



Webinaire du 09 juillet 2025

Les 3 casquettes du manager : **Manager LEADER**



Benjamin Sachs



QUI SOMMES-NOUS ?

Nos métiers



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



Sommaire

1. La casquette Leader : mythes et réalité managériale

2. Mobiliser et animer : les activités clés du Manager Leader

3. Développer ses compétences de Leader au service du collectif



LES MYTHES DU LEADERSHIP



CHEF SUPRÊME

PROPHÈTE

CHARISME

AURA

DON

FORCE

DES LEADERS QUI TRANSFORMENT LE MONDE



MAHATMATA GANDHI
INDE 1869 - 1948



MARTIN LUTHER KING JR
USA 1929 - 1968



NELSON MANDELA
AFRIQUE DU SUD 1918 - 2013



JACQUES YVES COUSTEAU
LE MONDE DU SILENCE, FRANCE 1956



OPRAH WINFREY
THE OPRAH WINFREY SHOW, USA 1986-2011



STEVE JOBS
APPLE, USA 1976-1985 / 1997-2011

**VISION ET COURAGE
MORAL AU SERVICE
D'UNE CAUSE**

**ENGAGEMENT,
INFLUENCE MÉDIATIQUE
ET INNOVATION**

DES LEADERS QUI TRANSFORMENT LE MONDE



HENRY FONDA — JURÉ N°8
12 HOMMES EN COLÈRE, SIDNEY LUMET (1957)



KIRK DOUGLAS — SPARTACUS
SPARTACUS, STANLEY KUBRICK (1960)



