



E-book

LE GUIDE DU LEADERSHIP EFFICACE

DES ACTIONS SIMPLES ET CONCRÈTES

BOOSTER L'ENTREPRISE
LIBÉRER L'ENTREPRENEUR

Copyright© 2023. ActionCOACH IPCo Ltd. Tous droits réservés.

ActionCOACH[®]
BUSINESS COACHING

Avertissement

Avis de droits d'auteur : Copyright © 2023. ActionCOACH IPCo Ltd. Tous droits réservés.

Utilisation interdite sans autorisation : Aucune partie de ce livre électronique ne peut être reproduite, enregistrée dans un système de conservation ou transmise, que ce soit par voie électronique, mécanique, par photocopie, enregistrement ou tout autre moyen, sans l'autorisation écrite préalable de Brad Sugars.

Clause de non-responsabilité sur le contenu : Les informations fournies dans cet e-book sont exactes à la date de publication, selon les connaissances de l'auteur. Cependant, les contextes et conditions peuvent évoluer. L'auteur se réserve le droit de modifier, actualiser ou réviser le contenu en fonction de nouvelles données ou évolutions du marché.

Finalité informative uniquement : Ce contenu est proposé à titre informatif uniquement et ne constitue en aucun cas un conseil professionnel. Malgré tous les efforts déployés pour garantir l'exactitude et la fiabilité des informations, ni l'auteur ni ses partenaires ne sauraient être tenus responsables des erreurs, omissions ou imprécisions éventuelles. Le contenu est fourni "tel quel" et son utilisation se fait à vos propres risques.

Aucun conseil juridique ou fiscal : Cet e-book n'a pas vocation à fournir des conseils juridiques, financiers ou comptables. Pour toute décision dans ces domaines, il est vivement recommandé de consulter un professionnel qualifié, capable de vous conseiller en tenant compte de votre situation spécifique.

Respect de la législation locale : Il est de votre responsabilité de connaître et respecter les lois et réglementations applicables dans votre pays et votre région concernant vos activités professionnelles. Cet e-book ne se substitue en aucun cas à une obligation de conformité légale et ne saurait engager la responsabilité d'ActionCOACH à ce titre.

Références fortuites : Toute ressemblance avec des personnes, entreprises ou événements réels, vivants ou décédés, est purement fortuite et ne vise aucune représentation spécifique.

En accédant à ce livre électronique, vous reconnaissez avoir lu et accepté les présentes conditions.

Table des matières

Bienvenue dans l'univers de l'excellence en entreprise

Chapitre 1 : Distinguer le management du leadership

Chapitre 2 : L'objectif de ce guide

Chapitre 3 : Rencontre avec votre mentor : Brad Sugars

Chapitre 4 : Explorer les origines de votre leadership

Chapitre 5 : Les qualités d'un leadership remarquable

Chapitre 6 : L'art du coaching en leadership

Chapitre 7 : La synergie entre management et leadership

Chapitre 8 : Le comportement éleveur : au-dessus ou en dessous de la ligne

Chapitre 9 : Évaluer les dynamiques comportementales de votre équipe

Chapitre 10 : Le pouvoir des prises de conscience partagées

Chapitre 11 : Faire face au déni

Chapitre 12 : Démêler les fils du blâme

Chapitre 13 : Naviguer dans le pays des excuses

Chapitre 14 : Développer la compétence et la productivité

Chapitre 15 : Se libérer du syndrome du super-héros

Chapitre 16 : Maîtriser la gestion en temps réel

Chapitre 17 : La responsabilité du leader

Chapitre 18 : Cultiver la compétence et l'autonomie

Chapitre 19 : Incarner l'exemplarité en matière de responsabilité

Chapitre 20 : L'appropriation en leadership

Chapitre 21 : Votre style de leadership : au-dessus ou en dessous de la ligne ?

Chapitre 22 : Les qualités d'un leader d'exception

Chapitre 23 : Le management d'excellence

Chapitre 24 : L'essence du grand leadership

Chapitre 25 : Le navire du leader — Diriger depuis l'arrière

Chapitre 26 : Évolutions et défis

Chapitre 27 : Vos questions, mes réponses

BOOSTER L'ENTREPRISE

LIBÉRER L'ENTREPRENEUR

Copyright © 2023. ActionCOACH IPCo Ltd. Tous droits réservés.

ActionCOACH[®]
BUSINESS COACHING

Bienvenue dans l'univers de l'excellence professionnelle

Bienvenue... Êtes-vous prêt à découvrir notre guide

« Comment devenir un grand leader » ?

Au fil des pages, nous serons ravis de vous accompagner dans ce parcours inspirant, conçu pour renforcer vos compétences en leadership et vous aider à libérer tout votre potentiel.

Ce guide est une ressource claire, accessible et immédiatement applicable, conçue pour vous accompagner dans l'évolution de votre posture de leader, dans un environnement professionnel en constante transformation.

Notre objectif : vous transmettre les connaissances et les outils essentiels pour accélérer votre réussite et faire de vous un leader incontournable dans votre secteur.

Chapitre 1 : Distinguer le management du leadership

Dans ce chapitre, nous vous invitons à une exploration approfondie des différences subtiles entre management et leadership.

La vraie question est la suivante : s'agit-il de notions opposées, ou peuvent-elles coexister harmonieusement pour servir une vision commune ?

Le leadership a profondément évolué au fil des années, notamment dans le monde de l'entreprise.



Dans les années 90, les recherches et débats autour du leadership ont pris une ampleur considérable. La plupart des gens se souviennent sans doute de la série emblématique Le Manager Minute, qui a marqué les esprits à son époque. Ces ouvrages ont constitué un véritable tournant, soulignant la nécessité de passer du rôle de gestionnaire à celui de leader.

Mais dans les chapitres à venir, nous verrons pourquoi le management reste un pilier incontournable dans la quête d'excellence professionnelle, et comment il peut s'articuler de façon harmonieuse avec le leadership. Le développement de vos compétences managériales, en complément de votre leadership, renforcera votre position dans le monde professionnel.

À mettre en pratique :

- Analysez la distinction entre management et leadership dans le contexte de votre propre activité.
- Réfléchissez à l'évolution des dynamiques du leadership et à leur impact potentiel sur votre carrière.



Chapitre 2 : L'objectif de ce guide

Avant de commencer ce parcours, prenez un instant pour réfléchir à ce que vous attendez de ce guide. Quelles compétences souhaitez-vous renforcer ? Quels objectifs vous êtes-vous fixé ?

Souhaitez-vous développer vos compétences en management ? Améliorer la performance de vos équipes ? Ou peut-être visez-vous à optimiser plus efficacement vos ressources humaines afin de maximiser la rentabilité de votre entreprise ? Quelles que soient vos ambitions, n'oubliez pas ceci : une équipe solide est le pilier central d'une entreprise en croissance.

Mon intention en partageant ce guide est simple : vous offrir un point d'appui pour accélérer votre développement, tout en vous faisant découvrir les principes et les pratiques qui font la force de la méthodologie ActionCOACH.

En tant qu'auteur, enseignant et coach, je m'appuie sur mon expérience pour vous transmettre des clés concrètes, des pistes de réflexion et des leviers d'action afin de transformer vos aspirations en résultats tangibles.

Vos ambitions et vos attentes constituent la boussole qui orientera ce voyage.

Alors... Et si ce parcours était l'occasion de vous engager pleinement, avec une vision claire et une confiance renforcée ?

