

Etude RH

Jeunes Managers

Quels dispositifs RH

pour les accompagner ?



Sommaire

Partie 1 : Le manque d'accompagnement des jeunes managers, un risque RH à ne pas négliger **04**

Partie 2 : Les 3 principaux besoins des jeunes managers **05**

Besoin n°1 : Développer sa légitimité managériale 06

Besoin n°2 : Motiver et développer son équipe 07

Besoin n°3 : Améliorer ses capacités relationnelles 08

Partie 3 : Quels dispositifs RH pour développer les jeunes managers ? **09**

Dispositif n°1 : Détecter les potentiels managers - Etude de cas Crédit Mutuel 09

Dispositif n°2 : Accompagner la prise de poste managériale - Etude de cas Krys Group 10

Dispositif n°3 : Développer les managers en continue - Etude de cas Axa 11

Introduction

Bien que la fonction de manager continue de séduire les jeunes générations, la réalité du terrain, une fois en poste, peut s'avérer bien différente. Nombreux sont ceux qui, confrontés aux défis quotidiens, perdent leur motivation et déchantent face à ce rôle exigeant. Pourquoi ? Principalement en raison d'un manque de préparation et de formation adéquates.

Simundia, dont plus de 50 % des bénéficiaires sont des managers, est en première ligne pour comprendre ces besoins. C'est pourquoi, en partenariat avec des experts en management, nous avons mené une étude approfondie, révélant l'importance cruciale d'un accompagnement et d'une formation continus pour les managers tout au long de leur carrière. Pour cette recherche, nous nous sommes basés sur l'analyse des données collectées auprès de 2500 managers coachés par Simundia ainsi que des témoignages de DRH et d'experts du management.

Nous sommes partis d'un constat frappant : le contraste entre l'enthousiasme des jeunes générations et les réalités du management. Contrairement aux idées reçues, 58 % des jeunes Français âgés de 20 à 30 ans aspirent à devenir managers, un taux supérieur à celui des salariés plus âgés. Leur motivation est portée par le désir de gagner en légitimité, d'acquérir de nouvelles compétences et de diversifier leurs missions.

Cependant, une fois en poste, la complexité de la fonction se révèle. Souvent livrés à eux-mêmes, les jeunes managers souffrent du manque de préparation adéquate. Ainsi, 30 % d'entre eux n'ont jamais reçu de formation en management. Ce déficit se traduit par des difficultés notables : 14 % d'entre eux ressentent le syndrome de l'imposteur, 15 % se sentent submergés, et 27 % déplorent un manque de moyens et de soutien. Ce manque d'accompagnement conduit parfois à une désillusion profonde : 20 % des cadres ne souhaitent plus exercer des fonctions d'encadrement.

Inutile de rappeler que pour une entreprise, les conséquences d'un encadrement mal préparé peuvent être lourdes : 50 % des collaborateurs quittent leur entreprise en raison d'un mauvais management.

C'est pour répondre à cet enjeu de plus en plus important chez nos partenaires RH que nous avons décidé de mener ce travail de recherche. Notre objectif : identifier les pistes de développement à prioriser chez les jeunes managers et recenser les dispositifs RH les plus efficaces pour soutenir et coacher les managers.



1. Le manque d'accompagnement des jeunes managers, un risque RH à ne pas négliger

Une forte appétence des jeunes générations pour le management.

Les jeunes n'auraient plus envie de devenir manager. Beaucoup de médias et consultants RH le déclarent. Et pourtant, **58% des jeunes Français, âgés de 20 à 30 ans, exprimeraient l'envie de devenir manager, contre moins de 50% des salariés de plus de 30 ans**^[1].

Pourquoi cette différence ? Les jeunes seraient plus motivés car ils n'ont pas encore été confrontés à certaines difficultés et contraintes propres à l'entreprise. Ils ont donc l'impression de pouvoir changer plus facilement les choses.

Leur principal levier de motivation est le développement de leur légitimité au sein de l'organisation, via l'apprentissage et l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances. Ils souhaitent diversifier leurs tâches et ne pas se cantonner à un seul type de mission. Les salariés plus âgés vont en revanche être plus motivés par des enjeux collectifs : se soutenir et s'entraider dans les activités au quotidien.

