



Manager Mindset & Leadership :

# CULTIVEZ LA RÉUSSITE AU QUOTIDIEN POUR VOUS ET VOS ÉQUIPES



# SOMMAIRE

---

<b><u>Introduction</u></b>	<b>01</b>
Mon parcours	02
Découvrir SPARTENAC	02
Comment cet ebook va transformer votre approche managériale	08
<b><u>Chapitre 1 : Comprendre le Mindset Managérial</u></b>	<b>09</b>
Définition et composantes du mindset managérial	09
Mindset fixe vs. mindset de croissance	10
Impact du mindset sur la performance de l'équipe	11
<b><u>Chapitre 2 : Auto-évaluation de Votre Mindset Actuel</u></b>	<b>13</b>
Outils et questionnaires pour évaluer votre mindset	13
Identifier vos forces et domaines d'amélioration	21
Cas d'études : témoignages de managers sur leur mindset	21
<b><u>Chapitre 3 : Les Fondements d'un Mindset de Réussite</u></b>	<b>25</b>
La vision et les objectifs clairs	25
L'importance de l'attitude positive	26
La résilience face aux échecs et aux défis	26
<b><u>Chapitre 4 : Techniques pour Développer un Mindset Positif</u></b>	<b>27</b>
Exercices quotidiens pour renforcer la confiance en soi	28
Méthodes pour rester motivé et motiver son équipe	29
Pratiques de mindfulness et de bien-être au travail	30
<b><u>Chapitre 5 : Communication et Mindset</u></b>	<b>31</b>
L'art de communiquer avec assertivité	32
Techniques de feedback constructif	32
Écoute active pour un management efficace	33
<b><u>Chapitre 6 : Cultiver un Mindset de Croissance dans votre Équipe</u></b>	<b>34</b>
Stratégies pour encourager le développement personnel et professionnel	34
Créer une culture d'entreprise axée sur le mindset de croissance	36
<b><u>Conclusion</u></b>	<b>37</b>



# INTRODUCTION

---

J'ai travaillé en entreprise durant plusieurs années à différents postes, en France et à l'étranger : acheteur, commercial, responsable commercial export, manager d'équipe, formateur de commerciaux. En parallèle, j'ai été sportif dans les sports de combat durant 15 ans, dont 3 ans à haut niveau. J'ai baigné dans le besoin de performance, de réussite, de stress et de pression.

Durant mes années en entreprise, j'ai pu constater les problématiques dans les équipes et dans le management, que ce soit au niveau de la pression, des conflits ou de la communication. Je me suis rendu compte que la performance collective ne peut arriver sans la performance individuelle, et que la performance individuelle n'est rien sans une bonne gestion du stress et des émotions, du plaisir à travailler, un équilibre au quotidien et un bon mindset.

J'ai décidé après plusieurs années de mettre mon expérience à profit dans les métiers de l'accompagnement humain. J'avais une vraie volonté d'apporter aux dirigeants, managers et équipes des clés pour pouvoir allier performance, bien-être et cohésion d'équipe pour avancer sereinement. Je me suis donc réorienté vers la formation et le coaching.

***Après plusieurs années en tant que coach professionnel, préparateur mental et formateur indépendant, j'ai décidé de créer SPARTENAC.***



## Découvrir SPARTENAC

L'histoire de notre entreprise a pris racine en 2024, inspirée par une série de découvertes importantes découlant de nos expériences variées dans le monde de l'entreprise. Nous avons été frappés par une réalité indéniable :

**L'épanouissement et l'évolution de chaque individu sont les fondations sur lesquelles repose la puissance du collectif. Mais une dimension critique souvent négligée a capté notre attention : le rôle central des managers.**

Dans nos observations, nous avons vu des managers lutter contre des défis de taille – pression constante, charge mentale écrasante, et difficultés émotionnelles – qui, sans les outils adéquats pour les surmonter, peuvent sérieusement compromettre leur capacité à guider efficacement leurs équipes.

**Ces difficultés non seulement affectent leur bien-être personnel mais ont également un impact direct sur le bon fonctionnement et la performance de l'équipe toute entière.**

**Notre entreprise a été fondée sur la conviction que pour cultiver un environnement de travail sain et productif, il est crucial d'adresser et de soutenir le développement personnel des managers.** (En leur fournissant les moyens de gérer la pression, de réduire leur charge mentale, et de naviguer les défis émotionnels, nous ouvrons la voie à un leadership plus résilient et empathique.)  
Mais également des **collaborateurs, car nous comprenons que chaque membre de l'équipe joue un rôle essentiel dans le succès global de l'organisation.**

Reconnaissant que les défis ne se limitent pas à la sphère du management, nous étendons notre soutien à tous les niveaux de l'entreprise. En offrant des outils et des formations conçus pour améliorer la communication, la gestion du stress, et la résilience émotionnelle, nous facilitons un environnement où chacun peut s'épanouir professionnellement et personnellement.

