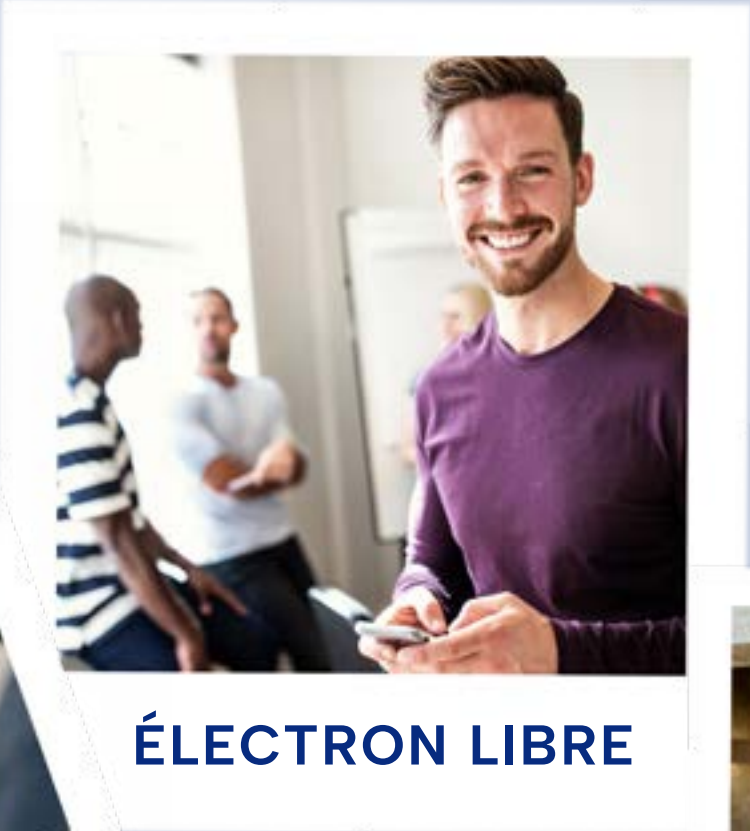


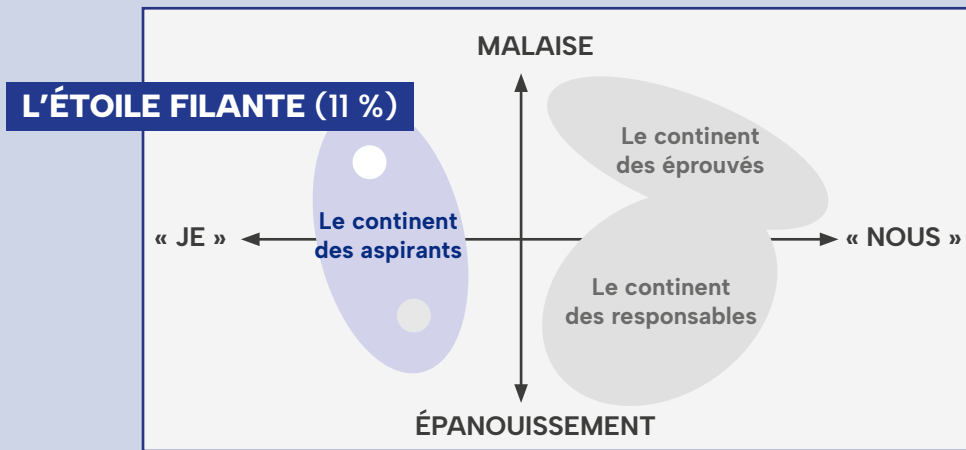
L'étoile filante

« Voler de mes propres ailes »

Plutôt urbain et très diplômé, ce groupe rassemble des jeunes managers qui évoluent plutôt dans des entreprises challengers sur leur marché.



LE CONTINENT DES ASPIRANTS
30 % DES MANAGERS



CE QUI LE FAIT AVANCER

Autonomie

L'argent n'est pas une source de motivation, être manager est surtout un signe de réussite statutaire et une part d'entre eux aimerait avoir d'autres possibilités d'évolution que celle de devenir manager. Lassitude ou de désillusion quant au monde de l'entreprise, ses process et ses règles.

