

L'EXPÉRIENCE COMPTE

LE DÉCLIC

Les fondamentaux du management

8 principes pour comprendre, agir et éviter les erreurs classiques du manager débutant.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

Sommaire

Un parcours clair pour passer du déclic à la pratique.

1. **Change de posture**
2. **Recrute une personne**
3. **Forme pour rendre autonome**
4. **Construis une équipe**
5. **Communique clairement**
6. **Délègue intelligemment**
7. **Observe l'humain**
8. **Prépare ton mental**
9. **Ton plan d'action en 5 questions**
10. **Les 8 phrases à retenir**
11. **Pour aller plus loin**

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

LA PROMESSE

Manager, ce n'est pas seulement donner des consignes. C'est gérer des personnes, des résultats, des imprévus et ses propres réactions.

« L'expérience compte. »

Bienvenue

Pour moi, le management est l'un des métiers les plus difficiles au monde. Un manager doit gérer des résultats, une organisation, des objectifs, des imprévus… mais surtout des êtres humains.

Et l'être humain n'est pas une science exacte. Chaque personne possède son histoire, son caractère, ses convictions et sa façon de réagir. Ce qui fonctionne avec l'un peut totalement échouer avec l'autre. Et ce qui fonctionne aujourd'hui peut ne plus fonctionner demain.

Cette mini-formation ne cherche pas à te donner une recette magique. Elle te donne huit principes essentiels pour commencer à construire ta propre façon de manager.

COMMENT L'UTILISER

Lis les principes, arrête-toi sur les mini-cas et réponds aux questions. Le but n'est pas seulement de comprendre : c'est de te faire réfléchir à ta propre posture.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

À QUI S'ADRESSE LE DÉCLIC ?

Le Déclic est volontairement une première étape. Je l'ai pensé avant tout pour les personnes qui débutent dans le management, prennent leur premier poste de responsable ou veulent simplement comprendre les fondamentaux avant d'aller plus loin.

Selon moi, on ne peut pas construire une bonne pratique du management sans commencer par de bonnes bases. Ici, je ne cherche donc pas à tout traiter en profondeur : l'objectif est de te donner les repères essentiels pour comprendre ton rôle, éviter les erreurs classiques et commencer à agir avec plus de recul.

Le Déclic, c'est l'initiation. La Méthode va plus loin : elle entre davantage dans la pratique, les situations de terrain, les outils et les méthodes.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

MON PARCOURS

Je m'appelle Livio GALIN. Mon parcours de manager s'est construit progressivement, sur le terrain.

J'ai commencé chez Domino's Pizza comme livreur pendant mes études. J'ai ensuite évolué à travers plusieurs fonctions : employé polyvalent, premier équipier, assistant manager, manager, puis manager multisites, avec notamment plusieurs ouvertures de magasins.

Aujourd'hui, cela fait plus de dix ans que j'évolue dans le management. Je suis directeur multisite pour une franchise internationale et je pilote plus de 5 millions d'euros de chiffre d'affaires par an, avec plus de 50 collaborateurs.

Ce parcours m'a appris une chose : manager ne se résume pas à connaître son métier. Il faut savoir faire grandir les personnes, prendre des décisions, tenir un cadre et rester humain.

J'ai également créé une activité de food truck dans la restauration caribéenne. Cette diversité d'expériences m'a appris qu'on ne manage pas seulement un poste : on manage des personnes, des situations et des niveaux de maturité différents.

En parallèle de mon activité de manager multisites, j'ai repris mes études à l'ICN Business School. Mon mémoire portait sur les temps partiels en restauration rapide et m'a permis d'obtenir un Master en Management Opérationnel de Centre de Profit.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

COMMENT UTILISER LE DÉCLIC

COMPRENDRE

Lis chaque principe et cherche l'idée centrale. Ne cherche pas seulement à retenir une phrase : demande-toi ce qu'elle change dans ta manière de manager.

RÉFLÉCHIR

Arrête-toi sur les mini-cas. Mets-toi dans la situation et demande-toi ce que tu aurais fait hier — puis ce que tu ferais aujourd'hui.

PASSER À L'ACTION

Utilise les espaces prévus pour écrire. Le but du Déclic n'est pas seulement de comprendre : c'est de commencer à modifier un comportement sur le terrain.

LA RÈGLE

Une idée de management n'a de valeur que lorsqu'elle devient un comportement.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

01

CHANGE DE POSTURE

Tu peux rester toi-même sans rester le collègue d'hier. L'autorité consiste à assumer ton rôle.

