



ANDRH Provence



Germe

Le réseau de progrès des managers

Groupes Germe Marseille

Dans le cadre des accords de coopération entre les deux réseaux,  
L'ANDRH Provence et les groupes Germe de Marseille  
ont proposé une rencontre inédite le mardi 16 octobre 2007  
à 18 heures à La Boate (Marseille) sur le thème :

## Futurs managers de nos entreprises

- Qui sont-ils ?
- Qui seront-ils ?
- Comment deviendront-ils managers ?
- Comment développer leurs compétences ?

## Quels sont les pièges du management des managers ?

### Rappel de l'organisation

**18 heures : Accueil**

**18 h 15 ouverture des débats par**

- Bernard Niglio, président de l'ANDRH Provence, ancien président national de l'Andcp.
- Jean-Luc Guillou, délégué général de Germe.

**18 heures 45 : Travail en six groupes mixtes**

1. Quelles sont les qualités primordiales du futur manager ?
2. Les clés pour détecter les futurs managers
3. Les conditions pour qu'ils intègrent positivement leur fonction
4. Stratégies pour développer leurs compétences managériales.
5. Les facteurs de succès du dialogue DRH/manager.
6. Comment motiver les nouveaux managers ? (Les erreurs à éviter !)

**19 heures 15 : Synthèse par Raymond Haas, Véronique Brunet-Manquat et Christian Apothéloz, animateurs Germe.**

## Synthèse des ateliers : les points clés

### **Atelier n°1 : Quelles sont les qualités primordiales du futur manager ?**

- **Producteur de « valeurs » économiques concurrentielles**
  - Un goût pour l'aventure
  - Créatif
  - Sait travailler rapidement
  - Capacité d'innovation
  - Aptitude au changement (veille)
  
- **Communicant, porteur de sens (valeurs individuelles)**
  - Psychologie individualisée
  - Épanouissement des collaborateurs
  - Intègre les valeurs « plus » (« *Addict touch* »)
  
- **Porteur de réponses managériales individualisées**
  - Coach
  - Énergie nouvelle

### **Atelier n°2 : Les clés pour détecter les futurs managers**

Former à l'évaluation des compétences,  
Développement des compétences, formations diplômantes (exemple de la banque),  
Rendre visible les jeunes talents auprès du Codir,  
Valoriser les talents,  
Favoriser l'échange,  
Générer de la transversalité,  
Faire preuve de vigilance,  
Un accompagnement et un suivi (coaching),

### **Atelier n°4 : Quelles stratégies pour développer les compétences managériales des jeunes cadres ?**

Première réaction : cette question pourrait s'adresser à l'ensemble des cadres.

En introduction : Les stratégies varient en fonction de la taille de l'entreprise.

#### **Les 3 idées clés :**

1. Les stratégies doivent avoir un sens et être porteuses de valeurs.
2. Elles viennent de la direction mais pas que ...
3. Elles doivent s'insérer dans un processus de choix :
  - Choisir le bon collaborateur (aptitude au management),
  - Le collaborateur doit être volontaire et accepte l'acte managérial (souhait, prise en compte du contexte, goût pour le management)
  - Choix des moyens : intra/externe, coaching, clubs, démarche collective ou individuelle.

## Atelier n°5 : Les facteurs de succès du dialogue DRH/manager

### 1. Réflexion sur le DRH et son positionnement au sein de l'organigramme de l'entreprise :

- Le placer,
- Donner de la crédibilité,
- Connaissance du projet de l'entreprise,
- Connaissance du manager.

### 2. Le DRH dans sa fonction :

- Expert technique ressources humaines (350 h)
- Dans la relation : gestion des conflits, accompagnement, conseil (300 h)
- Suscite la confiance.

### 3. Aller au devant, développer l'écoute :

- Veille, écoute permanente, disponible,
- Anticipation,
- Manager & DRH de proximité : explication des grands enjeux de la fonction,
- Posture de RH au service de la ligne managériale,
- Initiative.

### 4. Droits et devoirs du manager

- Accueil,
- Démultiplication de la fonction RH.

## Atelier n°6 : Comment motiver les nouveaux managers ? (les erreurs à éviter !)

Information et accueil officiel, suivi de l'intégration,

Prise en compte de l'expérience et des responsabilités nouvelles,

Détecter les talents,

Possibilité de promotion interne,

Favoriser l'acceptation d'une promotion interne par les collaborateurs :

- Rencontres internes, formation,
- Bilan sur les points de vigilance et retour à ses managers,
- Communication interne.