SON RAPPORT AU MANAGEMENT

Visionnaires charismatiques

Se vivant en électron libre, valorisant la créativité et la curiosité, ils aspirent à plus d'autonomie et le cadre est pour eux une contrainte, qu'ils n'entendent pas symboliser en tant que manager : inspirer ses équipes plus qu'il ne les fait grandir.

SON REGARD SUR DEMAIN

Plus de managers dans les entreprises

Circonspects face à l'IA, sans en être effrayés. Ils considèrent qu'elle pourrait prendre en charge un certain nombre de missions des managers.



MOTEUR D'INSPIRATION

Le moteur de mon ambition est la réalisation de ma vision.



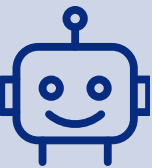
VÉCUS EN ENTREPRISE

L'entreprise est un cadre rigide où je ménage mon espace de liberté.



STYLE DE MANAGEMENT

Manager faute de mieux, je me rêve en visionnaire charismatique.



POSTURE FACE À L'INNOVATION

Innover, oui ! Innover en entreprise, mouais..



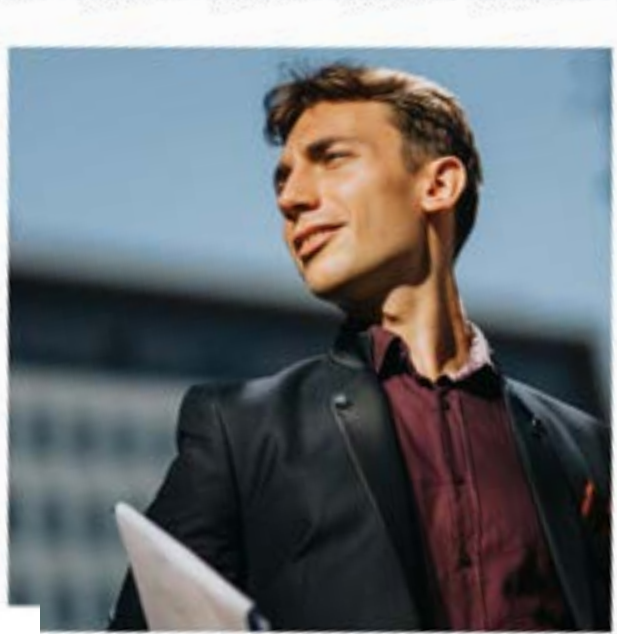
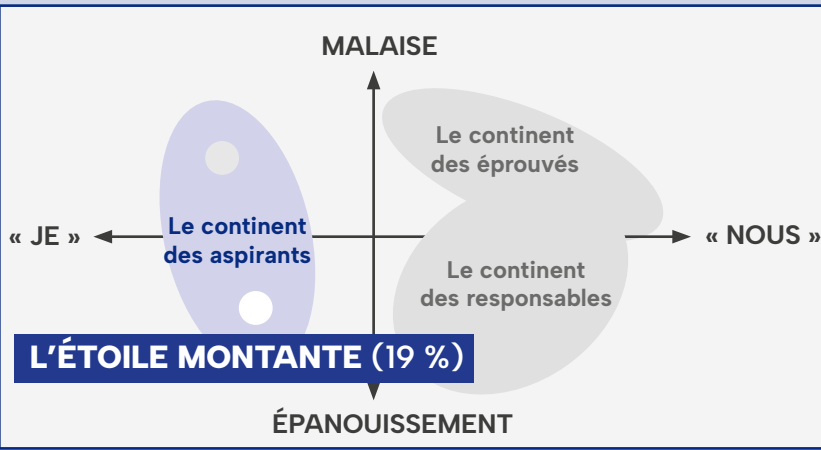
REGARD SUR L'IA

Management et IA, même combat : a-t-on vraiment le choix ?

DÉCOUVREZ LE RAPPORT LAB DES FUTURS



LE CONTINENT DES ASPIRANTS
30 % DES MANAGERS



HAUT POTENTIEL

CE QUI LE FAIT AVANCER

Fiers d'être manager

Un bon manager doit faire preuve d'autorité, d'esprit stratégique, de charisme et de loyauté envers son entreprise. Faire preuve d'empathie et de pédagogie, faire grandir et accompagner leurs collaborateurs ou incarner une figure d'un manager soignant n'est pas du tout leur priorité ou leur appétence.