Le premier piège, c'est de vouloir rester exactement comme avant : même proximité, mêmes habitudes, même façon de parler.

Manager, ce n'est pas faire le chef. C'est assumer son rôle. Tu peux plaisanter, écouter et rester humain, mais tu dois aussi savoir dire non, recadrer, décider et protéger le cadre collectif.

La bonne distance se construit en observant les personnes. Certains comprennent naturellement la hiérarchie ; d'autres peuvent interpréter une trop grande proximité comme une absence d'autorité.

Tout ce que le manager sait ne doit pas être partagé. Certaines informations restent entre responsables : difficultés individuelles, décisions sensibles, sanctions ou discussions de management.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

À RETENIR

Tu n'as pas besoin de rappeler que tu es le chef quand les gens le savent déjà. Mais tu ne dois jamais avoir peur de le rappeler quand quelqu'un refuse de le reconnaître.

MINI-CAS

Un ancien collègue te dit devant les autres : « Fais pas ton chef, on était collègues hier. » Que réponds-tu sans agressivité, mais sans t'excuser d'être devenu responsable ?

Je passe à l'action

Écris 3 comportements que tu veux conserver en devenant manager et 3 comportements que tu dois faire évoluer.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

02

RECRUTE UNE PERSONNE

Le CV donne des informations ; l'entretien, les mises en situation et la période d'essai révèlent beaucoup plus.

Le recrutement commence par la personne : pourquoi elle veut venir, ce qu'elle recherche, ce qu'elle a vécu, ce qu'elle aime faire et pourquoi une expérience précédente s'est terminée.

Pour un poste opérationnel, observe aussi la posture, le regard, la façon de parler, la réaction face à une contrainte et la capacité à raconter une situation réelle.
Pour un futur responsable, demande du vécu : client difficile, conflit avec un collègue, erreur, urgence, absence d'une personne clé.

L'entretien ne garantit jamais tout. La période d'essai permet de confirmer le savoir-être : ponctualité, implication, capacité à apprendre et comportement avec les autres.

Observe aussi le potentiel : quelqu'un qui demande à apprendre, assume ses erreurs et cherche à comprendre peut devenir un futur responsable avant même d'avoir le titre.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

À RETENIR

Ne cherche pas seulement ce que la personne sait faire. Cherche aussi ce qu'elle est capable de devenir.

MINI-CAS

Tu hésites entre deux candidats. Le premier a plus d'expérience mais répond mécaniquement. Le second a moins d'expérience mais écoute, questionne, assume et cherche à comprendre. Lequel choisis-tu et pourquoi ?

Je passe à l'action

Pour un poste réel : écris 5 questions d'entretien, 2 mises en situation et 3 critères d'observation.

_____

_____

_____

_____

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

03

FORME POUR RENDRE AUTONOME

Montrer, faire essayer, corriger, vérifier puis laisser faire. La formation est réussie quand la personne peut agir sans toi.

Ce qui paraît évident au manager ne l'est pas forcément pour un débutant. Il faut expliquer les gestes, le vocabulaire, les raisons et les attentes.

Une progression simple : montrer → expliquer → faire avec → laisser faire → corriger → vérifier → laisser autonome → faire transmettre.

Tout le monde n'est pas excellent partout. Une personne peut être moyenne sur une tâche et excellente sur une autre. Cherche aussi où elle apporte de la valeur.

Une erreur isolée devient une occasion d'apprentissage. Une erreur répétée doit provoquer une discussion : compréhension, méthode, surcharge, manque de rigueur ou autre difficulté concrète.

Pour faire grandir quelqu'un, donne progressivement des responsabilités : accueillir un nouveau, organiser une tâche, former quelqu'un, préparer un planning ou prendre une décision dans un cadre défini.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

À RETENIR

La formation n'est terminée que lorsque la personne devient capable.

MINI-CAS

Un collaborateur n'arrive pas à maîtriser une tâche malgré plusieurs essais, mais excelle sur une autre activité et aide spontanément l'équipe. Que fais-tu ?

Je passe à l'action

Prends une compétence de ton métier. Écris ce que tu montrerais le jour 1, ce que la personne ferait le jour 2 et comment tu validerais son autonomie.

_____

_____

_____

_____

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

04

CONSTRUIS UNE ÉQUIPE

La motivation ne vient pas seulement de l'argent : reconnaissance, ambiance, respect, progression et sentiment d'utilité comptent aussi.

