

La Science De l'Action

Agir juste et efficace

Le coaching **Agir>>juste&efficace**

Tome 4 : Leadership et Management



Par Damien Ponçon
Coach professionnel et personnel

<http://agir-efficace.com>

Sommaire

Par Damien Ponçon Coach professionnel et personnel.....	1
Préambule	5
Chapitre 1 - Le dirigeant doit prendre de la hauteur	6
I. Pour comprendre, voici un contexte réel	7
1. Perfectionnisme.....	7
2. Comportement orienté résultats	7
3. Une équipe démotivée.....	7
II. Mon rôle de coach : lui faire prendre de la hauteur.....	8
III. Faites l'exercice suivant	9
Chapitre 2 - Comment prendre de la hauteur ?	10
I. Prendre de la hauteur, qu'est-ce que cela signifie ?	11
1. Identifiez toutes les parties prenantes	11
2. Fixez un objectif fédérateur au niveau de votre équipe.....	11
3. Gardez-vous du démon de tout dirigeant perfectionniste.....	11
II. Pilotez les projets de changement.....	12
1. Parties prenantes	12
2. Satisfaction client	12
3. Objectif fédérateur.....	12
4. Indicateurs.....	12
Chapitre 3 – Le dirigeant a un rôle de pilote.....	13
I. Créez des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.....	14
1. Il s'agira pour vous de piloter votre département	14
2. Vous déterminerez ce que vous voulez mesurer.	14
II. Expérimentez le processus suivant	15
1. Établissez des règles du jeu et communiquez-les.	15
2. Fonctionnez par contrat.....	15
3. Faites des points en positionnant des jalons	15
4. Impliquez en transférant l'opérationnel sur vos cadres	15
Chapitre 4 - Le dirigeant évite le piège de l'attention orientée résultats	16
I. Ayez une ATTENTION soutenue.....	17
II. Faites l'exercice suivant	17
A. Pour bien décider, gérez votre stress	17
B. Comment ?.....	18
C. Inconvénient d'un choix non assumé.....	19
Chapitre 5 - Dirigeants, sortez du piège du résultat.....	21
I. Oubliez le résultat et tournez votre attention vers ce qui doit être fait	22
1. Vous pouvez jouer sur de multiples paramètres:	22
II. Sachez où vous voulez arriver	22
III. Responsabilisez votre équipe.....	25
1. Répartissez les rôles	25
2. Mesurez progrès et résultats	25
3. Motivez vos collaborateurs à changer	25
Chapitre 6 - Le dirigeant communique un objectif fédérateur.....	26
I. Ce sont des objectifs qui touchent le cœur des hommes qui les font avancer, plus que tout le reste :.....	27

II.	Pour vous inspirer, voici un exemple historique d'un objectif fédérateur qui mobilisa tout un groupe et toute une nation !	27
III.	Revenons au cas de Pierre et à la nécessité de mobiliser toute son équipe sur un objectif fédérateur.	28
IV.	Créez l'objectif fédérateur de votre département	28
1.	Soyez positif et sachez toucher les cœurs.....	28
2.	Faites comprendre l'enjeu	29
3.	Impliquez tout le monde	29
Chapitre 7 - Le dirigeant distille des messages informels à son équipe		30
I.	Objectif de département fédérateur	31
II.	Mobilisez et motivez autour d'un objectif fédérateur	31
III.	Précisez comment l'objectif fédérateur sera atteint.....	31
IV.	Expérimentez le processus suivant	32
1.	Transformez-vous en "Dirigeant Communicant"	32
Chapitre 8 - Le dirigeant transmet leur mission à ses collaborateurs		33
I.	Vous en êtes au stade de confier un objectif précis à chacun de vos collaborateurs.....	34
A.	Suivez ce processus de management	34
Chapitre 9 - Le dirigeant communique leurs objectifs aux managers		36
I.	Repartez toujours des objectifs	37
A.	Pierre ouvre un débat autour de l'objectif	37
B.	Dans cet échange, le processus décrit dans la fiche précédente est suivi	44
II.	Respectez le processus suivant	44
A.	Soyez souple tout en abordant chaque point important :	44
Chapitre 10 - Motivez par des primes de résultats		46
I.	Vous avez créé un objectif fédérateur et des objectifs d'équipes.....	47
II.	Mettez maintenant en place le système de motivation.....	47
A.	Prenons un exemple.	47
III.	Faites cet exercice	48
Chapitre 11 - Le dirigeant positionne les managers.....		49
I.	Le dirigeant est parfois porteur de mauvaises nouvelles et il doit savoir les délivrer en maintenant une forte capacité d'action chez ses collaborateurs.....	50
II.	Réfléchissez à la façon de procéder.....	51
Chapitre 12 - Le dirigeant agit avec promptitude mais sans fébrilité		52
I.	Revenez à vous - même !	53
A.	Souvenez-vous !.....	53
B.	Soyez factuel plutôt que dans l'imaginaire.....	53
C.	Conclusion:	54
D.	D'ailleurs, vous vous rendrez compte de deux choses:	54
II.	Faites-en l'expérience et vous verrez.	55
A.	Revenez à la conscience, à vous-même.	55
III.	Faites cet exercice	55
Chapitre 13 - Le dirigeant agit avec conscience !		56
I.	La conduite automobile : Retour à soi en voiture.....	57
II.	La promenade : Retour à soi dans la marche.....	57
III.	Les espaces dans lesquels vous pénétrez : L'immobilité et la plénitude.....	58
IV.	EXPERIMENTEZ par vous-même	59
Chapitre 14 - Le bon dirigeant agit avec détachement et humanité !.....		60
I.	Le réflexe courant du dirigeant est d'être orienté résultat	61