Ces chiffres nous montrent donc qu'il est essentiel d'accompagner les jeunes managers pour qu'ils prennent conscience de cette responsabilité. Malheureusement, la prise de poste managériale reste encore trop peu prise en charge par les entreprises.

Des jeunes managers trop souvent livrés à eux-mêmes au moment de leur prise de poste

Dans beaucoup d'entreprises, devenir manager est encore considéré comme une promotion. C'est pourtant une véritable reconversion ! On ne s'improvise pas manager, il est essentiel de se préparer et se former en développant des soft-skills spécifiques : leadership, gestion d'équipe, capacités relationnelles, organisation, communication, intelligence émotionnelle, etc.

Or, encore trop peu de formations sont proposées aux managers : **30% des managers déclarent ne pas avoir reçu de formation en management**^[2]. L'expérience de prise de poste peut ainsi devenir une étape très difficile à vivre : 14% des managers ont éprouvé le syndrome de l'imposteur, 15% se sont sentis surchargés de travail, et 27% ont constaté un manque de moyens et de soutien.

Ce manque d'accompagnement n'est pas sans risque sur la performance RH

Nous constatons en premier lieu que ce manque d'accompagnement peut mener à une véritable désillusion des jeunes managers : **20% de cadres n'ont pas ou plus envie d'exercer une fonction d'encadrement**^[3]. A sa prise de poste, le manager découvre de nombreux challenges auxquels il n'est généralement pas préparé : trouver la bonne distance avec son équipe, gérer sa nouvelle charge de travail, perte de son cœur de métier et de la reconnaissance pour son excellence opérationnelle, frustration par rapport à un système hiérarchique souvent jugé trop rigide etc.

En l'absence de formation managériale, le deuxième risque est de dégrader la santé mentale des managers. Les cadres reconnaissent ainsi un sentiment de surcharge (55%), d'épuisement professionnel (54%) ou de stress intense (54%) plus important que la moyenne des salariés^[4].

Enfin, le troisième risque est celui de l'attrition des salariés et de la perte de performance. Effectivement, un manager mal préparé a un impact négatif sur son équipe et les dégâts peuvent être considérables : **50% des collaborateurs quittent leur entreprise à cause d'un mauvais manager**^[5].

[1] Etude PerformanSe, 2024, Management : les jeunes sont au RDV

[2] Enquête Cabinet Robert Walter, 2024, auprès de 600 cadres en France

[3] Etude Indeed, 2021, auprès de 1000 cadres

[4] Étude APEC, 2022, 1 cadre sur 4 estime que sa santé mentale s'est dégradée ces 2 dernières années

[5] Etude Gallup, 2024, State of the Global Workplace

2 Les 3 principaux besoins des jeunes managers

Le résultat de l'analyse des demandes de coaching des jeunes managers résonne avec ceux de l'étude PerformanSe. Nous constatons que le besoin de développer sa légitimité est une préoccupation centrale pour les jeunes managers : 1 jeune manager sur 2 choisit de se faire coacher sur ce sujet, contre 1 sur 3 pour les managers de plus de 35 ans.

