



FICHE PRATIQUE

MANAGER DE MANAGERS ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Embarquer : Faculté de comprendre et de traduire la vision globale de l'entreprise en objectifs clairs et actionnables pour les différents niveaux de management

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. Traduire la vision stratégique en objectifs concrets et compréhensibles

→ Une vision abstraite doit être transformée en actions claires.

Exemple : « L'objectif de croissance de 15 % signifie que chaque département doit améliorer son efficacité opérationnelle de 5 %. »

2. Communiquer régulièrement sur la vision et les objectifs de l'entreprise

→ Rappeler l'alignement des actions avec la stratégie globale.

Exemple : « À chaque réunion mensuelle, nous faisons un point sur nos avancées par rapport aux objectifs stratégiques. »

3. Impliquer les managers dans la déclinaison des objectifs

→ Une approche collaborative permet un meilleur engagement.

Exemple : « Comment voyez-vous l'application de cette nouvelle stratégie dans votre département ? »

4. Adapter le discours selon les interlocuteurs

→ Une communication efficace passe par un langage adapté à chaque niveau.

Exemple : « Pour le comité de direction, je parle de vision stratégique, pour les équipes terrain, je détaille les actions concrètes. »

5. Illustrer la vision avec des exemples concrets et des résultats attendus

→ Faciliter la compréhension en donnant des cas pratiques.

Exemple : « Si nous adoptons cette nouvelle technologie, nous pourrions réduire le temps de traitement des commandes de 20 %. »

6. Créer un plan d'action détaillé avec des étapes claires

→ Découper la vision en objectifs atteignables et mesurables.

Exemple : « Pour atteindre notre objectif de digitalisation, nous allons d'abord former les équipes, puis tester un nouvel outil, puis généraliser son usage. »

7. Encourager les initiatives et la prise de responsabilité à chaque niveau

→ Donner aux managers l'autonomie nécessaire pour agir.

Exemple : « Vous avez la liberté de tester de nouvelles approches tant qu'elles s'inscrivent dans la stratégie globale. »

8. S'assurer que chaque manager comprend son rôle dans l'atteinte des objectifs

→ Clarifier comment chaque contribution s'inscrit dans le projet global.

Exemple : « Ton rôle est essentiel : en optimisant la gestion des stocks, tu participes directement à notre objectif de réduction des coûts. »

9. Fournir des outils et des ressources pour mettre en œuvre la stratégie

→ Donner les moyens nécessaires pour réussir.

Exemple : « Nous mettons en place un nouvel outil de reporting pour mieux suivre les performances. »

10. Évaluer régulièrement les résultats et ajuster la stratégie si nécessaire

→ Un suivi permet d'adapter les actions pour rester aligné avec la vision.

Exemple : « Après trois mois de mise en œuvre, analysons les résultats et ajustons si besoin. »

Comportements à éviter :

1. Communiquer une vision floue ou abstraite sans explication concrète

→ Une vision incompréhensible ne peut pas être appliquée.

Exemple : « Nous devons être plus innovants » sans préciser comment cela se traduit en actions concrètes. »

2. Ne pas adapter la vision aux réalités opérationnelles

→ Un objectif irréalisable démotive les équipes.

Exemple : « Nous devons doubler notre productivité sans embaucher ni investir

dans de nouveaux outils. »

3. Ne pas impliquer les managers dans la définition des actions

→ Un manque de participation réduit l'adhésion.

Exemple : « Voici ce que vous devez faire, sans discussion possible. »

4. Manquer de clarté dans la répartition des responsabilités

→ Un manque de précision crée de la confusion.

Exemple : « Nous devons améliorer la satisfaction client, mais sans préciser qui est responsable de quoi. »

5. Ne pas écouter les remontées du terrain et imposer une vision rigide

→ Une approche descendante trop stricte peut être inefficace.

Exemple : « Peu importe vos retours, nous suivons le plan initial sans ajustement. »

6. Ne pas aligner les actions des équipes avec la stratégie globale

→ Des efforts déconnectés de la vision ne produisent pas les bons résultats.

Exemple : « Notre priorité est la transformation digitale, mais nous continuons à privilégier les processus papier. »

7. Laisser les managers sans outils ni ressources pour mettre en œuvre la vision

→ Impossible d'exécuter une stratégie sans moyens adaptés.

Exemple : « On vous demande de passer à une nouvelle organisation, mais sans formation ni accompagnement. »

8. Donner des objectifs trop vagues ou contradictoires

→ Une mauvaise définition des priorités empêche l'action efficace.

Exemple : « Réduisez les coûts tout en améliorant la qualité et en augmentant la production, sans plus de ressources. »

9. Ne pas assurer de suivi ni mesurer l'impact des actions mises en place

→ Sans indicateurs de suivi, impossible de savoir si la stratégie fonctionne.

Exemple : « Nous avons mis en place une nouvelle politique, mais nous ne



regardons pas les résultats obtenus. »

10. Changer de cap trop souvent sans explication

→ Une vision instable crée de la confusion et de l'incertitude.

Exemple : « Hier, nous priorisons la croissance, aujourd'hui nous réduisons les coûts, et demain nous ferons autre chose. »

Embarquer une équipe, c'est transformer une vision stratégique en actions concrètes et motivantes. En appliquant ces bonnes pratiques, on aligne toute l'organisation vers un objectif commun et on maximise l'efficacité du management. 🚀