Cette démarche globale assure non seulement le bien-être individuel, mais également le renforcement de la dynamique d'équipe, cultivant ainsi une culture d'entreprise où la confiance, le respect mutuel, et la collaboration sont les piliers du quotidien.

**Cette approche holistique, centrée sur l'épanouissement individuel des managers et des membres de l'équipe, est la pierre angulaire de notre vision.**

**La création de notre entreprise repose sur cette idée fondatrice : favoriser une évolution personnelle qui, en retour, nourrit et renforce le collectif. Nous croyons fermement que le développement des relations humaines au sein des équipes, la définition d'ambitions communes, et la capacité de chaque individu à trouver sa place et à contribuer à un objectif partagé sont les clés d'une performance collective durable et significative.**

Nous pensons que des leaders bien préparés et soutenus sont essentiels pour favoriser des dynamiques de groupe positives, encourager l'évolution personnelle de chaque collaborateur, et atteindre une performance collective élevée.

**Notre mission est de Faire éclore la réussite collective dans les organisations en libérant le plein potentiel de chaque individu, pour une synergie renforcée, une performance plus élevée au sein des équipes et une culture d'entreprise forte et inspirante.**

Transformer les espaces de travail en lieux où le bien-être des managers et des équipes propulse le succès collectif, créant ainsi un cercle vertueux de croissance et de satisfaction pour tous.

**Nous sommes cinq au sein de SPARTENAC. Notre équipe pluridisciplinaire est constituée d'experts dans leur domaine, et permet une richesse et vraie expertise dans nos accompagnements/interventions en entreprise.** (Coachs professionnels, Ancien DRH, Préparateur mentaux, Formateurs, Médiateurs, Ancien dirigeants...)

## Pourquoi SPARTENAC ?



### SPAR

#### LES SPARTIATES : LE MODÈLE DE DISCIPLINE ET DE COHÉSION

Inspirés par les valeurs intemporelles de discipline, de sagesse et de courage, nous adaptons ces principes au monde moderne. Nos programmes intègrent des techniques actuelles de gestion du stress et de développement personnel, assurant des leaders prêts à relever les défis contemporains.

Ils traduisent l'importance de la cohésion, de la persévérance et de l'engagement commun vers un objectif partagé dans la construction



## TENA

### **ATHÉNA : LA SAGESSE STRATÉGIQUE**

Le rôle d'Athéna, déesse de la sagesse, de la guerre stratégique et des arts, illustre l'importance de la réflexion, de la planification stratégique et de la résolution intelligente des conflits dans le leadership.

Intégrer une pensée stratégique et une intelligence émotionnelle élevée peut transformer les défis en opportunités de croissance.



## AC

### **ACHILLE : L'EXEMPLE DE FORCE ET DE COURAGE ET D'UNE CERTAINE VULNÉRABILITÉ**

La figure d'Achille symbolise la force personnelle, le courage face à l'adversité et la quête d'excellence. Mais aussi la vulnérabilité (talon d'Achille) acceptée et équilibrée par ses autres forces.

Ces qualités sont essentielles pour les leaders

## Nos valeurs



## Notre culture d'entreprise

La culture de SPARTENAC est fondée sur l'esprit d'équipe, l'engagement envers l'excellence et le bien-être de nos employés. Nous valorisons la collaboration, la créativité et la passion dans notre travail, encourageant chaque membre de l'équipe à apporter sa voix unique dans le but commun d'inspirer et de transformer les organisations.

Notre engagement envers le développement du potentiel de chacun, l'épanouissement et le mieux-être, la cohésion d'équipe, sont au cœur de notre pratique, non seulement en tant que service que nous offrons à nos clients, mais aussi en tant que principe fondamental au sein de notre propre entreprise.

Nous croyons fermement que pour aider les autres à atteindre leur potentiel, nous devons également cultiver un environnement de travail où nos propres employés se sentent valorisés, soutenus et inspirés à grandir.

