

Faut-il devenir manager ? Décider en lucidité

Module adaptatif

~20 min

Selon l'étude Robert Walters 2024, 52 % des jeunes professionnels ne veulent pas devenir managers, et 45 % des managers intermédiaires se déclarent en épuisement : les viviers se tarissent. Ce module ne prépare pas à tenir le rôle : il aide à le choisir — quatre motivations à interroger, quatre raisons légitimes de refuser, et la question qui change tout : non pas le poste, mais les conditions dans lesquelles il s'exercera.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Interroger ses quatre motivations : évolution et rémunération, animation d'équipe, marge de manœuvre, réalisation de soi.
- 02 Reconnaître les raisons légitimes de refuser le rôle, et ses quatre défis réels : étai, solitude, charge mentale, épuisement.
- 03 Déconstruire les mythes du manager extraverti, du chef qui commande, et de l'expert forcément bon manager.
- 04 Négocier ses conditions d'exercice et provoquer l'expérience avant de décider : observation, micro-responsabilités, formation.

— PUBLIC CONCERNÉ

Collaborateurs qui hésitent à franchir le pas, et managers en poste qui veulent réinterroger ce choix.

- **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

La directrice propose à Shirin, juriste dans une communauté d'agglomération, de prendre la tête du service. Le salaire suit et ses collègues l'encouragent, mais elle aime le travail de fond et redoute les conflits d'équipe. Elle doit répondre dans quinze jours. Sur quoi fonder sa décision ?

— 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

- Conscious unbossing — terme désignant le refus assumé du management (Robert Walters, 2024)
- Méthode Afthonios des 4 motivations à devenir manager (évolution/rémunération, animation d'équipe, marge de manœuvre, réalisation de soi)
- Méthode Afthonios des 4 défis du rôle (l'étai, la solitude, la charge mentale, l'épuisement)
- Méthode Afthonios de déconstruction de 4 mythes (extraversion nécessaire, commander/contrôler, expert = bon manager, épuisement inévitable)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Robert Walters, « Conscious unbossing » (2024) : 52 % des professionnels de la génération Z ne veulent pas devenir managers intermédiaires ; 69 % jugent ce rôle trop stressant pour trop peu de reconnaissance, 18 % citent un pouvoir de décision limité, 11 % moins d'occasions de développement personnel
- Future Forum, Pulse — automne 2022 — charge de travail et burnout des managers intermédiaires
- Susan Cain, Quiet: The Power of Introverts (2012) : qualités de leadership des introvertis
- OMS (2022) — recommandations sur la santé mentale au travail