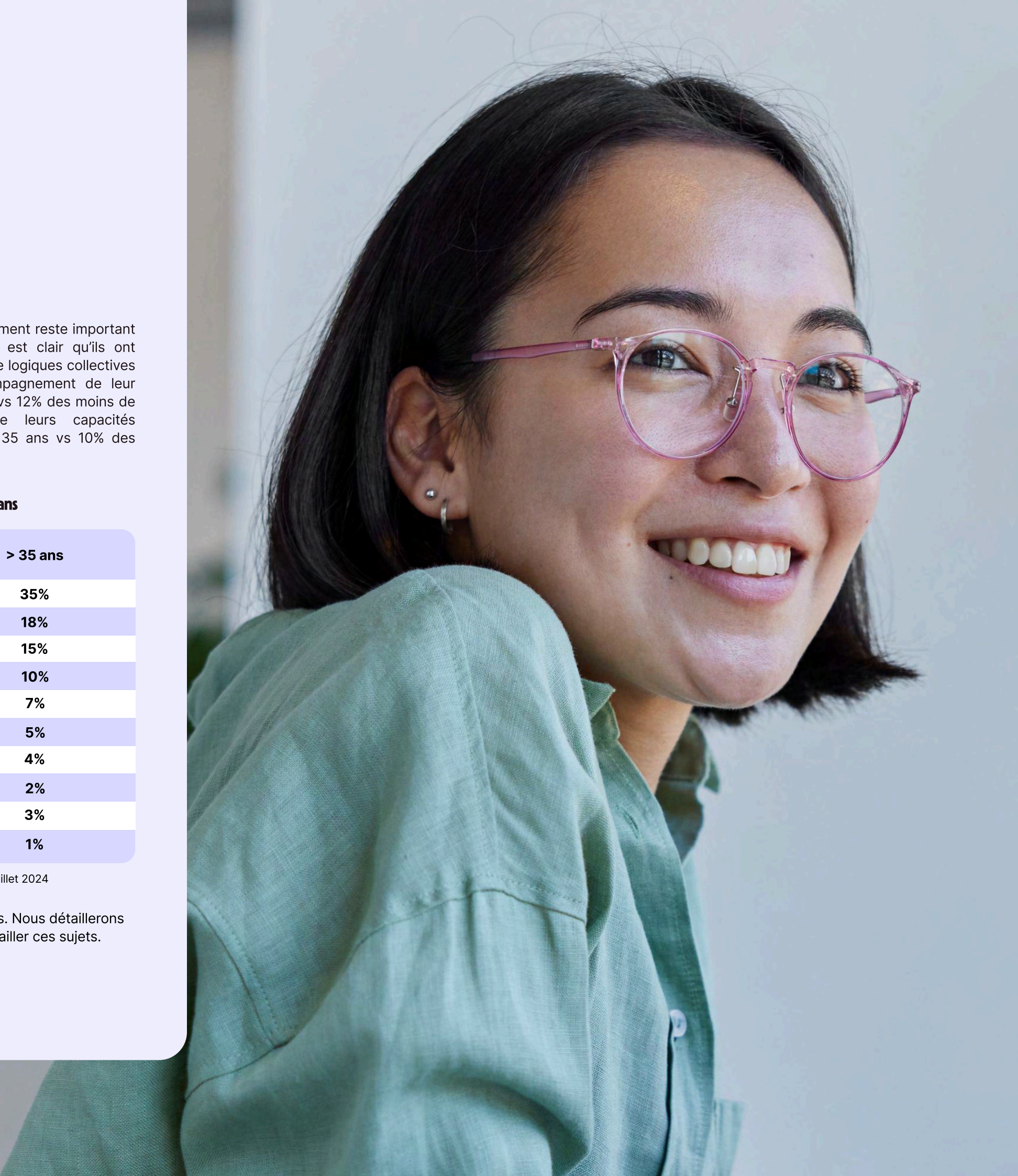
Même si ce besoin de développement reste important pour les profils plus seniors, il est clair qu'ils ont tendance à plus se préoccuper de logiques collectives en mettant l'accent sur l'accompagnement de leur équipe (18% des plus de 35 ans vs 12% des moins de 35 ans) et l'amélioration de leurs capacités relationnelles (15% des plus de 35 ans vs 10% des moins de 35 ans).

Le top 10 des demandes de coaching chez les managers de moins de 35 ans et de plus de 35 ans

Besoins de coaching		< 35 ans	> 35 ans
01	Développer sa légitimité managériale	49%	35%
02	Motiver et développer son équipe	12%	18%
03	Améliorer ses capacités relationnelles	10%	15%
04	S'organiser et gérer sa charge de travail	7%	10%
05	Améliorer ses compétences en communication	6%	7%
06	Equilibrer vie pro / vie perso	5%	5%
07	Faire avancer sa carrière	4%	4%
08	Apprendre à gérer ses émotions	3%	2%
09	S'adapter au changement	2%	3%
10	Apprendre à gérer son stress	2%	1%

Source : Data Simundia : top 10 des demandes de coaching de 2500 managers accompagnés entre Août 2023 à Juillet 2024

Cette analyse nous renseigne sur les 3 principaux besoins de coaching des jeunes managers. Nous détaillerons ici ce que recoupe chaque demande de coaching, ainsi que les conseils de coachs pour travailler ces sujets.