II. Sortez du piège des résultats en portant votre attention... sur vous et la situation telle qu'elle est ICI et MAINTENANT.....	62
III. Ne cherchez pas à plaire ou à atténuer les frustrations de vos collaborateurs. Veillez plutôt à trouver la place où leur potentiel s'exprimera le mieux.....	63
IV. Validez que ce collaborateur adhère à votre proposition	65
V. Expérimentez le processus suivant	68
1. Situation présente et situation désirée.....	68
2. Ressources humaines nécessaires	68
3. Conduite du changement	68
Conclusion.....	70
I. Etes-vous prêt à approfondir le sujet ?	71
1. Mettez en œuvre chaque chapitre	71
2. Demandez un coaching managérial	71
Recommandations.....	72
I. Ces différents principes de management peuvent faire une nette différence dans votre fonction.....	72
II. Après, vous pouvez continuer votre formation par des techniques complémentaires	72
1. En 15 ans de pratique, j'ai constitué un vrai trésor	72
2. Pour de l'interactivité, contactez-moi directement.....	72
Annexe : Exemple de règle d'attribution de prime.....	73
Annexe 1 - Le dirigeant élabore une règle de distribution des primes.....	74
I. Voici un exemple chiffré	75
1. Prime de département : 1000 € par personne à objectif atteint..	75
2. Prime d'équipe : 500 € par personne à objectif atteint	76
3. Prime personnelle: 500 € par personne à objectif atteint	76
4. Prime de management: 5000 € par manager	77
II. Trouvez le dosage entre récompense de l'effort collectif, récompense de l'effort individuel, récompense du talent managérial.	78
III. Faites cet exercice	78
Annexe 2 - Le dirigeant adapte les règles d'attribution des primes.....	79
I. Pierre s'inspire de ce principe pour motiver en récompensant l'effort collectif, individuel et managérial	80
II. Répartissons globalement la prime de 75 000 € en fonction de la contribution de chaque équipe.....	81
1. Prenons les performances suivantes.....	81
2. Prime de département de 1 000 € par salarié à objectif atteint ..	82
III. Expérimentez le processus suivant	82
1. Comment saurez-vous qu'un objectif est atteint ?	82
2. Une base de discussion existe alors entre le manager et son équipe pour aboutir à des contrats d'engagement clairs.	83
Qui suis – je ?	84
Mise en garde et avantages	85
I. Cet e-book est strictement personnel.....	85
II. Droit de diffusion et de revente élargi	85
III. Respectez les droits d'auteurs	85
IV. Cet e-book veut faire découvrir comment déployer un management juste et efficace	85
V. Le coach met tout en œuvre pour susciter chez son client de fortes prises de conscience.	85