

LIVRET-CONSEIL

Les Fondamentaux du management

Février 2023

Le manager doit aujourd'hui trouver l'équilibre entre une logique de performance imposée par la direction, et une demande toujours **plus grande de qualité de vie au travail.**

Cela passe non seulement par des **compétences techniques** démultipliées mais aussi par un **savoir être exemplaire.**

Assertivité, Intelligence émotionnelle, Communication et Charisme : l'Institut François Bocquet vous accompagne dans l'identification de vos atouts et **le développement de vos compétences** pour gérer efficacement vos équipes.



INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET - www.performances.fr

SOMMAIRE

Être manager,
c'est **maîtriser 4 enjeux** :

Page 4

1

Construire une vraie **légitimité**

Page 5

2

Motiver et maintenir
la **cohésion** de l'équipe

FOCUS > Le manager coach

FOCUS > Le chef de projet

Page 7

3

Fixer les **objectifs** et donner
les **moyens** de les atteindre

Page 8

4

Évaluer et améliorer
les **performances**
collectives et **individuelles**

Page 9

BONUS > Les nouveaux modes de management

INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

www.performances.fr

Développez vos compétences
managériales



> Découvrir nos offres
en Management

POUR NOUS CONTACTER

du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h

01 64 23 68 51

ou

[Via un formulaire en ligne](#)



Un Management réussi c'est avant tout des **compétences comportementales** maîtrisées



Les attentes vis-à-vis du Manager ont évolué : d'un modèle traditionnel qui valorisait en priorité le titre, nous sommes passés à une légitimité liée aux compétences comportementales.

Plus que jamais les managers ont besoin d'être accompagnés dans la découverte et le perfectionnement de leur propre style managérial afin d'accompagner au mieux leurs équipes dans cette période trouble de révolution du travail.

À l'Institut, nous accompagnons tous les managers dans la maîtrise des 4 soft skills fondamentales : l'Assertivité, l'Intelligence émotionnelle, la Communication et le Charisme.



Trouver la bonne distance est une question majeure du management d'équipe, et permet de paraître légitime. Tout est donc une question de positionnement face à l'équipe évidemment, mais aussi face à la direction.



ALIGNEZ LE "DIRE" ET LE "FAIRE"

La première chose en matière de crédibilité est de paraître cohérent et fiable.



APPRENEZ À VOUS CONNAÎTRE ET À CONNAÎTRE VOTRE ÉQUIPE

Le plus important est de cerner vos besoins et ceux de vos collaborateurs afin d'y répondre au mieux, et de réduire les éventuelles déceptions.



JOUEZ SUR L'AUTHENTICITÉ PLUS QUE SUR LA TRANSPARENCE

Vous n'êtes pas censé tout dire à votre équipe mais vous devez la garder informée. Mettez des limites franches et claires sur ce que vous pouvez dire (ou pas).



TRAVAILLEZ SUR VOTRE COMMUNICATION

Des outils tels que la communication non-violente ou l'écoute active entretiennent votre crédibilité sur le long-terme.



SACHEZ ALTERNER LES MOMENTS FORMELS ET INFORMELS

Sachez alterner les moments formels (entretiens, réunions...) structurants et les moments informels (discussions à bâtons rompus, repas pris en commun, pauses-café...) pour créer du lien.

> L'article **MICRO-COACHING**
à découvrir

> [La bonne distance
entre le manager et
son équipe](#)

Lire

Eligibles
CPF

**3 PARCOURS
CERTIFIANTS
À CONSULTER**

Manager débutant
> [En Savoir plus](#)

Encadrer une équipe
pour la première fois
> [En Savoir plus](#)

Formation
comportementale à
la gestion d'équipe
> [En Savoir plus](#)



Manager, c'est motiver ! On ne le dira jamais assez. Et c'est souvent par le comportement plus que par la parole qu'on peut motiver une équipe !



MONTREZ L'EXEMPLE !

Imaginez un manager qui demande à ses collaborateurs de faire des retours d'expérience, de partager du feedback et qui ne fait lui-même pas de proposition constructives... Impossible de se faire respecter et de motiver ses troupes !