Besoin n°1 : Développer sa légitimité managériale

La première thématique de coaching choisie par les jeunes générations est de loin **“Développer sa légitimité managériale”**. **49% managers de moins de 35 ans choisissent de se faire coacher pour affirmer leur légitimité managériale contre 35% chez les plus de 35 ans**. Ce résultat témoigne d'un besoin considérable des jeunes managers d'être rassuré, d'être sécurisé. Avec le temps cette légitimité se construit et laisse place à des préoccupations plus orientées vers les autres. Il est donc crucial de l'accompagner pour ne pas louper cette première étape essentielle à la construction de son rôle de manager.

Comment se positionner en tant que jeunes managers ? Comment développer sa confiance en soi, son assertivité et sa posture par rapport à son équipe ? A partir de ces questions, le coach propose une méthode de travail personnalisée au coaché.

Chaque personnalité nécessitera une approche différente, en voici 3 exemples développés ci-dessous par différents experts :

- Favoriser la co-action pour légitimer sa place
- Prendre le temps d'écouter et d'observer avant de proposer un plan d'action
- Définir son nouveau rôle et les tâches de son équipe

Quelque soit l'approche choisie, la méthode de coaching Simundia a démontré son impact : **Le coaching Simundia permet d'augmenter de 37% le sentiment de légitimité managériale**.

3 conseils d'experts pour développer sa légitimité managériale

01. Favoriser la co-action



Cognard Hanshi
8ème dan d'aïkido,
formateur en management

“La source même du charisme est dans le respect. Ceux qui ont une autorité naturelle sont ceux qui font en sorte, de façon plus ou moins consciente, que les gens autour d'eux se sentent respectés. Pour y arriver, il faut d'abord comprendre comment fonctionne le conflit implicite qui existe dans chacune des relations humaines.

Notre mode de pensée automatique est basé sur l'opposition, et toute la difficulté est d'être capable de ne pas systématiquement passer par ce cadre-là. Une relation, ce sont deux personnes qui communiquent à propos d'un objet. Idéalement, cet objet est entre les deux personnes, il n'est ni d'un côté, ni de l'autre. Mais comme on a une tendance naturelle à confondre le sujet avec l'objet, il y a toujours un conflit sous-jacent, une violence plus ou moins implicite. Par exemple, un manager qui impose son point de vue à un collaborateur le nie, l'efface. Bien souvent, le collaborateur en question accepte et subit cette forme de violence. En l'occurrence, c'est un mode relationnel qui va forcément à l'échec.

Normalement, personne ne connaît l'issue d'une relation, qui doit créer quelque chose de nouveau, qui est un entre deux. Manager quelqu'un, c'est accepter de ne pas connaître complètement l'issue de la relation. On ne peut pas partir d'un automatisme qui est : je donne une consigne, j'attends telle chose et c'est exactement ça qu'il va se produire. Je ne parle pas là de compromis, je parle de co-action. **Sachant qu'une co-action, contrairement à l'exécution d'un ordre, c'est établir une relation sujet-sujet et non pas sujet-objet. Il n'y en a pas un qui détient la vérité sur ce qui doit advenir.**”

02. Prendre le temps d'écouter et d'observer avant de proposer un plan d'action



Colombe Mandula
Psychologue clinicienne et
co-fondatrice de Simundia

“Se centrer sur l'immédiat et manquer de vision long terme est une erreur fréquente chez les jeunes managers. Au début, beaucoup veulent faire leurs preuves et ont l'impression qu'il faut absolument des résultats rapides, ils oublient alors l'étape cruciale de l'observation nécessaire à toute prise de poste.

Pendant les 3 premiers mois, prenez le temps d'écouter avec humilité vos N-1, N + 1 et pairs. **Posez des questions sans juger, dans l'idée de ressortir avec une idée claire des rôles de chacun, un diagnostic des enjeux prioritaires et une première idée de feuille de route.** Acceptez de douter et sachez que vous ferez des erreurs, c'est normal. Le plus important est de rester humble, c'est ainsi que vous pourrez asseoir votre autorité.”

03. Définir son nouveau rôle et les tâches de son équipe



Catherine Snyers
Coach chez Simundia et
présidente de Société
Française de Coaching

“Il arrive souvent que des managers qui le sont pour la première fois s'accrochent à leur ancienne fonction. Parce que cela rassure, nous pouvons être tentés de conserver nos précédentes responsabilités opérationnelles et ne pas suffisamment déléguer, au risque de subir une forte surcharge de travail.