- Prenez le temps de définir ce que vous souhaitez réellement retirer de la lecture de ce guide.
- Réfléchissez à la manière dont vous pouvez appliquer les principes et outils d'ActionCOACH pour nourrir votre développement personnel et accélérer votre réussite professionnelle.



Chapitre 3 : Rencontre avec votre mentor : Brad Sugars

Permettez-moi de me présenter.

Je suis un entrepreneur engagé depuis près de trente ans dans une mission : aider les entreprises à libérer pleinement leur potentiel en les accompagnant dans leur transformation.

Cette année représente une étape importante : les 30 ans d'ActionCOACH, une aventure guidée par notre engagement durable pour la croissance, la réussite et un impact positif.

En plus de mon rôle chez ActionCOACH, je détiens des participations significatives dans des secteurs très variés, allant du nettoyage industriel au coaching d'affaires et de vie, en passant par la restauration et les services de traiteur. Cela peut vous surprendre, mais mon parcours a commencé en tant que comptable.

Dans les prochains chapitres, vous découvrirez comment j'ai évolué et su me transformer face aux dynamiques en constante évolution du monde des affaires. Mon ambition ultime est de vous transmettre une passion durable pour l'apprentissage continu. Car le désir d'apprendre est une force unique, capable d'amplifier directement votre potentiel de réussite. Que ce soit à travers ce guide ou d'autres sources de savoir, je vous encourage à considérer l'apprentissage comme une clé fondamentale du succès durable.

À mettre en pratique:

- Découvrez en quoi l'apprentissage tout au long de la vie peut devenir un levier puissant pour développer votre potentiel de réussite.
- Prenez le temps de réfléchir à votre propre parcours professionnel et à la manière dont vous pouvez continuer à progresser et à vous développer durablement.

Chapitre 4 : Explorer les origines de votre leadership

C'est une question que l'on se pose depuis des siècles, et qui reste toujours d'actualité :

Les leaders naissent-ils ou le deviennent-ils au fil du temps ?

Les questions essentielles, qui méritent toute votre réflexion.

Le leadership est-il un don inné ou une compétence que l'on acquiert au fil des expériences et des apprentissages ? Le chemin vers le leadership est, depuis toujours, un parcours qui suscite admiration et inspiration. Certaines personnes naissent-elles avec un talent naturel pour diriger, ou se transforment-elles en leaders au fil de leur évolution ?

En cherchant à répondre à cette question, on se heurte à plusieurs courants de pensée.

- Certains pensent que le leadership est un don naturel, une qualité innée que l'on possède dès la naissance.
- D'autres défendent l'idée que l'on devient leader en développant, au fil du temps, des compétences clés à travers l'apprentissage, l'expérience et la pratique.
- Et puis, il y a ceux qui adoptent une approche plus nuancée : selon eux, le leadership émerge d'un mélange subtil entre des prédispositions personnelles et un travail de développement intentionnel.

Dans ce chapitre, nous allons explorer ces différentes perspectives. Nous verrons comment certaines personnes peuvent effectivement posséder des qualités de leader dès le départ, mais surtout comment le leadership se façonne, s'enrichit et se renforce avec le temps, à mesure que l'on apprend, que l'on expérimente, et que l'on agit.

À mettre en pratique:

- Analysez les différentes conceptions du leadership et mettez-les en perspective avec votre propre parcours de leader.
- Planifiez ensuite les actions à mettre en œuvre pour faire progresser vos compétences en leadership par l'apprentissage, l'expérimentation et la pratique continue.

Chapitre 5 : Les qualités d'un leadership remarquable

Pour comprendre ce qui différencie un leader remarquable dans le monde professionnel, il faut se pencher sur les qualités qui le distinguent réellement. L'une des plus puissantes réside dans sa capacité à attirer des collaborateurs de haut niveau. C'est une leçon précieuse que m'a transmise mon père, il y a des années : « Si tu veux t'entourer de personnes brillantes, commence par devenir un leader remarquable. » Les talents hors du commun ne se tournent pas vers des leaders ordinaires, mais vers des organisations d'excellence, portées par des dirigeants qui incarnent une vision et des standards élevés. Les leaders remarquables ne se contentent pas d'attirer les meilleurs talents, ils investissent dans leur développement. Comme je l'ai souvent souligné, lorsque vous faites progresser vos collaborateurs, c'est l'ensemble de votre entreprise qui progresse avec eux.

La formule est simple : « En investissant dans le développement de personnes d'exception, vous construisez des entreprises d'exception. » Tout au long de ce guide, nous explorerons en profondeur un aspect essentiel du leadership remarquable : la capacité à fidéliser les meilleurs talents, et l'impact direct de cette stratégie sur l'acquisition et la rétention de vos clients.

À mettre en pratique:

- Réfléchissez aux qualités qui définissent un leadership remarquable.
- Planifiez comment attirer des collaborateurs d'exception au sein de votre organisation et soutenir activement leur développement pour renforcer votre performance collective.



Chapitre 6 : L'art du coaching en leadership

En explorant les domaines du management et du leadership, nous introduisons un levier essentiel qui relie ces deux univers : le coaching.

Mais comment intégrer efficacement le coaching dans les principes fondamentaux du management et du leadership ?

Nous approfondirons cette question dans les prochains chapitres.

Mais avant tout, il est essentiel de bien comprendre ce qu'est réellement le coaching.

Que signifie véritablement le coaching en entreprise ?

Le coaching, dans son essence, est un art subtil qui consiste à guider les individus vers l'atteinte de leurs objectifs, en s'appuyant sur des questions puissantes qui suscitent la réflexion. Cela peut sembler complexe au premier abord, mais c'est justement cette simplicité apparente qui en fait toute la force. Un bon coach mobilise sa capacité à poser des questions pertinentes, stimulantes et éclairantes, qui mènent à une prise de conscience profonde et à des déclics durables.

La véritable puissance du coaching réside dans sa capacité à ouvrir des perspectives inédites – des chemins que la personne n'aurait peut-être jamais envisagés seule.

Dans cette démarche, nous encourageons nos clients, comme nos équipes, à :

- réfléchir en profondeur à leurs objectifs,
- questionner leurs désirs réels,
- repousser leurs limites pour aller plus loin que ce qu'ils pensaient possible.

Cette approche ne transforme pas seulement les individus : elle insuffle une dynamique nouvelle aux équipes et, par extension, à l'ensemble de l'organisation.

C'est pourquoi le coaching ne se limite pas à un simple outil : il représente un véritable levier de performance, au cœur du leadership et du management moderne.

À mettre en pratique:

- Explorez le concept de coaching et son rôle central dans le leadership.
- Réfléchissez à la manière d'intégrer des techniques de coaching, telles que les questions puissantes, dans votre style de leadership.

Chapitre 7: La synergie entre management et leadership

Le lien entre management et leadership a toujours suscité des débats. Pourtant, il ne s'agit pas de les opposer, mais de comprendre comment ils se complètent et se renforcent l'un l'autre.

Que vous soyez dirigeant, entrepreneur ou cadre en quête d'impact, que vous pilotiez une PME ou une équipe projet, sachez ceci : le leadership donne la direction, le management transforme cette vision en réalité.

Pour construire une performance durable et fédérer une équipe engagée, les deux sont indissociables.

Il est essentiel de souligner que ces deux rôles, le management et le leadership, n'ont pas besoin d'être incarnés par une seule et même personne.