## Notre singularité et valeur ajoutée

- ◆ **Fusion d'Innovation et Tradition** : Nous allions l'héroïsme de la Grèce antique avec les avancées modernes pour une approche unique du leadership.
- ◆ **Personnalisation** : Nos formations et coachings sont adaptés aux besoins spécifiques de chaque leader et équipe.
- ◆ **Préparation Mentale d'Élite** : Nous utilisons des techniques de préparation mentale réservées aux sportifs de haut niveau.
- ◆ **Sciences Comportementales** : Nous appliquons les dernières découvertes pour améliorer les dynamiques de groupe.
- ◆ **Transformation des Mentalités** : Nous visons à transformer les mentalités, transformant les vulnérabilités en forces.
- ◆ **Leadership Inspirant** : Nos leaders deviennent des modèles capables de remodeler le paysage professionnel.
- ◆ **Déblocage du Plein Potentiel** : Nous débloquons le plein potentiel humain en combinant tradition et innovation.
- ◆ **Équipe d'Experts** : Nos programmes sont enrichis par une équipe d'experts multidisciplinaires.
- ◆ **Engagement envers le Développement Personnel** : Chez SPARTENAC, nous croyons que le développement personnel est une clé de réussite. Nos programmes intègrent des modules spécifiques, permettant aux participants de mieux se connaître, de renforcer leur intelligence émotionnelle et de bâtir des compétences durables pour une croissance continue.

## Nos domaines d'intervention sont :

✓✓	LE MANAGEMENT	✓✓	LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE
✓✓	LE LEADERSHIP	✓✓	LA GESTION DES CONFLITS ET L'AMÉLIORATION DES RELATIONS DANS LES ÉQUIPES
✓✓	LA CONFIANCE EN SOI	✓✓	LA COHÉSION D'ÉQUIPE ET LE TEAM BUILDING
✓✓	LA GESTION DU STRESS ET DES ÉMOTIONS	✓✓	L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

## Nos différents accompagnements

- 🎯 Médiation en entreprise
- 🎯 Coaching : Dirigeants, managers, collaborateurs
- 🎯 Coaching d'équipe & Team Building
- 🎯 Formations
- 🎯 Ateliers thématiques

## Pourquoi cet ebook ?

**Cet ebook est conçu spécialement pour vous, managers d'entreprise, qui êtes à la recherche d'une évolution non seulement dans votre gestion professionnelle mais aussi dans votre approche personnelle du leadership.**

Dans ce monde d'affaires en constante mutation, où la pression de la performance et de l'innovation est omniprésente, il devient essentiel de forger un mindset résilient et adaptable. Ce n'est un secret pour personne : les managers qui réussissent et qui inspirent leurs équipes sont ceux qui possèdent un état d'esprit axé sur la croissance, l'apprentissage continu et l'optimisme stratégique.

Mais comment peut-on cultiver un tel mindset ? Est-ce une qualité innée ou peut-elle être développée ? À travers les pages de ce guide, nous explorerons les principes fondamentaux d'un mindset de réussite, adapté au contexte managérial moderne. Nous débuterons par une immersion dans la théorie du mindset managérial, suivie d'une auto-évaluation réfléchie de vos propres dispositions mentales actuelles. Ensuite, nous aborderons des stratégies concrètes et des techniques pratiques pour enrichir et affiner votre mindset, avec pour objectif final de vous outiller pour exceller dans votre rôle de manager et de leader.

Chaque chapitre de cet ouvrage vous fournira des insights précieux, des exercices pratiques et des études de cas inspirantes qui vous aideront à transformer votre manière de penser et d'agir. **La réussite au quotidien n'est pas le fruit du hasard ; elle se cultive avec détermination et perspicacité.**

Embarquez avec nous dans cette aventure éducative et transformatrice, où vous découvrirez que changer votre mindset est la première étape vers une carrière managériale enrichie et des équipes dynamisées.

L'avenir appartient à ceux qui sont prêts à remodeler non seulement leur manière de diriger, mais aussi leur manière de penser. Et ce périple commence ici et maintenant.

## Chapitre 1 :

# COMPRENDRE LE MINDSET MANAGÉRIAL



*Le mindset managérial est l'ensemble des attitudes et croyances qui influencent la manière dont vous, en tant que manager, percevez, réagissez et interagissez dans votre environnement professionnel.*

Il constitue le prisme à travers lequel toutes vos décisions sont prises, les stratégies sont élaborées et les interactions avec vos équipes sont menées. Pour mieux le saisir, explorons ensemble ses composantes clés et ses variantes, ainsi que son influence sur la performance collective.

## DÉFINITION ET COMPOSANTES DU MINDSET MANAGÉRIAL

Imaginez votre mindset managérial comme le sol et le climat d'un jardin : selon la qualité de la terre (vos croyances) et les conditions météorologiques (vos attitudes), le jardin (votre équipe) prospèrera ou stagnera.

Les composantes de ce jardin managérial incluent la vision stratégique, qui est similaire aux plans que vous élaborerez en tant que jardinier ; la flexibilité cognitive, qui s'apparente à votre capacité d'adapter votre jardin aux saisons changeantes ; et l'intelligence émotionnelle, qui est comparable à votre compréhension des besoins uniques de chaque plante.

