

business 

N°1 DE LA FORMATION
NOUVELLE GÉNÉRATION



Réenchanter le Management

LIVRE BLANC

On parle de quoi dans ce livre blanc ?

02

Introduction

04

Manager autrement, ça vous évoque quoi ?

08

La performance, en passant par le care

11

La minute Biz : Jeu de l'oie
Quel Manager êtes-vous ?

13

Les soft skills les plus recherchées pour un manager en entreprise ?

22

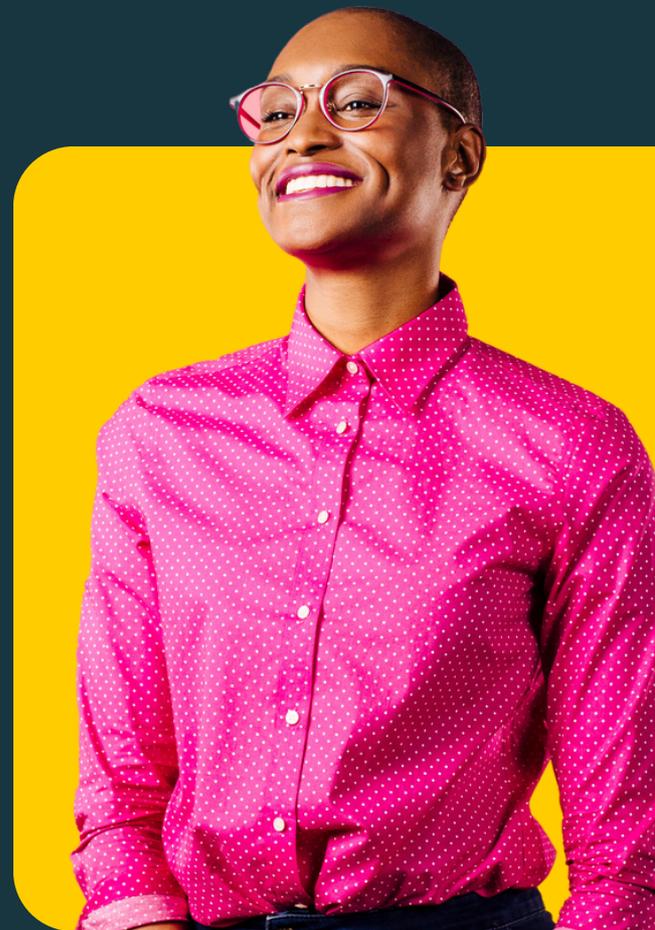
La minute Biz' 2 : Bingo
La vraie vie des managers en situations

24

A la fois leader, coach et facilitateur

33

Conclusion



RÉENCHANTER LE MANAGEMENT

Introduction

Command and control ! Ce temps est révolu ! Le collaborateur est volatile et l'environnement managérial a littéralement changé. Les salariés ont besoin de cohérence, de sens et d'exemplarité. On observe un vrai retour aux valeurs hédonistes : le travail doit amener un vrai sens et du plaisir. Alors ? Chef, manager, leader, manager coach ... ces termes ne seraient-ils pas obsolètes ? Où va le management aujourd'hui ?

Le Covid-19 a rebattu les cartes. Le management se base davantage sur l'autonomie et la liberté de chacun à s'organiser pour répondre à ses objectifs. Quel est le cadre qui redéfinit les missions du manager ?

A cette nouvelle ère de la transformation managériale, qui n'en est pas à son coup d'essai, sa raison d'être est de faciliter le travail de ses équipes, soutenir les initiatives et motiver ses équipes. Finies les prises de décisions de façon unilatérales, intégrer les collaborateurs dans la prise de décision tout en gardant le lead et en apprenant sans cesse à se connaître semble être l'un des grands défis du management moderne.

Notre équipe pédagogique a passé plusieurs mois à mettre à jour notre offre de formation hybride en explorant les besoins et enjeux des équipes en charge de la formation des managers. Ce livre vient ponctuer cette phase de recherche et de consolidation pour vous inviter à votre tour à vous interroger sur le management...

Lorsqu'on regarde en avant vers le siècle prochain, les leaders seront ceux qui donnent du pouvoir aux autres.

Bill Gates

Ce livre blanc a été créé en collaboration avec Isabelle Clavreuil et Christine Mascaras.

Qui sont-elles ?

Ingénieur pédagogique en charge de l'offre Management et Leadership chez Bizness, Isabelle est notre experte management. Tout ce qui traite de problématiques managériales passe entre ses mains. Elle est notre baromètre des tendances managériales, cette référente qui décrypte tout et vous guide toujours avec une expertise et un œil aussi singulier qu'efficace. Isabelle en une citation ?

Aucun d'entre nous n'est plus intelligent que l'ensemble d'entre nous

Kenneth Blanchard

Christine est, quant à elle, Directrice Générale Adjointe de Bizness en charge des ressources humaines. Visionnaire, elle œuvre pour que le management évolue et s'actualise avec son époque. Tout le monde doit pouvoir profiter de la Formation Nouvelle Génération pour monter en compétences sur le sujet. Christine en une citation ?