SON RAPPORT AU MANAGEMENT

Optimistes

Pleinement épanouis, optimistes pour l'avenir à toutes les échelles, ils sont très fiers d'être manager et souhaitent prendre toujours plus de responsabilités. Un œil sur le business, l'autre sur les disruptions à venir, ils sont infatigables et insensibles à la pression qui, au contraire, les galvanise.

SON REGARD SUR DEMAIN

Enthousiastes et moteurs face à l'innovation

Ils voient l'IA d'un très bon œil et ne se sentent pas menacés. Elle est de toute façon indispensable et leur permettra de monter en compétences et de justifier les décisions difficiles. D'ailleurs, en comparaison des autres groupes, ils n'estiment pas qu'elle risque de déshumaniser le management.



MOTEUR D'INSPIRATION

Le moteur de mon ambition est la réussite de ma carrière.



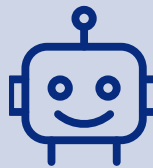
VÉCUS EN ENTREPRISE

L'entreprise est un terrain de jeu où je relève tous les défis.



STYLE DE MANAGEMENT

Manager et fier de l'être, je me rêve en « héros business » infatigable.



POSTURE FACE À L'INNOVATION

Un optimiste à toute épreuve : vive le progrès !



REGARD SUR L'IA

Obsolescence ? Même pas peur !

DÉCOUVREZ LE RAPPORT LAB DES FUTURS



en partenariat avec :

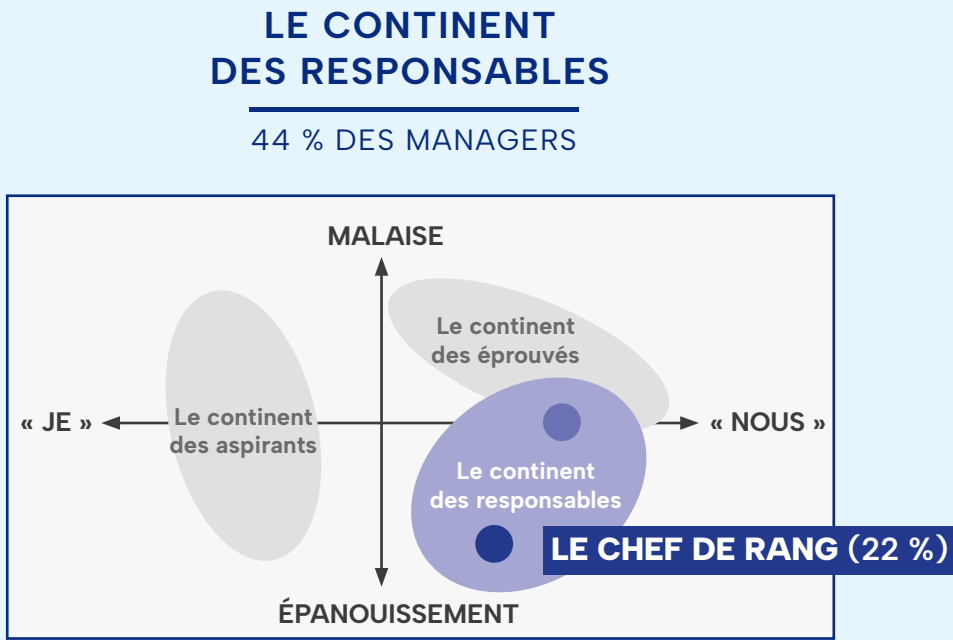
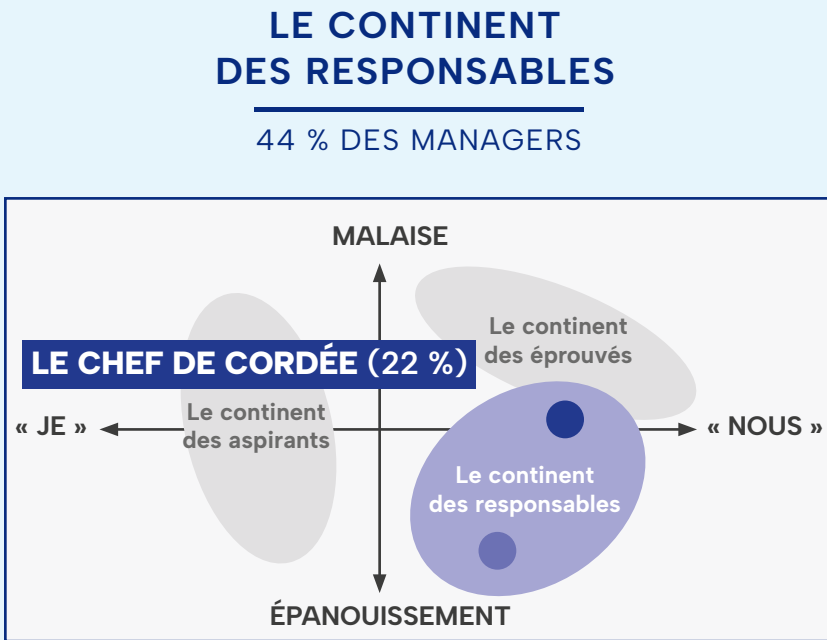
en partenariat avec :



