



« **Manager Collaboratif Asso.** »
L'Association qui Fédère les Acteurs et Organisations &
pour Développer le « Collaboratif »



Vous offrent les **Résultats** et **Analyses** de leur **Enquête** sur le thème :

Le Collaborateur Idéal : L'êtes-vous ? Et qui souhaitez-vous ?

Objectif :

- Optimiser vos recrutements ;
- Favoriser votre développement personnel ;
- Conforter les performances de vos organisations.

Par collaborateur nous entendons tous ceux avec qui vous œuvrez au sein d'une même organisation et quels que soient, le niveau hiérarchique, le métier, l'âge, le genre, etc.

Les participants ont donc été invités à exprimer leurs attentes pour eux-mêmes tant en N+1 ; N ; N-1...

Méthode et modalités :

a) **Un questionnaire :**

- Celui-ci a été mis à disposition via internet entre le 7/2 et le 8/03/2015
- Il a également été soumis par contacts téléphoniques et sous forme papier jusqu'au 15/3 pour tenir compte des personnes en congés.

b) **Des entretiens en direct :**

- Pour ce qui concerne les entretiens en direct nous avons aussi ouvert le dialogue permettant à tous de faire des commentaires. L'important était, au-delà des chiffres, d'avoir des avis diversifiés tant en domaines d'activité, métiers, etc. pour donner du sens. Et aussi conforter les arguments de l'analyse pour mieux comprendre les préoccupations de chacun des professionnels et tenter d'atteindre les objectifs de cette enquête.
- Nous n'avions pas les moyens d'instituts de sondages donc le questionnaire était limité c'est aussi pour ça que nous avons faits des contacts en direct. Pour autant elle est anonyme et juste le reflet des différentes expressions recueillies. Et tous ceux qui vous livre cette enquête sont des bénévoles.

Vous avez été = **309 Participants**. Soit 109 par Internet + 80 par téléphone et 120 rencontres physiques. Nous avons publié dès le 16/3 les tableaux chiffrés en attendant de réaliser les analyses renforcées par les commentaires.

Remarques

Nous sommes allés au-delà de la simple retranscription des expressions de chacun.

Et espérons vous apporter les éclairages et solutions adaptables au plus grand nombre.

La majorité, exprimée, a-t-elle raison ?

Quelques idées reçues sont bousculées il était donc primordial d'argumenter !

Nous avons donc mobilisé plusieurs spécialistes de différents domaines du management pour vous livrer les **commentaires** ci-dessous pour chaque tableau.

Voir aussi les **Arguments** de nos contacts directs en fin de document

Voilà, comme promis et offerts gracieusement, les résultats l'enquête :

**Ci-dessous une sélection de commentaires qui nous semblent les plus constructifs
Notamment depuis la parution des seuls tableaux chiffrés... d'où ce complément argumenté
et merci pour vos très nombreux encouragements !**

Comment installer durablement le collaboratif ? - Merci pour les contenus

Je m'interroge beaucoup sur la manière de conforter le travail collaboratif. Merci de publier les résultats

Le respect, la communication, l'équité et retrouver de la motivation individuelle dans des projets en commun. Ces points doivent redevenir prioritaires dans nos objectifs.

J'ai accédé depuis votre site à de nombreux supports sur le « Collaboratif » un grand merci !

Excellent initiative collaborative que d'avoir pointé sur les vidéos d'EOTV sur l'entreprise libérée

Etes-vous sur de vos chiffres sur les différentes formations ?

Dans quelle catégorie socioprofessionnelle vous situez-vous, pour votre activité principale ?	%
Entrepreneur individuel ou d'une entreprise < 9 pers ; Artisan; Commerçant ; Prof.libérale ; etc.	9
Dirigeant non salarié d'une entreprise de 10 à 49 personnes	6
Dirigeant non salarié d'une entreprise de + 50 personnes	3
Salarié : Ouvrier ou employé du secteur privé	24
Salarié : Ouvrier ou employé du secteur public	2
Salarié : Exerçant une fonction d'encadrement dans le secteur privé	25
Salarié : Exerçant une fonction d'encadrement dans le secteur public	4
Salarié : Cadre supérieur du secteur privé	14
Salarié : Cadre supérieur du secteur public	5
Autre dont : bénévole Association... (veuillez préciser)	4

Commentaires :

- Les catégories ci-dessus en ont déconcerté certains, surement habitués à rester dans leur case. Ainsi de rares cadres supérieurs du secteur public et privé ont coché « Autre » au lieu de « Salarié : Cadre supérieur du secteur... » Nous l'avons vérifié par leurs commentaires. = A méditer !