La logique vous conduira d'un point A à un point B, l'imagination et l'audace vous conduiront où vous désirez

Albert Einstein

Christine

Isabelle



La performance



**en passant
par le care**

01. La performance en passant par le care

"Inclure" le "Care" dans un management tourné vers l'autre

Le Care Management

s'avère être un véritable levier pour transformer les organisations. Souvent associé au seul terme de bienveillance, il va bien au-delà. Avez-vous déjà oublié que pour devenir les êtres humains que nous sommes le « care » a été crucial durant la petite enfance afin d'assurer un développement harmonieux ? Pensez simplement que le collaborateur est aussi une personne. Le care vient nourrir l'expérience collaborateur.

Plus que jamais, le talent est R.O.I

Ce n'est pas à vous que l'on va l'apprendre, il est bien connu que les besoins des talents ont évolué. La considération, le bien-être au travail, la recherche de sens sont autant de facteurs scrutés de près par les collaborateurs. Surtout les bons.

À l'heure où les meilleurs talents ont le choix et sont en position de force sur le marché, écouter et agir pour répondre à leurs convictions sous peine de les voir partir s'impose comme un enjeu économique crucial pour les entreprises.

Même s'il reste évidemment de nombreux bancs de requins, nous nous sommes réellement éloigné d'une réalité façon "Le diable s'habille en Prada" aujourd'hui, tant la bienveillance s'est affirmée comme une valeur (atten)due et dans laquelle une entreprise doit faire baigner ses collaborateurs.

Un collaborateur mal engagé, "mal heureux", n'est pas productif voire même s'en va avec tout ce qu'il avait à offrir et tout ce que vous lui aviez offert ! La suite vous la connaissez, il faut de nouveau recruter, espérer aussi bon et passer de nouveau beaucoup de temps à onboarder, former, pour finalement atteindre un niveau de productivité équivalent longtemps après.

Et comme dans toute généralisation, il y a forcément galvaudage. Les collaborateurs ne sont déjà plus dupes, un baby foot ne remplace pas le respect, la vraie considération ou encore ce bien être qu'ils sont en droit de ressentir à travailler. Ceux qui ont lu "The Circle" le savent, même le plus bel enrobage ne cachera jamais la mauvaise volonté.

Investir dans le bien être, le vrai, mais surtout l'assumer et le faire devient donc plus qu'une lubie, c'est une condition importante pour garder ses collaborateurs et sa croissance.

Une démarche globale pour l'entreprise

Alerter et former sa ligne managériale sur le care semble donc inéluctable, mais c'est une réflexion systémique qui va au-delà des seuls managers. Par exemple, pourquoi les bureaux les plus grands seraient systématiquement ceux des dirigeants, souvent en réunion et en déplacement ? Le care management découle de la mise en place d'une éthique d'entreprise sur des piliers précis. L'un d'eux, vous l'aurez compris, concerne la qualité des espaces et des environnements physiques de travail. Mais plus largement, le care management s'adapte à chaque contexte d'entreprise en faisant évoluer les pratiques managériales et la qualité de la relation à l'autre. Suis-je au bon niveau d'attention à l'autre en tant que manager ? en tant que collaborateur ?

Basée sur une forme de symétrie des attentions, toute relation doit se nourrir mutuellement. L'idée est de prendre soin des équipes et elles entre elles, pour qu'à leur tour, les collaborateurs prennent soin des clients et d'elles-mêmes. Vous me suivez ?

Penser aux anniversaires, aux nouvelles importantes que vous ont partagé les collaborateurs sur leurs trajectoires, créer des rendez-vous et des lieux conviviaux... L'idée étant d'organiser tout ce qui peut aider à vraiment s'intéresser à l'autre, pour mieux le comprendre et être vraiment présent dans les bons comme les mauvais moments.

Orienter le management vers le care

En plaçant l'empathie et la compassion au cœur de leur leadership, les managers deviennent mieux équipés pour comprendre et répondre aux besoins de leurs collaborateurs. Cela favorise une meilleure communication, des relations plus solides et une confiance accrue entre les équipes et leurs supérieurs. Voyez le care management comme la barre que tiennent les équilibristes pour se stabiliser. Il permet de prévenir l'épuisement professionnel en favorisant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des managers formés au care management peuvent également identifier plus rapidement les signes de stress ou de détresse chez les employés, leur offrant ainsi un soutien adapté et favorisant leur épanouissement au sein de l'entreprise. S'intéresser vraiment aux équipes permet de créer des relations avec du relief, source de belles réussites et de performance pour les entreprises.

Connais toi toi-même - Socrate

La réflexion et le travail sur son propre bien être permettent de mettre en condition l'identification des leviers porteurs de bien être. Un premier effet positif s'exprime par mimétisme : un manager qui y fait attention pour lui pourra mieux identifier les leviers des autres (même s'ils sont différents). Au delà de ce premier point, ce bien être permet au manager d'optimiser la communication, les soft skills et leurs impacts chez l'autre. "Je me sens bien dans mes baskets donc je suis plus gentil, plus direct et clair, plus tranché, plus empathique... Name it".