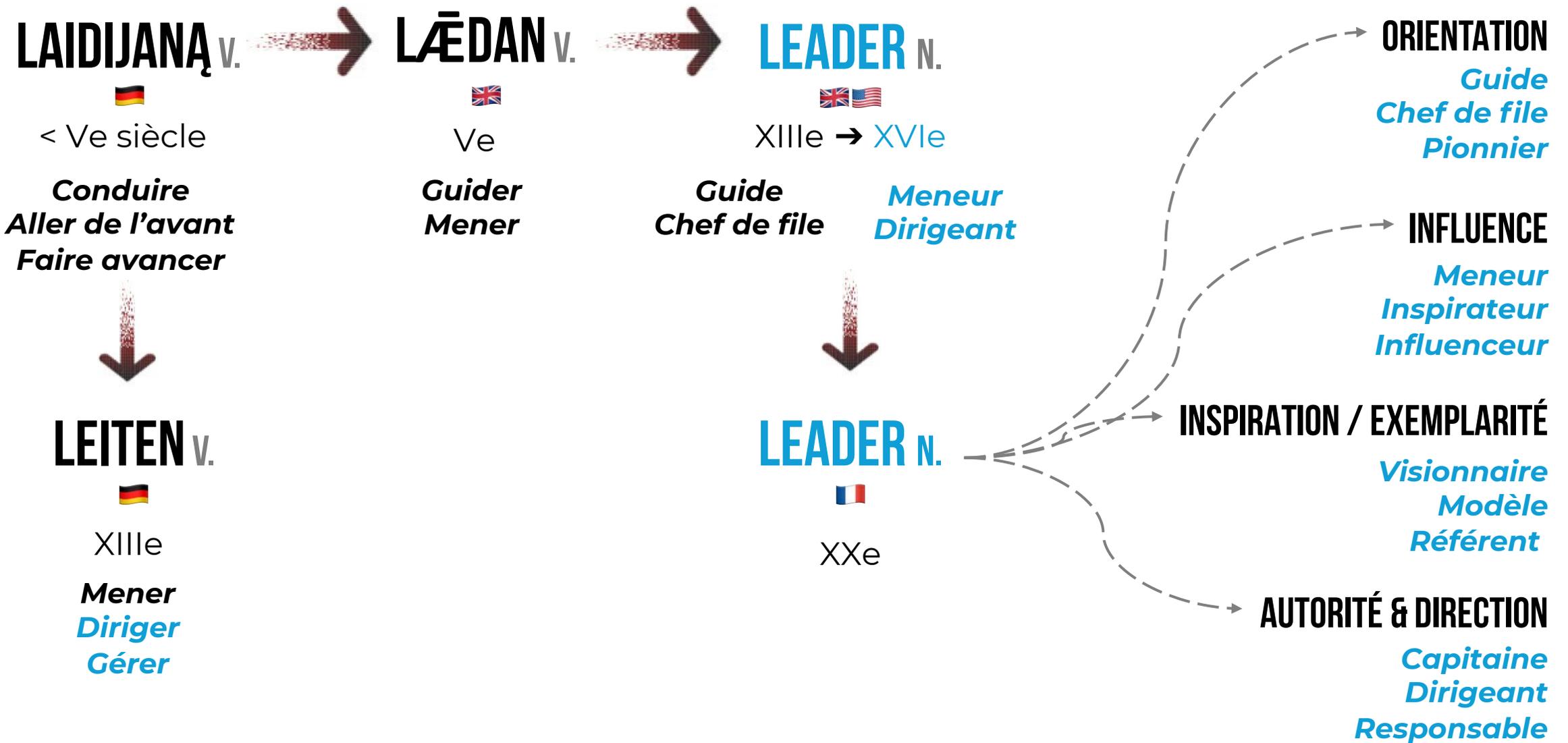
DANIEL RADCLIFFE — HARRY POTTER
HARRY POTTER, J. K. ROWLING 1997 / 2001



KIT HARRINGTON — JON SNOW
GAME OF THRONES, GEORGE R. R. MARTIN, 1996 / 2011

SENS DU DEVOIR ET HÉROÏSME (MALGRÉ EUX) PAR LES CIRCONSTANCES

L'IDÉE DE LEADER



L'IDÉE DE LEADER



what makes a great leader



Tous Vidéos Images Actualités Vidéos courtes Web Livres Plus ▾

Outils ▾

What makes a great leader?

Provenant de diverses sources sur le Web

- | | | |
|--|--|--|
|  Communication ▾ |  Integrity ▾ |  Resilience ▾ |
|  Self-awareness ▾ |  Vision ▾ |  Accountability ▾ |
|  Decision maker ▾ |  Delegation ▾ |  Influence ▾ |
|  Positivity ▾ |  Collaboration ▾ |  Courage ▾ |
|  Innovation ▾ |  Passion ▾ |  Respect ▾ |
|  Creativity ▾ |  Decisiveness ▾ |  Empowerment ▾ |
|  Lead by example ▾ |  Active listening ▾ |  Adaptability ▾ |
|  Empathy ▾ |  Motivation ▾ |  Flexibility ▾ |

Afficher moins ^

Commentaires

QUALITÉS ET TRAITS DE PERSONNALITÉ

VALEURS

POSTURES

APTITUDES ET COMPÉTENCES

DÉFINIR LE LEADERSHIP

« Le **leadership** est **la capacité** d'un individu à **mener** ou **conduire d'autres individus** dans le but **d'atteindre des objectifs**, en **guidant**, en **influençant** et en **inspirant** »



ÉQUIPE PERSPECTIVE MONDE

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE, QUÉBEC, 

DÉFINIR LE LEADERSHIP

« Le **leadership** est **une force** qui encourage les **participants d'un voyage** à passer de **l'état de passager** à **celui d'acteur d'une aventure.** »



CHRIS VIEHBACHER

DG SANOFI 2008 - 2014

LEADER

MANAGER



VS



LEADERSHIP VS. MANAGEMENT

« **Managers do things right,**

Les managers font les choses bien,

Leaders do the right thing.

les leaders font ce qu'il faut. »



WARREN BENNIS

ON BECOMING A LEADER (1989)

W/ BURT NANUS STRATEGIES FOR CREATING CHANGE (1987)

-> **LES 4 COMPÉTENCES STARTÉGIQUES DU LEADER**

« **Le management** gère la **complexité.**

Le leadership gère le **changement. »**



JOHN KOTTER

LEADING CHANGE (1996)

