



ACADEMIE DES MANAGERS D'ELITE

Confidentiel

SOMMAIRE



MODULE 1. Le Mindset du Manager d'Elite



MODULE 2. Le Skillset du Manager d'Elite



MODULE 3. Le Toolset du Manager d'Elite



MODULE 3: LE TOOLSET DU MANAGER D'ELITE

Confidentiel



**MANAGER DES
COLLABORATEURS PLUS
COMPÉTENTS**

OBJECTIFS DE LA FORMATION

1. Comprendre les défis de la gestion d'une équipe expérimentée.
2. Développer des compétences de leadership adaptées à ce contexte.

Les Défis de la Gestion d'une Équipe Expérimentée



1. Défi de l'acceptation :

Les collaborateurs expérimentés peuvent être réticents à accepter un manager moins expérimenté. Cela peut créer des tensions et des résistances à l'autorité.

2. Défi de la Gestion des idées :

Les membres de l'équipe expérimentée peuvent avoir de nombreuses idées et suggestions, mais douter de la capacité de leur manager à en saisir toute la quintessence.

3. Défi de la motivation :

Les employés chevronnés peuvent se sentir sous-utilisés ou désintéressés par des tâches qu'ils considèrent comme étant en deçà de leur niveau de compétence. Cela peut entraîner une baisse de motivation.

Les Défis de la Gestion d'une Équipe Expérimentée



4. Défi du mentorat inversé:

Les collaborateurs expérimentés peuvent être réticents à partager ce qu'ils savent avec leur manager et l'aider à monter en compétence. Ils peuvent estimer qu'on ne valorise pas suffisamment leur savoir, donc ils le gardent pour eux.

5. Défi de la validation du travail :

Les collaborateurs expérimentés peuvent refuser de faire valider leur travail par leur manager moins compétent qu'eux, ce qui peut créer de l'insubordination.

6. Défi du travail en équipe:

Les employés chevronnés peuvent décider de travailler seul et sans supervision, et livrer leurs travaux dans les délais qu'ils souhaitent, ce qui peut fragiliser la cohésion de l'équipe.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

1. Comprendre les défis de la gestion d'une équipe expérimentée.
2. Développer des compétences de leadership adaptées à ce contexte.

Compétences de Leadership Essentielles



1. **Send Power to Power**

Les collaborateurs expérimentés veulent de la reconnaissance, veulent se sentir valorisés, veulent que leurs mérites et leur expertise soient reconnus. Dites-leur que vous êtes impressionnés par leur savoir et par leur savoir-faire, et que c'est un honneur pour vous de travailler avec eux.

2. **Délégez le plus possible:**

Dites-leur que vous leur faites absolument confiance pour tout ce qui concerne le fond des sujets. Et que vous leur laissez carte blanche. Et que vous poserez des questions seulement si vous n'arrivez pas à comprendre quelque chose.

3. **Facilitez leur épanouissement :**

Dites-leur que votre rôle est de veiller à ce qu'ils aient tout le nécessaire pour être parfaitement épanouis. Recensez leurs demandes et travaillez à les satisfaire.

Compétences de Leadership Essentielles



4. Etablissez la gouvernance

Instituez les réunions de PROGRESS, les 1 on 1 et les évaluations périodiques. Exigez la participation de tous, et posez des questions chaque fois qu'un délai n'est pas respecté, ou qu'un objectif n'est pas atteint. Animez ces réunions valide votre statut de manager de l'équipe.

5. Confiez leur des parties à présenter

Lors des réunions avec les autres départements ou avec le Top Management, si des sujets requérant leur expertise sont abordés, laissez-les présenter cette partie de votre rapport, et démontrer leur savoir et leur savoir-faire.

6. Traitez les toujours avec respect et considération :

Veillez à les appeler toujours par leur titre (Professeur, Dr, Maitre...) sans ironie, en maintenant une atmosphère toujours cordiale.

Compétences de Leadership Essentielles



7. Impliquez-les dans les décisions

Même lorsque vous avez déjà pris votre décision, prenez leur avis sur les sujets qui les concernent. Montrez-leur que vous êtes une personne qui recherche le consensus, bien que souvent vous deviez prendre des décisions difficiles seul.

8. Soyez flexible si vous le sentez

Tant que les objectifs sont atteints et dépassés, soyez flexible sur les légers retards, tant que ça ne nuit pas à l'équilibre de l'équipe.

9. Continuez à vous développer

Manager une équipe de personnes plus compétentes peut être très challengeant. C'est une opportunité pour continuer à vous développer personnellement.

EXERCICES PRATIQUES



EXERCICE

Quelles sont les compétences que vous allez développer pour mieux gérer des collaborateurs plus compétents ?





**MANAGER DES COLLABORATEURS
AGÉS OU A QUELQUES ANNÉES DE
LA RETRAITE**

OBJECTIFS DE LA FORMATION

1. **Comprendre les caractéristiques et les besoins des collaborateurs seniors.**
2. Développer des compétences de gestion adaptées à ce groupe démographique.

CARACTERISTIQUES DES SENIORS



1. Expérience et expertise :

Les collaborateurs seniors apportent des décennies d'expérience et d'expertise à l'équipe. Ils ont été témoins des mutations de l'entreprise, et peuvent permettre de reproduire les erreurs du passé. Avec les années, ils ont développé un coup d'œil qui permet de repérer les erreurs, et jouissent d'un carnet relationnel important utile à l'entreprise.

2. Stabilité et fiabilité :

Ils sont souvent stables et fiables dans leur travail. Ils aimeraient rester dans leur zone de confort les dernières années qui leur restent.

3. Besoin de reconnaissance :

Les collaborateurs seniors peuvent avoir un besoin accru de reconnaissance pour leur contribution continue.

Les Défis de la Gestion des Collaborateurs Seniors



1. Résistance au changement :

Les collaborateurs seniors peuvent être réticents à l'adoption de nouvelles technologies ou de nouvelles méthodes de travail en raison de leur familiarité avec des processus plus anciens. Pour gérer ce défi, expliquez clairement les raisons des changements, démontrez les avantages et offrez une formation appropriée pour les aider à s'adapter.

2. Départ imminent à la retraite :

De nombreux collaborateurs seniors sont proches de la retraite, ce qui signifie que la planification de la relève est essentielle. Identifiez les postes clés qui seront affectés par les départs à la retraite, identifiez des candidats internes potentiels et créez un plan de succession solide.

3. Gestion des besoins de santé :

Certains membres de l'équipe seniors peuvent avoir des besoins de santé spécifiques liés à leur âge. Soyez sensible à ces besoins, offrez des aménagements raisonnables si nécessaire, et assurez-vous que le lieu de travail est sûr et adapté.