En tant que manager, si vous possédez un mindset optimal, vous savez que chaque membre de votre équipe est comme une plante différente, ayant besoin de soins spécifiques pour s'épanouir. Vous êtes à l'écoute, ajustez votre leadership en fonction de la situation et nourrissez le potentiel de chacun.

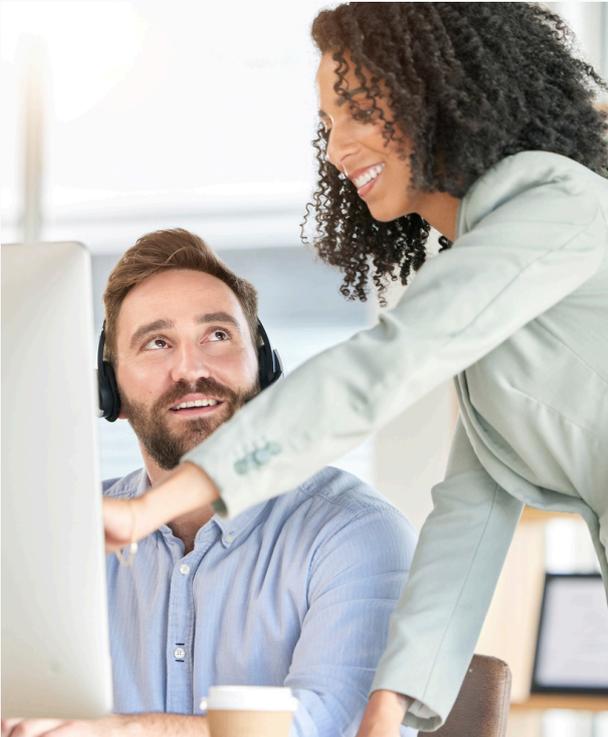


## MINDSET FIXE VS. MINDSET DE CROISSANCE

Le concept de "mindset fixe" et de "mindset de croissance", introduit par la psychologue Carol Dweck, est essentiel pour comprendre votre propre posture managériale. Un mindset fixe vous rendrait aussi rigide qu'un rocher face à la mer, résistant au changement, tandis qu'un mindset de croissance vous rendrait adaptable comme le sable sur la plage, se remodelant avec les vagues de l'innovation et des défis.

Face à une erreur d'un collaborateur, un mindset fixe vous amènerait à voir cela comme un échec définitif, tandis qu'un mindset de croissance vous permettrait de percevoir cela comme une opportunité d'apprentissage. Cela signifie encourager l'expérimentation et valoriser le processus d'apprentissage autant que le résultat.

## IMPACT DU MINDSET SUR LA PERFORMANCE DE L'ÉQUIPE



L'un des éléments les plus cruciaux pour le succès de toute équipe, c'est l'état d'esprit, ou "mindset," qui anime ses membres. Votre mindset, en tant que leader, a également un impact profond sur l'équipe que vous dirigez. Comprendre cet impact et apprendre à le cultiver peut faire toute la différence en termes de performance et de réussite.

**Le mindset, c'est l'ensemble de vos croyances, de vos attitudes et de vos perceptions qui influencent la manière dont vous abordez les défis et les opportunités.**

Il existe deux principaux types de mindset : le mindset fixe et le mindset de croissance. Le mindset fixe se caractérise par la croyance que les compétences et les talents sont innés, immuables. Les personnes avec un mindset fixe peuvent craindre l'échec, éviter les défis et se sentir menacées par la réussite des autres. Cela peut créer un environnement de travail où les employés ont peur de prendre des risques, ce qui entrave la créativité et l'innovation.

**À l'inverse, le mindset de croissance repose sur la conviction que les compétences peuvent être développées par l'effort, l'apprentissage et la persévérance.** Les individus ayant ce mindset sont plus enclins à relever des défis, à voir l'échec comme une opportunité d'apprentissage et à encourager les autres à progresser. Dans une équipe dirigée par un manager ayant un mindset de croissance, l'atmosphère est propice à l'apprentissage, à la collaboration et à l'amélioration continue.

En tant que managers, votre mindset a un effet direct sur vos collaborateurs. Si vous adoptez un mindset de croissance, vous encouragez naturellement vos employés à développer leurs compétences, à prendre des risques calculés et à voir les obstacles comme des opportunités. Vous favorisez une culture de l'apprentissage et de l'amélioration continue au sein de votre équipe.

Cependant, si vous avez un mindset fixe, vous risquez de transmettre des messages involontaires de stagnation et de méfiance envers le changement. Vos collaborateurs pourraient hésiter à partager leurs idées ou à expérimenter de nouvelles approches de travail.