Le chef de cordée

« Guider en bon père de famille »

Plutôt senior, urbain et de profession intellectuelle, ce groupe rassemble des managers expérimentés, présents dans leur entreprise depuis un moment.



Le chef de rang

« Être le gardien du temple »

Managers d'un âge moyen, moins diplômés que le chef de cordée moins urbains, principalement managers de terrain, sont depuis longtemps dans leur entreprise où ils restent par habitude et stabilité.



CE QUI LE FAIT AVANCER

Cadres référents

Motivés par l'idée de piloter plutôt qu'exécuter. Aimant l'idée d'accompagner leurs collaborateurs, d'organiser les projets, d'optimiser et d'anticiper, en somme, d'incarner un cadre référent. Ils valorisent la pédagogie, le sens de l'organisation, la rigueur, et la capacité d'adaptation.

SON RAPPORT AU MANAGEMENT

Fiers d'être manager

Plutôt épanouis, peu orientés business et stratégie, tournés vers l'intérieur, ils prennent plaisir à diriger leur équipe, à maintenir le cadre, à faire respecter les process, à être garant de la qualité mais aussi à cultiver adhésion et loyauté envers l'entreprise et à créer les conditions de l'autonomie de leur équipe.

SON REGARD SUR DEMAIN

Inquiets pour l'avenir sur le plan relations interpersonnelles

Ils estiment qu'il faut remettre de l'autorité, des règles et des devoirs pour préserver le vivre-ensemble. Ils sont convaincus eux aussi que manager exige des compétences humaines que l'IA ne pourra jamais endosser.



MOTEUR D'INSPIRATION

Tourné vers l'extérieur, je tiens les rôles et donne le cap.



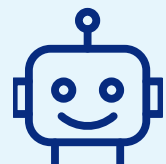
VÉCUS EN ENTREPRISE

Fort de mon expérience, je compte bien encore étendre mes responsabilités.



STYLE DE MANAGEMENT

Coach empathique, je suis à l'écoute du collectif que je guide.



POSTURE FACE À L'INNOVATION

Vive le progrès, allons-y tous ensemble !



REGARD SUR L'IA

L'IA ? Un gain de temps assuré !

DÉCOUVREZ LE RAPPORT LAB DES FUTURS



DÉCOUVREZ LE RAPPORT LAB DES FUTURS



MOTEUR D'INSPIRATION

Tourné vers l'intérieur, je suis garant du bon fonctionnement.



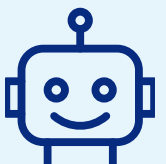
VÉCUS EN ENTREPRISE

Fort de mon expérience, j'ai passé l'âge de produire, maintenant je pilote.



STYLE DE MANAGEMENT

Cadre référent, je suis un gardien du temple dont la robustesse rassure.



POSTURE FACE À L'INNOVATION

Remettons de l'ordre pour préserver un avenir commun.



REGARD SUR L'IA

Soyons prudents : le principe de précaution s'applique !

en partenariat avec :



en partenariat avec :



Le transfuge de classe

« Naviguer en eaux troubles »

Managers depuis peu, en rupture avec leur hiérarchie, ils peinent à trouver leur place et à incarner leur rôle. C'est l'incarnation par excellence du « malaise des managers ».



