

ENGAGEMENT IMMÉDIAT !
*RÉUSSIR LA TRANSFORMATION PAR
L'ENGAGEMENT DE VOS ÉQUIPES*



Hector Advisory
11 rue Jean Mermoz – 75008 Paris

Guillaume Azéma 06.11.43.64.18 guillaume.azema@hector-advisory.com

Axel Geny 06.63.07.52.55 axel.geny@hector-advisory.com

Pierre Socirat 06.59.44.71.94 pierre.socirat@hector-advisory.com

Hector
INTUITU PERSONÆ

www.hector-advisory.com

FIXER LE CAP

- Donner une direction pour éviter l'agitation sans but
- Déclencher le sentiment d'urgence
- Activer l'engagement en s'adressant au cerveau émotionnel
- Utiliser une formulation simple et adhérente
- Fixer un cadre de référence pour les décisions et actions du quotidien

CONSTRUIRE SUR DES COLLISIONS

- Prendre le risque managérial de laisser les opérationnels s'exprimer
- Permettre aux meilleurs idées d'émerger en mobilisant les acteurs du terrain
- Ouvrir la réflexion aux clients
- Faire collaborer des acteurs qui ont insuffisamment la possibilité d'échanger
- Proposer n'est pas décider : anticiper l'explication du mécanisme de choix des idées

MOBILISER SES CHAMPIONS

- Le management est clé : il ne doit pas être un frein mais un moteur
- La diffusion de l'information doit respecter la ligne managériale intermédiaire
- Le management va être appelé à reconsidérer son rôle et ses habitudes
- Les oiseaux rares sont les connecteurs qui diffuseront rapidement et à grande échelle les messages

MARQUER LE PREMIER POINT

- Obtenir des succès rapides, c'est sécuriser la dynamique du changement
- Il faut faire « sentir que quelque chose a changé »
- Obtenir des succès rapides, c'est combattre le scepticisme
- Marquer le premier point est rassurant
- Il faut « braquer le projecteur » sur les premiers succès

ENTREtenir LA FLAMME

- Savoir féliciter
- Savoir remercier
- Donner du temps de présence de manager sur des dossiers
- Instaurer de nouvelles habitudes, parfois sur le contexte de travail
- Investir dans le développement des collaborateurs

La Vision, Catalyseur du changement

- Ai-je donné l'objectif ultime, le « pourquoi du pourquoi » ?
- Suivre les conseils de John Kotter (The sense of urgency)
- Ma vision est-elle formulée de manière simple, claire et précise ?
- Ai-je été authentique ?
- Suivre les conseils de Simon Sinek (Start with Why)

La Co-construction, Ciment de la transformation

- Ai-je créé les conditions de la co-construction (confiance) ?
- Ai-je invités des acteurs d'horizon différents ?
- Me suis-je bien mis en retrait ?
- Ai-je besoin de faire sortir les ressentis d'abord ?
- Dois-je utiliser le « reverse thinking » ?
- Ai-je donné des règles du jeu claires pour rassurer les participants peu habitués à être sollicités ?

Managers et Oiseaux rares

- Quelle attention ai-je prêté au management ?
- Mon exemplarité leur montre-t-elle la voie à suivre ?
- Ai-je identifié mes oiseaux rares ?
- Comment ai-je activé mes oiseaux rares ?
- Comment vais-je faire coïncider managers et oiseaux rares ?
- Suivre les conseils de Malcolm Gladwell (Le point de bascule)

Chercher les succès rapides

- Ai-je identifié des actions faciles à mettre en œuvre dans les 3 prochains mois ?
- Ai-je cherché des signes à forte charge symbolique, en jouant sur le contexte de travail par exemple ?
- Ai-je suffisamment mis en valeur les premiers succès ?

La Reconnaissance, Carburant de la transformation

- Ai-je su montrer des marques claires de reconnaissance ?
- Ai-je passé du temps avec mes collaborateurs, au delà des moments solennels ?
- Qu'ai-je mis en œuvre pour faire évoluer mes collaborateurs, pour leur permettre de développer leur talent ?
- Suis-je au point dans l'art du feed-back ?
- S'inspirer des exemples de Charles Duhigg dans son ouvrage « Le Pouvoir des habitudes : Changer un rien pour tout changer »