Votre mindset managérial a un effet de cascade sur la culture de votre équipe. Si vous percevez les défis comme des menaces, l'équipe se retrouvera dans une ambiance assiégée, limitant la créativité et la prise d'initiative. À l'inverse, si vous voyez les défis comme des opportunités, votre équipe devient un espace d'exploration où chaque membre est encouragé à innover, prendre des initiatives, bien réagir face aux problèmes.

**Pour clore ce chapitre, sachez que votre mindset managérial est moins un attribut statique qu'un écosystème en perpétuelle évolution.** Il est essentiel de reconnaître que le mindset n'est pas gravé dans la pierre. Vous pouvez changer votre propre mindset et, par extension, influencer positivement celui de votre équipe. Il requiert une attention constante, une ouverture d'esprit et une volonté de vous adapter et de grandir avec votre équipe. En cultivant activement un mindset de croissance, vous découvrirez que votre équipe s'épanouira avec vigueur, résilience et innovation.



## Chapitre 2 :

# AUTO-ÉVALUATION DE VOTRE MINDSET ACTUEL

*L'auto-évaluation de votre mindset actuel est une étape cruciale pour vous en tant que manager. Elle vous permet de prendre conscience de vos atouts managériaux et des axes sur lesquels vous pourriez vous améliorer. C'est la condition sine qua non à tout changement. S'évaluer et prendre conscience. Abordons ensemble comment vous pouvez évaluer votre mindset, identifier vos points forts et vos points à développer, et apprenons des expériences d'autres managers.*



## OUTILS ET QUESTIONNAIRES POUR ÉVALUER VOTRE MINDSET

Pour commencer cette introspection, utilisons des outils conçus pour sonder les profondeurs de votre mentalité managériale. Imaginez ces outils comme des miroirs reflétant non seulement votre visage, mais aussi les contours de votre esprit.

## VOICI UN QUESTIONNAIRE

Voici un questionnaire de 10 questions que vous pouvez utiliser pour évaluer votre mindset managérial. Prenez un moment pour répondre honnêtement à chaque question, en notant sur une échelle de 1 (jamais) à 5 (toujours) votre degré d'accord ou la fréquence à laquelle vous vous reconnaissez dans l'énoncé :

### ● 1-Face à un échec, je tends à...

- (1) Me sentir vaincu et hésitant à réessayer.
- (2) Me sentir déçu, mais je réfléchis à ce qui a pu mal tourner.
- (3) Analyser l'échec pour identifier mes erreurs sans pour autant être motivé à changer.
- (4) Réfléchir à des stratégies pour surmonter l'échec et m'améliorer.
- (5) Voir l'échec comme une occasion d'apprendre et de me développer.

### ● 2-Lorsque je reçois du feedback critique, je me sens...

- (1) Personnellement attaqué et souvent en désaccord avec le feedback.
- (2) Un peu dérangé, mais j'essaie de comprendre le point de vue de l'autre.
- (3) Intéressé par le feedback, même si je ne suis pas sûr de comment l'utiliser.
- (4) Encouragé à réfléchir et à voir comment je peux intégrer le feedback dans ma pratique.
- (5) Reconnaisant pour le feedback et actif dans la recherche de moyens pour m'améliorer.

● **3- Je considère le succès des autres comme...**

---

- (1) Une source de jalousie ou de ressentiment.
- (2) Indépendant de mes propres réalisations.
- (3) Mérité, mais sans grande influence sur ma propre motivation.
- (4) Inspirant, me poussant à réfléchir sur mes propres objectifs.
- (5) Un excellent moyen d'apprentissage et un moteur pour mon propre développement.

● **Quand je suis confronté à des défis, je...**

---

- (1) Tends à éviter la situation ou à déléguer la responsabilité.
- (2) Me sens anxieux, mais j'essaie de trouver une solution sûre.
- (3) Pèse le pour et le contre avant de prendre une décision.
- (4) Accepte le défi avec optimisme et planifie une stratégie de résolution.
- (5) M'engage avec enthousiasme, voyant le défi comme une chance d'innover et de me dépasser.

#### ● 4-*J'encourage mon équipe à...*

---

- (1) Suivre les directives sans les remettre en question.
- (2) Proposer des idées, mais dans un cadre très structuré.
- (3) Être créative tout en respectant les politiques en place.
- (4) Expérimenter de nouvelles approches même si cela sort de leur confort.
- (5) Innover constamment et prendre des initiatives audacieuses.

#### ● 5-*Je crois que l'intelligence et les talents...*

---

- (1) Sont des attributs fixes et ne peuvent être modifiés.
- (2) Peuvent légèrement évoluer, mais sont principalement déterminés à la naissance.
- (3) Peuvent être façonnés par l'expérience jusqu'à un certain point.
- (4) Sont dynamiques et peuvent être significativement développés avec de l'effort.
- (5) Sont flexibles et peuvent être considérablement améliorés grâce à l'apprentissage et la persévérance.