D'après mon expérience, j'assume pleinement le rôle de leader en tant que CEO, tandis que la gestion opérationnelle quotidienne de notre entreprise est confiée à ma responsable de cabinet, qui incarne la dimension managériale.

Ce partage clair des rôles nous permet de faire avancer l'organisation de façon harmonieuse.

Chez nous, le leadership et le management avancent main dans la main, au service d'une même vision de croissance et d'excellence.

Dans ce guide, nous explorerons en profondeur cette relation dynamique, afin de comprendre comment l'alliance entre leadership et management peut devenir un levier puissant de performance durable.

À mettre en pratique:

- Prenez conscience de la complémentarité essentielle entre management et leadership.
- Réfléchissez à la manière dont vous pouvez mobiliser ces deux dimensions dans votre rôle pour renforcer la réussite de votre entreprise.



Chapitre 8 : Le comportement éleveur : au-dessus ou en dessous de la ligne

Dans ce chapitre, nous allons explorer un concept clé, bien connu des membres expérimentés de la communauté ActionCOACH et extrêmement utile pour tout nouveau lecteur : la notion de "au-dessus ou en dessous de la ligne."

En dessous de la ligne :

À ce niveau, trois comportements négatifs fréquents dans le monde professionnel tendent à dominer :

1. La culpabilisation : le fait de rejeter systématiquement la faute sur les autres et d'éviter toute forme de responsabilité.
2. Les excuses : une production infinie de justifications pour masquer les erreurs. Comme diraient nos amis britanniques, avec une touche d'humour anglais : ce ne sont que des « raisons ».
3. Le déni : ignorer les faits, refuser de reconnaître les manquements, et parfois même percevoir des insuffisances comme des preuves d'excellence.

Lorsque ce type de comportements devient la norme au sein d'une équipe, cela révèle souvent un manque de cadre managérial ou l'absence d'un leadership véritablement incarné.

Au-dessus de la ligne

À l'inverse, « au-dessus de la ligne » symbolise un espace de responsabilité, d'engagement et de croissance. C'est dans cet espace que le leadership prend tout son sens, et que la culture d'équipe devient un moteur de performance durable.

On y retrouve trois comportements fondamentaux :

1. **La responsabilité** : assumer pleinement ses choix, ses actions et leurs conséquences.
2. **L'accountability** : répondre de ses résultats, qu'ils soient positifs ou négatifs, avec transparence.
3. **L'appropriation** : s'investir pleinement, avec cœur et lucidité, dans les objectifs et missions confiés.



Un leadership véritable ne se limite pas à responsabiliser : il stimule un engagement qui va au-delà de l'action pour devenir une posture d'appropriation totale.

Là où le management encadre et structure, le leadership inspire, mobilise et transforme.

Tout au long de ce guide, nous explorerons en profondeur la distinction essentielle entre les comportements « au-dessus » et « en dessous » de la ligne, et la manière dont cette grille de lecture peut transformer durablement la dynamique de votre équipe... et les résultats de votre organisation.

À mettre en pratique:

- Explorez la sinergie essentielle entre management et leadership.
- Mobilisez vos compétences en management et en leadership pour renforcer votre impact et la performance de votre entreprise.

Chapitre 9: Évaluer les dynamiques comportementales de votre équipe

Lorsqu'une organisation engage une démarche de transformation, l'observation des comportements individuels et collectifs devient un levier stratégique incontournable.

Dirigeants, managers et cadres sont régulièrement amenés à analyser ces dynamiques pour mieux comprendre ce qui favorise la performance des équipes ou, au contraire, ce qui l'entrave.

Cette évaluation couvre un large spectre de comportements, allant des attitudes négatives comme le blâme, les excuses ou le déni, jusqu'aux postures constructives fondées sur la responsabilité, l'accountability et l'appropriation.

Cartographier les comportements :

Évaluer une équipe, c'est dresser une véritable cartographie des comportements. Vous remarquerez peut-être que certains collaborateurs ont tendance à blâmer ou à se défaire, tandis que d'autres incarnent la responsabilité, la recherche de résultats et une réelle appropriation de leurs missions.

Sur ce continuum, il est essentiel d'identifier où se situe chaque membre de l'équipe pour pouvoir les accompagner efficacement vers une dynamique plus constructive, cohérente avec les objectifs de l'entreprise.

Une approche centrée sur l'individu :

N'oublions pas : nous ne coachons pas des équipes dans leur globalité. Nous accompagnons des individus, en soutenant leur développement personnel et professionnel. Chaque membre d'équipe a besoin d'une approche adaptée, d'un parcours de progression qui lui est propre pour révéler pleinement son potentiel. Tout au long de ce guide, nous vous accompagnerons dans l'évaluation des comportements de vos collaborateurs, et nous détaillerons les étapes clés pour instaurer une culture de croissance et d'excellence au sein de votre organisation.

À mettre en pratique:

- Évaluez les comportements de vos collaborateurs et identifiez avec précision où chacun se situe sur le continuum des attitudes.
- Planifiez comment adapter votre posture de coach et de manager en fonction des besoins de croissance et de progression vers l'excellence de chaque membre de l'équipe.

Chapitre 10 : Le pouvoir des prises de conscience partagées

Au fil de votre lecture, je vous encourage vivement à vous impliquer activement dans les prises de conscience qui émergeront.

Chaque fois qu'un enseignement résonne, qu'une idée vous éclaire ou qu'un « déclic » se produit, prenez un instant pour le noter... et le partager.

Ce simple geste contribue à enrichir l'intelligence collective de notre communauté d'apprenants.

Coopération et croissance partagée :

Je vous invite à prendre part à ce dialogue, car c'est en nourrissant un espace d'apprentissage mutuel que nous avons l'opportunité de découvrir, ensemble, de nouvelles perspectives et prises de conscience. Tout au long de ce guide, notre parcours prend encore plus de sens lorsque nous rassemblons nos réflexions et nos expériences. Vos contributions sont une pièce essentielle de cette dynamique collective et nous les accueillons avec reconnaissance.

Que trouverez-vous dans les prochains chapitres ?

Nous aborderons en détail les erreurs les plus fréquentes commises par les leaders et les managers, ces comportements qui peuvent freiner la performance ou affaiblir l'engagement des équipes. Nous serons heureux de recevoir vos questions, vos retours et vos réflexions tout au long de votre lecture. Restez connecté(e) et partagez ce qui fait écho pour vous. Vous êtes un membre actif de cette communauté en évolution.

À mettre en pratique:

- Engagez-vous activement avec les idées et les enseignements partagés dans ce guide.
- Pour encourager la progression collective, partagez vos propres découvertes et prises de conscience avec la communauté d'apprenants.

Chapitre 11 : Faire face au déni

Dans ce chapitre, nous allons aborder un aspect clé du leadership : la gestion du déni.

Avant d'aller plus loin, il est essentiel de clarifier ce que recouvre réellement ce concept.

Le déni apparaît lorsque certains individus continuent à penser qu'ils obtiennent de bons résultats, alors que les faits démontrent le contraire.

Ils peuvent rester silencieux en réunion, tout en adoptant en coulisses des comportements discrets, mais nocifs pour le bon fonctionnement de l'organisation.

Ces comportements, s'ils ne sont pas pris en main, peuvent créer un climat toxique et alimenter une culture du laisser-faire. Le plus souvent, ces personnes ne sont pas conscientes de leurs propres lacunes, ce qui génère incompréhension et tension silencieuse au sein de l'équipe. Et pourtant, une fois qu'elles quittent l'entreprise, les membres de l'équipe expriment un véritable soulagement et se demandent pourquoi personne n'a osé aborder la situation plus tôt.

