

# Dream Team : devenez un meilleur manager en 280 pages !

« *Un salarié ne quitte pas son job mais son manager* ». Mais rassurez-vous, être un mauvais manager n'est pas une fatalité. Dans son ouvrage *Dream Team*, Ludovic Girodon livre une série de conseils pour former son équipe idéale et la fidéliser.

Temps de lecture : minute

---

19 mai 2020

Une étude Seton et OnePoll réalisée en 2018 sur les Français·es et leur boss révèle qu'un quart des salarié·e·s quittent leur emploi à cause de leur manager. C'est ce que Ludovic Girodon appelle "*la catastrophe managériale*". Pour toutes celles et ceux qui ont vécu une mauvaise expérience de ce type, et ils sont apparemment nombreux, la blessure est souvent profonde. Mais les conséquences ne sont pas seulement humaines. *Turn over*, absentéisme, baisse de productivité : l'entreprise en pâtit aussi. Pour lutter contre ce phénomène, Ludovic Girodon a écrit *Dream Team*, un manuel regorgeant de conseils concrets pour améliorer son management. L'ex-entrepreneur, qui a rejoint le Réseau Entreprendre, s'est nourri de l'expérience de plus de 400 fondateurs, dirigeants, DRH et universitaires pour écrire son ouvrage. Simple d'accès et concret, *Dream Team* se picore et s'expérimente plus qu'il ne se lit.

## Un bon manager, c'est quoi ?

La France fait face à deux principaux écueils pour Ludovic Girodon. " *Le premier problème vient du fait que trop souvent c'est le meilleur "technicien" qui devient manager. Or, le meilleur commercial fait rarement le meilleur directeur commercial* ". En effet, le rôle et les

compétences associées ne sont pas les mêmes. *“Selon moi, tout le monde ne peut pas être manager et ce n’est pas grave”* , estime même l’auteur.

Le second point qui pêche est qu’on *“ne naît pas manager, on le devient”*. Malheureusement, en France, peu de formations sont dispensées pour passer ce cap professionnel. Dans la première partie de son ouvrage, l’auteur invite à faire un travail presque introspectif sur soi, sa manière de manager pour mettre en avant ses forces et ses faiblesses.

Bien souvent laissé seul face à son poste, le manager, et plus particulièrement le néo-manager, a besoin d’être accompagné, de comprendre sa mission. Ceci est d’autant plus vrai s’il a été promu et doit alors trouver sa place au sein de ses anciens collègues.

Un manager n’ordonne pas mais transmet son savoir pour faire évoluer ses équipes et conserver leur motivation pleine et entière. Selon Ludovic Girodon, la vie professionnelle d’un collaborateur ou d’une collaboratrice au sein de son poste prend la forme d’une montagne russe. Après une lune de miel d’environ 20 mois, un·e salarié·e commence à s’ennuyer et son engagement s’érode. Pour réussir à constituer une équipe efficace et à la fidéliser, Ludovic Girodon part de la base : le recrutement.



À lire aussi

**#Management:** Quand les grands comptes s'imprègnent des méthodes de travail des startups

## Bien recruter et bien intégrer

Un mauvais recrutement coûte cher, en termes de temps passé, de ressources mobilisées et parfois d'opportunités manquées. Choisir un·e collaborateur·rice qui ne correspond pas au poste peut entraîner des retards dans la réalisation de certains projets. Pour toutes ces raisons, il est primordial de bien préparer en amont ces recrutements. Parmi les nombreux conseils prescrits par Ludovic Girodon, l'un des premiers est de réaliser une *scorecard*, soit une feuille de route des compétences indispensables à avoir pour le poste et de celles qui, au contraire, peuvent être abandonnées. Après 50 entretiens, un risque de surmenage est possible et avoir structuré les choses en amont peut aider à garder le cap et les idées claires.

Ne négligez pas non plus l'entretien. L'expérience candidat est devenu un véritable critère de sélection pour les perles rares. " 78% des candidats refusent un poste parce que leur entretien n'était pas à la hauteur de leurs attentes " , indique Ludovic Girodon dans son ouvrage. Inutile de mettre les petits plats dans les grands non plus mais pensez que l'opération séduction doit s'opérer des deux côtés.

Une fois votre futur collaborateur sélectionné, place à l'onboarding. " Il ne suffit pas de faire les choses au feeling ou d'organiser une soirée tapas, un bon onboarding prend environ trois mois " et débute même avant l'arrivée du collaborateur. Un petit mail trois jours avant son entrée dans l'entreprise ne coûte pas grand chose, de même qu'un déjeuner avec des collègues ou la mise en place d'un "café roulette" le premier mois pour lui faire rencontrer des membres des différents pôles !



À lire aussi

**#Management: 6 conseils pratiques pour maîtriser la prise de parole en public**

Récolter le feedback des collaborateurs et principalement des nouveaux

entrants est primordial pour améliorer les process. D'après Textkernel, 92% des entreprises ne le font toujours pas. Pourtant, c'est la seule manière de prendre le pouls des méthodes mises en place et de voir, dès le départ, si votre nouveau collaborateur se sent bien. Tous ces conseils paraissent contraignants mais ils sont les piliers de l'engagement de vos futurs collaborateurs.

## L'engagement à long terme

" À chaque niveau de l'entreprise, le candidat doit savoir qu'il est l'artisan d'un grand projet ". Faire comprendre la direction que souhaite prendre l'entreprise, sa raison d'être ou son *why* pour les adeptes de la marque à la pomme, est essentiel. Si un employé ne partage les valeurs ou la vision de l'entreprise, sa motivation finira par s'éliminer et il quittera l'entreprise.

Pour éviter que vos collaborateurs entrent dans la courbe descendante des montagnes russes, il est essentiel de les " *faire rêver* , *de les inspirer* " en mettant en avant les objectifs et les ambitions à moyen et long terme de l'entreprise. Les salariés doivent également être challengés dans leur quotidien, notamment par l'instauration d'objectifs réalisables mais ambitieux. Les réussites doivent être valorisées.

La considération est un point essentiel, de même que la confiance. Celle-ci passe par une bonne circulation de l'information, l'octroi d'une certaine autonomie et la prise en compte du bien-être des employés. Ludovic Girodon conseille ainsi de réaliser des réunions hebdomadaires de 30 minutes avec chaque collaborateur pour mesurer son humeur et recueillir ses besoins.

Grâce à toutes ces intentions, un manager réussira à créer un lien avec ses salarié·e·s, individuellement et collectivement. C'est cet engagement réciproque qui permettra à l'entreprise de faire face aux imprévus. Être manager n'est pas une sinécure mais constitue un travail de remise

en question et d'apprentissage constant.

Dernier conseil, soyez indulgent avec vous-même ! Rome ne s'est pas faite en un jour, Apple non plus, alors n' imaginez pas devenir dès demain le manager de l'année. Il s'agit d'un processus qui prend du temps et nécessite de se focaliser sur un point d'amélioration à la fois.

[Retrouvez tous les conseils de Ludovic Girodon ici !](#)

---

Article écrit par Anne Taffin