



Programme

Entrepreneuriat managérial

Entrepreneuriat managérial

Les gens sont le meilleur résultat



Avoir un rôle à responsabilité, avec ou sans collègues directs pour vous épauler. Le management entrepreneurial consiste à le faire en pensant sur le long terme et en préservant le bien-être des personnes. Sachez ce qu'ils font, comment ils le font et comment ils s'organisent. Un rôle que l'on peut définir comme "service" envers les collègues, qui assigne des tâches et délègue, stimulant les gens à être protagonistes de leurs résultats, qui fait de nous un guide faisant autorité, avec des relations entretenues dans le temps, mesurant, observant pour donner un feedback proactif aux gens. , complémentaire au rôle de notre manager.

Entreprenariat managérial

En bref

Le cours traite des aspects du managérialisme entrepreneurial, en se concentrant sur divers aspects clés du rôle de manager. Sont analysées les principales responsabilités, l'importance de définir clairement les résultats, les ressources et les personnes impliquées, la dynamique de délégation et de travail en équipe et enfin, la gestion des relations professionnelles comme outil d'amélioration de la performance.

Il présente un modèle pour le rôle du manager, mettant l'accent sur la nécessité d'un équilibre entre la responsabilité, la gestion des personnes, la délégation efficace, la mesure des performances et l'établissement de relations professionnelles solides. La vision est orientée vers la croissance à la fois du manager individuel et de l'équipe, en mettant l'accent sur la transparence et la responsabilité à tous les niveaux.

Points principaux

Responsabilités et résultats

Accepter la responsabilité : un manager doit accepter la responsabilité d'atteindre un résultat, qu'il ait des subordonnés directs ou non. Le rôle d'un manager nécessite de passer d'une exécution directe à une exécution par d'autres. Obtenir un résultat en pensant à l'avenir est essentiel. Personnes, Temps, Budget : Ce sont les éléments fondamentaux qu'un manager doit gérer.

Gestion des personnes

Variabilité de la gestion : La gestion des personnes est une activité extrêmement variable. Analyse du rôle des collaborateurs : il est essentiel de comprendre ce que font les collègues, quels sont les résultats de leur rôle et comment leurs activités contribuent aux objectifs de l'entreprise. Importance du temps disponible : Il est essentiel d'évaluer le temps que les activités doivent prendre dans le rôle des collaborateurs. Déterminez, même approximativement, combien ils peuvent ou doivent occuper le temps disponible dans le rôle.



Entreprenariat managérial

Compétences du gestionnaire

Des compétences spécifiques aux compétences de responsabilité : Un manager doit augmenter progressivement ses compétences de responsabilité, sans perdre les compétences spécifiques. Eviter le piège du "Primus Inter Pares ". Ne vous laissez pas enfermer dans le rôle de tout faire vous-même. Expérience et aptitude : La capacité à assumer des responsabilités est donnée par un mélange d'aptitude innée et d'expérience. Acceptez la fragilité : reconnaissez vos faiblesses et concentrez-vous sur l'excellence dans d'autres domaines. Nous ne pensons pas que tout puisse être amélioré : dans certains cas, c'est possible, mais dans d'autres, nous sommes structurellement un peu plus fragiles. Accepter que vos actions ne soient pas performantes vous permet d'être honnête avec vous-même et de les gérer au mieux de vos capacités. Compétences clés : Un bon manager possède : la communication, l'écoute, l'observation, la vision, l'organisation et le suivi.

Processus de délégation

Assignment des tâches : L'attribution des tâches doit tenir compte des compétences, de l'expérience, des contraintes et des délais. La responsabilité finale du résultat reste toujours avec le manager. Communication transparente : En cas d'échec, il est important d'assumer ses responsabilités en groupe. Implication du Collaborateur : Le manager doit demander au collaborateur comment il compte réaliser la tâche et vérifier que les actions proposées respectent les règles et contraintes. Il pose la question la plus importante : « Comment vas-tu faire ? Responsabilité psychologique : Si le collaborateur est libre de choisir ses actions, il se sentira psychologiquement responsable.