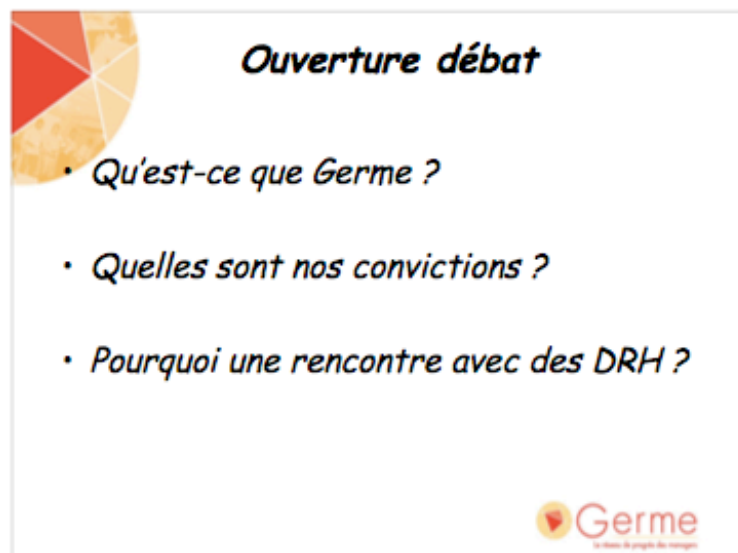
Manager face à l'évolution du marché :

- Évolution du salaire,
- Accompagnement des projets et évaluation (récompenses/sanctions)

Diminution des niveaux hiérarchiques,

Clarifier le rôle du hiérarchique pour le faire grandir.

Annexe : présentation power point «Futurs managers de nos entreprises» par Jean-Luc Guillou, délégué général ([www.germe.com](http://www.germe.com))



1



## GERME...


**G**roupe  
d'**E**ntraînement  
Et de **R**éflexion  
au **M**anagement  
des **E**ntreprises



## Carte d'identité


- Association loi 1901 créée en 1998 par des chefs d'entreprise.
- Réseau de perfectionnement managérial au bénéfice des entreprises.
- Des groupes de 15 à 20 membres :
  - Inter fonctions
  - Inter entreprises
- Des cycles de 8 journées par an avec des intervenants de haut niveau, agréés nationalement
- 45 groupes, en France et en Belgique, 640 adhérents,





## *Quelles sont nos convictions ?*

- *C'est par l'échange et l'ouverture aux autres qu'on apprend*
  - *« Sortir pour s'en sortir »*
- *La veille managériale pour apporter de la valeur ajoutée à sa pratique professionnelle est une condition de survie*
  - *Pour le cadre*
  - *Pour l'entreprise*



## *Quelles sont nos convictions ?*

- *Germe sert à développer chez les cadres :*
  - *La capacité à faire rêver, à porter des enjeux*
  - *La capacité et la possibilité de sortir du cadre pour innover et faire avancer l'entreprise*
  - *La mise en cohérence des enjeux pour les équipes et les clients*



## **Pourquoi une rencontre avec des DRH ?**

- *Faire découvrir Germe aux DRH*
  - *Pour des cadres de direction de l'entreprise*
  - *Pour eux-mêmes*
- *Avec 1 message : Se placer dans une logique de perfectionnement durable du management et du manager, c'est gagnant pour tous*
  - *Même si faire grandir un cadre est une difficulté accentuée par la pression du court terme.*
  - *Les plus jeunes sont offreurs de services, cherchent une relation donnant/donnant*
  - *« Tu me fais grandir, je m'implique »*



## **Futurs managers ?**

- *Quelles sont les qualités primordiales ? Sondage interne à Germe sur 2 groupes oct 2007*
- *Faire partager les valeurs au quotidien (cadre de référence intégré par chacun, ce qui peut nous unir)*
- *Donner la priorité au changement*
- *Communiquer et partager le sens*
- *Faire partager des émotions*
- *Apporter de la valeur ajoutée dans l'équipe*
- *Ne pas se complexer sur la perte de pouvoir*
- *Se protéger de l'exposition instantanée*
- *Oser influencer sur l'entreprise*
- *Tolérer l'erreur*

