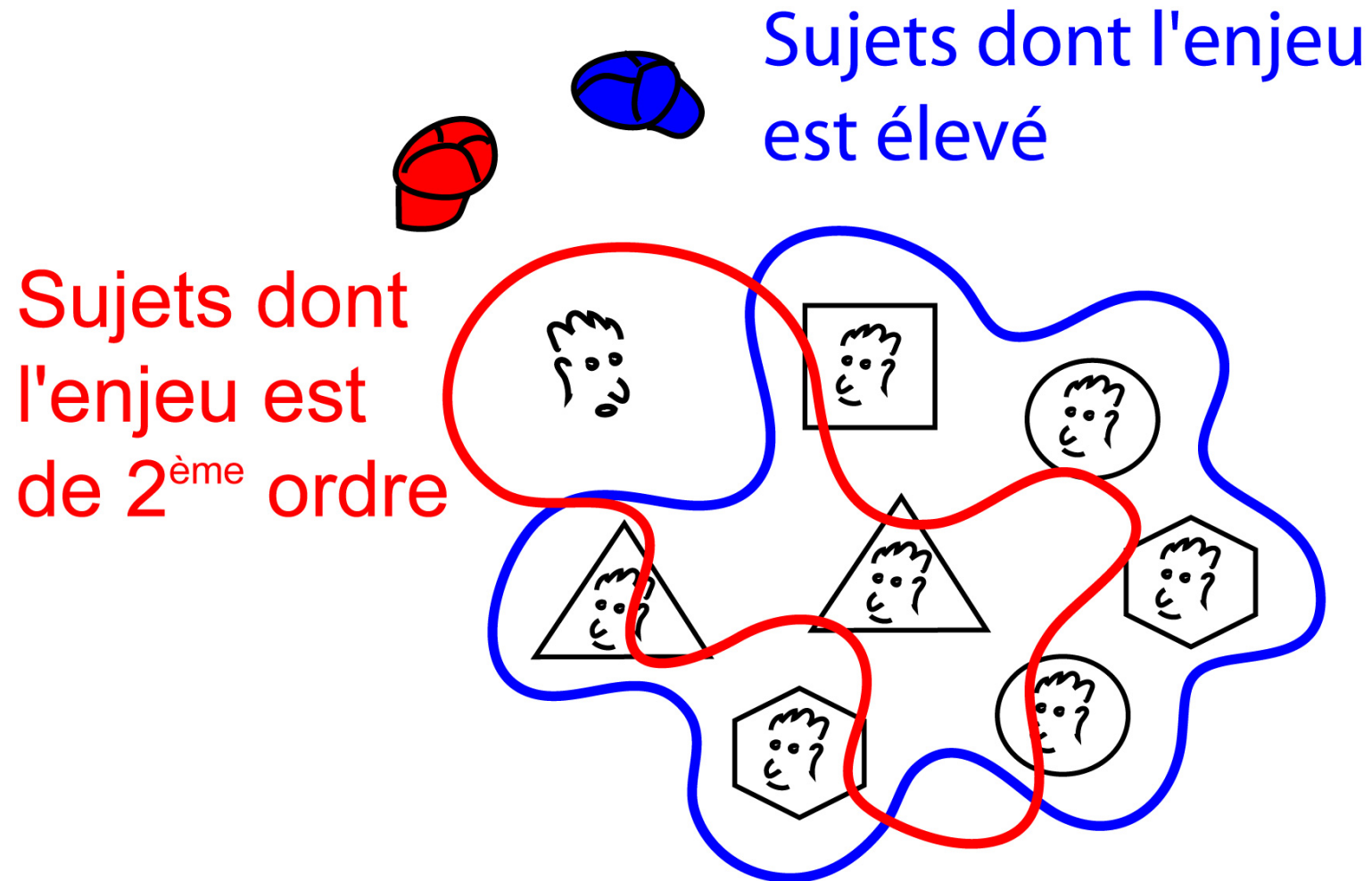
Retenons que **D** doit vraiment bien connaître le sujet à traiter, alors que **M²** est plus performant sans être expert sur le sujet à traiter !



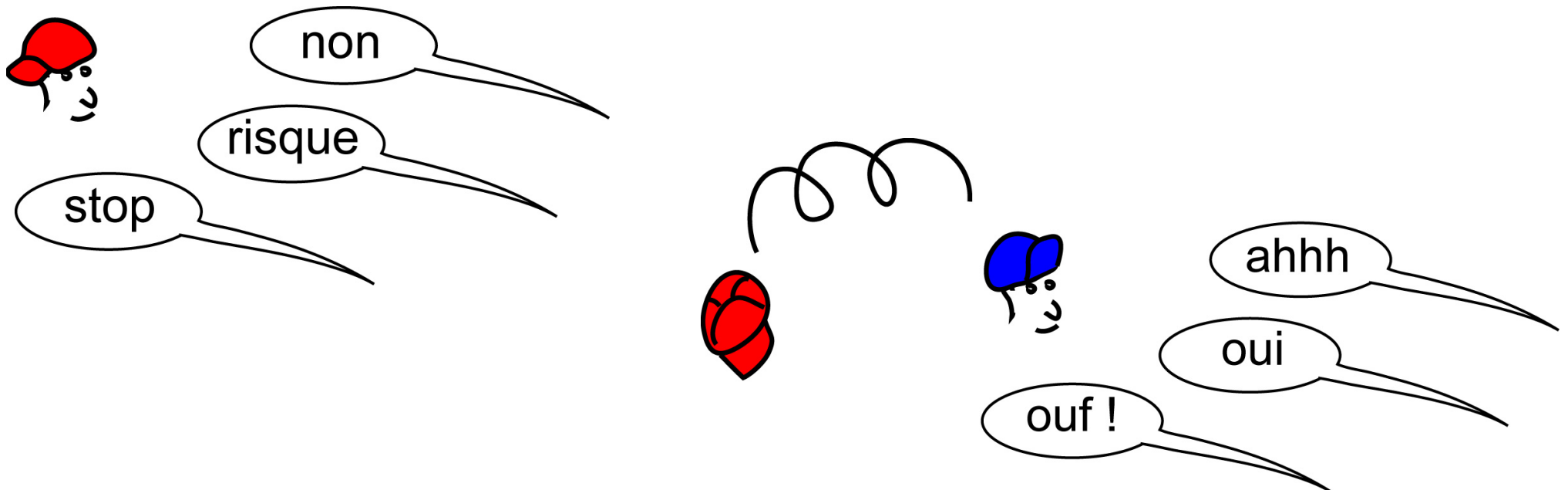
Et pourtant, la réalité n'est pas aussi tranchée. Tout l'art du manager ne serait-il pas alors de passer de l'état **D** à l'état **M²** en fonction des situations ?



