

MANAGERS FEARS



JEAN-CHRISTOPHE PAGÈS

LE GUIDE DE FACILITATION

POURQUOI MANAGERS FEARS ?

J'ai conçu le jeu de cartes MANAGER FEARS pour mettre en lumière les craintes souvent invisibles des managers à lâcher prise sur le contrôle.

PRÉSENTATION DES CARTES

Les 10 principales craintes managériales :

Contrôle



Si je ne cadre pas, je crains qu'ils ne partent dans tous les sens

Crainte que l'équipe parte dans tous les sens

"Si je ne cadre pas, je crains qu'ils ne partent dans tous les sens"

Utilité



Je crains qu'ils se débrouillent bien sans moi et que je devienne inutile

Crainte de devenir inutile

"Je crains qu'ils se débrouillent bien sans moi et que je devienne inutile"

MAÎTRISE

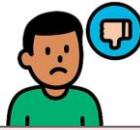


Je crains que l'information m'échappe et qu'ils en sachent plus que moi

Crainte que l'info m'échappe

"Je crains que l'information m'échappe et qu'ils en sachent plus que moi"

RÉPUTATION



Je crains qu'on pense que je ne gère plus rien et que je ne fais plus le job

Crainte d'être vu comme absent ou laxiste

"Je crains qu'on pense que je ne gère plus rien et que je ne fais plus le job"

RESPONSABILITÉ



Si je les laisse faire et qu'ils se plaignent, je crains d'être tenu responsable

Crainte d'être tenu responsable si ça échoue

"Si je les laisse faire et qu'ils se plaignent, je crains d'être tenu responsable"

LÉGITIMITÉ



Je crains de perdre en légitimité et qu'ils ne m'écoutent plus

Crainte de ne plus être écouté ou suivi

"Je crains de perdre en légitimité et qu'ils ne m'écoutent plus"

POSTURE



Je crains de ne plus savoir quand ni comment intervenir

Crainte de mal doser son intervention

"Je crains de ne plus savoir quand ni comment intervenir"

ARBITRAGE



Je crains que les choses restent bloquées si personne ne décide

Crainte que rien n'avance si je ne décide pas

"Je crains que les choses restent bloquées si personne ne décide"

RECOL



Si je ne suis plus dans l'opérationnel, je crains de ne plus savoir si c'est bien fait

Crainte de mal évaluer sans être dedans

"Si je ne suis plus dans l'opérationnel, je crains de ne plus savoir si c'est bien fait"

CAPACITÉ



Je crains de ne pas savoir comment manager autrement

Crainte de ne pas savoir manager autrement

"Je crains de ne pas savoir comment manager autrement"

IDÉES D'ATELIERS

ATELIER I – CRAINTES VS SITUATION

Format individuel ou collectif – 60 à 120 min

⌚ Objectif :

Faire le lien entre craintes managériales et situation concrète, pour les surmonter.

❖ Déroulé :

1. Classement

Le manager classe ses 10 cartes de la plus forte à la moins présente (comme dans Moving Motivators).

2. Auto-diagnostic

Pour chaque carte :

- Quelle posture ça reflète ?
- En quoi cette crainte m'aide aujourd'hui ?
- En quoi elle me freine ?
- Quelle situation l'a renforcée récemment ?
- Quelle situation l'a atténuée récemment ?
- Quelle crainte n'ai-je jamais nommée ?
- Quelle crainte ai-je dépassée ? Comment ?

3. Poser une situation de changement (ex : passage en Agile, réorganisation, etc.)

Le manager déplace verticalement chacune de ses cartes en fonction de l'impact de la situation sur ses craintes (comme dans Moving Motivators) :

- Vers le haut si ça augmente la crainte
- Vers le bas si ça atténue la crainte
- Laisser au centre si ça n'a pas d'impact

3. Ciblage d'action

Le manager choisit une ou des cartes auxquelles s'attaquer en priorité.

Il identifie une situation concrète où il pourra s'entraîner dépasser sa crainte cette semaine, avec l'aide du coach, ou non.

Le mieux étant de définir des actions très concrètes à mener.

 Variante 100 % managers : on partage nos classements et on favorise le feedback croisé.

ATELIER 2 – TOP 3 TOXIQUE

Format individuel ou petit groupe – 30 à 45 min

Objectif :

Identifier les 3 craintes dominantes qui influencent le plus le comportement quotidien du manager.

