



## LE ROLE DU JUNIOR MANAGER

**Manager une équipe lorsqu'on est jeune diplômé, voire encore en alternance, se révèle souvent être une réelle difficulté face à la défiance des collaborateurs, qui ne vous considèrent pas toujours légitime.**

L'application de quelques règles basiques de management doivent permettre au manager junior de trouver sa place et d'affirmer sa légitimité.

Voici donc quelques clés pour tout manager débutant.

## LE RÔLE DU MANAGER OPÉRATIONNEL JUNIOR SE DESSINE À TRAVERS TROIS DIMENSIONS

### Le Savoir-faire :

Le junior manager doit être en mesure d'aider les collaborateurs à développer leurs **compétences et qualifications**. Grâce à ses formations, il encourage une dynamique pédagogique au sein de l'équipe pour la faire progresser. Il doit être en mesure d'orienter et savoir où il emmène son équipe.



Pour cela, il doit lui-même pouvoir compter sur un solide accompagnement de son manager. Il doit avoir une vision pour l'ensemble des collaborateurs. L'objectif est de faire évoluer les savoir-faire de chaque personne pour que l'équipe performe.

Le plus du junior manager ? Le **travail collaboratif** est un levier dans le développement de compétences or la nouvelle génération fonctionne énormément en mode « projet » / collaboratif.

### **Le Savoir :**

Le manager junior a acquis durant son parcours d'apprentissage un **panel d'outils et de connaissances** diverses et variées. Sa force est de savoir s'en servir au quotidien au moment opportun. Cette capacité lui permet d'être légitime dans ses actions.

Le plus du jeune manager ? Ne pas oublier que l'**on apprend chaque jour**. Il est important des **avoir remettre en cause son savoir**.

### **Le Savoir-être :**

Le savoir-être est une composante de la personnalité. Elle est indispensable à tous Managers, d'autant plus lorsqu'il est junior manager et qu'il a encore tout à prouver.

Il se décline notamment par l'**exemplarité**. Le manager doit être le plus possible irréprochable. Pour être crédible, il est mal venu d'exiger des contraintes à ses collègues, sans se les appliquer à soi-même.

Le junior manager **doit être juste**. Il peut sanctionner et valoriser son équipe. Certes, il est plus facile de valoriser que de réprimander. Néanmoins, pour atteindre les objectifs et limiter les injustices, en cas de débordement il est parfois nécessaire de *recadrer les choses*.



Le manager opérationnel junior doit être en mesure d'**informer correctement**. Il a souvent un rôle de tampon, entre les exigences de la direction ou de la up-line et les revendications du terrain.

Et, Le manager adapte son discours aux différents interlocuteurs.

## LES ÉCUEILS À ÉVITER PAR LE JUNIOR MANAGER

### **Vouloir tout contrôler**

En tant que jeune manager, nous voulons donner le meilleur de nous-mêmes. Être trop exigeants avec nous-même et, ou avec les autres peut s'avérer dévastateur.

Ne pas savoir déléguer ou faire confiance est un tort et peut porter préjudice à toute l'équipe. Il est important de **savoir modifier et adapter nos perceptions**. « Connais-toi toi-même » : **accepter que chacun d'entre nous est imparfait** et qu'il n'y a pas une façon unique de travailler. Cette vision est une réelle plus-value dans la gestion d'équipe au quotidien, elle permet un gain de temps et d'énergie, favorable d'un point de vue productif et empathique.

### **Ne pas poser de règles dès le départ et ne pas savoir recadrer**

Arrêter de tout contrôler ne veut pas dire tout laisser passer. Un manager qui ne sait pas recadrer est considéré comme un manager laxiste par son équipe. Un manager qui recadre tout le temps est considéré comme tyrannique



L'**adaptabilité** permet de jumeler entre les deux : poser des limites et laisser de la liberté.

Pour faciliter le rapport avec l'équipe, poser explicitement les règles dès le début d'un nouveau projet ou nouvelle fonction, permet de clarifier la situation.

L'objectif du manager débutant est de **rassurer l'équipe**, tout en s'affirmant en tant que manager.

### **Accepter toutes les sollicitations**

Le poste de manager s'accompagne souvent d'une nette hausse de la charge de travail. Le manager, d'autant plus s'il est junior, a **besoin de prouver sa valeur** et de montrer que l'on a eu raison de lui faire confiance.

On considère généralement le manager comme étant prêt à donner un avis sur un dossier, à trancher un litige... Le manager est souvent vu comme la personne qui a la solution à tous les problèmes et cela le gratifie. Le risque est d'être plombé par une surcharge de travail considérable.

Pour éviter cette surcharge, il faut apprendre à se préserver. Le défi est donc d'apprendre à **se positionner sur des dossiers où l'on apporte une réelle valeur ajoutée** et où l'on peut déléguer en cas de nécessité. Ces temps-libre permettent de laisser l'opérationnel de côté, au profit des tâches à moyen et long terme : vision, stratégie, prise de recul etc.