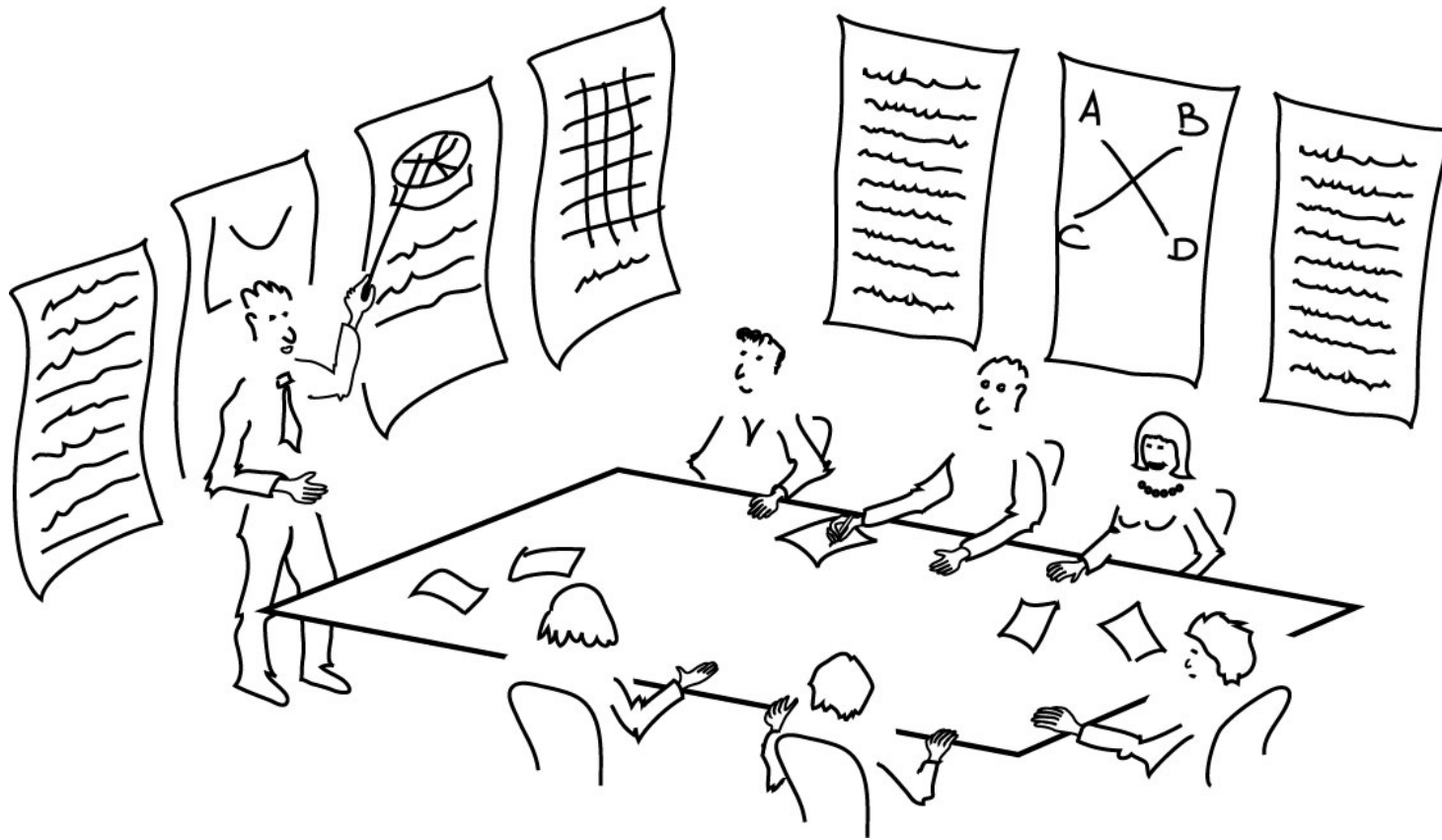
Le critère de choix du mode de management est alors fonction de l'enjeu et du type de sujet à traiter :



Et lorsque le doute s'installe quant au mode de management à privilégier pour une problématique donnée, un groupe sensibilisé à ces sujets saura naturellement trouver le mode optimal. Ainsi le manager est quasi sûr de ne pas se « tromper de casquette » :



Voici une des clés d'un mode de management performant et « hautement fiable », basé sur l'implication et sur le respect des membres d'une équipe !



FIN