

# Leadership Entreprise

De nos jours, les entreprises ont besoin de dirigeants qui savent encourager plutôt que commander, canaliser plutôt que contraindre, rallier un groupe de personnes et leur donner envie de se dépasser autour d'un projet commun.

**Si vous souhaitez vous améliorer et devenir un véritable Leader dans votre entreprise, le programme epsylone Coaching Managérial peut vous aider.**

Management, leadership, organisation...

Gestion du changement, conduite de projet...

Cohésion d'équipe, communication...

Gestion du stress, prise de parole en public...

Gestion du temps, délégation, recrutement...

## Oser manager différemment et mettre l'humain au centre de l'entreprise

*« La société n'est pas en crise, la société a changé. Ce n'est plus le même monde. Les managers de demain doivent s'adapter à cette nouvelle donne et intégrer dans l'entreprise de l'intelligence émotionnelle et relationnelle ».*

Lorsqu'une entreprise va bien, l'image qu'elle véhicule est positive. Une entreprise qui va bien est une entreprise où l'homme est au centre des priorités et des préoccupations. Des salariés épanouis, des salariés investis, un management sincère : autant de paramètres qui contribuent au rayonnement positif de l'entreprise.

- Un management participatif,
- Des rendez-vous mensuels avec tous les collaborateurs,
- Des journées thématiques, journée zen, Team Building, Cohésion d'équipe,
- Un lien par jour entre le manager et chaque personne de son équipe,
- Booster la communication en interne,
- Le coaching d'équipe pour s'approprier les valeurs de l'entreprise,
- La TPE Attitude : T pour Transparence, P pour Proximité, E pour Enthousiasme.

### Pour que des initiatives innovantes fonctionnent il est important de respecter 3 critères :

**La congruence** : La démarche se doit d'être sincère et cela vient d'en haut. La direction et le management sont les ambassadeurs d'un management centré sur l'humain. Les collaborateurs ne sont pas dupes et n'adhéreront pas au projet s'il y a un manque **d'alignement entre le « Dire » et le « Faire »**. C'est toute l'entreprise qui regarde dans la même direction et l'exemplarité du management est la locomotive.

**Le Sens** : il est important de donner du sens aux actions et de **reconnecter la stratégie aux valeurs de l'entreprise, à son métier et à sa culture**. Innover ! Mais à condition que la démarche soit cohérente et d'accompagner le changement.

**La Communication interne** : des collaborateurs épanouis sont des collaborateurs qui se sentent utiles et reconnus. La communication interne est le meilleur ingrédient pour favoriser la cohésion et faire passer le sens et la sincérité. Cela fonctionne dans les 2 sens, la communication doit aussi bien être descendante que ascendante. Il s'agit **d'accompagner les collaborateurs dans le changement**. Quelle est la vision de la Direction, ses attentes vis à vis de ses équipes ? Vice-versa, quelles sont les attentes des collaborateurs vis à vis de leur entreprise ? Quelle valeur ajoutée peuvent-ils apporter ?

# Démarche Cohésion d'équipe

## Elaboration :

- d'une identité et d'une orientation commune,
- de valeurs et d'attentes,
- d'objectifs communs.



## La démarche s'appuie sur :

- les points forts de l'équipe,
- l'action concrète,
- les succès rencontrés.



Pascal BRIHAYE  
Coach, Consultant

Tel 09 52 06 38 47 – Mobile 06 51 98 52 90  
13 bis rue Nungesser - 93330 Neuilly-sur-Marne

E-mail : [contact@epsylone.coachlife.com](mailto:contact@epsylone.coachlife.com)

[www.epsylone-coachlife.com](http://www.epsylone-coachlife.com)

## ANNEXE

### L'ENTREPRISE DE DEMAIN : CENTRÉE SUR L'HUMAIN !

D'après une étude effectuée par le cabinet Deloitte auprès de 159 étudiants, voici quelques critères que l'entreprise de demain devra adopter si elle veut attirer les forts potentiels :

#### **Un management plus participatif et centré sur les relations**

88% des étudiants considèrent que les qualités du manager devraient être centrées avant tout sur les relations plutôt que sur les tâches, et pour 73% il devrait être très participatif plutôt que directif. Environ 50% voudraient que les évaluations des performances soient à la fois quantitatives et qualitatives, individuelles et collectives.

#### **L'entreprise de demain doit être internationale mais de taille humaine**

43% des étudiants souhaitent travailler dans une entreprise de taille « moyenne », qui compte entre 250 et 5 000 personnes ; pour 67% d'entre eux cette entreprise devra être internationale, avec une organisation propre à chaque pays. Elle devra être située dans une grande métropole (60%), en centre ville (50%) et à moins de 30 minutes du lieu de domicile (48%). Si exercer son activité professionnelle exclusivement à distance est très faiblement envisagé (par seulement 5%, moitié moins qu'en 2011), 97% aimeraient en revanche bénéficier d'une flexibilité entreprise/domicile. Par ailleurs, une majorité des répondants (58%) ambitionne un poste de travail nomade plutôt que sédentaire. Le poste idéal combinerait une variété de tâches plutôt qu'une seule spécialisation et permettrait surtout de travailler en équipe pour 90% des étudiants, avec la possibilité d'horaires flexibles, et une mise à disposition d'équipements technologiques complets utilisables 24h/24.

#### **Une culture de l'entreprise basée sur un environnement de travail attractif et flexible**

Le savoir-faire, la qualité de service, la satisfaction du client, la créativité, l'innovation, et l'esprit d'équipe et de communauté sont les valeurs les plus recherchées dans la culture d'entreprise. A noter : le respect de l'équilibre vie privée-vie professionnelle, qui était cité parmi les priorités en 2011 reste une attente forte en 2012. Quant à l'engagement sociétal de l'entreprise, il devrait reposer principalement sur le mécénat de compétences, des investissements socialement responsables prégnants, et le mécénat humanitaire.

Source : [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)