

Construire une alliance saine entre manager et collaborateur

Module adaptatif

~20 min

Le rôle de manager traverse une crise d'envie : selon Gallup, à peine plus d'un manager sur cinq se dit engagé, tant la charge repose sur une seule personne. Ce module fait un pari : la qualité de la relation manager-collaborateur se construit à deux, chacun faisant la moitié du chemin. Il donne des outils concrets aux deux parties, et intègre même l'IA comme troisième équipier à piloter ensemble.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Comprendre pourquoi l'alliance manager-collaborateur repose sur la co-responsabilité, chacun faisant un pas vers l'autre.
- 02 Clarifier ensemble qui décide quoi grâce à une feuille de mission à quatre niveaux, en y incluant la place de l'IA.
- 03 Découvrir les besoins explicites et implicites de l'autre, par les questions croisées : qu'est-ce qu'un bon manager, un bon collaborateur, pour toi ?
- 04 Exprimer ses propres besoins sans attendre que l'autre devine, et entretenir l'alliance par un rendez-vous régulier d'égal à égal.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collaborateurs, dès une prise de poste ou pour refonder une alliance où chacun trouve son compte.

- **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.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Depuis trois semaines, Ugo travaille avec une nouvelle responsable au service des collections d'un musée. Elle relit chacun de ses courriers aux prêteurs ; il ne sait plus ce qu'il peut décider seul, et chacun attend le premier pas de l'autre. Ils se voient vendredi. Que lui dit-il ?

— 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

- Alliance manager-collaborateur gagnant-gagnant / co-responsabilité — méthode Afthonios (« gagnant-gagnant » inspiré de Stephen Covey)
- Feuille de mission « qui décide quoi » à 4 niveaux de décision — méthode Afthonios, proche des échelles de délégation de Jurgen Appelo
- Rapport adulte-adulte — inspiré de l'analyse transactionnelle (Eric Berne)
- Vulnérabilité partagée — inspiré de Brené Brown

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup — « State of the Global Workplace » 2026 : engagement des managers à 22 %, en baisse de 8 points vs 2023 (30 %)
- Gallup — « State of the American Manager » : le manager explique 70 % de la variance de l'engagement d'équipe
- Gabarro & Kotter — « Managing Your Boss », Harvard Business Review, 1980
- Eric Berne — analyse transactionnelle