RESTEZ COHÉRENT

L'incohérence du manager (par exemple, quand il critique une chose pour l'encenser le lendemain) est une grande source de stress et de démotivation chez ses collaborateurs. Une qualité importante du manager est la fiabilité !



SOYEZ ACCESSIBLE

Le manager resté coincé dans sa tour d'ivoire a peu de chances d'être motivant, il s'éloigne du terrain, ne partage rien avec ses collaborateurs, n'entend pas leurs difficultés. Il y a plus motivant que travailler pour un fantôme...



REMERCIEZ (SINCÈREMENT) VOS COLLABORATEURS !

Nombre d'employés trouvent qu'ils ne sont pas assez reconnus dans leur travail. Dire merci ne coûte rien à l'entreprise, et peut lui rapporter beaucoup ! Attention cependant : un merci mécanique ou forcé est pire qu'un merci absent...



MAINTENEZ LE CAP

Le manager est confronté à une nouvelle réalité : les difficultés de recrutement et de fidélisation des nouvelles générations. Les projets stimulants, l'accompagnement, les feedbacks réguliers permettent de maintenir l'engagement dans la durée.



Le rôle du manager coach

Les temps ont changé, et on demande de plus en plus aux managers d'être non seulement de bons leaders, mais de développer aussi leur aptitude à "coacher" leurs équipes. Mais qu'est-ce que cela signifie ? Quelles sont les différences entre un manager "classique" et un manager coach ? Quels objectifs, donc, doit poursuivre un manager qui souhaite réellement coacher ses collaborateurs ?

- > **Permettre** à la personne de **trouver sa propre solution**, plutôt que donner des directives.
- > **Faciliter le travail** plutôt que diriger, en créant les bonnes conditions pour chacun.
- > **Établir un "partenariat"** plutôt que faire preuve d'autorité.
- > **Améliorer sur le long terme** plutôt que viser le "zéro défaut immédiat" grâce à des séances de débriefing.
- > **Viser plusieurs résultats possibles** plutôt qu'un seul en particulier et se laisser la **possibilité d'être surpris**.