Notre selecta de pratiques managériales modernes pour appliquer le care management

Concrètement, comment faire pour pratiquer le care management ? Voici notre sélection de 10 pratiques intéressantes pour les managers

01

Communication ouverte et empathique :

Encourager une communication honnête et respectueuse entre le manager et les employés, en faisant preuve d'empathie pour comprendre leurs préoccupations et besoins.

02

Reconnaissance et appréciation :

Reconnaître et célébrer les efforts et les réalisations des collaborateurs, en exprimant régulièrement de la gratitude pour leur contribution.

03

Équilibre vie professionnelle-vie privée :

Favoriser un équilibre sain entre les exigences professionnelles et les engagements personnels des employés, en encourageant des horaires de travail flexibles lorsque possible.

04

Développement professionnel :

Soutenir activement le développement des compétences et des carrières des employés en leur offrant des opportunités de formation et de perfectionnement.

05

Gestion du stress et du burn-out :

Identifier et prévenir les signes de stress ou de burn-out chez les collaborateurs, en mettant en place des stratégies d'accompagnement et de soutien adaptées.

06

Feedback constructif :

Fournir un feedback constructif et bienveillant aux employés, en les aidant à progresser et à s'améliorer dans leur travail... et vice versa !

07

Encourager la diversité et l'inclusion :

Promouvoir un environnement inclusif où chaque individu est valorisé pour ses différences et ses contributions uniques.

08

Flexibilité et adaptation :

Être ouvert au changement et à l'adaptation aux besoins changeants des employés et de l'entreprise, tout en faisant preuve de souplesse dans les méthodes de travail.

09

Créer un environnement de travail sûr :

Veiller à ce que les employés se sentent en sécurité au travail, physiquement et émotionnellement, en favorisant une culture de respect et de bienveillance.

10

Encourager l'autonomie et la prise d'initiative :

Donner aux collaborateurs la liberté de prendre des décisions et d'exprimer leurs idées, en valorisant leur autonomie et leur créativité

Traitez l'individu comme il est, il restera ce qu'il est. Traitez-le comme il doit et peut devenir, il deviendra ce qu'il doit et peut être.

Goethe

Le contexte est positif favorisé par le care, tout est là pour permettre au manager de détecter et révéler les talents

Comment détecter les talents de votre équipe ?

Observez, avec un œil fin et pragmatique. Et, quand vous avez jeté votre radar bienveillant sur l'un d'eux, quoi faire ?

C'est à cet instant que les Ressources Humaines interviennent. Un travail de projection et de co-construction est nécessaire pour proposer un plan d'accompagnement et de développement des compétences au collaborateur concerné. La pro-activité est ici votre meilleur allié.

Cependant, vous ne pourrez faire émerger des talents que si les conditions de travail y sont propices. Instaurer des variations du rythme de travail permet à chacun de s'épanouir et donner le meilleur. Ne laissez pas un talent inhibé, et offrez-lui l'environnement idéal pour qu'il se révèle. En instaurant des temps forts et des temps faibles, vous lui laissez le temps de trouver le meilleur équilibre possible entre vie professionnelle et personnelle pour qu'il vous offre le meilleur de lui-même.

La fonction de manager aujourd'hui...

La tradition française voulait que les meilleurs commerciaux ou les meilleurs tout court accèdent aux postes de managers. Mais l'évolution du monde professionnel implique qu'un manager développe de sacrées compétences douces. Les soft skills sont à l'honneur parce qu'elles viennent déterminer la qualité de l'échange d'un manager avec son ou ses collaborateurs.

Le climat qu'offre le care est porteur de confiance et donc de performance. La suite de ce livre blanc vous fera explorer les soft skills et les émotions, autres sujets fondamentaux des managers d'aujourd'hui... Mais d'abord...