Les effets du déni

Lorsqu'il est ignoré, le déni envoie un message implicite aux collaborateurs les plus engagés : leurs efforts supplémentaires ne sont ni remarqués ni attendus.

C'est un peu comme si, au sein d'une équipe, certains ramaient à contre-courant. Cela ralentit la dynamique collective et oblige les autres à compenser en redoublant d'efforts.

Stratégies pour gérer le déni :

Dans ce chapitre, nous allons explorer deux stratégies clés pour faire face au déni :

1. L'éloignement : Séparer la personne de l'équipe lorsque son comportement toxique nuit à la dynamique collective.
2. La confrontation constructive : Lorsqu'elle est menée avec discernement, cette approche peut conduire à une transformation significative de la performance.

Elle repose sur trois éléments essentiels :

- un plan d'action clair,
- des faits concrets et vérifiables,
- et, si nécessaire, l'acceptation du départ de la personne dans le respect de l'intégrité de l'organisation.

Votre positionnement en management et en leadership

Prenez un moment pour évaluer le rôle que votre propre posture, en tant que manager ou leader, a pu jouer dans l'émergence du déni au sein de votre équipe.

Ce type de comportement découle bien souvent de nos choix en matière de management et de leadership.

Reconnaître cette réalité, c'est franchir la première étape vers une transformation durable.

À mettre en pratique:

- Réfléchissez à la notion de déni et à son impact potentiel sur votre organisation.
- Évaluez les stratégies d'éloignement et de confrontation constructive pour traiter le déni au sein de votre équipe.
- Analysez le rôle que vous avez pu jouer dans le maintien de cette dynamique, puis définissez des leviers concrets pour amorcer une transformation durable.

Chapitre 12 : Démêler les fils du blâme

La culpabilisation est un mécanisme insidieux qui fragilise une organisation, que ce soit lorsqu'on la tolère ou lorsqu'on la pratique. Quand des leaders ou des membres d'équipe se livrent à ce jeu, ils envoient un message implicite : blâmer les autres est un comportement acceptable. Cela alimente une culture où il devient plus facile de pointer du doigt que d'assumer ses responsabilités, et où la responsabilité individuelle se dilue au profit du reproche collectif.

Dans ce chapitre, nous allons analyser en profondeur les mécanismes du blâme et la manière dont ils peuvent progressivement s'infiltrer dans la culture d'une organisation.

Lorsqu'un leader adopte ce type de comportement, il envoie un signal clair à son équipe : cette attitude est acceptable.

À terme, cette culture du blâme peut s'étendre bien au-delà des frontières internes. Les clients, les fournisseurs ou tout autre facteur externe deviennent alors des excuses commodes pour justifier des dysfonctionnements ou des échecs.

L'importance de poser les bonnes questions :

Pour éviter que le blâme ne s'installe durablement dans une organisation, il est essentiel de développer l'habitude de poser les bonnes questions.

Des questions tournées vers la résolution et la responsabilité individuelle permettent :

- de sortir l'équipe de la logique du blâme
- de renforcer une culture d'engagement
- de soutenir un leadership à la fois efficace et mobilisateur.

Dans ce guide, nous explorerons comment développer l'art de poser des questions efficaces. Cette compétence constitue l'un des fondements d'un management solide et peut jouer un rôle clé dans l'éloignement d'une culture du blâme au sein de votre organisation.

À mettre en pratique:

- Prenez conscience du pouvoir destructeur du blâme et de son impact potentiel sur votre organisation.
- Apprenez à maîtriser l'art de poser des questions pertinentes pour empêcher le blâme de s'enraciner.
- Réfléchissez à la manière dont vous pouvez encourager une culture de résolution et de responsabilité individuelle au sein de votre équipe.

Chapitre 13: Naviguer dans le pays des excuses

Tout comme le blâme, les excuses sont des comportements insidieux qui peuvent s'infiltrer dans une organisation et en fragiliser profondément la culture.

Elles émergent souvent lorsque les individus se sentent sur la défensive ou lorsque les leaders, parfois sans s'en rendre compte, posent des questions qui appellent davantage à la justification qu'à la prise de responsabilité.

Un manager qui formule des questions orientées vers l'excuse ou l'auto-défense peut, sans le vouloir, encourager ces dynamiques et les ancrer dans le quotidien de l'équipe.

Dans ce chapitre, nous explorerons les mécanismes des excuses et les leviers pour y faire face de manière constructive.

Si vous observez que ce type de discours devient fréquent au sein de votre équipe, il est peut-être temps de repenser votre façon de questionner, afin d'ouvrir l'espace à plus de responsabilité, d'engagement et de clarté

L'art de poser les bonnes questions :

Un management efficace repose sur la capacité à poser les bonnes questions, celles qui encouragent les membres de l'équipe à assumer pleinement leurs responsabilités et à s'impliquer activement. Les questions que vous formulez donnent le ton et influencent directement les comportements au sein de votre équipe. Savoir interroger avec justesse est un levier fondamental du leadership, capable de transformer les attitudes et les dynamiques collectives. Dans ce chapitre, nous explorerons des stratégies concrètes pour guider votre équipe vers une culture plus forte de responsabilité et d'engagement. En adoptant les bons réflexes et en accompagnant vos collaborateurs avec intention, vous pouvez faire avancer votre organisation sur la voie de la croissance et de l'excellence. Un management solide, allié à une capacité d'interrogation réfléchie, joue un rôle clé dans cette transformation.

À mettre en pratique:

- Évaluez le rôle que jouent les excuses dans votre organisation et leur impact sur la culture de responsabilité.
- Reconsidérez les questions que vous posez afin de ne pas encourager involontairement les excuses.
- Favorisez une culture de responsabilité et d'engagement au sein de votre équipe grâce à une approche de management et de questionnement efficace.

Chapitre 14: Développer la compétence et la productivité

Dans ce chapitre, nous mettons l'accent sur deux fondements du management efficace : la maîtrise des compétences et la capacité à produire des résultats concrets.

Ces repères doivent guider vos décisions et vos actions au quotidien, comme de véritables étoiles du management au service de la performance durable.

Le lien entre compétence et productivité :

La compétence et la productivité sont intimement liées. Pour bien comprendre cette synergie, nous vous recommandons d'explorer le cadre de transformation connu sous le nom de 30X Business. Pour en savoir plus sur ce modèle, n'hésitez pas à en discuter avec votre coach ActionCOACH ou à consulter le lien indiqué. Ces ressources vous fourniront des pistes concrètes pour développer vos compétences personnelles tout en améliorant la performance de votre équipe.

Développer les compétences :

En tant que manager, l'une de vos responsabilités clés est de faire grandir la compétence et la productivité au sein de votre équipe. Ce travail commence souvent par la promotion d'une culture de pensée critique. L'encouragement à la réflexion, à l'innovation et à l'adoption d'une approche orientée solution représente une étape clé dans la construction d'une équipe performante et engagée.

Ce chapitre vous apportera des techniques concrètes et des stratégies pratiques pour renforcer les compétences collectives de manière durable.

Leur mise en œuvre contribue directement à la progression de chaque collaborateur, tout en soutenant le développement global de votre organisation.