A quelle catégorie de métier générique êtes-vous assimilable ?	%
Achats-Appro.	4,08
Audit et Contrôle	10,2
Communication et Marketing	7,14
Compta + Trésor + BFR	8,16
Force de vente ; Négociation d'affaires	10,2
Gouvernance ou Direction Stratégique	6,12
Production/Fabrication	7,14
Ressources Humaines : Recrutement ; Formation ; Social	12,24
Recherche et Développement + Veille	3,06
Risque et conformités dont Droits ; Normes ; Contrats...	4,08
Services Généraux : Terrains/Locaux/Equipements fonctionnels; Energies +Logistique +QVT...	4,08
Gestion du Système d'Information : Outils ; Réseaux ; Données	15,33
Autres	8,16

Commentaires :

- Nous n'avons pas eu à aller chercher certains professionnels pour équilibrer la répartition.

Dans quel secteur d'activité vous situez-vous ?	%
Primaire = Exploitation de ressources naturelles et matières premières non transformées	10
Secondaire = Transformation des matières premières, dont industrie, construction...	19
Tertiaire = Autres dont services	71

Commentaires :

- Contrairement à ce qu'affirment certains le secteur « quaternaire » n'a pas encore atteint une reconnaissance suffisante.

Collaboratif : Appréiez cette pratique par rapport aux enjeux ! en % ⇔	Très fort	Fort	Moyen	Faible	Très Faible	Sans Opinion
Son coût par rapport aux investissements financiers alloués	3,06	10,2	8,16	4,08	66,33	8,16
Favorise l'insertion professionnelle et le développement personnel	21,43	53,06	22,45	1,02	0	2,04
Améliore la qualité des produits et services donc la relation clients/fournisseurs,	23,71	61,86	12,37	1,03	0	1,03
Permet de lutter contre l'isolement et donc les Risques Psycho-Sociaux	14,33	27,84	48,45	7,22	0	2,06
Impact positif sur la qualité des relations internes : équipes, hiérarchie...	36,06	46,39	14,43	2,06	0	1,03
Optimise les performances de toute entité, organisation...	34,34	52,53	10,1	1,01	0	2,02

Commentaires :

- La majorité a bien compris que le **coût du collaboratif est moindre** car il est fonction des motivations. Quelques rares cadres ont pourtant affirmé « Très fort » doutant peut-être du potentiel de leurs collaborateurs !
- **Les atouts du « Collaboratifs sont multiples et très forts** : Le formidable levier du « Collaboratif » ne peut se mettre en place partout faute de préjugés erronés (comme au commentaires ci-dessus) d'où la note « Très fort » beaucoup trop en retrait sur plusieurs questions ci-dessus. Pour autant une grande majorité à compris et force l'évolution.
- Le « Collaboratif » **permet de lutter très efficacement contre le harcèlement. Il participe largement à améliorer le bien-être au travail et réduit fortement les risques psychosociaux.** Vous trouverez sur les sites web partenaires plusieurs articles allant dans ce sens (et corroborés par d'autres sources) voir notamment : [Travail Collaboratif](#) ; [Manipulation mentale](#) ; ainsi qu'une des [vidéos des ateliers du séminaire à ENSAM Cluny](#) ;

Quelle importance accordez-vous aux critères ci-dessous ? en % ⇨	Très forte	Forte	Moyenne	Faible	Très Faible	Sans opinion
Ponctualité, respect des délais	30,00	40,00	24,00	6,00	0,00	0,00
Respect des personnes	35,95	4,04	0,00	0,00	0,00	0,00
Aménagement de l'environnement de travail	1,00	22,00	47,00	21,00	6,00	3,00
Horaires libres	3,03	15,15	16,16	32,32	20,20	13,13
Vie associative professionnelle = Métiers	0,00	13,00	35,00	42,00	0,00	10,00
Représentation syndicale	0,00	2,00	6,00	12,00	76,00	4,00
Formation autodidacte et par apprentissage sur le terrain...	64,00	19,00	13,00	2,00	0,00	2,00
Formation initiale diplômante	20,00	30,00	20,00	22,00	5,00	3,00
Formation permanente	32,00	49,00	15,00	2,00	1,00	1,00
Changement de métier	1,01	13,13	40,4	19,19	24,24	2,02
Attachement à votre région de résidence	7,14	37,76	30,61	13,27	9,18	2,04
Mobilité professionnelle géographique	5,00	15,00	34,00	21,00	24,00	1,00
Intérêt intellectuel ou vocation pour votre métier/profession	22,22	53,54	23,23	1,01	0,00	0,00
Pouvoir d'achat lié au revenu professionnel	12,12	62,63	24,24	0,00	0,00	1,01
Privilégier la vie privée	7,07	38,38	45,45	8,08	0,00	1,01
Envie de créer : en interne ou votre entreprise	45,43	37,37	13,13	0,00	5,01	1,01
Envie de transmettre votre savoir	43,00	42,00	15,00	0,00	0,00	0,00
Préfère travailler seul	1,02	3,06	16,33	8,16	66,33	5,10
Préfère travailler en groupe(s)	20,20	42,42	34,34	3,03	0,00	0,00