● **6-Lorsque quelqu'un commet une erreur, ma réaction est de...**

---

- (1) Souligner l'erreur et en discuter les conséquences négatives.
- (2) Reconnaître l'erreur mais rester concentré sur la faute.
- (3) Analyser l'erreur avec la personne concernée pour comprendre pourquoi elle s'est produite.
- (4) Encourager l'individu à apprendre de l'erreur et à partager ses découvertes avec l'équipe.
- (5) Utiliser l'erreur comme une leçon pour toute l'équipe et un moyen d'améliorer nos processus.

● **7-Mon objectif principal en tant que manager est de...**

---

- (1) Assurer que les tâches soient effectuées et que les objectifs à court terme soient atteints.
- (2) Maintenir l'ordre et suivre les procédures établies sans dévier.
- (3) Équilibrer l'atteinte des résultats avec le bien-être de mon équipe.
- (4) Encourager le développement des compétences de mon équipe pour une performance future améliorée.
- (5) Cultiver un environnement où la croissance personnelle et l'innovation sont prioritaires pour atteindre le succès à long terme.

● **8-Je considère que l'apprentissage et le développement personnel de mes collaborateurs...**

---

- (1) Sont secondaires par rapport à la réalisation des objectifs immédiats de l'équipe.
- (2) Sont importants, mais pas au détriment de l'efficacité opérationnelle.
- (3) Doivent être encouragés, tant qu'ils n'entravent pas le flux de travail quotidien.
- (4) Sont essentiels et je leur alloue du temps malgré les pressions de production.
- (5) Sont au cœur de ma stratégie managériale, car je crois que le développement des individus est la clé de la réussite de l'entreprise.

● **9-Je réagis aux changements dans l'organisation en...**

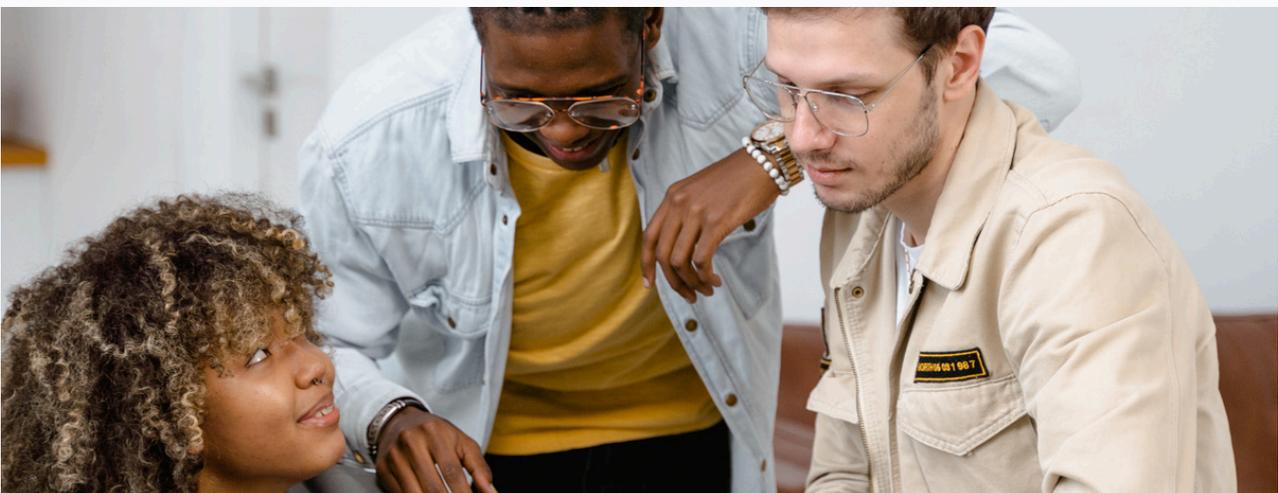
---

- (1) Me montrant souvent résistant et préférant les méthodes éprouvées.
- (2) M'adaptant lentement et avec prudence après avoir évalué tous les risques.
- (3) Reconnaisant la nécessité du changement, mais en restant attaché à mes habitudes.
- (4) Me montrant proactif et cherchant des moyens d'utiliser le changement à mon avantage.
- (5) Embrassant le changement comme une opportunité pour l'innovation et pour repousser les limites de ce qui est possible.