À mettre en pratique:

- Explorez le cadre 30X Business pour développer les compétences et renforcer la productivité.
- Évaluez comment vous pouvez encourager une culture de pensée critique au sein de votre équipe.

Chapitre 15: Se libérer du syndrome du super-héros

Dans ce chapitre, nous explorons un piège courant en management : l'attitude du « ma porte est toujours ouverte ». Si cette posture peut sembler accueillante et bienveillante, elle risque à long terme d'entraver l'autonomie et la performance des équipes. Elle repose souvent sur une croyance profondément ancrée chez de nombreux managers, celle de devoir être constamment disponible et de tout résoudre eux-mêmes, comme s'ils étaient les super-héros de l'entreprise.

Conséquences négatives :

Une politique de porte toujours ouverte peut donner l'impression aux membres de l'équipe qu'ils ne sont pas capables de résoudre les problèmes par eux-mêmes. À terme, cela affaiblit leur capacité à prendre des initiatives et les rend de plus en plus dépendants de leur manager. Une étude de cas menée au Royaume-Uni illustre clairement l'impact négatif de cette approche sur la performance globale d'une équipe.

Changer d'approche :

Pour sortir de la mentalité du super-héros, les managers doivent revoir leur manière d'aborder les problèmes. Lorsqu'un collaborateur vient avec une question ou une difficulté, il ne s'agit pas de répondre immédiatement, mais plutôt d'utiliser l'art du questionnement pour le faire réfléchir par lui-même. Cette approche stimule la pensée critique et aide les membres de l'équipe à développer leurs propres capacités de résolution de problèmes.

Résister à l'envie de fournir une solution immédiate renforce l'autonomie et les compétences de votre équipe. Cette posture ne profite pas seulement aux individus, elle contribue aussi à faire évoluer positivement la dynamique collective.

À mettre en pratique:

- Évaluez le rôle que jouent les excuses dans votre organisation et leur impact sur la culture de responsabilité.
- Prenez du recul sur les questions que vous posez afin de vous assurer qu'elles ne renforcent pas, malgré vous, une logique de justification.
- Développez des stratégies de management et de questionnement efficaces pour instaurer une culture d'engagement et de responsabilisation au sein de votre équipe.

Chapitre 16: Maîtriser la gestion en temps réel

La gestion dans l'instant consiste à traiter les problèmes dès qu'ils apparaissent, mais de manière réfléchie et stratégique. Dans ce chapitre, nous abordons les risques liés à une approche trop réactive, où le manager intervient à chaud et adopte un style de gestion directif, presque comme s'il « donnait une leçon » à ses collaborateurs.

Risques et effets secondaires :

Même si ces interventions partent souvent d'une bonne intention, elles peuvent produire des effets contraires à ceux escomptés. Les membres de l'équipe peuvent se sentir démoralisés, et cela peut installer une atmosphère négative dans l'environnement de travail. Il est donc essentiel d'adopter une approche orientée vers l'avenir. Plutôt que de se concentrer sur les problèmes passés, il s'agit de guider les collaborateurs à travers des questions qui les aident à réfléchir en termes de solutions et d'évolution.

Management proactif :

Cette approche permet aux membres de l'équipe de préserver leur estime de soi tout en corrigeant leurs erreurs. La gestion dans l'instant consiste à intervenir rapidement pour résoudre un problème, puis à revenir dessus plus tard, dans un cadre calme et constructif, pour en tirer des enseignements. Cela permet à la fois de préserver les dynamiques d'équipe et de créer de véritables opportunités d'apprentissage.

Dans ce chapitre, nous présentons les principes clés du management en temps réel, tout en mettant en lumière l'importance de l'intelligence émotionnelle face aux défis du quotidien en entreprise. Un manager doté d'une forte intelligence émotionnelle saura gérer les situations difficiles avec plus d'efficacité, tout en renforçant un climat positif et motivant au sein de son équipe.

À mettre en pratique:

- Évaluez les risques d'un management basé sur la correction immédiate et son impact négatif sur la motivation de votre équipe.
- Adoptez une approche proactive en posant des questions orientées vers l'avenir pour traiter les problèmes de manière constructive.
- Prenez pleinement conscience du rôle essentiel de l'intelligence émotionnelle dans la gestion efficace des situations difficiles en milieu professionnel.

Chapitre 17: La responsabilité du leader

Dans ce chapitre, nous abordons l'un des piliers fondamentaux du leadership : la responsabilité. Le véritable leadership consiste à trouver le juste équilibre entre accompagner les individus et les amener à assumer pleinement leurs propres actions.

Insuffler le sens des responsabilités :

Un système de management bien structuré est la clé pour instaurer un équilibre durable. Ce type d'organisation favorise une véritable prise de responsabilité chez les membres de l'équipe. Les leaders jouent un rôle essentiel en développant des stratégies efficaces pour inciter chaque collaborateur à s'approprier pleinement ses missions et responsabilités. Dans certaines situations, en particulier lors de l'intégration de nouveaux talents, une approche de micro-gestion temporaire peut s'avérer nécessaire pour poser des bases solides.

De l'accompagnement à l'autonomie

Tout comme un enfant apprend à assumer ses premières responsabilités, un nouveau membre d'équipe a besoin d'un cadre structurant et d'un accompagnement concret à ses débuts.

Au fil du temps, à mesure que les compétences se développent, le style de leadership doit évoluer. Il ne s'agit plus de micro-manager, mais d'adopter une posture de mentor et de coach.

Un système de management solide offre à chacun les conditions nécessaires pour renforcer son autonomie et devenir le moteur de sa propre réussite.

Cette partie mettra en lumière la frontière subtile entre encadrement et responsabilisation, ainsi que les leviers concrets pour maintenir cet équilibre dans la durée.

À mettre en pratique:

- Évaluez l'équilibre entre guider les individus et leur permettre de s'approprier leurs responsabilités.
- Réfléchissez au rôle qu'un système de gestion bien conçu peut jouer dans l'inculcation du sens des responsabilités.
- Analysez les situations où un mentorat pratique est nécessaire et les moments où il est essentiel de favoriser l'autonomie.

Chapitre 18: Cultiver la compétence et l'autonomie

Dans cette section, nous nous concentrons sur les notions de performance et de progression. Pour accompagner vos collaborateurs dans l'évolution de leur rôle, il est essentiel de comprendre et d'accepter la courbe d'apprentissage. Comme lorsque vous apprenez à votre enfant à nouer ses lacets et que vous le laissez ensuite faire seul, il est important d'éviter de maintenir une forme de dépendance au sein de votre équipe. Encouragez l'autonomie, pas l'assistanat.

Autonomie et responsabilisation

L'apprentissage progressif des responsabilités permet à vos collaborateurs de renforcer leur autonomie et de gagner en confiance dans leurs capacités.

À l'image d'un enfant qui consolide ses bases à travers une compétence essentielle, chaque membre de l'équipe construit sa propre solidité professionnelle lorsqu'il est guidé avec clarté et exigence vers l'indépendance opérationnelle.

Dans cette dynamique, le rôle du leader évolue : il passe du statut de « faiseur » à celui de « facilitateur », en créant les conditions favorables à l'initiative, à la prise de décision et à l'épanouissement.

L'autonomie ne bénéficie pas uniquement aux individus. Elle renforce l'agilité, la performance et la capacité collective à relever les défis.

Elle constitue l'un des piliers d'un leadership responsable, durable et inspirant.