-> **LES 8 ÉTAPES DU CHANGEMENT**



DANIEL GOLEMAN

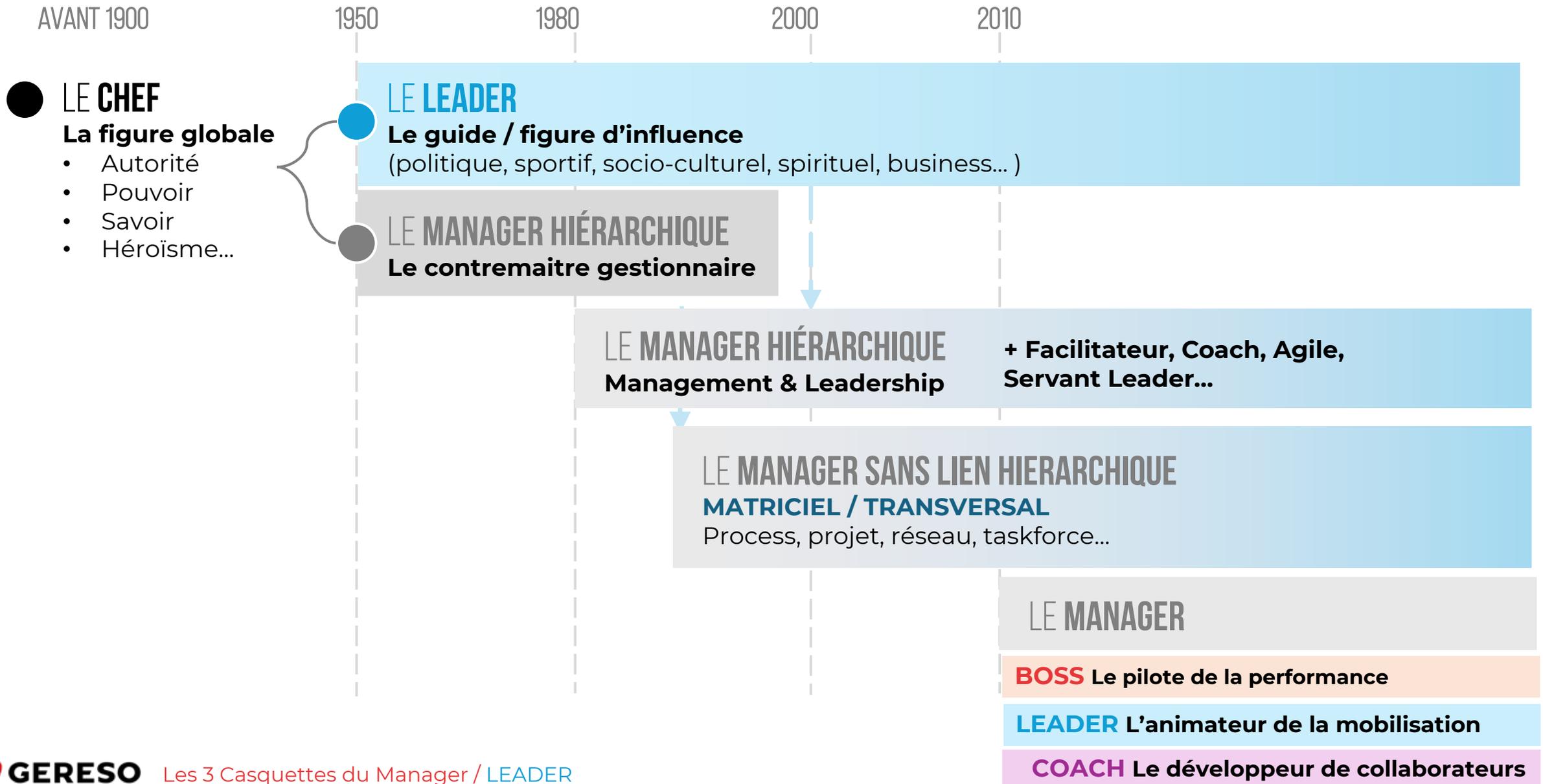
LEADERSHIP THAT GETS RESULTS (2000)

WHAT MAKES A LEADER? (2017)

HARVARD BUSINESS REVIEW,

-> **L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE**

LE MANAGER À L'ÉPREUVE DU TEMPS



LES 3 RÔLES DU MANAGER

LEADER

Mobiliser et animer

pour porter une **vision** et mettre en dynamique les **coopérations**



BOSS

Organiser et piloter

pour donner le **cadre** et atteindre les **résultats**

COACH

Accompagner et former

pour développer les **personnes** et
des **équipes autonomes**

- Quel % des collaborateurs déclarent que **leur motivation** est directement liée **à la clarté de la vision et des objectifs communiqués par leur manager** ?

27%

45%

72%

- Quel % des salariés se sentent **inspirés par la manière dont leur manager incarne la vision** et les **valeurs** de l'entreprise ?

