

Vivement lundi, 10 séances d'autocoaching pour améliorer son management

« On postule pour un job ou pour une entreprise et on les quitte souvent à cause d'un manager. Et si on restait à cause d'un manager ?! ». Voilà l'objectif que poursuit Franck Pagny dans son ouvrage *Vivement lundi*, paru aux éditions Vuibert.

Depuis une dizaine d'années, le management semble souffrir de tous les maux. En cas de difficultés dans l'entreprise, c'est souvent le premier pointé du doigt, pas toujours sans raison. Ce métier ne fait plus rêver. Selon une étude réalisée par l'Ifop pour le Boston Consulting Group en août 2019, 90% des salarié·e-s (des 5 pays interrogés) ne souhaitent plus devenir managers. Aujourd'hui, « *les managers sont en souffrance car ils ne savent pas comment faire, ils ont été trop peu formés. Ils sont pris entre le marteau et l'enclume* », explique Franck Pagny, manager pendant 10 ans chez PwC et fondateur du cabinet de conseil et de formation *Vivement lundi*. Car oui, on ne naît pas manager, on le devient.

Dans son ouvrage, *Vivement lundi, 10 séances d'autocoaching pour manager avec plaisir*, l'auteur dévoile quelques recettes pour motiver ses équipes et retrouver le goût du métier. Pas de solution miracle à l'horizon mais plutôt des clés, des conseils et des astuces pour agrémenter ses pratiques. Au menu de cet ouvrage, vous trouverez des idées pour animer des réunions

efficacement et faire face à des débordements, apprendre à écouter vos collaborateurs et agir en conséquence, équilibrer l'exigence et la bienveillance ou encore introduire le plaisir au travail. Au début de chaque chapitre, lecteurs et lectrices sont invités à faire un rapide bilan de leur situation tandis qu'à la fin, vient le temps de l'évaluation : qu'est-ce que je garde, qu'est-ce que je tente d'améliorer, qu'est-ce que j'arrête ?

Savoir écouter, une première clé pour un management efficace

Les livres sur le management son légion. À tel point qu'on pourrait se demander s'il n'y a pas une méthode de management pour chaque individu. Pas pour Franck Pagny. Le job d'un manager est le même quelque soit l'entreprise. En véritable équilibriste, il doit réussir à composer entre l'humain et la performance toute l'année. « *Toute la difficulté et l'intérêt du job de manager est justement de savoir composer avec des collaborateurs et des collaboratrices qui ont des personnalités, des motivations et des doutes différents* ». Pour y arriver, l'une des clés proposées par l'auteur est l'écoute. « *En écoutant pour comprendre et non pour répondre, un manager pourra adapter son management. Cela suppose de prendre du temps mais que c'est agréable de se sentir sincèrement écouté* ». Une autre méthode envisagée est celle de la communication non violente (CNV) qui permet de se « *concentrer sur les faits et d'exprimer son ressenti et ses besoins vis à vis de l'autre* ».

À lire aussi

[#Management: Quand les grands comptes s'imprègnent des méthodes de travail des startups](#)

En cette période de crise, savoir prendre le pouls de son équipe afin de lui offrir les meilleures conditions pour avancer sereinement, est un élément décisif de réussite. « *Dans ce contexte les managers vont devoir rassembler les équipes, renforcer le lien social et redonner des repères pour rassurer. La plupart des salarié·e·s sont très inquiet·e·s sur l'avenir et sur la santé de leur entreprise* ». .

Comment rassurer, motiver, encourager ses équipes ?

Entre 2012 à 2017, Franck Pagny est parti à la rencontre de 55 entreprises pour comprendre ce qui constitue un bon management. Après analyse et vérification par lui-même, l'auteur a validé plusieurs leviers d'engagement parmi lesquels on trouve la sécurité, sanitaire et économique, le sens, l'écoute, l'autonomie, la reconnaissance et la confiance.

Pour ré-engager ses salarié·es, Franck Pagny conseille de « *proposer une vision positive d'un futur réussi, ce qui permettra de donner du sens à l'action des salariés et de les aider à focaliser leurs efforts* ». Le livre évoque également la reconnaissance comme puissant levier de motivation. « *Dans ce contexte, elle portera non pas sur les résultats à venir mais sur les efforts et sur l'adaptation des collaborateurs* ». Mais l'auteur ne fait pas porter cette responsabilité sur les seules épaules du manager. « *Je crois fermement dans l'intelligence collective. Par une animation appropriée, il est possible de trouver des leviers, des idées, des solutions pour mobiliser tous les salarié·e·s afin d'atteindre ce futur réussi. Il est temps de se mettre autour de la table et de réduire les cloisonnements passés* » .

L'ensemble des préceptes posés dans le livre se retrouvent dans les deux derniers chapitres qui s'attèlent à concilier plaisir et performance au travail. « *Les entreprises sont en en quête de performance économique, celle-ci sera plus forte et plus durable si elle est associée à la performance sociale. Ensuite, la performance passe par l'engagement et l'engagement par le plaisir au travail* », estime Franck Pagny. Pas de recette miracle ici non plus, le plaisir passe par une réelle considération du salarié qui s'établit et se construit, dans le temps, pas après pas.

Et bonne nouvelle, il n'est jamais trop tard pour commencer.

[Les astuces et les conseils de Franck Pagny sont à découvrir ici !](#)