La première chose à faire est de bien définir les attentes de votre nouveau poste avec votre N+1 : Quelle part pour les tâches opérationnelles ? Quelle part pour les tâches managériales ? Par ailleurs, vous devez accepter de perdre votre ancienne reconnaissance et laisser les autres devenir les experts. En tant que manager, vous serez reconnu pour d'autres accomplissements : accompagner l'épanouissement de votre équipe, voir les projets de votre équipe réussir, dupliquer votre impact en inscrivant vos actions dans le collectif etc.”

Besoin n°2 : Motiver et développer son équipe

La 2ème thématique de coaching choisie par les jeunes générations est **“Motiver et développer son équipe”**. Cette thématique est cependant moins centrale pour les jeunes managers que pour les plus âgés : **12% des managers de moins de 35 ans choisissent de se faire coacher pour développer leur équipe contre 18% chez les plus de 35 ans.**

C'est en effet un sujet qui devient de plus en plus important pour les managers au fur et à mesure qu'ils évoluent dans leur poste et prennent confiance en eux. Ils vont alors de plus en plus s'interroger sur la

meilleure manière d'animer leur équipe, créer une dynamique collective, développer une logique d'entraide, accompagner le développement des compétences de chacun, contribuer au projet collectif de l'entreprise etc.

Vous trouverez ci-dessous 3 pistes de travail proposées par nos experts :

- Susciter l'envie en lançant des initiatives inspirantes
- Trouver la bonne distance avec son équipe pour optimiser la performance de chacun
- Proposer des épreuves à son équipe

Ici encore, nous avons pu constater l'impact de notre méthode : **Le coaching Simundia permet d'augmenter de 45% la capacité à motiver et développer son équipe.**

3 conseils de coaching pour motiver et développer son équipe

01. Susciter l'envie en lançant des initiatives inspirantes



Cognard Hanshi
8ème dan d'aïkido,
formateur en management

“Un manager doit être capable de motiver son équipe, et donc faire preuve d'enthousiasme. **Donner envie, c'est avoir envie.** Si le manager a une pêche d'enfer et est hyper motivé, il va créer du désir et donner envie de s'engager. Pour créer de l'enthousiasme, il faut lancer des initiatives, des projets. La motivation c'est simple : je marche devant, je vise une direction, j'y crois tellement que tout le monde regarde là où je regarde. Dès qu'on déconnecte de ça et qu'on regarde vers soi, on perd tout le monde.

Je précise que ces projets doivent converger avec celui de l'entreprise. Il ne peut pas s'agir seulement d'un projet d'ascension sociale, les initiatives du manager se doivent d'être alignées à la fois avec le développement du collectif et des individus. On ne peut pas dé-corréler le projet de l'entreprise des progrès humains et moraux.”

02. Trouver la bonne distance avec son équipe pour optimiser la performance de chacun



Colombe Mandula
Psychologue clinicienne et
co-fondatrice de Simundia

“Chaque équipe est différente et a besoin de plus ou moins de proximité managériale pour se sentir impliquée et s'épanouir dans son travail. Si vous êtes seulement orienté performance et n'êtes présent que quand ça ne va pas, vous finirez par décourager votre équipe, et la démobiliser. A l'inverse, si vous êtes trop présent, trop dans l'empathie et avez du mal à dire non, vous risquez de vous épuiser et de dé-responsabiliser votre équipe vis-à-vis de leurs missions. Dans tous les cas, l'implication de chacun n'est pas optimale et donc la performance de l'équipe non plus.

Lorsque vous prenez vos fonctions, demandez-vous de quoi a besoin l'équipe : rituels, team building, suivi des projets, formation etc ? Vous devez prévoir un échange manager-managé régulier. Idéalement, ces points sont planifiés de manière hebdomadaire sur 30-45 min et traitent de différentes questions : Comment vas-tu ? Comment avancent tes projets ? Quels sont les points bloquants et comment puis-je t'aider ? Ce suivi personnalisé contribuera à maintenir un niveau d'énergie et d'implication équilibré pour chacun des membres de l'équipe.”