19%

38%

62%

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



MOBILISER

DONNER DU SENS

DONNER ENVIE



ANIMER

FÉDÉRER

DYNAMISER

pour porter une **vision** et mettre en dynamique les **coopérations**

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



MOBILISER

DONNER DU SENS

DONNER ENVIE



ANIMER

FÉDERER

DYNAMISER

Clarifier la finalité commune et la vision

Analyser le contexte et les enjeux

Aligner les objectifs collectifs et individuels

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



MOBILISER

DONNER DU SENS

DONNER ENVIE



ANIMER

FÉDERER

DYNAMISER

Identifier les forces et leviers d'engagement

Communiquer pour susciter adhésion et projection

Créer les conditions de réussite du changement

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



MOBILISER

DONNER DU SENS

DONNER ENVIE



ANIMER

FÉDERER

DYNAMISER

Renforcer la cohésion d'équipe

Favoriser la coopération et réguler les tensions

Valoriser l'identité collective

LE LEADERSHIP MANAGÉRIAL



MOBILISER

DONNER DU SENS

DONNER ENVIE



ANIMER

FÉDERER

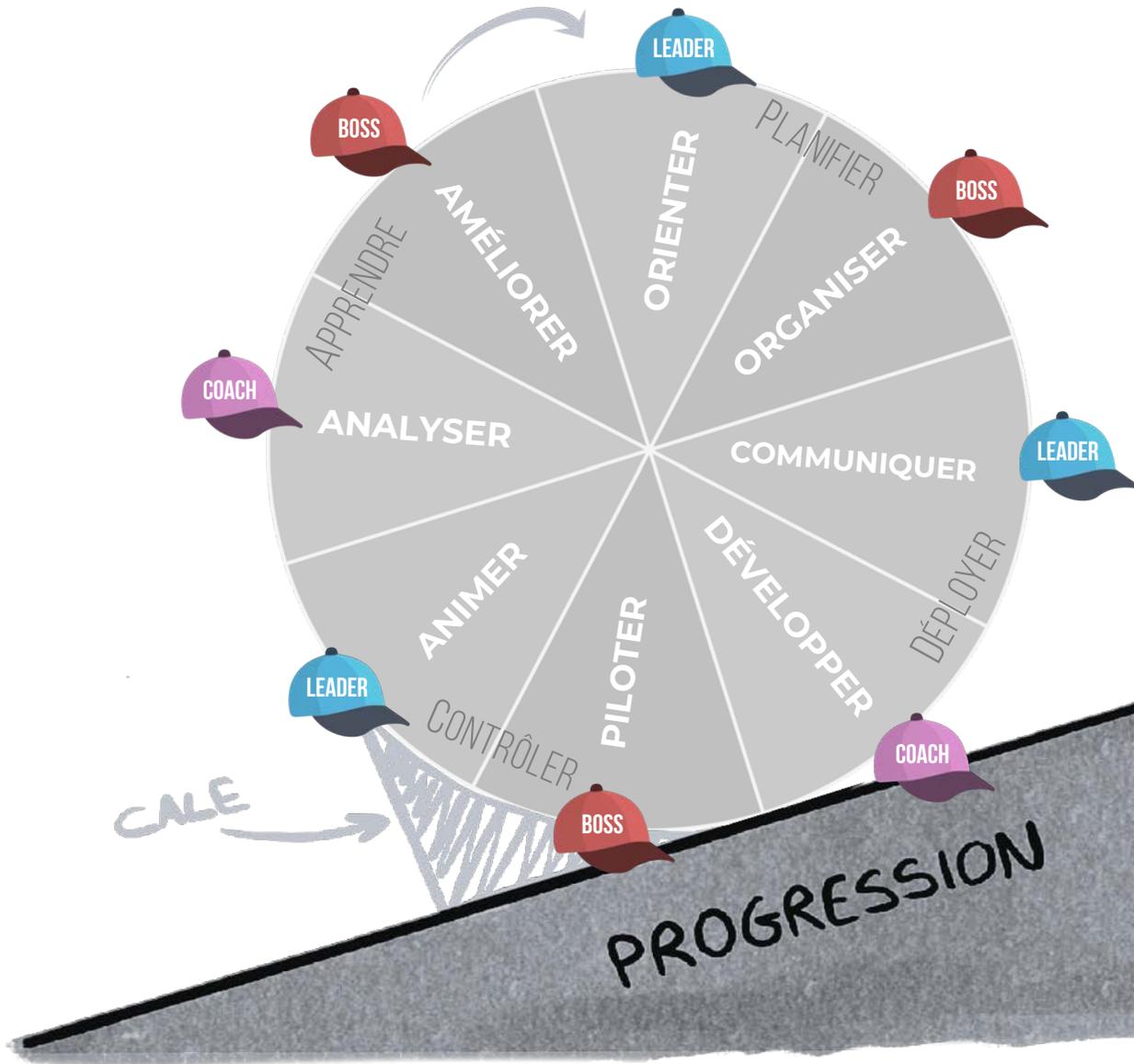
DYNAMISER

Impulser l'action collective

Faciliter l'intelligence collective

Encourager initiatives et créativité

LE CYCLE DU MANAGEMENT



MOBILISER

DONNER DU SENS

DONNER ENVIE



ANIMER

FÉDERER

DYNAMISER

Clarifier la finalité commune et la vision

Analyser le contexte et les enjeux

Aligner les objectifs collectifs et individuels

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

MOBILISER

DONNER DU SENS

Analyser le contexte et les enjeux

RÉTRO SPACEBOAT



Équipe grands comptes

- Équipes engagées
- Expertise énergie
- Bonne image locale

ATOUTS

- 1ère offre verte lancée
- Clients fidèles entreprises
- 1ère brique CRM

RÉUSSITES

CIBLE IDÉALE

- +30 % d'offres vertes
- Clients satisfaits et ambassadeurs
- Ancrage territorial