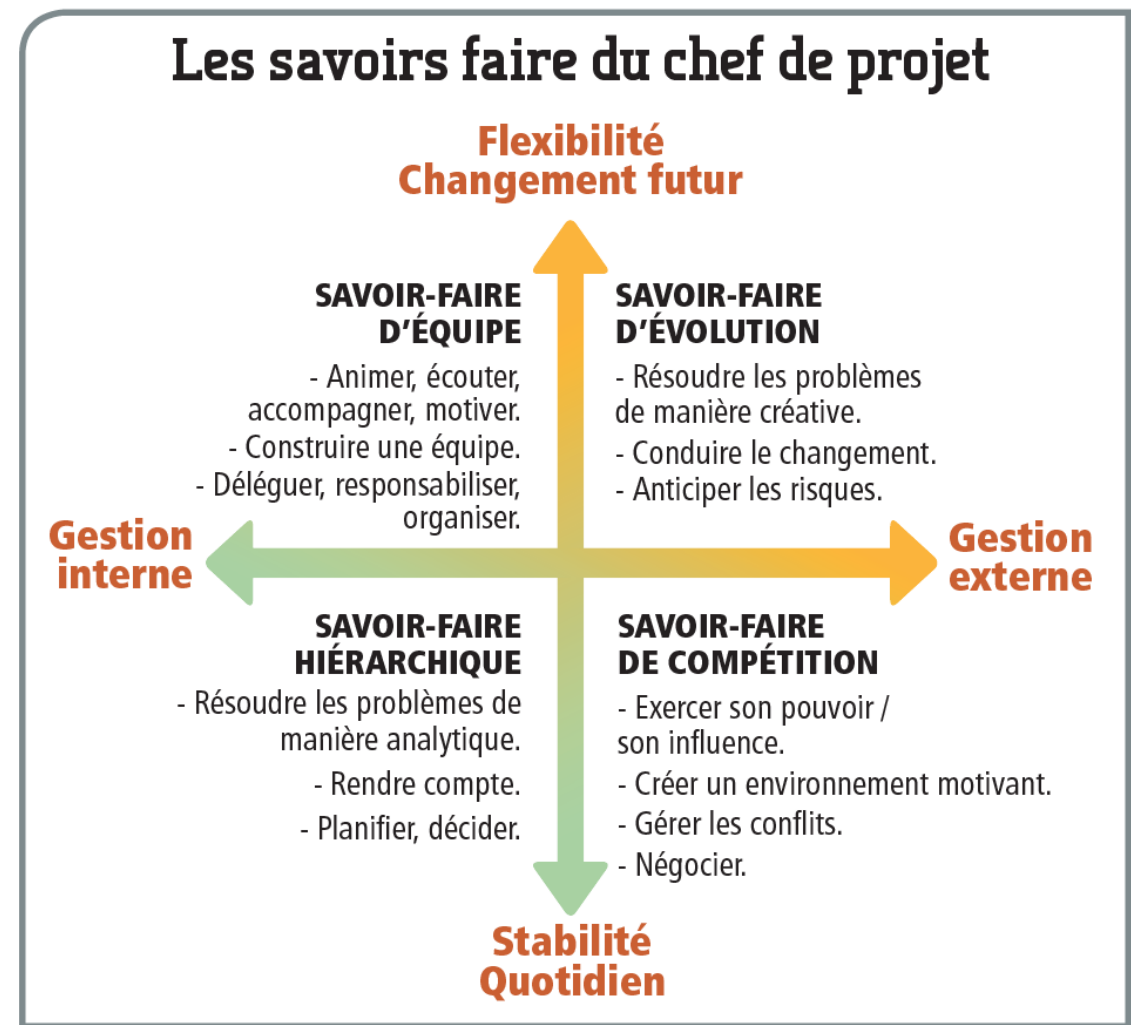
Le rôle du manager chef de projet

Le manager est de plus en plus un **chef de projet, agent du changement**. Il doit s'appuyer sur ses talents individuels **pour fédérer une équipe autour d'une vision partagée**. Il possède des compétences **de communication** très pointues et une capacité à discerner les forces et les faiblesses chez ses collaborateurs.

Alors comment maintenir l'engagement d'un équipe –souvent hybride- en quête de réalisation personnelle?

- > Savoir **communiquer son énergie** en s'appuyant sur son charisme.
- > Créer une **vision claire, transmettre les valeurs et fixer des objectifs stratégiques**.
- > Développer les **compétences** de ses collaborateurs.
- > **Impliquer** les membres de son équipe.
- > Informer et **garder le lien avec ses collaborateurs**.
- > Développer un **management de proximité** et de confiance.
- > **Reconnaître l'investissement** de ses collaborateurs.

Eligibles CPF **POUR ALLER PLUS LOIN**
 Les clés de la gestion de projet > [En Savoir plus](#)



Afin d'entretenir des relations claires et efficaces avec ses collaborateurs, il est important de leur fixer des objectifs et de leur donner les moyens de les atteindre. Le manager doit veiller à la bonne formulation de ces objectifs pour qu'ils soient opérationnels.

Sens

Relayer les orientations de l'entreprise et les expliquer. Répondre à la question "Pourquoi ?" (posée ou non) par son équipe.

But à atteindre

Fixer les objectifs. Présenter le résultat attendu.

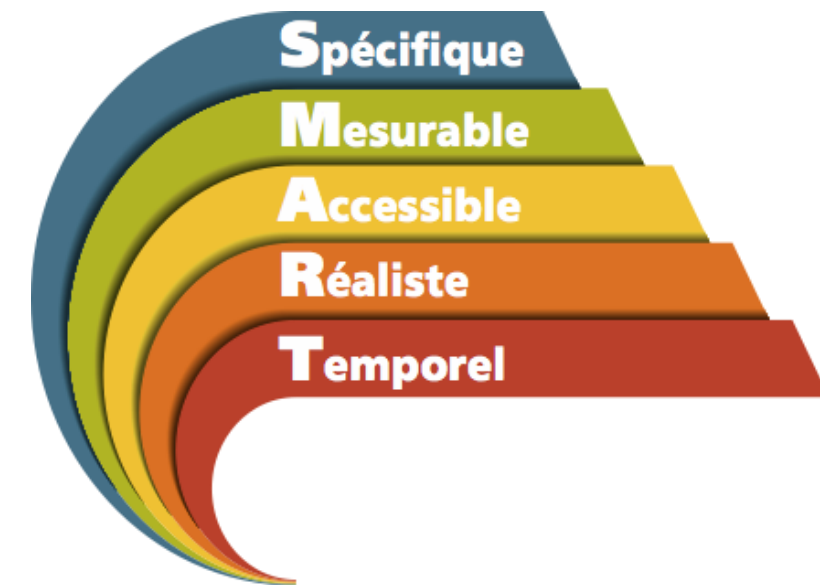
Comment ?