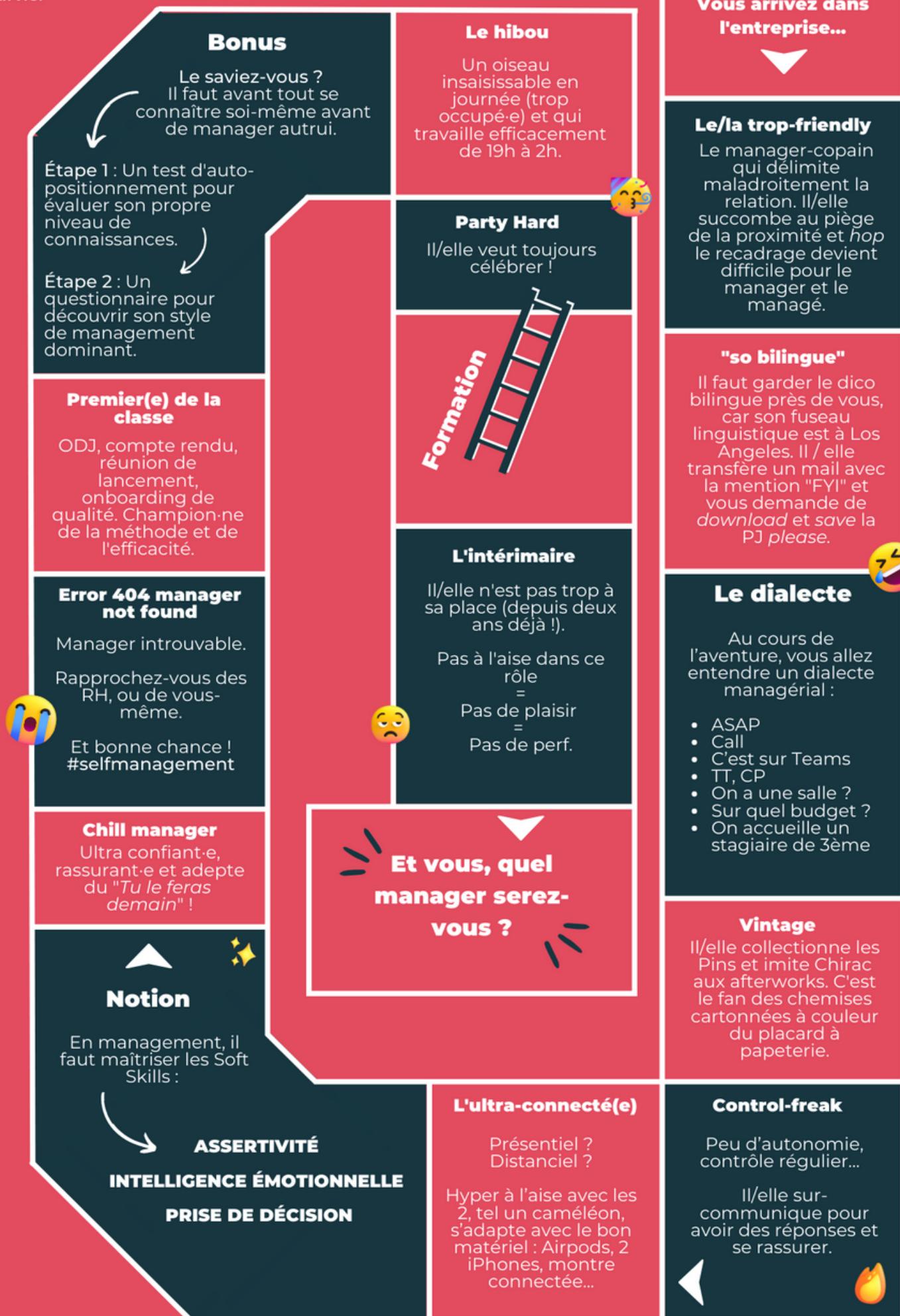
MINUTE BUSINESS

Le jeu de l'oie



**Quel manager
êtes-vous ?**

Vous intégrez une entreprise, une jungle à explorer. Vous allez rencontrer et travailler avec différentes espèces (de managers). Vous souhaitez vous préparer à cette expédition extrême : voici le guide à glisser dans votre sac de survie.



Les soft skills



**les plus
recherchées pour
un manager
moderne**

02. Les soft skills les plus recherchées pour un manager

L'intelligence émotionnelle au coeur

Non, ce n'est pas une mode mais une réelle conviction. Il est indispensable de comprendre et d'identifier les émotions pour faire évoluer vos réactions face à des situations complexes.

Comment appréhender un collaborateur un peu rebelle à la punchline chirurgicale? Ça réveille quelle émotion en vous?

C'est là que tout devient intéressant et vous aide à gérer la situation en comprenant tous les enjeux émotionnels.

L'intelligence émotionnelle

vous permet d'atteindre une conscience personnelle, de distinguer ses propres émotions, de les comprendre, les accepter et les assimiler, au service de votre bien être mais aussi de vos relations avec les autres.

Ceci implique un meilleur contrôle et une meilleure gestion émotionnelle pour une prise de décision conscientisée et mesurée. Elle vous permet une vision globale sur toutes les situations et vous permet de garder la maîtrise de toutes les relations professionnelles. Manager, c'est aussi tisser des relations et les faire perdurer.

Grâce à l'intelligence émotionnelle, gardez le cap sur vos émotions!





La communication et l'écoute

Rien de pire qu'un manager qui n'entend rien et n'écoute pas!

Savoir entendre la surcharge de travail d'un de vos collaborateurs, c'est un art que vous pouvez apprendre à maîtriser avec finesse. Il faut savoir écouter sans se laisser envahir, ni tomber dans l'indifférence.

Essayez de trouver votre propre juste milieu pour assurer une bonne communication au sein de vos équipes. Une astuce? L'écoute active demande de percevoir les sentiments et les idées de vos collaborateurs sans aucun jugement.

Le feedback, ce n'est pas que dans un sens! Apprendre à le recevoir, à s'en nourrir et à le demander est «le plus» des managers qui excellent dans la gestion et l'animation des équipes.



Le leadership, une soft skills prisée

Et si je vous dis que chaque équipe a besoin d'un leader?