## ● 10-Comment gérez-vous le stress au sein de votre équipe ?

- (1) Je considère que le stress fait partie du travail et chacun doit gérer le sien.
- (2) J'essaie de réduire le stress en planifiant soigneusement les tâches et les délais.
- (3) Je suis attentif au bien-être de mon équipe mais je me concentre principalement sur les objectifs à atteindre.
- (4) J'organise régulièrement des sessions de débriefing pour aider l'équipe à gérer le stress et partager des stratégies de résilience.
- (5) Je mets en place une culture d'entreprise où le bien-être est prioritaire, incluant des initiatives proactives pour la gestion du stress et le soutien à la santé mentale.

Votre score total sur ce questionnaire peut vous aider à comprendre où vous vous situez sur le spectre du mindset fixe au mindset de croissance. Cela vous offre un point de départ pour réfléchir à la manière dont vous pourriez évoluer et devenir le type de leader qui non seulement s'adapte à l'avenir mais le façonne activement



Après avoir répondu au questionnaire, faites le total de vos points. **Avec un maximum de 50 points disponibles**, voici comment interpréter vos résultats :

### De 0 à 5 points :

#### MINDSET TRÈS FIXE

Si votre score se situe dans cette fourchette, cela indique que vous avez un mindset très fixe. Vous pourriez avoir tendance à voir les compétences et les talents comme des traits statiques et inchangeables. Vous pouvez vous sentir menacé par les défis et les retours critiques, et avoir tendance à éviter les risques. Cette mentalité peut vous empêcher de réaliser votre plein potentiel et celui de votre équipe.

### De 6 à 10 points :

#### TENDANCE VERS UN MINDSET FIXE

Avec ce score, vous montrez des signes d'un mindset fixe, mais avec une certaine ouverture au changement. Vous pourriez reconnaître l'importance de l'apprentissage et du développement, mais vous hésitez peut-être à vous engager pleinement dans ces processus. Vous pourriez bénéficier d'un travail sur l'ouverture d'esprit et la réceptivité au changement pour débloquer plus de potentiel de croissance pour vous-même et votre équipe.

### De 11 à 15 points :

#### TRANSITION VERS UN MINDSET DE CROISSANCE

Un score dans cette catégorie suggère que vous êtes en transition vers un mindset de croissance. Vous voyez probablement la valeur de l'apprentissage continu et de l'adaptation, mais vous pouvez encore avoir des réticences lorsqu'il s'agit de faire face à l'échec ou au feedback critique. Encouragez cette tendance en cherchant activement des opportunités de développement et en instaurant une culture d'amélioration continue.

### De 16 à 20 points :

#### MINDSET DE CROISSANCE ÉMERGENT

Si vous avez obtenu un score dans cette gamme, vous avez un mindset de croissance émergent. Vous appréciez les défis comme des occasions de développement et vous acceptez les erreurs comme partie intégrante de l'apprentissage. Vous avez une approche positive du feedback et vous encouragez l'innovation et la prise de risques calculés. Continuez à cultiver cette mentalité pour maximiser le potentiel de leadership en vous et autour de vous.

## IDENTIFIER VOS FORCES ET DOMAINES D'AMÉLIORATION

À travers les réponses que vous fournissez, vous pourrez voir où vous brillez et où vous pourriez polir un peu plus votre approche. Peut-être que vous êtes excellent pour encourager vos collaborateurs à prendre des initiatives, mais vous trouvez difficile de gérer les échecs.

Comme un jardinier connaît ses terres, vous devez connaître les domaines où vous excellez naturellement et ceux où vous pourriez bénéficier de plus de travail. C'est cette prise de conscience qui vous servira de boussole pour votre développement personnel.



### CAS D'ÉTUDES :

## TÉMOIGNAGES DE MANAGERS SUR LEUR MINDSET

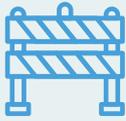
### Contexte :

Alban est directeur des ventes dans une entreprise de technologie de taille moyenne. Il est reconnu pour son expérience et ses performances passées, mais le secteur évoluant rapidement, il se retrouve confronté à de nouveaux défis.

### Fonction et Poste :

En tant que directeur des ventes Alban est responsable de l'atteinte des objectifs de vente, de la gestion d'une équipe de commerciaux et du développement de stratégies pour répondre aux besoins changeants du marché.





### DIFFICULTÉS RENCONTRÉES :

Alban affichait les caractéristiques typiques d'un mindset fixe. Sa personnalité était marquée par une certaine rigidité : il valorisait la tradition et la constance, privilégiant les méthodes qui avaient fait leurs preuves dans le passé. Il était réticent au changement, souvent par crainte de l'échec, et avait tendance à se replier sur des pratiques familières même lorsqu'elles n'étaient plus optimales.

Son comportement en milieu professionnel révélait ses traits de caractère. Alban évitait les stratégies risquées ou innovantes, se tenant à l'écart des nouvelles technologies de vente que ses concurrents adoptaient avec succès.