- Gaz naturel > vert
- Vente 30 % ⚡ verte
- Organisation en silos

POINT DE DÉPART

FREINS

- Positionnement prix
- Manque de communication
- Procédures lourdes

RISQUES

- Concurrence agressive
- Changements réglementaires
- Retard technologique

MENACES

- Perte de parts de marché
- Nouvelle taxe carbone
- Clients insatisfaits

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

MOBILISER

DONNER DU SENS

Aligner objectifs collectifs / individuels

 **CARTE DE DÉPLOIEMENT STRATÉGIQUE**

LONG TERME



COURT TERME



OBJECTIFS DE CONTRIBUTION

- Individuels
- collectifs



LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

MOBILISER

DONNER DU SENS

Aligner objectifs collectifs / individuels

 CARTE DE DÉPLOIEMENT STRATÉGIQUE

LONG TERME



ÊTRE LE PARTENAIRE DE RÉFÉRENCE
POUR UNE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DURABLE



ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

O1 Renforcer notre performance durable

O2 Améliorer l'expérience client

O3 Accroître notre ancrage territorial



OBJECTIFS DE CONTRIBUTION
• Individuels
• collectifs

 Direction commerciale

- Développer des offres bas carbone
- Renforcer l'accompagnement clients & partenaires
- Piloter la digitalisation commerciale

 Équipe grands comptes

Augmenter de 30 % les ventes d'offres bas carbone



-  Adapter les offre bas carbone aux besoins des grands comptes T2 2025
-  Intégrer les offres premium dans le CRM en tant que key user T3 2025
-  Convertir 12 clients premium aux offres bas carbone T4 2025

COURT TERME

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

MOBILISER

DONNER DU SENS

Aligner objectifs collectifs / individuels

 GRILLE DE DÉPLOIEMENT STRATÉGIQUE

VISION Être le partenaire de référence pour une transition énergétique durable.

Orientations stratégiques

O1

Performance durable

O2

Expérience client

O3

Ancrage territorial

Objectif(s) Direction

O1

- Développer des offres bas carbone certifiées ISO 14064

Objectif(s) Équipe collectif

- Augmenter de 30 % les ventes d'offres bas carbone

Objectif(s) collaborateur X

- Adapter les offre bas carbone aux besoins des grands comptes T2 2025
- Intégrer les offres premium dans le CRM en tant que key user T3 2025
- Convertir 12 clients premium aux offres bas carbone T4 2025

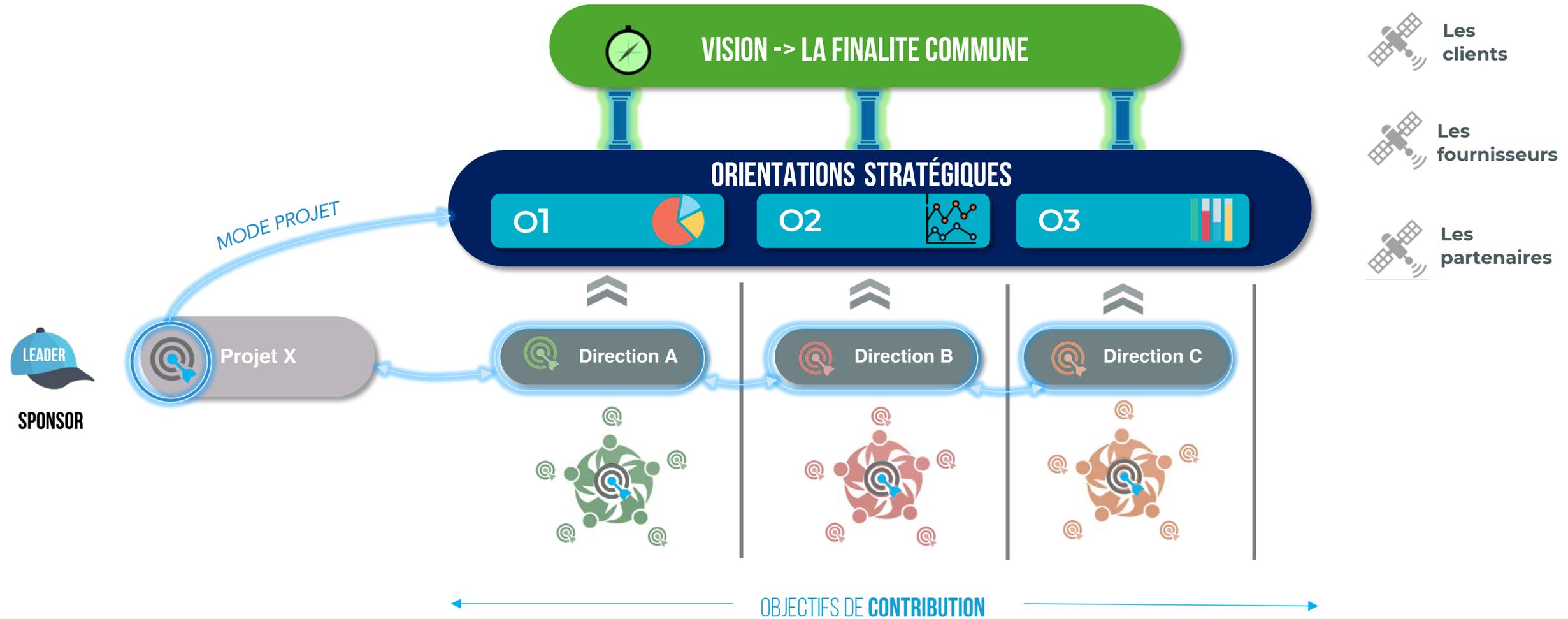
LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