Ce manager qui vous motive et vous fait avancer dans la bonne direction. Il inspire confiance et crée un sentiment d'appartenance. Les collaborateurs ont besoin de trouver un point d'ancrage aussi bien technique que motivationnel.

Vous êtes seul maître à bord pour tous les embarquer dans votre vision et votre stratégie.

Offrez une vision claire, des arguments précis et de l'ambition pour ses collaborateurs ainsi qu'un bon sens du relationnel.

L'empathie

Les relations avec vos collaborateurs ne sont pas des transactions, l'émotion y a toute sa place.

Comprendre les autres et arriver à se mettre à leur place demande de l'entraînement pour trouver cette juste limite entre empathie et intrusion.

Elle doit être au service de votre communication, vous permettant ainsi de dénouer des conflits, de laisser nourrir la créativité pour créer avec chacun de vos collaborateurs un climat de confiance et de bien-être.

Parce que le message envoyé n'est pas simplement oral. Il va plus loin. Parlons d'une réelle réponse émotionnelle. Dire non à un salarié sans provoquer ni frustration ni vexation, demande une empathie dosée.

L'empathie donne de la puissance à votre management, en anticipant les besoins de vos collaborateurs et d'y répondre proactivement.





L'esprit d'équipe

Parce qu'être manager, c'est faire briller les autres et ne pas penser qu'à sa seule performance et réussite, mais à celle de toute l'équipe et de toute l'entreprise.

Bien au-delà de la capacité à travailler en équipe, elle implique un grand sens éthique. Solidaire avec une profonde envie que chacun s'épanouisse au sein de son environnement professionnel.

Un grand classique dont l'image est intemporelle: «Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin.»



La gestion du temps

«La tête dans le guidon», cette expression si représentative de votre rythme effréné. Vous subissez parfois, voire souvent, votre agenda, mais vous reprenez toujours le contrôle pour retrouver la sensation d'avoir du temps.

Une meilleure gestion du temps vous permet de gérer votre niveau de stress et votre charge mentale afin de maximiser la disponibilité auprès de vos collaborateurs.

Pour ça, rien de mieux que de vous poser un cadre: ne plus procrastiner, se fixer des objectifs personnels, définir ses priorités, savoir dire non, prendre des pauses, se dégager du temps libre, savoir se concentrer en basculant son cerveau en mode «travail», faire des to-do pour libérer le stress de votre charge mentale, et pourquoi pas tester des techniques comme Pomodoro?



La créativité

La créativité est une réelle richesse pour toute organisation prête à sortir du cadre et à s'ouvrir à de nouvelles innovations.

La créativité ne se résume pas aux idées, mais également à votre angle de vue sur le lien et les situations.

Être créatif permet de trouver plus rapidement et efficacement des solutions aux problèmes, mais aussi d'avoir une certaine vision créative de l'avenir.

Elle est aussi très souvent source d'innovation. Vision élargie et décalée pour penser hors des sentiers battus, afin de relier les idées entre elles, les personnes et les projets.

**La créativité, c'est l'intelligence
qui s'amuse.**

Albert Einstein





La résilience

Je sens que vous associez résilience à bravoure et courage. La résilience, c'est avoir cette capacité de relever la tête et se battre pour surmonter une difficulté que vous rencontrez.

Mais, ce n'est pas uniquement surmonter, c'est avant tout la rapidité d'analyse de la situation qui permet un rebond calculé, pensé et vous place dans l'action. Elle vous permet d'accepter les changements même les plus rapides sans trop atteindre vos pensées positives et votre performance.

Comment se manifeste-t-elle? Une introspection rapide pour voir quelles sont vos croyances touchées par la difficulté rencontrée ou encore un brin d'humour pour garder la difficulté à distance mais la surmonter? A chacun sa technique!



La résolution de problèmes complexes

Faculté d'analyse d'une situation et l'aptitude à trouver des solutions à des problématiques complexes.

Un manager doté de ces capacités sera en mesure de proposer un plan d'action clair, dans l'objectif de continuer à avancer et de prendre les meilleures décisions.

La force d'une telle compétence? Elle révèle que vous savez vous adapter à des situations nouvelles, que vous êtes tenace et déterminé, que vous êtes créatif et que vous avez des compétences relationnelles.



L'autonomie

La compétence douce indispensable en entreprise! Face aux mutations rapides du milieu professionnel, c'est un savoir-être ultra-recherché.

L'autonomie implique d'être capable de réaliser ses missions sans attendre d'instructions ou de validation. C'est là que vous devenez acteur de votre vie professionnelle.

À distance ou en présentiel, vous gérez de main de maître votre activité. En tant que manager, cette soft skill vous permet d'être pleinement responsable de votre gestion du temps, de votre prise d'initiatives, et de la priorisation de vos tâches dans un timing défini.



L'adaptation

Naviguer dans l'inconnu en étant maître de ses émotions et avec un minimum de sérénité. Parce que la Covid-19 est venue vous montrer que les habitudes peuvent être bousculées du jour au lendemain.