Commentaires :

- **Les participants ont démontré que l'argent n'est pas une fin en soi** :
 - La 1^{ère} valeur = **Respect des personnes = une exigence incontournable** quel que soit votre fonction ;
 - Le pouvoir d'achat n'est pas la principale motivation !
- **Formation : Le diplôme n'est pas la panacée** y compris chez les recruteurs !
 - C'est juste un début en tout domaine car c'est après qu'il faut apprendre = à faire ! (Voir en bas de document)
- **Des envies de transmettre et de créer** et évidemment d'œuvrer à plusieurs = C'est +facile et performant !
 - Pour mieux comprendre ce mécanisme naturel du collaboratif et faciliter sa mise en œuvre, voir : [article](#)

Quelle est la compétence complémentaire que vous souhaiteriez maîtriser ?	%
Analyse financière	4,12
Communication externe image ; Réseaux sociaux, etc.	4,12
Etudes de marchés	0,00
Gestion du système d'information : Outils; Réseaux ; Données.	7,22
Langue(s)	7,22
Management de projet	11,34
Management d'équipe	21,65
Négociation d'affaires : Achat ou vente	18,56
Risque et conformités dont Droits	7,22
Vision stratégique	18,56

Commentaires :

- Comme vous le constaterez les réponses confirment la **prédominance du « Travailler ensemble »**.

Quelle est la compétence Pro. que vous recherchez le + chez vos collègues/collaborateurs ?	%
Analyse financière	3,06
Communication externe : Image ; Réseaux sociaux, etc.	6,10
Etudes de marchés	2,04
Généraliste : Gestionnaire et communicant	30,61
Gestion du système d'information : Outils, réseaux, données	18,37
Management de projet	11,22
Négociation d'affaires : Achat ou vente	20,41
Risque et conformités dont Droits	9,18

Commentaires :

- Les métiers transverses sont plébiscités et ce n'est que le début d'une tendance forte de fond qui arrive vite !
Les arguments en fin de document le confirment.

Quelle qualité personnelle recherchez-vous le plus chez vos collègues/collaborateurs ?	%
Altruiste	14,14
Ambitieux	2,02
Disponible	1,00
Econome	0,00
Honnête	20,2
Intuitif	2,02
Motivé	31,31
Obéissant	0,00
Organisé	18,18
Pédagogue	1,01
Persévérant	7,07
Polyglotte	0,00

Commentaires :

- L'autoritarisme c'est fini ! Place à la **Motivation**

- Les autres qualités recherchées chez un collaborateur parmi les plus citées par nos contacts :

- Les dirigeants privilégient les qualités personnelles aux compétences, sachant qu'ils pourront plus facilement former leurs proches et leur confier des responsabilités pourvus que le courant passe bien et même si le dévouement passe après l'esprit critique, pourvu qu'il soit constructif.
- Esprit ouvert et d'initiative, déterminé à faire évoluer les codes établis mais en étant avenant et humble ;
- Personnalité de partage et respect d'autrui mais prêt à affronter les difficultés et résoudre les problèmes !

Quelle qualité personnelle 1ère, attendez-vous de votre n°1 hiérarchique ?	%
Altruiste	2
Disponible	2
Fédérateur	24
Honnête	42
Intuitif/Visionnaire	22
Organisé	2
Pédagogue	6
Persévérant	0

Commentaires :

- Les vrais managers devront être des mentors, intègres !

- Les autres qualités recherchées chez un N+ parmi les plus citées par nos contacts :

- Capable d'accepter d'autres idées que les siennes et même de déléguer ;
- Doit savoir donner l'exemple, en mouillant sa chemise, avec ses collaborateurs !
- Partager aussi bien les difficultés que les honneurs et les bénéfices financiers.

Arguments :

En complément des éléments chiffrés voilà ce qui est attendu et logiquement, par le plus grand nombre.