MOBILISER

DONNER DU SENS

Aligner objectifs collectifs / individuels

 CARTE DE DÉPLOIEMENT STRATÉGIQUE



LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

Phase	Mission	Casquette « dominante »	Activités	Compétences
PLANIFIER	ORIENTER	LEADER	Fixer un cap et donner du sens à l'équipe	HARD SKILLS (compétences techniques / savoir faire) + SOFT SKILLS (sociales, personnelles, méthodologiques)
	ORGANISER	BOSS	Définir les rôles, responsabilités et modes de fonctionnement	
DÉPLOYER	COMMUNIQUER	LEADER / COACH	Mobiliser et engager son équipe dans l'action	
	DEVELOPPER	COACH	Accompagner et accroître l'autonomie de ses collaborateurs	
CONTRÔLER	PILOTER	BOSS	Mesurer, surveiller et réguler les activités	
	ANIMER	LEADER	Réunir, fédérer et dynamiser le collectif	
APPRENDRE	ANALYSER	COACH	Exploiter les résultats et apprendre collectivement	
	AMÉLIORER	BOSS	Faire progresser et/ou adapter son organisation	

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

ANIMER

DONNER ENVIE

+

DYNAMISER

Impulser l'action collective

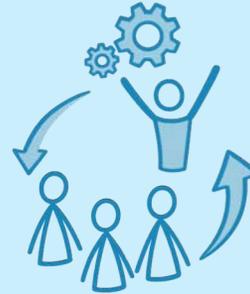
Faciliter l'intelligence collective



Brief



Aligner et passer à l'action



FACILITATION



Réunion



Informier / Echanger / Décider

