



FICHE PRATIQUE

MANAGER DE MANAGERS ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Développement des talents : Faculté d'identifier, accompagner et faire grandir les managers sous sa responsabilité pour optimiser leur performance et leur engagement

Ce document est régulièrement mis à jour.

Téléchargez gratuitement la dernière version sur [Débloque-tes-soft-skills.com](https://debloque-tes-soft-skills.com)

MISE EN GARDE

Pour la plupart d'entre nous, les Soft Skills apprises en formation, sur la base d'une liste de recettes à appliquer dans telle ou telle situation, ne sont pas durablement exploitables : les mauvais comportements reprennent très vite le dessus, la Soft Skill ne peut pas s'exprimer, elle est BLOQUÉE par un ensemble de comportements contre-productifs dont on ne sait pas se débarrasser.

Suite à la découverte d'un incroyable protocole imaginé par 2 professeurs de la Harvard Business School, une offre exclusive permet désormais de DÉBLOQUER réellement et définitivement ses Soft Skills.

Découvrez cette offre sur [Débloque-tes-soft-skills.com](https://debloque-tes-soft-skills.com)

*Le contenu de cette fiche pratique a été généré
par une Intelligence Artificielle pilotée par une Intelligence Humaine*

Comportements recommandés :

1. Identifier les forces et les axes d'amélioration de chaque manager

→ Un bon développement des talents commence par une évaluation personnalisée.

Exemple : « Paul excelle en gestion de crise, mais a besoin d'améliorer ses compétences en communication avec son équipe. »

2. Fixer des objectifs de progression clairs et mesurables

→ Donner une direction permet de structurer le développement.

Exemple : « D'ici six mois, tu devrais être capable de mener des réunions stratégiques en toute autonomie. »

3. Encourager l'apprentissage continu à travers des formations et du mentorat

→ Offrir des ressources et des opportunités de développement.

Exemple : « Je t'ai inscrit à un programme de leadership qui va renforcer tes compétences managériales. »

4. Donner du feedback constructif et régulier

→ Le retour d'expérience permet de progresser rapidement.

Exemple : « Tu as bien géré ce conflit d'équipe, mais tu pourrais encore mieux écouter avant de proposer une solution. »

5. Créer un climat de confiance et de bienveillance

→ Un environnement positif favorise l'apprentissage et l'évolution.

Exemple : « Tu peux exprimer tes doutes librement, mon rôle est de t'aider à progresser. »

6. Favoriser la prise d'initiative et l'autonomie

→ Un bon manager doit apprendre à prendre des décisions et à assumer ses responsabilités.

Exemple : « Je te laisse gérer ce projet de A à Z, je suis là si tu as besoin d'aide. »

7. Mettre en place des plans de carrière et d'évolution adaptés

→ Montrer des perspectives de progression motive les managers.

Exemple : « D'ici deux ans, tu pourrais évoluer vers un poste de directeur régional si tu continues sur cette lancée. »

8. Encourager le partage de connaissances et le travail collaboratif

→ L'apprentissage se fait aussi en échangeant avec ses pairs.

Exemple : « Je vais organiser des sessions où chaque manager partagera ses meilleures pratiques avec le groupe. »

9. Accompagner dans les moments de difficulté ou d'échec

→ Un soutien dans les périodes difficiles renforce la confiance et la résilience.

Exemple : « Cet objectif n'a pas été atteint, analysons ensemble pourquoi et comment faire mieux la prochaine fois. »

10. Reconnaître et célébrer les réussites

→ Valoriser les progrès maintient la motivation et l'engagement.

Exemple : « Tu as vraiment amélioré ta gestion des priorités, et cela a eu un impact positif sur toute l'équipe. Félicitations ! »

Comportements à éviter :

1. Ne pas prendre le temps d'identifier les besoins de développement de chacun

→ Un accompagnement générique ne permet pas une progression efficace.

Exemple : « Tous les managers doivent suivre la même formation, peu importe leurs compétences actuelles. »

2. Ne donner du feedback qu'en cas de problème

→ Un bon développement passe aussi par la reconnaissance des réussites.

Exemple : « Je ne dis rien tant que tout va bien, mais je critique dès qu'une erreur

est commise. »

3. Micro-manager au lieu de laisser de l'autonomie

→ Un manager doit apprendre à gérer sans être constamment contrôlé.

Exemple : « Je vérifie chaque détail de son travail au lieu de lui laisser prendre des décisions. »

4. Ne pas investir dans la formation et le développement des compétences

→ Un manager qui ne se forme pas finit par stagner.

Exemple : « Tu es déjà manager, tu n'as plus besoin de formation. »

5. Ignorer les ambitions et les aspirations des managers

→ Un manque d'écoute sur les projets de carrière peut démotiver.

Exemple : « Peu importe ce que tu veux faire, reste à ton poste et fais ton travail. »

6. Ne pas encourager la prise de risque et l'innovation

→ Laisser les managers dans leur zone de confort limite leur progression.

Exemple : « Ne change rien, fais comme on a toujours fait, même si ce n'est pas optimal. »

7. Ne pas soutenir un manager en difficulté

→ Un accompagnement est essentiel dans les moments critiques.

Exemple : « Il a des problèmes avec son équipe ? Il doit gérer ça seul. »

8. Créer un climat de compétition plutôt que de collaboration

→ Favoriser l'entraide est plus bénéfique que l'individualisme.

Exemple : « Le meilleur d'entre vous aura une promotion, peu importe si cela crée des tensions. »

9. Ne pas donner d'opportunités d'évolution ou de montée en compétence

→ Un manager qui ne voit pas de perspectives peut perdre sa motivation.

Exemple : « Il n'y a pas d'opportunités d'évolution, alors ne vous attendez pas à des changements. »



10. Prendre tout le mérite du travail accompli par les managers

→ La reconnaissance est essentielle pour la motivation et l'engagement.

Exemple : « Le succès de ce projet, c'est grâce à moi, pas à l'équipe qui l'a mis en œuvre. »

Développer les talents, c'est investir dans l'avenir de l'entreprise. En accompagnant les managers dans leur progression, on renforce leur engagement, leur efficacité et leur leadership. 🚀