



# *Pourquoi créer un référentiel managérial sur les pratiques collectives, individuelles et les postures managériales ?*

Dans l'environnement professionnel actuel, les organisations doivent constamment s'adapter pour rester compétitives. Une des clés de cette adaptabilité réside dans la gestion et le soutien des équipes. La création d'un référentiel managérial, structurant les pratiques collectives, individuelles et les postures managériales, constitue un repère et un levier pour renforcer la cohérence, l'efficacité et le bien-être au sein de l'organisation.

*par Nicolas Stouvenel*



# Assurer une cohérence managériale

## Alignement des pratiques

Un référentiel managérial garantit que les actions et comportements des managers sont homogènes, alignés avec la vision et les valeurs de l'organisation. Il permet de:

- Standardiser les processus décisionnels
- Harmoniser les méthodes d'évaluation
- Assurer une équité dans le traitement des situations

## Référence commune

Il sert de guide, aidant les managers à naviguer dans des situations variées tout en maintenant une approche cohérente. Cela inclut:

- Des outils de gestion standardisés
- Des procédures claires pour la résolution de conflits
- Des modèles de communication unifiés

## Application pratique

La mise en œuvre concrète se traduit par des actions quotidiennes structurées:

- Organisation de réunions selon des formats prédéfinis
- Utilisation de grilles d'entretien communes
- Suivi des objectifs avec des indicateurs partagés

Par exemple, définir des formats standards pour des réunions collectives favorise une communication fluide et une coordination efficace entre équipes. Ces pratiques harmonisées permettent d'optimiser le temps, de faciliter les échanges inter-services et de garantir une qualité constante dans le management des équipes.

La cohérence managériale se reflète également dans la gestion des projets transverses, où différentes équipes doivent collaborer efficacement. Un référentiel commun permet d'éviter les malentendus, de réduire les conflits potentiels et d'accélérer la prise de décision.

# Favoriser la performance collective et individuelle



1

## *Pratiques collectives*

Actions qui soutiennent l'intelligence collective, comme les réunions d'experts ou les points équipes hebdomadaires. Elles permettent de partager des informations stratégiques et d'encourager la collaboration.

2

## *Pratiques individuelles*

Interactions ciblées comme les entretiens hebdomadaires ou les observations sur le terrain. Elles renforcent la relation manager-collaborateur et permettent de détecter les besoins individuels.

# Instaurer des postures managériales adaptées



## Posture de coach

Encourager l'autonomie et responsabiliser les collaborateurs tout en soutenant leur développement.



## Assertivité

Prendre des décisions claires tout en respectant les autres points de vue.



## Écoute active

Créer un climat de confiance en accueillant les retours et en valorisant les idées.



# Accroître l'efficacité opérationnelle

## Clarté des attentes

Les managers savent exactement ce qui est attendu d'eux. Cela réduit les malentendus et optimise l'utilisation des ressources.

## Structuration des outils

En définissant des formats standards pour les réunions d'équipe ou les entretiens individuels, le référentiel assure une utilisation efficace du temps et des énergies.



# Soutenir le développement des compétences managériales

Le développement continu des compétences managériales est essentiel pour maintenir la performance et l'adaptabilité de l'organisation. Un système structuré de développement permet aux managers d'évoluer efficacement dans leurs rôles et de relever les défis changeants du leadership moderne.

- 1** — **Établissement du référentiel managérial**  
Outil central pour le développement continu des compétences managériales, servant de boussole pour orienter les actions et les comportements attendus.
- 2** — **Création du guide de montée en compétences**  
Aide les managers à développer des compétences clés comme la communication, la prise de décision, et la gestion d'équipe. Facilite l'identification des axes de progression et la mise en place d'actions concrètes d'amélioration.
- 3** — **Mise en place des formations**  
Support pour créer des programmes d'accompagnement et d'évaluation des managers. Permet de structurer les parcours de formation et d'identifier les besoins spécifiques de développement.
- 4** — **Évaluation et ajustement continu**  
Mise en place d'outils d'évaluation régulière et de feedback constructif, permettant d'ajuster les actions de formation selon les besoins évolutifs.

Cette approche structurée du développement managérial permet non seulement d'améliorer les compétences individuelles, mais aussi de créer une culture d'apprentissage continu au sein de l'organisation. Les managers peuvent ainsi mieux accompagner leurs équipes et contribuer plus efficacement à la réalisation des objectifs stratégiques.

La mise en place de ce système de développement des compétences s'accompagne d'outils d'évaluation régulière et de feedback constructif, permettant d'ajuster les actions de formation et d'accompagnement selon les besoins évolutifs des managers et de l'organisation.



# Améliorer l'engagement et le bien-être des collaborateurs

## *Reconnaissance individuelle*

Les entretiens réguliers permettent de valoriser les efforts et de répondre aux besoins spécifiques des équipes.

## *Environnement de confiance*

Les pratiques collectives favorisent la transparence, l'échange et la collaboration, créant un climat propice à la performance.

# Faciliter les transformations organisationnelles

1

## *Boussole dans l'incertitude*

Le référentiel offre une base solide pour naviguer dans des périodes de transformation.

2

## *Accompagnement au changement*

Les managers, armés de pratiques claires et de postures adaptées, peuvent mieux guider leurs équipes.

3

## *Adaptation continue*

Le référentiel évolue avec l'organisation, assurant une pertinence constante.



# Évaluer et améliorer en continu

1

## *Suivi des performances*

Critères pour évaluer l'efficacité des managers et des équipes.

---

2

## *Feedback structurant*

Retours des collaborateurs pour ajuster les pratiques.

---

3

## *Amélioration continue*

Ajustement régulier du référentiel basé sur les résultats.

# *Dotez-vous d'une base solide pour bâtir une culture managériale performante et humaine.*

Un référentiel managérial est un outil stratégique qui structure, harmonise et renforce la fonction managériale. Il soutient la performance collective et individuelle, favorise l'engagement des collaborateurs et aide l'organisation à s'adapter à un environnement en constante évolution



*Découvrez comment nous pouvons vous accompagner pour allier Performance et Sérénité*

Nous offrons des solutions sur mesure adaptées aux besoins spécifiques de chaque organisation, prenant en compte la culture, la taille et les objectifs uniques de votre entreprise.

Notre approche globale inclut l'analyse, la planification et la mise en œuvre de solutions personnalisées, garantissant une intégration harmonieuse dans votre organisation.



<https://ataraxia-solutions.com>



[contact@ataraxia-solutions.com](mailto:contact@ataraxia-solutions.com)



<https://www.linkedin.com/company/ataraxia-solutions/>