Vous devez incarner ce manager capable de vous adapter à un environnement changeant et dynamique. Combinée à d'autres soft skills telles que l'intelligence relationnelle et émotionnelle, ainsi qu'un grand sens de l'écoute, elle vous permet d'avancer sans impacter de façon significative vos performances.

Ce qu'il faut retenir

Dans une économie marquée par les rapides évolutions technologiques et digitales, être doué en communication, savoir s'adapter et l'aptitude à développer ses propres compétences est indispensable pour accroître sa productivité.

Les softs skills sont vues comme un facteur de croissance, d'employabilité, de performance et de rétention de talents.



MINUTE BUSINESS

Bingo !



**La vraie vie
des managers
en 12 situations**

Le bingo du manager

Barrez les expressions que vous sont déjà arrivées.

Le collaborateur qui ne répond jamais au téléphone en télétravail	12 post-it, 3 to-do différentes, 50 rappels Outlook mais 0 orga	8 ^e cluster Covid-19 de l'étage
"Une augmentation ? Vraiment... En période d'essai ?"	Jean-Michel, 35 ans d'ancienneté : comment booster son quotidien pro ?	Le télétravail chez mamie qui parle pendant la conf-call
15 minutes de brief pour un "J'ai rien compris"	"Je vais me reconverter, je me lance dans les fromages bio"	Le no-show du p'tit nouveau pour son premier jour
La visio sans la webcam	"On aura une salle de sieste dans les nouveaux locaux ?"	Quand le seul travail d'équipe, c'est le blindtest du jeudi soir



Manager



**Leader, coach
et facilitateur**

03. Manager à la fois leader, coach et facilitateur

C'est d'abord prendre du plaisir dans sa mission

Avec un manager, on réfléchit, avec un leader on grandit

Plaisir 1 😊 : Ensemble, on est plus fort

La réussite collective doit avoir un goût particulier, meilleur. Parce qu'avec votre équipe, vous êtes plus fort.

Son rôle est donc de renforcer la confiance, souder, faciliter, soutenir, fédérer, encourager. Il est également le garant de la performance de l'équipe, ce qui peut signifier recadrer, pour le maintien de la structure... Qui rassure les équipiers !

Bref, le manager est là pour réunir les conditions et les moyens de succès de son équipe.

Plaisir 2 😊 : Découvrir les pépites et faire briller les talents

La détection des potentiels reste un exercice plein de finesse, qui nécessite objectivité, pragmatisme et projection.

Après avoir défini ce qu'est le potentiel technique pour son entreprise ainsi que le bon fit personnalité pour l'équipe et l'entreprise, il est essentiel de démarrer une stratégie de détection ainsi qu'un plan d'accompagnement avec les RH pour mettre en perspective la situation actuelle avec la situation cible (elle aussi préalablement définie).

Plaisir 3 : Partager et transmettre

Certains moments informels permettent de partager des moments authentiques qui vous ressemblent.

Ce genre de rituels qui vous lient et vous permettent de parler de tout autre chose que des dossiers en cours. Un café le matin lorsque l'équipe est au complet ou 5 minutes par jour de moment détente avec son équipe en laissant les rires éclater pour lâcher prise dans une journée trépidante, à vous de trouver ce qui vous nourrit autant que cela nourrit votre équipe.

Votre bonheur et celui de vos collaborateurs, vous l'aurez saisi, dépend de votre implication et de votre engagement.

Plaisir 4 : Se découvrir soi-même

Manager oblige à une remise en question, de pointer et de verbaliser vos difficultés. C'est là que vous devez rester aligné à vos valeurs pour continuer d'avancer et faire preuve de résilience.

Vous aurez plus de chances de convaincre et d'embarquer vos équipes avec vous. Cet ancrage, combiné à une bonne gestion des émotions, vous permet de consolider le bonheur au sein de vos équipes.

Le bonheur est souvent la seule chose qu'on puisse donner sans l'avoir et c'est en le donnant qu'on l'acquiert

Voltaire



Plaisir 5 😊 : Valoriser les compétences et faire grandir vos collaborateurs

Les apports de la posture de manager coach vous permettent de facilement responsabiliser et rendre autonome votre équipe.

Vous vous placez comme le manager qui les aide à franchir les étapes, les motive, pratique le feedback, gère les personnalités en difficulté et qui se préoccupe de leur bien-être.

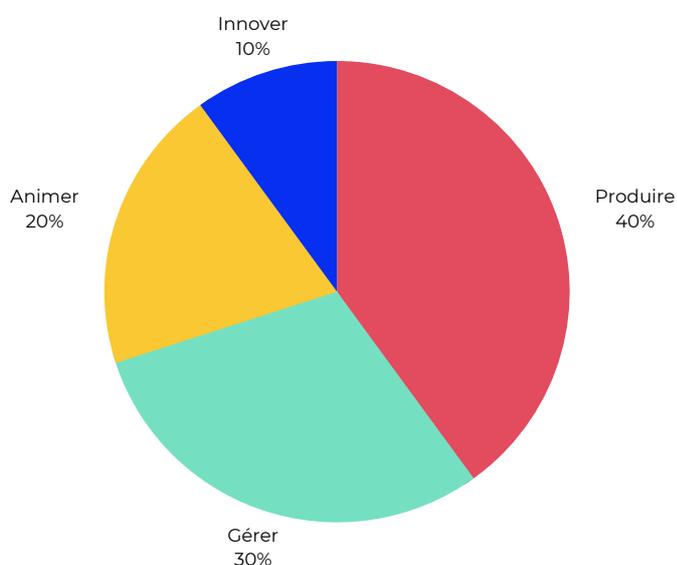
Vous êtes celui qui porte la vision et donne le sens. Cela peut se traduire par la définition d'un plan de compétences au service des objectifs de l'équipe ou de nouveaux chantiers à explorer en mode "test & learn".