Une bonne équipe ne se mesure pas seulement quand tout va bien. Elle doit pouvoir traverser les périodes difficiles et comprendre le projet collectif.

Le manager donne le ton : respect, disponibilité, intérêt pour les personnes, exigence et exemplarité. L'ambiance ne doit pas être laissée au hasard.

Chacun doit comprendre comment son travail contribue au résultat. Le collectif fonctionne lorsque les personnes voient qu'elles dépendent les unes des autres.

Les indicateurs — absences, retards, turnover, formation, autonomie, qualité, résultats ou satisfaction — peuvent signaler qu'il faut regarder quelque chose. Un chiffre montre un signal ; il ne donne pas forcément la raison.

Le manager influence fortement le climat, les standards et la manière dont les problèmes sont traités, sans être responsable de chaque comportement individuel.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

À RETENIR

Motiver quelqu'un, c'est réussir à le mettre en mouvement — pas seulement lui donner quelque chose.

MINI-CAS

Ton équipe est compétente mais l'ambiance s'est dégradée : absences plus fréquentes, moins de communication, moins d'entraide. Que regardes-tu avant de chercher un coupable ?

Je passe à l'action

Pour chaque personne de ton équipe, note : une force, un levier de motivation, un point de progression et une responsabilité qu'elle pourrait prendre.

_____
_____

_____
_____

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

05

COMMUNIQUE CLAIREMENT

Le respect n'empêche pas la fermeté ; la fermeté n'exige pas l'humiliation.

Une consigne, un feedback, un recadrage et une décision ne sont pas la même conversation.

Le recadrage doit rester factuel : faire parler la personne, exposer les faits, expliquer l'impact, rappeler l'attendu et définir la suite. Son premier objectif est de permettre à la personne de corriger son comportement.

Une mauvaise nouvelle ne devient pas meilleure parce qu'on tourne autour. Dire la décision clairement, expliquer pourquoi, laisser réagir et rester humain.

Comprendre l'émotion ne signifie pas donner raison. L'empathie permet d'écouter ; elle ne doit pas empêcher le manager de prendre une décision nécessaire.

Un manager peut reconnaître qu'il s'est trompé. L'autorité ne vient pas du fait d'avoir toujours raison, mais aussi de la capacité à reconnaître quand on a tort.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

À RETENIR

Quand tu respectes les gens, en général, ils te respectent.

MINI-CAS

Un collaborateur proche de toi commet une erreur importante. Tu sais qu'il va mal prendre le recadrage. Comment restes-tu juste sans devenir plus dur ou plus indulgent parce que tu l'apprécies ?

Je passe à l'action

Prépare un recadrage réel en 4 lignes : faits observés / impact / attente / suite si rien ne change.

_____
_____

_____
_____

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

06

DÉLÈGUE INTELLIGEMMENT

Donne les clés progressivement. Laisse une marge de manœuvre, mais garde le contrôle du résultat.

Déléguer n’est pas se débarrasser d’une tâche. C’est transférer progressivement une responsabilité à quelqu’un capable de la porter.

Commence par une responsabilité adaptée au niveau de la personne, observe, contrôle puis élargis.

Les standards non négociables restent non négociables. Pour le reste, laisse les managers développer leur propre manière de faire si le résultat est bon, dans les délais et dans le cadre.

Contrôler ne signifie pas surveiller chaque minute. Vérifie les résultats, les points sensibles et les décisions qui engagent fortement l’entreprise.

Une personne qui fait une erreur et te la signale peut renforcer la confiance. Une personne qui cache volontairement une erreur doit faire l’objet d’une discussion sérieuse.

© 2026 Livio GALIN • L’expérience compte • Tous droits réservés

À RETENIR

Je ne délègue pas pour avoir moins de choses à faire. Je délègue pour rendre les autres capables de faire sans moi.

MINI-CAS

Tu délègues une tâche. Le résultat est bon mais la personne n'a pas utilisé ta méthode. Corriges-tu sa méthode ? Pourquoi ?

Je passe à l'action

Choisis une responsabilité que tu gardes aujourd'hui. Définis ce que tu pourrais transférer, les limites, le point de contrôle et le critère de réussite.

_____
_____

_____
_____

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

07

OBSERVE L'HUMAIN

REGARDER → OBSERVER → COMPRENDRE → QUESTIONNER → AGIR.
Ne juge pas avant d'avoir vérifié.

Regarder est passif. Observer consiste à chercher des informations utiles : comportement, changement d'attitude, qualité des échanges, signaux faibles.