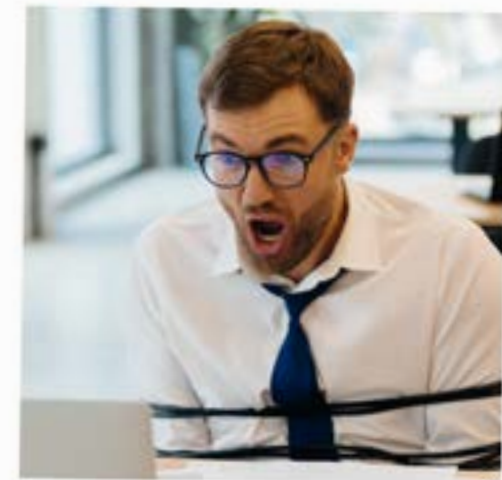
DÉCEPTION



ESPRIT CRITIQUE

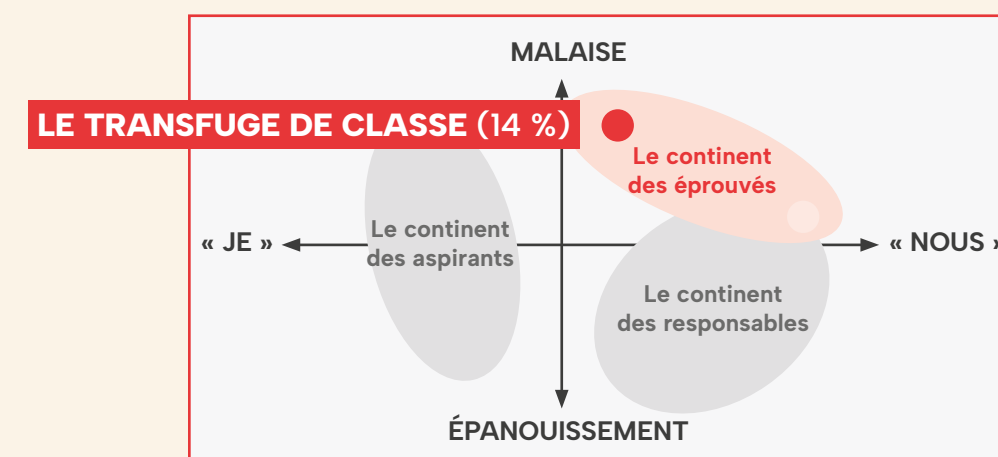


SOUFFRANCE

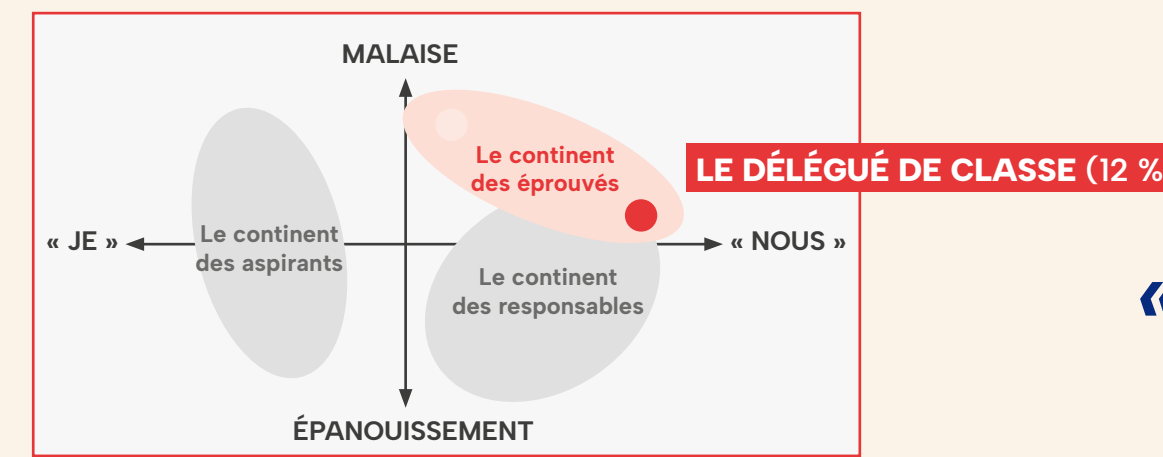


EN RUPTURE

LE CONTINENT DES ÉPROUVÉS
26 % DES MANAGERS



LE CONTINENT DES ÉPROUVÉS
26 % DES MANAGERS



Le délégué de classe

« Prendre soin du collectif au quotidien »

Ce groupe est le moins diplômé, il rassemble principalement des managers de terrain et d'équipe qui ont pour idéal de conserver leur poste actuel ou de travailler moins.