03. Proposer des épreuves à son équipe

“Le manager doit être empathique, voire faire preuve de compassion. Cela signifie qu'il doit sincèrement s'intéresser au développement humain des membres de son équipe. C'est même cet élément-là qui fait la beauté de ce métier et qui apporte de la satisfaction : la possibilité de pouvoir faire du bien aux autres. Dans ce rôle, le manager a de l'autorité, c'est un pouvoir qui le place dans une position où il reçoit une énergie et la redistribue, il fait circuler du bien, du bien-être. Cela implique d'être en vigilance permanente pour détecter à quel moment le travail peut potentiellement mettre le collaborateur en crise ou au contraire le faire grandir.

Comment ? Lui faire expérimenter des situations dans lesquelles il pense qu'il va échouer en le faisant réussir. Une fois qu'il a réussi, il prend confiance et aborde l'épreuve suivante avec moins de doutes. Peu à peu, on comble les failles.

En tant que manager, on peut créer ce type de situations, dans lesquelles l'individu se dit que c'est difficile et se demande s'il va y arriver, et faire en sorte qu'il y arrive. Mais il ne faut pas le lâcher, ne pas l'abandonner et surtout il ne faut pas qu'il échoue. On est sur le fil du rasoir. Si on propose une épreuve à un collaborateur, c'est important d'être vigilant et vraiment vouloir qu'il réussisse.”

Cognard Hanshi
8ème dan d'aïkido, formateur en management

Besoin n°3 : Améliorer ses capacités relationnelles

La 3ème thématique de coaching choisie par les jeunes génération est **“Améliorer ses capacités relationnelles”**. Comme pour le développement d'équipe, cette thématique est moins soulevée par les jeunes managers en comparaison avec les plus âgés : **10% des managers de moins de 35 ans choisissent de se faire coacher pour améliorer leurs capacités relationnelles contre 15% chez les plus de 35 ans**. Ils semblent effectivement être moins confrontés à des problèmes interpersonnels que les managers plus aguerris, peut-être parce qu'ils sont plus dans une approche consensuelle, une volonté de contenter tout le monde.

Là aussi, l'impact de notre méthode a fait ses preuves : **Le coaching Simundia permet d'augmenter de 48% ses capacités relationnelles**.

Comment faire entendre son point de vue ? Comment gérer un conflit ? Comment poser des limites ? Les jeunes managers doivent aussi travailler ces sujets. Vous trouverez ci-dessous 3 pistes de travail proposées par nos experts :

- Développer sa connaissance de soi pour rassurer
- S'affirmer en posant des limites claires
- S'ouvrir aux autres équipes

3 conseils de coaching pour améliorer ses capacités relationnelles

01. Développer sa connaissance de soi pour rassurer



Cognard Hanshi
8ème dan d'aïkido,
formateur en management

“Le manager s'intéresse naturellement à la connaissance de soi. Pour se sentir légitime dans cette fonction, il faut ne plus avoir de doute quant à soi. Cela implique d'avoir réalisé un travail approfondi pour connaître ses failles identitaires et ne pas avoir de doutes sur ses compétences.

C'est important de comprendre une chose. Quand on est soi-même habité par une angoisse identitaire, on est en quelque sorte divisé en face des autres, c'est-à-dire qu'on se demande en permanence si nos actions, nos comportements, nos décisions sont justes ou non. Cette division crée chez les autres une angoisse, elle se communique et est ressentie comme dangereuse.

Elle vient démentir la compétence, la capacité à exercer cette autorité. On ne peut pas être manager, sans être celui qui rassure, et on ne peut pas rassurer si on est soi-même en doute quant à sa légitimité.”

02. S'affirmer en posant des limites claires



Colombe Mandula
Psychologue clinicienne et
co-fondatrice de Simundia

“Les managers juniors ont tendance à être trop conciliants, ce qui peut nuire à leur capacité à prendre des décisions fermes et à faire valoir leurs propres besoins. En étant trop dans l'empathie et vous avez du mal à dire non, vous risquez de perdre votre légitimité et sans doute de dégrader votre santé mentale, en vous sur-investissant émotionnellement.

Commencez par prendre conscience qu'en étant trop gentil, vous faites souvent plus de mal que de bien. Pourquoi avez-vous besoin d'être gentil ? Pourquoi est-ce si difficile de confronter un collègue ? C'est un sujet de coaching très fréquent. Différentes réponses peuvent être apportées en fonction des situations. Par exemple, si votre équipe vous sollicite sur trop de détails : prévoyez des créneaux de disponibilité limités dans le temps pour répondre aux questions, acceptez parfois de refuser d'aider, challengez votre équipe pour que les problèmes vous soient exposés avec des pistes de solutions à discuter ensemble, etc.”

