

Entraînement au Management

Le management Collectif - Le Tout Premier discours

7 clés concrètes et 2 points de vigilance

L'objectif : Donner aux équipe l'envie d'y croire et des raisons d'y croire (c'est possible)

Bien se préparer

1. Ai-je pris le temps de choisir les bons mots, des mots positifs ?
2. Est-ce que j'accepte de poser un principe de prudence (les équipes et le manager vont se regarder, se jauger)
3. Ai-je bien prévu de partager le constat de départ (sans jugement) ?
4. Suis-je bien au clair sur l'identité de l'équipe : Qui sommes-nous ? Ai-je prévu dans parler ?
5. Quel est l'objectif ? Quel rêve ? Quelle Ambition ?
6. Quels seront les objectifs intermédiaires. Définir comment aller à l'objectif.
7. Quelle visibilité sur le comment ? Les gens ont vite besoin d'avoir des réponses opérationnelles pour se projeter. C'est aussi une manière pour le manager de poser son exigence

2
Comment on va
y aller ?

1
Ambitions
Espoir

3
Comment s'y
prendre ?

2
Envie
Echanges

La citation de l'entraîneur :

« De l'espoir, de l'ambition, de l'envie, des explications (Pourquoi et Comment), et on voit si ça marche ! »

Laurent Tillie

(Entraîneur équipe de France de Volley Ball)

Comportements

1. Etre concis, précis et bref
2. Permettre aux équipes de s'exprimer et de poser des questions.
3. Montrer sa capacité d'écoute.
4. Donner la possibilité de montrer sa volonté de partage,
5. Etre simple et pédagogique.

Erreurs à éviter

1. Communiquer trop d'ambition = trop de pression et cela peut faire peur
2. Résister à la tentation de trop vite vendre les plans d'action