- Le CV n'est que très peu intéressant. C'est ce qui ressort le plus souvent surtout chez les dirigeants et nombre de managers, mais moins dans les grandes entreprises dont les recruteurs sont trop axés sur leurs processus et focalisés sur les besoins qui leurs sont communiqués, plutôt que sur la détection de talents !
Pour les décideurs, c'est le coup de cœur qui fera la différence : Le CV c'est juste un parcours et des bases comme un diplôme. L'important c'est que lors de l'entretien le postulant soit présentable et sache parler de l'organisation qu'il veut intégrer notamment en convainquant comment lui être utile.
Ce qui est le plus probant c'est un face à face sans piège, un véritable échange où chacun devra découvrir ce qu'il peut apporter à l'autre. Quand vous aurez trouvé plusieurs critères communs prioritaires, au sens de chacun, équitables, vous pourrez conclure.
- Pour les dirigeants et managers, quand la relation professionnelle sera établie il faudra rapidement mesurer le degré d'adaptation, débrouillardise, le niveau d'initiative en autonomie, les capacités à partager les expériences bonnes et mauvaises donc les bénéfiques et savoir apporter les améliorations.
- La confiance mutuelle, surtout pour les dirigeants, elle se mesure en fonction des engagements tenus, du soutien réciproque et donc de l'appartenance à une équipe, du respect des idées et d'une discrétion sur les questions personnelles, tout autant que stratégiques.
- La représentation syndicale ne joue pas son rôle pour les ouvriers et employés. Elle sert davantage de lobby et réseau d'affaires chez les managers et dirigeants.
- Nombre de dirigeants, reconnaissent que l'affectif est très important dans la réussite d'une collaboration, même si c'est souvent ce qui conduit à des séparations difficiles surtout psychologiquement. C'est aussi ça être humain !
- Un bon dirigeant se reconnaît à sa proximité avec ses collaborateurs, sa capacité de visionnaire sur les opportunités profitables à tous, son niveau d'engagement personnel... le tout lui vaudra un soutien sans faille même en cas d'échec ! Comparaisons multiples avec la meute des loups et le couple Alpha, un bon dirigeant ne doit jamais être seul ! Voilà encore un argument de poids pour le mode collaboratif !
- Toutes les activités professionnelles évolueront de plus en plus vite = il faudra s'adapter en permanence ! ou ?
 - Les compétences transverses vont prendre de plus en plus d'importance et il faudra parfaitement communiquer, en interne comme en externe ! Communiquer n'est pas seulement parler...
 - Il faudra maîtriser plusieurs domaines de compétences et en même temps passer de l'un à l'autre, tout en prenant en compte les risques et conformités mais surtout les personnes = Parties prenantes (ego, culture, etc.) donc savoir communiquer et négocier, mais attention : Influencer = Oui ; Manipuler = Non !
 - Il faudra encore plus s'informer et se former en permanence car la demande précèdera l'offre dans tous les domaines et presque tout deviendra vite obsolète, y compris les connaissances et encore plus les outils, méthodes...

En conclusion :

- Vous devez acquérir et maintenir un minimum d'instruction et de savoir-faire pour comprendre votre environnement et agir. Nous vous conseillons certaines pratiques comme : [3M](#) ; [Altermanagement](#) ; [Fortuité](#) ; [Genchi Genbutsu](#) ; [Pragmanagement](#) ; [Réflexion conceptuelle](#) ; [Travail collaboratif](#) ; etc. voir « Lexique du management »
- Pour faciliter vos relations avec les autres il faudra être collaboratif et honnête même avec vos adversaires... Vous n'en serez que mieux respecté, moins stressé et plus performant ;
Sachez que ce relationnel de qualité c'est, aussi, ce qui conditionnera votre évolution professionnelle.
- C'est votre degré de motivation et celui que vous transmettez aux autres qui conditionnera la qualité de votre vie tant professionnelle que privée

Sachez définir vos priorités sans trop vous compliquer la vie !

Nous vous invitons évidemment à compléter cette enquête en nous faisant part de vos avis.

Depuis les sites web partenaires = Voir ci-dessous

Nous pourrions alors envisager un complément d'information.

Ces partenaires vous permettent aussi de [vous informer](#) et [vous former](#) gracieusement :

« [Lexique du Management](#) »

+1800 Termes et Concepts du Management
+de nombreuses Vidéos en accès gratuit
+des Tests et Solutions : Méthodes ; Outils, etc.

« [Manager Collaboratif Asso.](#) »

Des Activités pour fédérer les acteurs et organisations :
Séminaires +Ateliers +Conférences
Cafés Collaboratifs +Groupes de Réflexion, etc.