RITUELS D'ANIMATION

M1

DIRECTIF

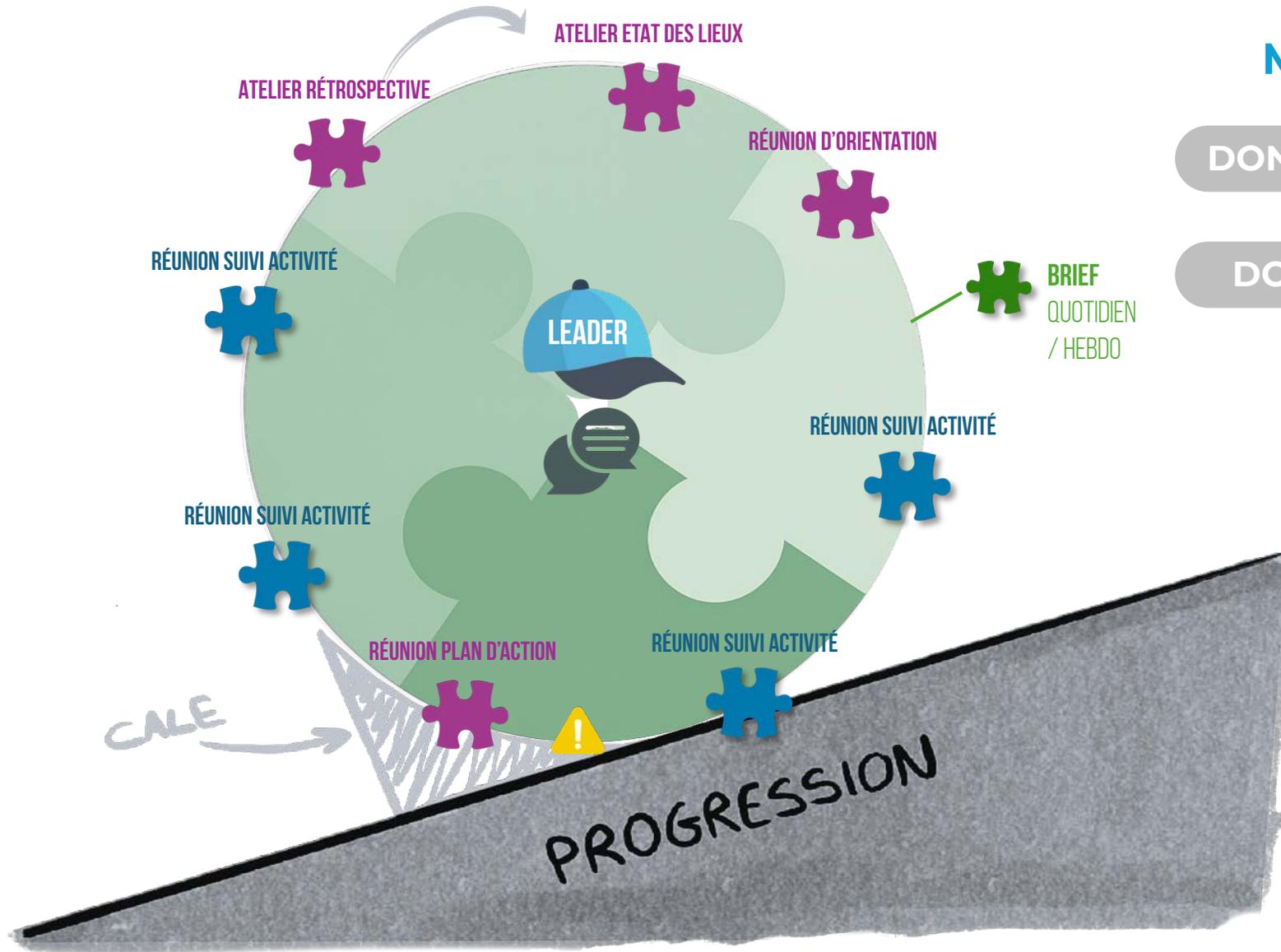
M2

PARTICIPATIF

M3

COLLABORATIF

LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS



MOBILISER

DONNER DU SENS

DONNER ENVIE



ANIMER

FÉDERER

DYNAMISER

RITUELS D'ANIMATION



BRIEF



RÉUNIONS

HORS RITUELS



ÉCHANGES INFORMELS,
PRÉSENCE TERRAIN

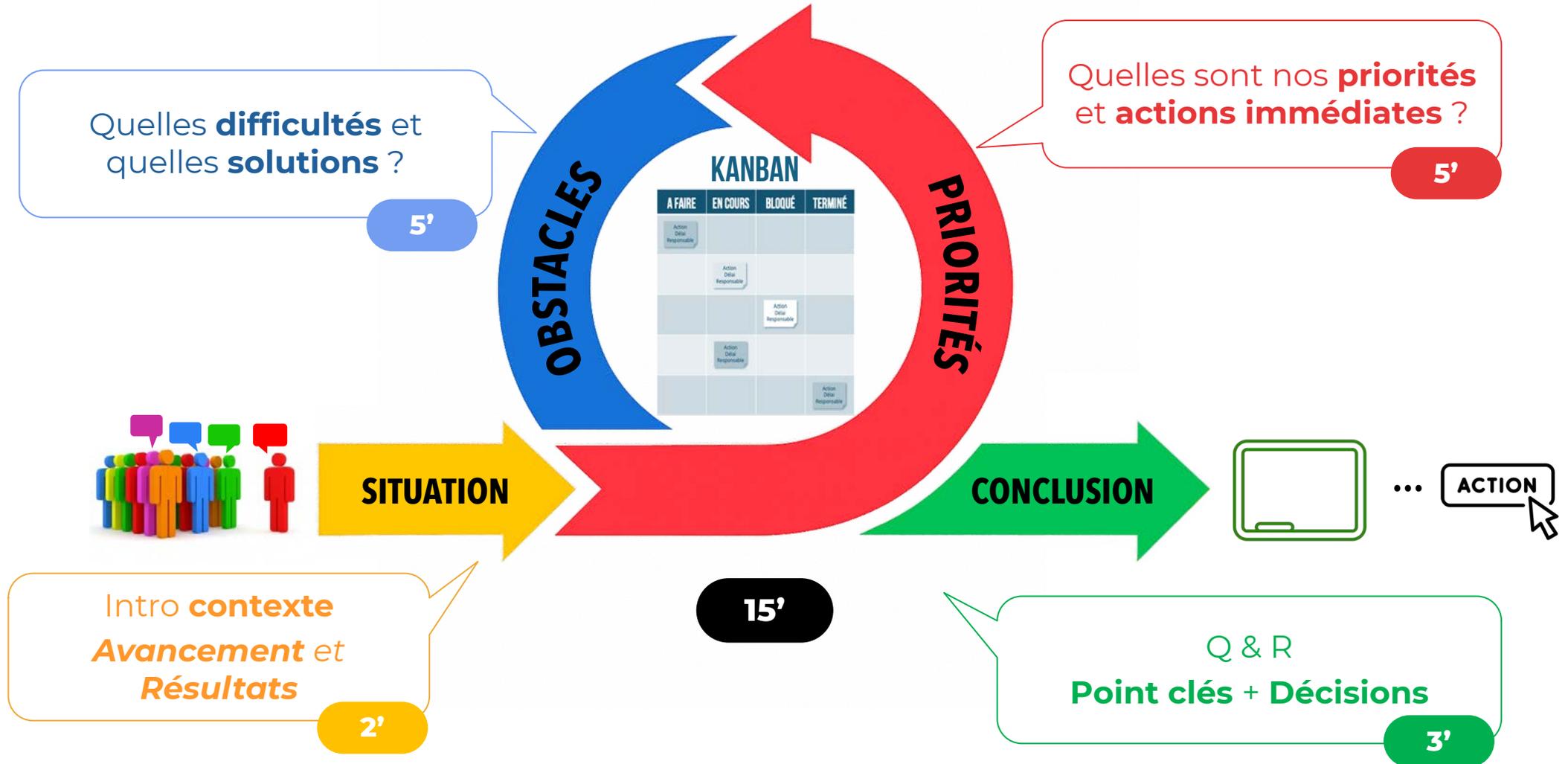
LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

ANIMER

DYNAMISER

Impulser l'action collective

LE BRIEF AGILE



LE CYCLE : MISSIONS ET ACTIVITÉS

MOBILISER

DONNER ENVIE

Communiquer pour susciter adhésion

 LES TYPES DE SPEECH



M1

SPEECH IMPÉRATIF

*Directif, cadrant
Rappel des engagements
Mise en action immédiate*

M2

SPEECH DE VISION

*Faire réfléchir, prendre du recul
Rappel du cap et des ambitions
Inspirer et (re)mobiliser*

M3

SPEECH DE DÉVELOPPEMENT

*Responsabiliser
Valoriser, encourager
Perspectives d'évolution*

← **VERBAL** × **NON-VERBAL** × **PARA-VERBAL** →

LES COMPOSANTES DU LEADERSHIP

- Aligner sur la **finalité commune**
- Décliner la **stratégie** en **actions**
- Mobilier et animer **efforts / résultats**



VISION

Le leadership
d'**objectifs**



VALEURS

Le leadership
de **cohésion**