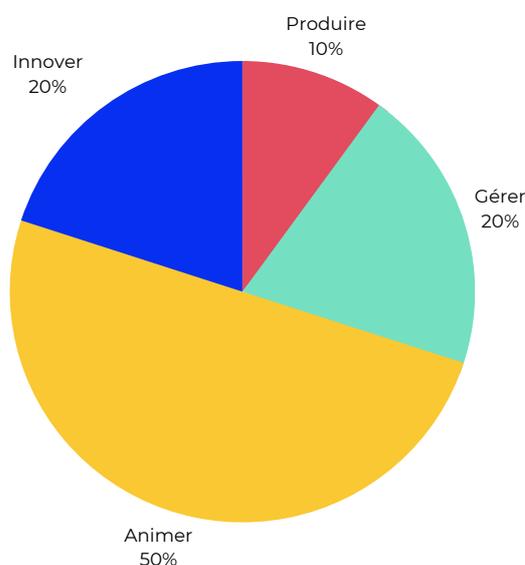
Être un peu leader, un peu coach et surtout facilitateur

Les soft skills énumérées sont propres au leader et manager coach. Qu'est-ce qui les différencie d'un manager facilitateur ? Comment se repérer avec tous ces termes ? Et, si je vous dis qu'ils sont tous complémentaires et que nous allons vers cette tendance du manager facilitateur ?

Manager traditionnel



Manager facilitateur



Un manager facilitateur a 4 grands rôles :

- ↳ Cadrer
- ↳ Animer
- ↳ Rassembler
- ↳ Soutenir



Cadrer

Le manager facilitateur laisse une liberté de fonctionnement à ses collaborateurs tout en définissant un cadre précis et objectif dès que cela est possible. Il se positionne dans un rapport d'adulte à adulte. Il embarque tout le monde grâce à sa vision prospective et claire. Il permet tout simplement au collectif d'aller dans la même direction.

Comment ? En fédérant autour d'objectifs et valeurs communs.

Rassembler

Son objectif numéro un ?

Mobiliser les potentiels et coconstruire la collaboration.

Comment ?

En passant un contrat avec chaque membre de l'équipe. Parce que l'efficacité et la performance d'une équipe reposent sur la capacité à travailler ensemble et non sur l'addition des potentiels individuels.

Un manager facilitateur apprend à fonctionner avec toutes les personnalités, tous les âges, les sexes, les différences..., Les liens affectifs et émotionnels tissés entre les membres de l'équipe vont venir structurer et renforcer les liens professionnels.

Le manager facilitateur doit développer plus que jamais les soft skills lui permettant un management inclusif. Je pense à la bienveillance pour valoriser les singularités, le respect mutuel, l'écoute et toujours être force de proposition.



Animer

Au-delà de son esprit fédérateur, un manager facilitateur anime et dynamise l'intelligence collective. Sa force de proposition et ses apports de nouvelles idées gagnent le collectif et embarquent l'équipe pour un partage qui vient renforcer l'efficacité individuelle et collective.

Pour que les échanges soient constructifs, il ne faut pas oublier de ponctuer cette merveilleuse dynamique par des feedbacks réguliers, démontrant un suivi et permettant le pilotage cohérent car constructif et formateur.

Expression banalisée et pourtant vraie, personne n'est pas parfait. Laisser votre équipe libre de vous remonter ce qui va, comme ce qui peut gêner une organisation, l'efficacité collective ou encore des difficultés individuelles.

Soutenir

Le mot «soutien» fait souvent appel à l'empathie de chacun qu'on associe à une difficulté passagère. Mais la posture du manager facilitateur vise à se rendre disponible et se mettre au service de son équipe.

Comment? En fêtant les réussites comme les échecs. Démystifier un échec et sortir de l'échec programmé permet de: changer de perception, sortir du tabou de l'échec, oser se tromper pour mieux apprendre et enfin de dédramatiser!

Une vie d'équipe n'est pas seulement ponctuée d'essais ratés mais aussi de partages de bonnes pratiques entre pairs!



Bref, le manager facilitateur c'est ...

