



# Développer son efficacité managériale

Intégrer toutes les dimensions du management  
en renforçant son leadership

A tous les niveaux de son organisation, l'entreprise a de plus en plus besoin de managers capables de mobiliser leurs équipes, de faire adhérer leurs collaborateurs aux projets pour qu'ils passent à l'action, autrement dit de leaders.

"Développer son efficacité managériale" est un processus global de formation qui s'adresse à une unité, d'un département ou d'une entreprise qui souhaite faire évoluer le style de management de ses responsables. Il implique la totalité de l'encadrement.

## Objectifs

- mieux intégrer la dimension humaine dans le management, adapter son management en fonction des individus et des situations
- améliorer la qualité des relations au sein de l'unité ou de l'entreprise
- développer le leadership, la capacité à renforcer la motivation des collaborateurs

## Processus

C'est un processus global car:

- Il intègre les problématiques de management rencontrées dans l'unité ou l'entreprise, sur la base d'un diagnostic réalisé à partir de l'interview d'un échantillon représentatif de managers: ceci permet de mobiliser l'intérêt des participants et d'en favoriser l'implication.
- Il met en place un système de suivi autour d'un plan d'action personnel et d'un comité de pilotage: ceci permet d'introduire une dynamique collective qui favorise la mise en pratique des apprentissages.
- Il implique l'ensemble du système autour d'une approche commune, la Direction donnant l'impulsion et servant de modèle: le fait que l'ensemble de l'unité ait des objectifs d'amélioration est un facteur puissant de motivation et permet le changement.

## 1<sup>ère</sup> étape : Préparation

### Objectifs

- Repérer clairement les besoins et les attentes de l'ensemble des managers, identifier les difficultés qu'ils rencontrent dans leur management
- Elaborer le contenu du séminaire en fonction de ces éléments, déterminer les priorités
- Intégrer dans le programme l'optimisation de l'utilisation des outils managériaux de l'entreprise



## Méthode

- Entretiens individuels avec un échantillon représentatif des managers
- Etude des outils de management utilisés par l'entreprise
- Présentation de la synthèse à la Direction et détermination du programme

## 2<sup>ème</sup> étape : Séminaire

### Objectifs

- Comprendre son rôle de manager dans toutes ses dimensions
- Intégrer outils et méthodes pour renforcer son leadership
- Développer ses savoir-faire relationnels

### Déroulement

Le séminaire se déroule en 2 sessions en résidentiel de 2 jours chacune à 1 mois et demi d'intervalle.

Cet intervalle permet de tester les acquis en réel dans sa fonction et de pouvoir retravailler certains points au cours de la deuxième session.

Il se fait par petits groupes de 8 personnes pour permettre une bonne interactivité.

### Contenu

- Réfléchir aux différents rôles qui constituent sa fonction de manager
- Utiliser les différentes facettes de sa personnalité
- Développer une communication efficace
- Construire des relations "gagnant-gagnant" avec les autres
- Adapter son style de management en fonction des individus et du contexte
- Apprendre à donner un feed-back puissant
- Gérer les priorités et le temps
- Déléguer et motiver
- Optimiser l'utilisation des outils de management de l'entreprise

### Méthode pédagogique

Pour expliquer les comportements humains, nous nous appuyons sur l'Analyse Transactionnelle, une théorie de la personnalité qui a développé des concepts simples et parlants. Son utilisation éprouvée en entreprise a démontré son efficacité et sa pertinence.

Notre pédagogie vise à renforcer l'autonomie et la capacité des participants à réfléchir par eux-mêmes. Nous encourageons chacun à s'impliquer en apportant ses propres expériences et difficultés. Les règles de confidentialité et de respect mutuel que nous proposons permettent à chacun de s'exprimer.

De nombreux exercices de mise en pratique, basés sur des situations concrètes que chacun peut rencontrer dans sa fonction, permettent d'intégrer les concepts exposés.

Au cours de chacune des sessions, les participants établissent leur "Plan d'Action Personnel de Progrès": il leur permet de se fixer des objectifs de changement précis et d'en suivre la mise en œuvre.



### 3<sup>ème</sup> étape : Suivi

Pour l'efficacité de ce processus, l'implication de la Direction est essentielle. Elle se fait à 3 niveaux:

- Participation à un programme raccourci qui synthétise les principaux apports qui vont être fait à leurs collaborateurs: ceci permet de partager une "culture" commune et donc de dialoguer avec eux et les soutenir.
- Chaque supérieur hiérarchique échange avec ses collaborateurs sur les apports du séminaire et les objectifs de changement qu'ils se sont fixés et qu'ils souhaitent communiquer: ceci permet de les accompagner dans la mise en œuvre.
- Nous proposons la création, dès le départ, d'un Comité de Pilotage. Son rôle est d'accompagner la mise en œuvre dans l'unité ou l'entreprise des principes et outils de management. Il facilite l'expression des difficultés et des peurs, recueille les interrogations, suggestions ou critiques des managers et y répond, propose les évolutions dans l'organisation pour favoriser la mise en œuvre.

### 4<sup>ème</sup> étape : Accompagnement

Dans la mise en œuvre de leur Plan d'Action Personnel de Progrès, les participants vont être confrontés à la complexité de la réalité.

Nous proposons un coaching pour consolider fortement les acquis de la formation en les aidant à trouver des solutions aux difficultés concrètes qu'ils rencontrent. Il est réalisé par l'animateur du séminaire, qui est toujours un coach professionnel.

#### Méthode :

Suivant le budget disponible, ce coaching peut se faire soit sur le lieu de travail, soit par téléphone. Il est centré sur les problèmes de management pratiques rencontrés par la personne dans son travail.

Chaque participant bénéficie d'un crédit pour 2 à 3 entretiens. Avant chaque entretien, il remplit une grille de questionnement qui l'aide à faire une première analyse des actions qu'il a mises en œuvre et des situations difficiles qu'il a rencontrées. Cette grille est envoyée au coach avant l'entretien, ce qui permet d'aller très vite au cœur du sujet et de renforcer l'efficacité de l'entretien.

Ceci est un programme type: il est essentiel de l'adapter aux besoins réels de l'unité ou de l'entreprise. C'est pourquoi la phase de préparation est si importante.

Le processus est toujours conduit par des coachs professionnels, ayant au moins 15 ans d'expérience en entreprise à des postes de management: leur animation est très participative, dans le respect des personnes et centrée sur les difficultés quotidiennes des participants.

Nous recommandons de suivre le processus complet, quitte à en adapter certaines étapes, car nous avons expérimenté qu'il permet d'obtenir une efficacité maximum.

**RETOUR PAGE D'ACCUEIL : [www.equipedev.fr/](http://www.equipedev.fr/)**