Deux personnes peuvent avoir la même performance pour des raisons totalement différentes. Les solutions doivent tenir compte de la personne et du contexte.

Une personne qui change soudainement sa manière de dire bonjour, devient silencieuse ou semble hésiter davantage mérite parfois une question simple : « Ça va ? »

Adapter son style n'est pas une faiblesse. Le cadre et les objectifs restent les mêmes ; la manière d'accompagner peut changer.

L'observation ne doit pas devenir un diagnostic. Elle sert à poser une meilleure question avant de prendre une décision.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

À RETENIR

Observer ne signifie pas diagnostiquer.

MINI-CAS

Une personne habituellement souriante et bavarde devient distante pendant plusieurs jours. Ne conclus pas qu'elle est démotivée. Que fais-tu d'abord ?

Je passe à l'action

Pendant une semaine, choisis 3 personnes et note uniquement des faits observables. Pose ensuite une question avant de tirer une conclusion.

_____
_____

_____
_____

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

08

PRÉPARE TON MENTAL

Il y aura des hauts et des bas. Un plan B et une tête froide permettent de moins subir les imprévus.

Le manager doit apprendre à gérer sa propre pression et à se préparer à l'imprévisible. Une bonne période n'est pas éternelle. Une difficulté ne l'est pas non plus.

Demande-toi : que se passe-t-il si une personne clé part ? Si une absence arrive au mauvais moment ? Si un manager n'est pas prêt ? Si un résultat se dégrade ? Préparer un plan B réduit l'effet de surprise.

Sous pression, tu peux ressentir du stress sans le transmettre comme une panique à l'équipe. Tu analyses, tu priorises et tu agis.

L'expérience n'empêche pas les problèmes. Elle permet souvent de reconnaître plus vite une situation et de savoir quelles options existent.

Le manager sert aussi de tampon : il absorbe une partie de la pression extérieure et évite de transformer son propre stress en stress collectif.

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

À RETENIR

Anticiper ne garantit pas que le problème n'arrivera pas. Cela évite de le découvrir sans avoir réfléchi à quoi faire.

MINI-CAS

Une journée devient soudainement critique : sous-effectif, activité forte et plusieurs problèmes simultanés. Ton équipe te regarde. Que fais-tu dans les cinq premières minutes ?

Je passe à l'action

Crée ton plan B : personne clé absente / activité forte / conflit / départ / problème client / manager indisponible. Pour chaque cas, note la première action, le relais et le délai.

_____
_____

_____
_____

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

Ton plan d’action en 5 questions

Quelle posture dois-je changer immédiatement ?

Quelle personne dois-je mieux comprendre ?

Quelle compétence dois-je mieux transmettre ?

Quelle responsabilité puis-je déléguer ?

Quel problème puis-je anticiper avant qu’il arrive ?

© 2026 Livio GALIN • L’expérience compte • Tous droits réservés

Les 8 phrases à retenir

- « Manager, ce n'est pas faire le chef. C'est assumer son rôle. »
- « Le CV ne montre pas toute la personne. »
- « La formation est terminée lorsque la personne devient capable. »
- « Motiver, c'est mettre en mouvement. »
- « Le respect n'empêche pas la fermeté. »
- « Je délègue pour rendre les autres capables. »
- « Observer ne signifie pas diagnostiquer. »
- « L'expérience compte. »

ENVIE D'ALLER PLUS LOIN ?

DECOUVREZ L'EXPERIENCE COMPTE : LA MÉTHODE

Notre formation complète pour approfondir chaque notion et passer concrètement de la théorie à la pratique. Méthodes détaillées, outils opérationnels, situations de terrain, exercices et exemples concrets. **Une version plus approfondie proposée à un tarif supérieur, pour celles et ceux qui souhaitent réellement passer un cap dans leur management**

© 2026 Livio GALIN • L'expérience compte • Tous droits réservés

L'EXPÉRIENCE COMPTE • LE DÉCLIC

DROITS D'AUTEUR & CONDITIONS D'UTILISATION

© 2026 Livio GALIN. Tous droits réservés.

Cette formation, son contenu, ses textes, méthodes, exercices, supports et outils sont protégés par le droit d'auteur.

L'achat de cette formation donne un droit d'accès et d'utilisation personnel et non cessible.

Toute reproduction, copie, modification, diffusion, revente, partage ou mise à disposition, totale ou partielle, sans autorisation préalable de l'auteur est interdite.

La revente ou la transmission du présent support à un tiers n'est pas autorisée.