03. S'ouvrir aux autres équipes



Catherine Snyers
Coach chez Simundia et
présidente de Société
Française de Coaching

“Les primo-managers ont souvent tendance à se concentrer uniquement sur leur équipe et oublient parfois qu'ils font partie d'un écosystème plus large. Le rôle du manager est aussi de représenter l'équipe au sein de l'entreprise pour dupliquer l'impact de ses projets et assurer la cohésion inter-équipe, essentielle pour le succès des projets transverses.

Gardez une vision à 360° de l'impact de votre équipe dans l'entreprise, en prévoyant des échanges réguliers : d'une part avec vos N + 1 pour rester à l'écoute de leur vision et leurs contraintes ; d'autre part avec vos pairs pour vous assurer de l'alignement de vos projets respectifs, mais aussi partager des bonnes pratiques managériales.”

3. Quels dispositifs RH pour développer les jeunes managers ?

Plusieurs dispositifs RH peuvent être mis en place pour accompagner les jeunes managers à différents moments de leur parcours :

- **Avant la prise de poste** : le Crédit Mutuel Nord Europe a par exemple mis en place un programme de détection des potentiels managers
- **Pendant la prise de poste** : Krys Group a choisi de se concentrer sur le moment de la prise de poste et d'aider les managers à prendre leurs marques pendant les premiers mois
- **Après la prise de poste** : Axa a fait le choix d'un programme à grande échelle couvrant à la fois les managers juniors et seniors, dans une optique de développement continu

Dispositif n°1 : Détecter les potentiels managers



“Pour devenir un bon manager, il faut être animé par le collectif et être porte-drapeau des valeurs de l'entreprise. Il est devenu central pour nous de repérer les talents qui ont cette qualité en eux mais n'en ont pas forcément conscience. C'est pour cela que nous avons monté le programme *Révèle*. Ce n'est pas un programme pour les managers, mais un programme pour révéler de potentiels managers. Si vous participez au programme, vous n'êtes pas obligés de finir manager. Dans le pire des cas vous allez développer des compétences. Ce programme met en valeur des collaborateurs auxquels on aurait jamais pensé en tant que manager, on communique sur eux, on les accompagne sur leur manière de se présenter.”



Xavier Menuge
DRH de Crédit Mutuel Nord Europe

Programme *Révèle* :

Objectifs

Détecter les talents d'aujourd'hui pour trouver la relève managériale de demain :

- aider les potentiels managers à oser se positionner sur des postes à dimension managériale
- déceler les aptitudes et la volonté de devenir manager chez les salariés

Cible

Collaborateurs à potentiel managérial :

- 30 collaborateurs par an
- Groupes paritaires avec autant d'hommes que de femme

Parcours

- Etape 0 : identification des talents pendant les entretiens de carrière, les points Manager/RH et via les candidatures internes pour des postes de manager
- Etape 1 : test EQi + restitution avec un coach + 3 sessions de coaching Simundia
- Etape 2 : ateliers de co-développement pour créer un esprit de promotion
- Etape 3 : un entretien professionnel pour évoquer les prochaines étapes

Résultats

96% des coachés se sentent plus motivés suite à leur coaching Simundia

“Le coaching Simundia m'a permis de prendre du recul, de réfléchir à mes moteurs et mes principes. Je ressors avec une vision claire de mes prochaines actions.”

Coaché Crédit Mutuel Nord Europe

Dispositif n°2 : Accompagner la prise de poste managériale



“Pour soutenir notre stratégie Krystal 2028, nous avons besoin de mettre en place un programme pour accompagner les managers dans leur nouveau rôle, les soutenir dans leurs problématiques et les outiller pour qu’ils atteignent un haut niveau de performance.”