- Tendre vers l'**exemplarité**
- Nourrir le **sens du collectif** et l'**équité**
- **Soutenir** l'équipe et ses **réseaux de coopération**



- Initier et accompagner le **changement**
- Anticiper et saisir les **opportunités**
- Stimuler la **réflexivité**, la **pensée critique**, les **initiatives** et la **créativité**



ACTION

Le leadership
de **transformation**



COMMUNICATION

Le leadership
relationnel

- S'exprimer **clairement** et avec **assertivité**
- **Ecouter** activement et donner du **feedback**
- Instaurer la **transparence** et construire la **confiance**

L'ÉQUATION DU LEADERSHIP MANAGÉRIAL



VISION CLAIRE x **ACTION** CONCRÈTES x **COHÉRENCE VALEURS** x **COMMUNICATION** IMPACTANTE

-> LES 4 COMPÉTENCES STRATÉGIQUES DU LEADER

VISION **CONNAISSANCE / GESTION DE SOI** **INSPIRER CONFIANCE** **COMMUNICATION**



WARREN BENNIS

ON BECOMING A LEADER (1989)

Accompagner et développer l'expertise managériale



Les 3 casquettes du manager : **Manager**

COACH

Webinaire -> 16 septembre 2025

Questions - Réponses





Les 6 constellations du management

Olivier Delorme
& Benjamin Sachs

www.librairie.gereso.com

MERCI À VOUS !



Benjamin Sachs



Gardons le contact
formation@gereso.fr