À mettre en pratique:

- Adoptez l'idée de lâcher prise et de développer la capacité de vos collaborateurs à devenir autonomes.
- Pour encourager l'indépendance, passez d'un rôle de « faiseur » à celui de « facilitateur ».
- Réfléchissez à la manière dont vous pouvez renforcer vos collaborateurs pour qu'ils assument pleinement leurs responsabilités.

Chapitre 19: Incarner l'exemplarité en matière de responsabilité

L'un des fondements du leadership efficace consiste à instaurer une véritable culture de responsabilité au sein de l'équipe. Dans cette section, nous examinons les dimensions essentielles de la responsabilisation et le rôle crucial que joue la mesure dans ce processus. En l'absence d'indicateurs clairs, la responsabilité reste une notion vague. Mais avec les bons outils, elle se transforme en objectif concret et en véritable levier de performance.

Le sens de la responsabilisation :

Les individus assument naturellement la responsabilité lorsqu'ils comprennent qu'ils sont redevables de la performance collective ou de l'atteinte d'objectifs chiffrés. Mais la véritable responsabilisation émerge lorsque les membres de l'équipe s'engagent volontairement, par choix et avec conviction.

Le rôle de la pression :

Il ne faut pas sous-estimer le rôle positif que peut jouer la pression dans l'amélioration des performances. Lorsqu'elle est utilisée avec discernement, la pression peut devenir un catalyseur puissant. Les leaders qui savent l'exercer de manière constructive peuvent motiver leurs collaborateurs et les encourager à relever les défis avec engagement. À l'inverse, en l'absence de pression positive, le risque de démobilisation et de sous-performance augmente nettement.

Leadership et responsabilisation:

Le leadership ne se limite pas à soutenir la responsabilité : il encourage aussi l'autonomie et fait de la responsabilisation une norme culturelle. L'interaction subtile entre ces éléments constitue une base solide pour un leadership efficace et une réussite organisationnelle durable.

À mettre en pratique:

- Comprenez le rôle des indicateurs dans le développement de la responsabilisation.
- Réfléchissez à la manière dont vous pouvez motiver vos collaborateurs et les challenger afin qu'ils s'approprient la responsabilité de manière volontaire.
- Analysez l'importance de la pression en tant que catalyseur pour améliorer la performance au sein de votre organisation.

Chapitre 20: L'appropriation en leadership

La prochaine étape d'un leadership efficace consiste à comprendre et incarner pleinement la notion d'appropriation. Si l'appropriation est souvent associée à la possession d'actions ou à une participation financière, la véritable appropriation réside dans l'engagement et l'implication personnelle. Pour que vos collaborateurs s'approprient véritablement leur rôle, vous devez les relier de manière sincère et profonde à une vision et une mission communes.

Cultiver le sens de l'appropriation :

Votre réussite en tant que leader se mesure à la capacité de votre équipe à se comporter comme si elle était réellement propriétaire de l'entreprise. Même sans être actionnaires, vos collaborateurs peuvent inspirer autour d'eux un sentiment d'engagement profond, ce qui reflète la force de votre leadership. L'objectif est de nourrir la loyauté et l'adhésion sincère à une mission partagée.

Un niveau d'appropriation exceptionnel :

Lorsque vos clients entrent dans votre entreprise et perçoivent instinctivement vos collaborateurs comme s'ils en étaient les propriétaires, c'est le signe que vous avez atteint un niveau d'appropriation remarquable.

C'est une preuve puissante de l'engagement et de la conviction avec lesquels votre équipe incarne la mission et les valeurs de votre organisation.

À mettre en pratique:

- Interrogez-vous sur le sens de l'appropriation au-delà de la simple notion de parts financières.
- Construisez une vision et une mission porteuses de sens pour renforcer l'engagement de votre équipe.
- Installez une culture où chaque collaborateur, même sans être actionnaire, se sent investi comme un véritable responsable de l'entreprise.

Chapitre 21: Votre style de leadership : au-dessus ou en dessous de la ligne ?

L'évaluation de votre style de leadership constitue une étape essentielle pour déterminer si vous évoluez au-dessus ou en dessous de la ligne.

Comprendre la culture que vous instaurez au sein de votre organisation et en mesurer l'impact sur votre équipe fait partie des compétences clés d'un leader efficace.

Votre posture favorise-t-elle, consciemment ou non, une culture du blâme, des excuses et du déni ?

Ou au contraire, orientez-vous activement votre équipe vers l'appropriation, la responsabilité et l'engagement ?

Analyse de votre propre style

Toute évaluation de votre leadership commence par un regard honnête sur vous-même. Identifier vos forces actuelles ainsi que les axes de progression vous permettra d'avancer avec clarté et intention.

L'observation de la performance de votre équipe constitue également un indicateur précieux.

Posez-vous les bonnes questions :

- Quel pourcentage de vos collaborateurs adopte des comportements situés au-dessus de la ligne ?
- Combien font preuve d'un véritable sens de l'appropriation et de la responsabilité individuelle ?

Cette analyse vous offre une vision concrète de l'impact de votre posture de leader sur la culture et les résultats de votre équipe.

Réduire l'écart de performance :

Vous constaterez peut-être que 80 % de votre équipe affiche de bonnes performances, mais que seuls 10 % montrent un véritable sens de l'appropriation.

Pour combler cet écart, il est essentiel d'agir sur deux leviers.

- Commencez par instaurer une culture de l'appropriation, en adoptant un style de leadership qui renforce le sens des responsabilités et l'engagement au sein de l'équipe.
- Ensuite, définissez des objectifs clairs et mesurables, capables de stimuler la progression individuelle tout en renforçant la contribution collective.

N'oubliez pas, le leadership est un parcours qui exige apprentissage continu, développement personnel et remise en question régulière.

À mettre en pratique:

- Évaluez votre style de leadership pour savoir si vous agissez au-dessus ou en dessous de la ligne.
- Analysez attentivement la culture que vous avez développée au sein de votre organisation.
- Définissez un ou deux plans d'action concrets pour renforcer la performance de votre équipe et soutenir une croissance durable.

Chapitre 22: Les qualités d'un leader d'exception

Les qualités d'un leader d'exception trouvent leur origine dans la maîtrise de soi et le développement personnel. Avant de pouvoir guider les autres, chaque leader doit s'engager pleinement dans sa propre transformation. Sur le chemin de vos objectifs, gardez à l'esprit que le leadership ne se résume pas à un rôle, mais à une évolution vers ce que vous êtes réellement appelé à incarner.

Qualités et auto-évaluation:

Revenez sur les qualités de leadership évoquées précédemment et prenez le temps de vous évaluer honnêtement sur chacune d'elles. En tant que leader, deux responsabilités fondamentales vous incombent.

- La première est de cultiver la passion, en renforçant l'engagement de votre équipe dans son travail.
- La seconde est de nourrir le sens des responsabilités, en incitant chacun à s'appropriier pleinement son rôle et ses missions.

Encourager la présence de collaborateurs passionnés et concentrés au sein de votre organisation est l'un des moyens les plus puissants d'incarner pleinement votre rôle de leader.

Développement et formation :

Si vous ou les membres de votre équipe souhaitez renforcer vos compétences en management et en leadership, n'hésitez pas à explorer les programmes proposés par ActionCOACH. Ils vous permettront de développer votre expertise et de faire progresser durablement vos performances.

À mettre en pratique:

- Évaluez vos progrès dans le développement des qualités d'un leader d'exception.
- Explorez les programmes existants pour renforcer vos compétences en leadership et les faire progresser encore davantage.
- Faites de la passion et du sens des responsabilités les deux piliers de votre leadership au sein de l'équipe.