Impliquer l'équipe dans la mise en œuvre. Solliciter les compétences et comportements de chacun.

COMMUNICATION

MANAGEMENT

L'OBJECTIF SMART



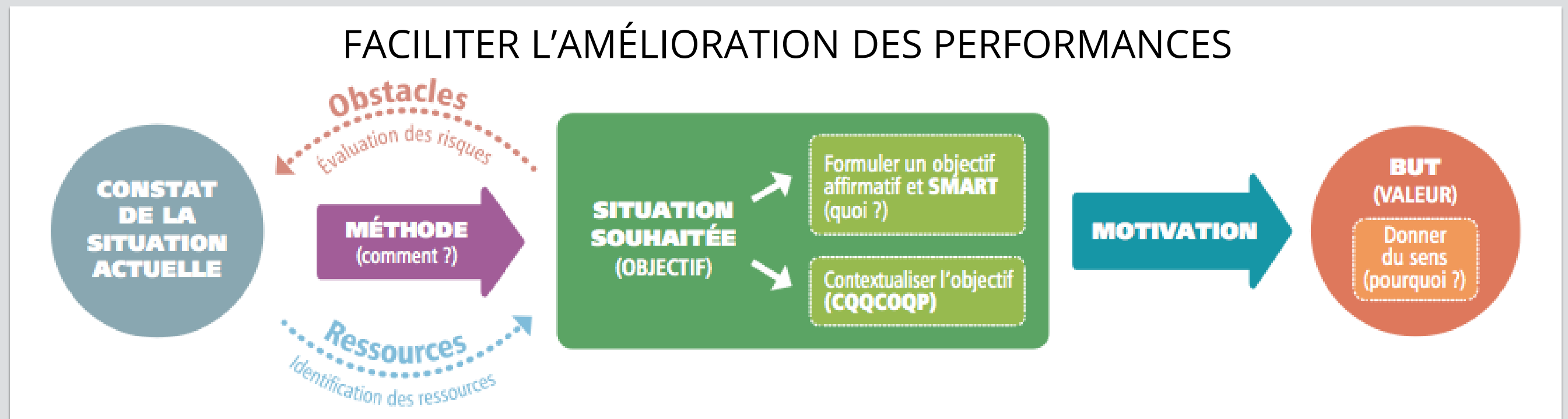
POUR ALLER PLUS LOIN

Réussir ses délégations > [En Savoir plus](#)

Assurer une bonne performance, c'est prendre en compte les besoins de la direction autant que ceux de l'équipe et concilier la logique d'efficacité et celle de bien-être.

L'AMÉLIORATION CONTINUE DES PERFORMANCES EN 3 POINTS CLÉS :

- *Communiquer les indicateurs de performances du projet et définir les objectifs individuels et collectifs associés.*
- *Mettre en place des rendez-vous réguliers de débriefing pour suivre l'avancement, échanger sur les difficultés rencontrées, et donner des feedbacks.*
- *Ecouter les membres de son équipe et définir ensemble des actions ou des compétences à développer pour améliorer les performances.*



Équipes à distances, hybrides ou non-subordonnées : les formes de management se sont démultipliées, brouillant les cartes sur les attendus.

LE MANAGEMENT À DISTANCE

Durablement ancré, le télétravail angoisse certains managers et dirigeants, car ils ont peur de perdre le contrôle. La tentation est grande de multiplier les actions de surveillance mais cela est plutôt démotivant.

> Découvrez 4 erreurs à ne pas faire quand on manage à distance

LE MANAGEMENT NON-HIÉRARCHIQUE

Les Structures horizontales ou matricielles d'organisations ainsi que le décroisement étant de plus en plus courant, le management non-hiérarchique est de plus en plus courant.

Quand le manager ne peut plus s'appuyer sur les leviers habituels du management.