Relation N / N+1

Adulte à adulte

Organisation

Basée sur une répartition des rôles coconstruite entre le manager et l'équipe

Changement

Initié librement par une ou plusieurs personnes dans le cadre et le respect du contrat collaboratif

Processus décisionnel

Les collaborateurs co-décident et demandent le soutien du manager selon les besoins

Innovation

Initiative individuelle libre sur toute sorte de sujet avec mise en oeuvre par une ou plusieurs personnes selon les besoins

Initiative

Libre, dans le respect du contrat collaboratif et accord des parties prenantes

Rapport aux émotions

Exprimées et traitées par le collaborateur avec soutien de personnes de son choix

Développement professionnel

Décidé par le collaborateur et soutenu par le manager

Evaluations

Par la hiérarchie

Feedback

Parties prenantes qui le souhaitent, individuellement ou collectivement

Gestion des désaccords

Collaborateurs concernés avec ou sans assistance de pairs

Comment instaurer ce nouveau style de management ?

Manager autrement implique que le management doit se renouveler avec un fort investissement du manager et de ses collaborateurs pour instaurer une relation aussi productive que bienveillante.

Le manager doit d'abord se débarrasser du superflu. Finis les "je ne suis pas capable de", "ils vont penser que c'est pas sérieux", "j'ai pas la formation certifiante, je ne suis pas légitime" et je pourrais en citer des dizaines !

A vous de trouver votre "pourquoi".

Trouver son pourquoi afin de découvrir son moteur et celui de son équipe

Simon Sinek

Simon Sinek avait vu juste.

Et, pour finir, vous ne devez pas avoir peur de l'échec. Votre attitude face à l'échec conditionne celle de votre équipe. Et si vous considérez un échec comme une solution qui n'a pas fonctionné ?

Libéré de vos peurs, travaillant sur votre peur de l'échec, vous pouvez ainsi mieux observer vos collaborateurs. Vous pouvez vous appuyer sur l'analyse transactionnelle d'Eric Berne pour cerner les besoins de vos équipes. Ne perdez jamais de vue que les collaborateurs ont soif de : stimulation pour développer une bonne image d'eux, reconnaissance, et de structure dans leur espace de travail tout comme de rituels et de cadre dans leur activité.



RÉENCHANTER LE MANAGEMENT

Conclusion

À la question : comment manager aujourd'hui ?

La réponse est seulement : d'une manière qui nous ressemble, ressemble à notre équipe et notre entreprise. Le manager est l'élément qui va venir impulser, canaliser, gérer, protéger, animer, rassembler et fédérer. Rien que ça ?

Soyons patients, réellement bienveillants et acceptons que rien n'est jamais acquis. Il faut du temps pour appréhender toutes les facettes du manager moderne, celui qui est attendu.

Plus vous accepterez vos émotions et analyserez leurs impacts sur vous mais aussi les autres, plus facile en sera la gestion. C'est le meilleur moyen de développer un management en étant fidèle à ses valeurs. L'objectif avec cette bonne attitude est d'instaurer un climat de confiance et de bien être porteur de performance et de fidélisation des talents.

Travailler ses soft skills est un également levier important à considérer pour soigner la posture du management. Le manager soigne la connaissance qu'il a de lui pour co-construire une relation positive avec ses collaborateurs.

Si je vous disais que le lien que vous pouvez tisser avec vos collaborateurs peut être aussi touchant qu'une belle mélodie, je finirais par vous dire :

Il y a deux sortes de chefs d'orchestre : ceux qui ont la partition dans la tête et ceux qui ont la tête dans la partition

Soyez-vous, soyez heureux de guider, sentez-vous libre de créer et de proposer pour soigner l'harmonie collective.

Convaincu depuis 2007 que l'on ne peut plus se former aujourd'hui comme hier... le Groupe Bizness consacre son énergie et ses compétences à la formation et la transformation, des entreprises, des professionnels de la formation et des individus. Bizness propose des parcours et des expériences apprenantes disruptives et inédites ne mêlant le meilleur de l'humain et du digital.

3 métiers

Former

Formez-vous comme des princes, pour devenir R.O.I. !

- Management
- Vente
- Relation client
- Soft skills



Digitaliser

Le numérique c'est pas automatique

- Outil LCMS Storiz
- Capsules digitales
- Plateformes sur mesure



Moderniser

Casser les codes pour changer la donne

- Audit et diagnostic
- Relation client
- Soft skills



Digital factory

L'art de faire les bons mix !

L'obsession de proposer des expériences de formation de qualité, engageantes et impactantes



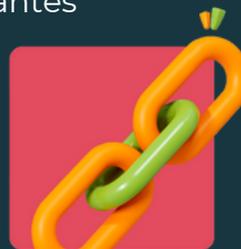
**LA
COMPÉTENCE
AVANT TOUT**



**STOP À LA
FORMATION
MOUTON**



**L'ENTRAÎNEMENT
EST
R.O.I**



**ENTRE PAIRS
ON VA PLUS
LOIN**



**LE PLAISIR
DE SE
FORMER**

business

N°1 DE LA FORMATION
NOUVELLE GÉNÉRATION



Former



Digitaliser



Moderniser

Scannez ici, nous vous rappelons



www.groupe-business.fr

26 Bd du Maréchal Juin
31400 Toulouse