Nathalie Varenne-Woelflé
DRH de Krys Group

Programme manager dans la cadre de *Krystal 2028* :

Objectifs

- Accompagner les managers dans leur nouveau rôle
- Soutenir les managers dans leurs problématiques
 - Développer un haut niveau de performance pour répondre aux enjeux de croissance du groupe

Cible

Plus 120 managers accompagnés

Parcours

Couverture de l’ensemble des managers du groupe, qui ont libre accès à la plateforme de coaching Simundia dès leur prise de poste

Résultats

98% des managers se sentent plus performants suite à leur coaching Simundia

“Lorsque j’ai démarré mon coaching, j’étais en train de prendre un poste de management. Lors de ma première séance, mon coach m’a aidé à mettre en place des KPI. Pour les fois suivantes, je lui rendais compte de mon avancement et de mes difficultés ou des succès. Mon coach m’a permis d’évoluer plus rapidement. Faire évoluer les humains, c’est très important en tant que manager et je n’avais jamais travaillé cet aspect avant mon coaching.”

Coaché Krys Group





Dispositif n°3 : Développer les managers en continu



“Les managers sont devenus la courroie de transmission des transformations RH à grande échelle. Sans eux, impossible de passer de la stratégie à l’opérationnel : ils sont au cœur des enjeux de culture, de rétention, d’engagement, de bien-être... et représentent dès lors un layer stratégique clé au sein d’une organisation. Leur rôle est cependant de plus en plus exigeant à mesure que la transformation des entreprises s’accélère et nécessite d’être renforcé par un accompagnement spécifique. Être manager, c’est effectivement être capable de changer, s’adapter et surtout gérer au quotidien les injonctions contradictoires : bien-être & performance, besoins individuels & collectifs, responsabilisation & accompagnement... C’est dans ce contexte que le siège social d’Axa a décidé de créer un parcours de développement dédié à cette population : une formation à la prise de poste managériale, des événements mensuels, des séances de coaching Simundia...”



Sandrine Girszyn
DRH d'AXA Siège

Programme *WeBecome, WeAre, WeGrow* :

Objectifs

- Outiller les managers pour concrétiser la stratégie d’entreprise sur le terrain
- Soutenir les managers dans un contexte de transformation permanente

Cible

320 managers, toutes générations confondues

Parcours

- **#WeBecome** : Tous les nouveaux managers bénéficient d’un programme de formation de 4 mois, pour passer d’un rôle de contributeur individuel à un rôle managérial
- **#WeAre** : Tous les mois, les managers sont invités à des conférences avec des invités externes pour partager des bonnes pratiques sur la gestion des ressources humaines et les tendances du marché.
- **#WeGrow** : Les managers ont également accès à un coaching Simundia pour se développer sur les enjeux qui leurs sont propres.

Résultats

Les coachés ont évalué à 9/10 leur expérience Simundia, en lien avec leur objectif de développement.

“Ce coaching m’a permis de mettre en place un réel plan d’action : définir un objectif de feedback régulier avec mon équipe, prendre des contacts externe sur l’IA pour développer ma vision sur ce domaine et imaginer son application dans le département, travailler mon sens de l’écoute en laissant faire un peu plus, en posant des questions pertinentes.”

Coaché AXA Siège

Conclusion

Vos jeunes managers d'aujourd'hui sont vos futurs directeurs de demain. Une entreprise ne peut donc pas se permettre d'erreurs de casting ou des prises de poste mal encadrées. Il en va de la soutenabilité et de la santé du modèle humain de votre organisation.

Sur la base de cette étude et de notre expertise Simundia, nous recommandons ainsi aux responsables RH de proposer un accompagnement personnalisé aux moments clés de la vie du manager :

- Avant la prise de poste : **6 mois avant** une éventuelle première prise de poste de manager
- Pendant la prise de poste :
 - **Entre 1 et 3 mois après la prise de poste** : pour asseoir sa légitimité (définition des rôles, organisation de son emploi du temps, création de rituels avec son équipe etc)
 - **6 mois après la prise de poste** : pour développer son équipe (créer de l'engagement, mettre en place des plans de développement pour chaque collaborateurs etc)
- Après la prise de poste : **Une fois par an** pour faire le point et dès qu'une situation de travail pose question (changement de périmètre managérial, gestion de crise, arrivée d'un profil atypique etc)





Contact

Vous souhaitez avoir plus d'informations à ce sujet ?
Connaître nos solutions de coaching pour développer
la performance de vos collaborateurs ?

contact@simundia.com

www.simundia.com

Contact