Dynamique d'équipe

Équipes de résultats spécifiques : les entreprises créent des équipes dédiées à des résultats spécifiques, tels que l'innovation ou les gros clients. Clarifier les résultats, les compétences et les délais : les chefs d'équipe doivent clarifier les résultats attendus, les compétences, l'expérience et les délais nécessaires. Réunions de disponibilité : Il est nécessaire de discuter de la disponibilité des personnes avec les chefs de service. Équipes temporaires : une équipe naît lorsqu'il est nécessaire d'atteindre un résultat. Une fois atteint, l'équipe n'a plus aucune raison d'exister.



Entreprenariat managérial

Mesure et feedback

Définir clairement les résultats : Pour mesurer la performance, il est essentiel d'avoir défini au préalable les résultats attendus. Mesure claire et partagée : La mesure doit être claire, partagée avec les collaborateurs et guider leur travail quotidien. Observation et analyse : Cela signifie faire un travail d'observation, analyser des exemples d'activités, vérifier des situations répétitives, collecter des exemples réels et des temps d'exécution. Commentaires périodiques : comprend les points sur lesquels les attentes ont été dépassées, les points adéquats et les points à améliorer.

Le rôle de votre manager

Pour comprendre votre manager il est important de se demander ce qu'il attend. C'est une question qui n'est pas toujours abordée, mais nous pensons qu'il est juste de se demander si vous êtes en position de responsabilité. Résultats des fonctions et des départements : Même pour les fonctions et les départements, le résultat est déterminé par ce qui est produit, qui l'utilisera et à quoi il servira. Définition des résultats : notre responsable a pour mission de définir les résultats quantitatifs, leur valeur et la qualité requise. Relation entre les rôles : La relation entre manager et manager est fondamentale, avec un horizon de marché partagé entre une vision micro et macro . Les deux postes présentent des caractéristiques complémentaires.

Relations professionnelles

Au-delà des relations nécessaires : les relations professionnelles vont au-delà de celles strictement nécessaires à votre rôle. Stimuli et suggestions : Les relations professionnelles peuvent fournir des stimuli et des suggestions. Professionnel vs. Personnel : Certaines relations personnelles deviennent professionnelles et de nouvelles relations utiles à la performance s'ajoutent. Or, quand on parle de relations professionnelles, seules certaines subsistent et d'autres s'ajoutent. Ce sont les relations qui nous aident à accomplir notre travail de gestionnaire. Portée améliorée : des relations solides améliorent la portée grâce à des réseaux de contacts professionnels. Réseautage avec les managers et les chefs d'équipe : Avoir d'autres managers et des chefs d'équipe dans votre réseau professionnel vous permet d'être toujours au courant de ce qui se passe dans votre environnement de travail en entreprise.



Entreprenariat managérial

	Intermédiaires	Manager
1	<p>Être responsable : les gens, les résultats La combinaison gagnante Un effort concerté La vision vers l'avenir Agir dans le présent, penser au bien-être de demain</p>	
2	<p>Ce que font les collègues Résultats du rôle Activités à faire Activités du département</p>	
3	<p>Vous n'êtes pas né dans le rôle Aptitude et compétences Excellences et fragilités La détermination des compétences</p>	
4	<p>Attribution des tâches Délégation participative</p>	
5	<p>Travail d'équipe Être un chef d'équipe</p>	
6	<p>Donner du feedback aux gens Résultats de mesure La réunion de restitution (<i>feedback</i>)</p>	
7	<p>La relation avec notre manager Collaboration active Un accompagnement motivant Les bonnes informations</p>	
8		<p>Le réseau de contacts du manager Réseau personnel Réseau professionnel La dynamique Travail quotidien</p>
	Intermédiaires	Manager