BIENVEILLANCE



ANCRÉ DANS LE PRÉSENT



ANIMATEUR



SOUS PRESSION

CE QUI LE FAIT AVANCER

Retrouver une fonction d'expert

Ils sont tout de même nombreux à rêver de quitter leur entreprise. Leur idéal serait de travailler moins, de retrouver une fonction d'expert métier sans encadrer, voire de changer de métier. Ils ne recommanderaient pas, d'ailleurs, de devenir manager !

SON RAPPORT AU MANAGEMENT

Solitude

Peu motivés par l'idée d'avoir des responsabilités, ils prennent peu de plaisir à diriger leur équipe. Se sentant frustrés, démunis, utilisés, sans perspective. Ayant la sensation de jouer le tampon entre le marteau et l'enclume, ils valorisent l'idée d'être un parmi leur équipe et de créer les conditions d'une décision collective plutôt que de faire preuve d'autorité.

SON REGARD SUR DEMAIN

Très inquiets quant à l'avenir à toutes les échelles

Ils sont indifférents voire agacés par l'injonction à l'innovation et jugent de toute façon manquer de ressources et de liberté pour innover et ne pas avoir le droit à l'erreur. Très pessimistes face à l'IA, ils la jugent inhumaine, excluante, stressante et n'ayant finalement que peu d'utilité pour leur fonction.

CE QUI LE FAIT AVANCER

Esprit d'équipe

Accompagner, de gérer et d'animer leur équipe. On est ici dans l'archétype du manager animateur, non-leader, qui valorise le care et la figure du manager soignant, qui écoute et aide avec humanité. Prendre soin de leur équipe et gérer les conflits leur prend d'ailleurs beaucoup de temps au quotidien.

SON RAPPORT AU MANAGEMENT

Fiers d'être manager

Insatisfaits de leur rémunération, se sentant plus utilisés que valorisés, ils restent malgré tout plutôt fiers d'être managers. Ils valorisent le sens de l'organisation, l'anticipation et la pédagogie et attribuent le malaise des managers à la surcharge de travail, l'intensité du rythme et surtout au droit à l'échec qui selon eux n'existe pas en réalité.

SON REGARD SUR DEMAIN

Plutôt pessimistes sur l'avenir et relativement indifférents à l'innovation

Ils sont nombreux à estimer que l'IA n'a aucun intérêt pour leur métier et gère mal les relations humaines. Ils manquent en fait de connaissances sur le sujet, mais n'expriment pas de réel intérêt à se former.



SOURCES DE DIFFICULTÉ

Incompris, je suis en manque de valorisation.



VÉCUS EN ENTREPRISE

(Extra)lucide, je ne manque pas d'idées mais qui pour les écouter ?



STYLE DE MANAGEMENT

Manager depuis peu, et surtout par la force des choses, je peine à endosser mon rôle.



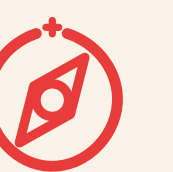
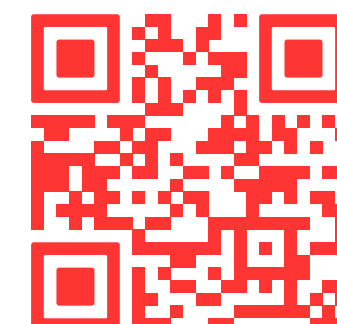
REGARD SUR L'IA

L'IA ? Une mauvaise nouvelle de plus, une nouvelle entrave à ma liberté !

DÉCOUVREZ LE RAPPORT LAB DES FUTURS



DÉCOUVREZ LE RAPPORT LAB DES FUTURS



SOURCES DE DIFFICULTÉ

Sous pression, je suis en manque de réconfort.



VÉCUS EN ENTREPRISE

Je prends mon rôle (un peu trop) à cœur car je sais que je n'ai pas le droit à l'erreur.



STYLE DE MANAGEMENT

Manager du care par excellence, mais qui pour me soulager ?



REGARD SUR L'IA

L'IA ? En quoi ça me concerne ? J'ai bien d'autres problèmes à régler.

en partenariat avec :



en partenariat avec :