Chapitre 23: Le management d'excellence

En plongeant au cœur du management et du leadership d'excellence, nous allons explorer les fondements d'une gestion véritablement efficace.

Qu'est-ce qui définit un management de qualité ? Et comment construire un système de gestion solide et durable au sein de notre organisation ?

Concepts clés et listes de gestion :

L'un des principes que nous défendons pour un management efficace repose sur la mise en place de deux listes essentielles pour chaque membre de l'équipe. Ces outils simples ont un impact direct et mesurable sur la productivité et la qualité du management.

- La liste des grenouilles

Cette première liste s'applique aux tâches quotidiennes. Chaque collaborateur est invité à noter, en fin de journée, les actions prioritaires à réaliser le lendemain. Ce geste simple permet de libérer l'esprit, de clôturer la journée sereinement et d'aborder la suivante avec clarté. L'expérience montre qu'une telle habitude peut améliorer la productivité d'environ 30 %. Issue d'un apprentissage personnel, cette méthode offre une réponse concrète aux enjeux d'efficacité individuelle et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

- La liste du lion

Préparée chaque vendredi, cette seconde liste suit une structure simple : « Semaine passée – Problèmes – Opportunités – Semaine à venir ».

Véritable boussole pour la semaine suivante, elle permet de garder une vision claire des priorités et d'éviter que les tâches critiques ou les difficultés ne passent inaperçues.

Elle constitue le socle de deux rituels clés : le « meeting du fouet » du lundi matin, suivi de la réunion du lion, où l'équipe fait le point ensemble. Chacun y partage les obstacles rencontrés durant la semaine précédente ainsi que les opportunités identifiées pour les jours à venir.

Réunions proactives et management efficace :

Les réunions proactives sont un pilier fondamental de notre approche managériale.

Plutôt que d'attendre que les problèmes surgissent, nous créons des espaces réguliers pour les anticiper et les traiter à temps.

Lorsqu'un collaborateur soulève une question ou une difficulté non urgente, la règle est simple :

« On en parle en réunion. »

Cela nous permet de préserver la concentration au quotidien, tout en garantissant que chaque sujet trouve sa place au bon moment.

Les réunions deviennent ainsi des temps de réflexion et d'ajustement, pensés pour résoudre, avancer et faire grandir l'équipe dans la durée.

La règle du 20-60-20 :

Le respect de cette règle constitue une pratique précieuse pour assurer un suivi rigoureux et structuré des missions en cours.

Lorsqu'une tâche s'étend sur une période de dix jours, trois étapes de contrôle permettent d'en évaluer la progression : à 20 %, à 60 %, puis à 100 % de son avancement.

Ces points de vérification favorisent une communication fluide et continue, tout en garantissant que chaque mission reste alignée avec les objectifs définis.

À mettre en pratique:

- Envisagez de mettre en place la Liste des grenouilles et la Liste du lion pour structurer les priorités de vos collaborateurs au quotidien et à la semaine.
- Adoptez des réunions proactives afin d'aborder les problèmes potentiels de manière anticipée et de maintenir une communication fluide au sein de l'équipe.
- Enfin, appliquez la règle du 20-60-20 pour suivre l'avancement des tâches de manière rigoureuse et éviter les dérives silencieuses.



Chapitre 24: L'essence du grand leadership

Un leadership d'envergure repose sur la capacité à comprendre les dynamiques entre des personnalités variées. Vous ne dirigez pas une équipe uniforme, mais un groupe composé de profils différents, qui nécessitent des styles de leadership adaptés à chacun.

Des outils tels que les profils DISC ou V.A.K. offrent des repères précieux pour mieux comprendre les différences individuelles. En adaptant votre posture à la manière dont chaque collaborateur pense, communique et agit, vous gagnez en efficacité dans votre leadership.

Un leadership d'exception s'appuie également sur une communication claire, régulière et cohérente. Les leaders les plus performants sont avant tout d'excellents communicants. Ils prennent le temps d'échanger avec leurs équipes, d'aligner les attentes, de clarifier les objectifs et de nourrir une dynamique collective solide. La vision d'ensemble reste toujours présente à leur esprit. Le regard tourné vers l'avenir, ils orientent en permanence leurs équipes dans la direction du cap commun.

Leur capacité à poser les bonnes questions devient un levier stratégique. Chaque échange devient une opportunité d'obtenir des éclairages utiles, de renforcer la compréhension mutuelle et de nourrir une culture d'amélioration continue.

À mettre en pratique:

- Utilisez des outils tels que le profil DISC et le profil V.A.K. pour mieux comprendre les différentes personnalités de votre équipe et adapter votre style de leadership.
- Mettez l'accent sur une communication cohérente afin de favoriser une compréhension commune des objectifs.
- Restez centré sur la vision collective et orientez votre équipe dans cette direction, tout en prenant le temps d'écouter activement leurs idées et leurs retours.

Chapitre 25: Le navire du leader — Diriger depuis l'arrière

Ce chapitre vous invite à explorer une posture aussi puissante que méconnue : celle du leadership exercé depuis l'arrière. Imaginez un instant un navire. L'un de ses éléments les plus emblématiques reste le gouvernail, positionné à l'arrière. C'est là que se tient le capitaine, en retrait, avec une vision globale et lucide de tout ce qui se passe à bord.

Dans de nombreuses organisations, certains leaders occupent la première ligne, affrontent les difficultés de front et dirigent en permanence depuis l'avant. Cette posture peut donner une impression de contrôle, mais limite souvent la capacité des équipes à prendre des initiatives.

À l'image du capitaine au gouvernail, le véritable leadership consiste à garder le cap tout en laissant à chacun l'espace pour évoluer. Diriger depuis l'arrière, c'est offrir une perspective stratégique, c'est guider sans tout contrôler, et orienter sans étouffer.

Il ne s'agit en aucun cas d'un retrait ou d'une délégation passive. Bien au contraire, cette posture exige une présence lucide, une écoute active et une confiance solide dans le potentiel de l'équipe.

Elle permet de faire grandir vos collaborateurs, de les rendre acteurs de leur réussite, et de construire une équipe plus autonome, plus engagée et plus responsable.

À mettre en pratique:

- Réfléchissez à la notion de leadership depuis l'arrière et aux bénéfices qu'elle peut apporter à votre posture de dirigeant.
- Efforcez-vous d'adopter une vision globale des dynamiques de votre équipe et du fonctionnement de votre organisation.
- Pour offrir une direction claire, engagez-vous dans un rôle de guidage fondé sur la lucidité, l'écoute et l'intention stratégique.

Chapitre 26: Évolutions et défis

Je suis ravi de partager avec vous quelques nouvelles importantes ainsi que les défis stimulants qui marquent mon actualité.

Mon tout dernier ouvrage, « The Raise Your Hand Marketing », est désormais disponible. Si vous n'avez pas encore commandé votre exemplaire, je vous encourage vivement à le faire. L'édition britannique connaît déjà un franc succès, et la version américaine sera lancée très prochainement. Le lancement de l'édition Asie-Pacifique est quant à lui prévu pour le prochain trimestre.

J'aimerais également vous présenter mes défis 30X, conçus pour vous accompagner à travers les différentes dimensions de votre vie et renforcer votre impact personnel comme professionnel.