> Découvrez 5 conseils pour assurer en tant que manager non-hiérarchique

Les nouveaux modes de Management

QUELQUES BONNES PRATIQUES À CONNAÎTRE :

- > Adapter collectivement les rituels d'entreprise, en ayant par exemple des réunions plus fréquentes mais moins longues.
- > Travailler sur sa communication pour créer l'adhésion des équipes et entretenir la motivation.
- > Maintenir le lien en connaissant individuellement ses équipes et en mettant en place des moments collectifs et synchrones .
- > Entretenir la confiance et assurer l'équité pour s'assurer qu'il n'y est pas de différence de traitement entre ceux en "présentiel" et en "distanciel" .

Eligibles CPF


POUR ALLER PLUS LOIN

Animer une équipe sans relations hiérarchiques > [En Savoir plus](#)



L'Institut François Bocquet vous accompagne, vous et vos collaborateurs dans **toutes les situations de management** : la prise de poste, la montée en responsabilité, le perfectionnement, le management transverse ou même à distance

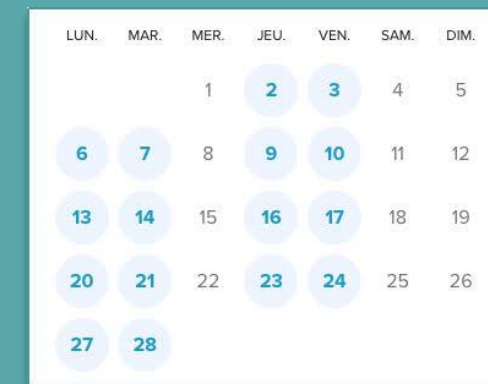


 FOCUS SUR LE PARCOURS CERTIFIANT : **MANAGER UNE EQUIPE AU QUOTIDIEN**

- > Comment gérer des collaborateurs si différents ?
- > En matière de management il y a des règles... et il y a des exceptions. Les méthodes les plus parfaites butent parfois sur la réalité des hommes : leur caractère, leur culture, leur âge, leur génération, leurs rôles de prédilection, leurs expertises.
- > Ce parcours certifiant (de 3 jours consécutifs + 1 jour d'atelier certification) vous apprendra à différencier votre management en fonction des compétences et des profils.

[> Programme](#)

VOUS AVEZ UNE PROBLÉMATIQUE LIÉE AU MANAGEMENT ?



[> Prendre un RDV gratuit](#)

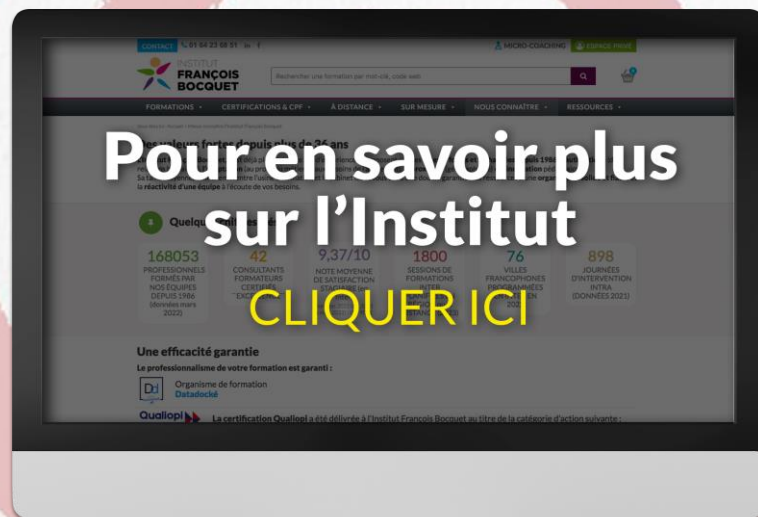
Pour découvrir nos offres sur-mesure [CLIQUER ICI](#)

Intra, Coaching et Accompagnement individuel, nous nous adaptons à vos besoins.



INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

www.performances.fr



L'Institut programme régulièrement des formations sur tous les sujets qui comptent à proximité de chez vous : des formations dans plus de 70 villes en France et dans les pays francophones.



01 64 23 68 51
du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

infos@performances.fr