Déroulé :

1. Tirage instinctif

Le manager pioche les 3 cartes qui lui parlent le plus sans trop réfléchir.

→ "Les 3 qui me bloquent le plus aujourd'hui"

2. Auto-diagnostic

Pour chaque carte :

- En quoi cette crainte m'aide aujourd'hui ?
- En quoi elle me freine ?
- Quelle situation l'a renforcée récemment ?
- Quelle situation l'a atténuée récemment ?

3. Ciblage d'action

Le manager choisit une carte à laquelle s'attaquer en priorité.

Il identifie une situation concrète où il pourra s'entraîner dépasser sa crainte cette semaine, avec l'aide du coach, ou non.

Le mieux étant de définir des actions très concrètes à mener.

 Variante : demander à un binôme de jouer l'effet miroir (“Ce que je t’ai vu faire en lien avec cette crainte...”).

ATELIER 3 – CRAINTES VS FORCES

Format collectif (managers + collaborateurs) – 45 à 60 min

Objectif :

Faire le lien entre craintes managériales et comportements perçus par l’équipe.

Déroulé :

1. Classement secret

Le manager classe ses 10 cartes de la plus forte à la moins présente (comme dans Moving Motivators).

2. Retournement de regard

Les collaborateurs reçoivent les mêmes cartes et les classent en fonction de ce qu’ils perçoivent chez leur manager.

3. Confrontation douce

On compare les 2 classements (le vécu interne du manager vs la perception externe des collaborateurs).

Discussion :

- Qu'est-ce qui vous surprend ?
- Comment peut-on aider le manager à lâcher prise ?
- De quoi a-t-il besoin pour cela ?

 Variante 100 % managers : on partage nos classements et on favorise le feedback croisé.

ATELIER 4 – CRAINTE, PIÈGE ET PAS DE CÔTÉ

Format individuel ou petit groupe – 45 min

Objectif :

Transformer les craintes en stratégies d'évitement visibles, puis en leviers d'action.

Déroulé :

1. Choix libre d'1 carte

La crainte qui freine le plus dans les derniers mois

2. Exploration guidée :

- Quel piège comportemental cette crainte te fait répéter ? (ex : surcontrôle, non-délégation, micro-management, silence...)
- Quel est le bénéfice caché derrière cette crainte ? (ex : envie de bien faire, besoin de reconnaissance, quête de légitimité)

3. Pas de côté

Imaginer un comportement différent à tester, qui réduit la crainte mais ne nie pas l'intention de base.

Exemple : "Je veux garder un œil sur l'info produit ?"

→ J'organise un point hebdo sur les retours clients, plutôt que de relire tous les tickets Jira.

→ Je propose de participer aux Sprint Reviews et je peux même offrir du feedback constructif.

ATELIER 5 – RETOUR VERS LE FUTUR

Format individuel ou petit groupe – 45 à 90 min

Objectif :

Se projeter dans un avenir où ces craintes ont été dépassées.

Déroulé :

1. En individuel, chaque participant choisit la crainte qu'il souhaite le plus dépasser.

2. Chacun imagine une scène dans 6 mois où cette crainte ne le freine plus :

- Que fait-il de différent ?
- Quelle posture a-t-il ?
- Qu'est-ce que les autres disent de lui ?

3. Mise en binômes : l'autre l'aide à préciser cette vision en questionnant, en reformulant et en rechallengeant.

4. Puis, chacun définit un petit pas concret vers cette version future.

 Créer une projection positive permet d'ancrer des changements comportementaux réalistes.

ATELIER 6 – QUI PENSE QUOI

Format collectif entre managers – 45 à 60 min

 **Objectif :**

Créer un dialogue croisé entre managers sur leurs perceptions partagées.

 **Déroulé :**

1. Sur un mur, sur une table ou au sol, afficher les 10 cartes.

2. Chaque participant colle un post-it de couleur (avec son prénom écrit dessus) sous 3 cartes qui représentent

-  Une crainte qu'il ressent souvent
-  Une crainte qu'il juge légitime chez les autres
-  Une crainte qu'il ne comprend pas ou qu'il n'a jamais ressentie

3. Lecture collective des résultats.

4. Débat ouvert :

- Pourquoi certaines craintes sont plus partagées ?
- D'où viennent-elles ?
- Que cela révèle-t-il de notre culture managériale ?

5. Le groupe définit une ou des actions concrètes pour progresser ou faire progresser la culture managériale.

 En croisant les regards, on crée un climat de compréhension mutuelle sans stigmatisation.