- 30X Life vous aide à définir la direction de votre vie avec clarté, intention et alignement.
- 30X Wealth est pensé pour ceux qui souhaitent accélérer leur croissance financière et bâtir une prospérité durable.
- 30X Business vous offre des leviers puissants pour développer votre intelligence stratégique et faire grandir votre entreprise.

Si vous n'avez pas encore exploré l'un de ces programmes, et que vous ne travaillez pas actuellement avec un coach ActionCOACH, je vous invite à visiter [ActionCOACH.eu](https://www.actioncoach.eu) pour planifier une séance gratuite avec l'un de nos coaches certifiés.

À mettre en pratique:

- Pensez à commander le tout dernier livre de Brad Sugars, The Raise Your Hand Marketing.
- Explorez également les défis 30X Life, 30X Wealth et 30X Business, conçus pour soutenir votre croissance personnelle et professionnelle.
- Si vous souhaitez relever l'un de ces défis, planifiez une séance gratuite avec un coach ActionCOACH sur [ActionCOACH.com](https://www.actioncoach.com).



Chapitre 27: Vos questions, mes réponses

Il est temps d'ouvrir un espace de réflexion. Les questions que vous vous posez comptent, et je suis ravi de pouvoir y répondre en partageant avec vous des éclairages concrets, des pistes de réflexion et des idées utiles pour votre parcours de leadership.

À ce point du parcours, plusieurs questions reviennent souvent. Commençons par l'une des plus fréquentes.

1) Brad, pourquoi le mot "management" évoque-t-il souvent quelque chose de négatif de nos jours ?

Le management a évolué avec le temps. Autrefois, les collaborateurs bénéficiaient souvent de formations solides en management, qui posaient les bases d'un leadership plus efficace. Mais ces dernières années, ces formations se sont réduites au strict minimum, laissant de nombreux managers sans les outils essentiels pour exceller dans leur rôle. Ce manque de préparation peut expliquer pourquoi le mot « management » suscite aujourd'hui des connotations négative.

2) Le management varie-t-il selon les générations ?

Chaque génération a ses propres caractéristiques, et ces différences influencent naturellement les approches managériales. Par exemple, la génération des Baby Boomers valorise souvent la confiance en soi et la loyauté. Ma génération, la génération X, a tendance à adopter des méthodes moins pratiques et plus orientées vers le changement que vers la réparation. Un management efficace doit tenir compte de ces différences tout en restant aligné avec la mission, les valeurs et la culture de l'entreprise.

3) Si vous pratiquez le micro-management sans obtenir de résultats, quelle est la meilleure approche à adopter ?

Dans ce type de situation, la première étape consiste à reconnaître le problème et, si nécessaire, à présenter des excuses sincères. Il est ensuite essentiel de co-construire un programme clair avec l'équipe, visant à améliorer la productivité et la performance. Une communication ouverte est la clé de tout ce processus. Cette approche permet d'aligner le manager et les collaborateurs autour d'un objectif commun, dans une dynamique plus saine et plus efficace.

4) Comment initier un changement dans la façon dont un manager interagit avec ses collaborateurs ?

L'une des approches les plus efficaces consiste à offrir à votre manager l'opportunité de suivre des formations et d'accéder à un accompagnement en coaching. Ces ressources fournissent les repères, les outils et le soutien nécessaires pour faire évoluer le style de management. La formation et le coaching sont des leviers puissants pour renforcer les compétences en leadership et favoriser un changement durable.

5) Vous avez mentionné la "pression de performance". Et si une pression excessive pousse les collaborateurs à quitter l'entreprise ?

La clé réside dans la nature de la pression exercée. Une pression positive, ou « pression d'attraction », pousse les individus à se dépasser et à viser l'excellence. Elle est source de motivation et d'engagement. À l'inverse, une pression négative, dite « pression de poussée », fondée sur la peur, les menaces ou un stress constant, peut conduire à des départs prématurés et nuire à la dynamique de l'équipe. Le rôle du manager est donc de canaliser la pression dans le bon sens, pour qu'elle devienne un levier de progression, et non un facteur de désengagement.

6) Comment gérer un manager autoritaire ?

L'approche à adopter dépend de la position de ce manager dans votre environnement. S'il s'agit de votre supérieur hiérarchique, il peut être utile de favoriser une communication ouverte et de proposer un retour constructif dans un cadre respectueux. S'il fait partie de votre propre équipe, alors lui apporter des clés de compréhension sur le leadership efficace et la communication peut s'avérer précieux. Dans les deux cas, l'objectif est de renforcer l'harmonie au sein de l'équipe et de poser les bases d'un environnement de travail fondé sur un leadership plus sain.

Prenez un moment pour revenir sur les réponses et les insights partagés dans les pages précédentes. Réfléchissez à la manière dont ces éléments peuvent nourrir votre réflexion et vous aider à faire évoluer votre propre style de leadership.

Qui est ActionCOACH ?

Les Business Coachs ActionCOACH forment et accompagnent les Chefs d'entreprise partout à travers le Monde à atteindre un très haut niveau de performance pour l'entreprise et de satisfaction pour eux-mêmes. Nous nous appuyons sur une méthode et des outils constamment évolutifs, étayés et amendés depuis plus de **30 ans** et qui ont fait leurs preuves dans plus de **50 pays**.

Nous travaillons sur les fondamentaux de l'entreprise (Clarification de la vision, gestion du temps, communication, gestion d'équipe, marketing, finances, systématisation, etc.) et sur la conciliation entre les objectifs de l'entreprise et ceux des dirigeants.

Notre slogan résume bien ce que nous faisons : **Booster l'Entreprise – Libérer l'Entrepreneur.**

Parce qu'être entrepreneur devrait vous permettre une meilleure qualité de vie, le métier des ActionCOACHs est de vous accompagner à :

- **obtenir une entreprise plus rentable,**
- **gagner du temps,**
- **avoir une équipe sur mesure,**
- **obtenir les résultats que vous désirez**
- **avoir une entreprise qui fonctionne sans vous**

Notre méthode est éprouvée dans plus de 50 pays et est continuellement adaptée et améliorée par la communauté internationale des ActionCOACHs pour répondre à l'évolution constante du monde des affaires.



Passer à l'action avec ActionCOACH

Vous souhaitez mettre en place ces principes dans votre entreprise et relever vos plus grands défis ? ActionCOACH® vous aide à identifier vos priorités et à trouver des solutions adaptées à vos besoins spécifiques.

Sélectionnez dès maintenant vos 5 à 7 objectifs prioritaires et découvrez comment nous pouvons vous accompagner dans l'optimisation de vos processus, l'amélioration de votre efficacité et la réalisation de vos objectifs.

[COMMENCER MAINTENANT]

Nous avons la chance de faire partie d'une Entreprise présente sur tous les continents. Afin de s'assurer que nos contenus (Blogs, Ebooks, Livres Blancs, Infographies,...) soient rapidement mis à disposition de notre communauté d'Europe Francophone, j'ai opté pour l'utilisation des IA, pour les traductions, sans relecture. Cela amènera à des erreurs de syntaxes et grammaticales. Je vous prie de m'en excuser. Le principal pour nous est de vous mettre à disposition notre contenu aussi rapidement que possible.

BOOSTER L'ENTREPRISE
LIBÉRER L'ENTREPRENEUR

Marc-William ATTIE
Président ActionCOACH Europe Francophone

ActionCOACH
BUSINESS COACHING

Action
COACH[®]
BUSINESS COACHING