Il était perçu comme intransigeant, préférant réprimander plutôt qu'encourager l'exploration de nouvelles idées de la part de son équipe. Cette attitude se manifestait dans sa façon de diriger : les réunions étaient souvent unilatérales, et il y avait peu de place pour le dialogue ou le feedback.

Les ressentis d'Alban étaient marqués par une inquiétude croissante face à la pression de résultats décroissants. Il se sentait menacé par les jeunes vendeurs arrivant avec de nouvelles approches et technologies, et cela nourrissait en lui une anxiété qui se transformait parfois en autoritarisme. Il avait tendance à attribuer les échecs de son équipe à un manque d'effort ou de compétence, plutôt qu'à des stratégies de vente obsolètes.

Cette mentalité avait un impact palpable : **les commerciaux sous sa direction étaient souvent démotivés, et leur potentiel d'innovation était étouffé.** L'équipe était enfermée dans un cycle d'objectifs à court terme, sans stratégie de développement à long terme, ce qui menaçait la compétitivité de l'entreprise dans un secteur en évolution rapide.



### CONSÉQUENCES POUR LUI ET SON ÉQUIPE :

Le refus de changer de M. Dubois a des conséquences directes sur les résultats de vente. Son équipe est frustrée par l'absence d'innovation et l'atmosphère devient tendue, avec un taux de rotation élevé. Les commerciaux se sentent peu soutenus et non préparés à affronter un marché en mutation, ce qui se traduit par une baisse de motivation et de performance.



### SOLUTIONS MISES EN PLACE :

Face à cette situation, Alban prend conscience de la nécessité d'adopter un mindset de croissance. Il entame un coaching professionnel, participe à des ateliers sur les nouvelles tendances de la vente et encourage l'esprit d'innovation au sein de son équipe. Il met en place des séances de brainstorming régulières, investit dans des formations pour ses commerciaux et s'ouvre à l'expérimentation de nouvelles méthodes de vente.

Face à la nécessité impérieuse de s'adapter aux nouvelles réalités du marché, Alban a pris la décision courageuse d'engager un processus de transformation personnelle et professionnelle. Voici les étapes clés qu'il a entreprises pour réorienter son mindset et revitaliser son équipe de vente.



### COACHING PROFESSIONNEL :

Alban a commencé par faire appel à un coach professionnel et coach mental spécialisé dans le leadership le mindset et le changement. Ce qui lui a permis de prendre conscience des limites de son approche actuelle et de l'importance d'adopter une mentalité plus flexible et ouverte.

Grâce à des sessions de coaching régulières, il a appris à questionner ses propres croyances sur le leadership et à reconnaître la valeur de l'adaptabilité et de la résilience.



### FORMATION ET ÉDUCATION :

Pour rester à jour avec les dernières tendances du secteur, Alban s'est inscrit à des webinaires, ateliers et formations axés sur les innovations dans le domaine de la vente et de la technologie. Il a également encouragé son équipe à participer à des programmes de formation continue, allouant des ressources et du temps pour leur développement professionnel.



### PROMOTION DE L'INNOVATION AU SEIN DE L'ÉQUIPE :

Alban a instauré des réunions hebdomadaires de brainstorming, où chaque membre de l'équipe était encouragé à partager des idées novatrices sans crainte de jugement. Pour stimuler la créativité, il a introduit des sessions de "design thinking" et a mis en place un "sandbox", un espace sûr où les commerciaux pouvaient tester de nouvelles approches sans pression immédiate de résultats.



### CÉLÉBRATION DES ÉCHECS ET DES APPRENTISSAGES :

Reconnaissant que l'échec est un élément clé de l'apprentissage, Alban a commencé à valoriser les tentatives audacieuses et à analyser les échecs de manière constructive. Il a créé un environnement où les leçons tirées des erreurs étaient partagées, transformant ainsi les faux pas en fondations pour le succès futur.



### INTÉGRATION DES OUTILS NUMÉRIQUES :

Avec l'aide de son équipe IT, Alban a intégré des outils de CRM modernes et des plateformes de vente digitales, formant son équipe à leur utilisation. Cela a non seulement augmenté l'efficacité des ventes, mais a également renforcé la confiance de l'équipe dans l'utilisation de la technologie pour atteindre leurs objectifs.



### SUIVI ET ÉVALUATION :

Pour mesurer l'impact de ces changements, Alban a mis en place des indicateurs de performance clairs, non seulement pour les résultats de vente, mais aussi pour évaluer la progression dans l'innovation et l'engagement de l'équipe.



### EFFETS POSITIFS :

Le changement de mindset d'Alban a un effet positif immédiat. L'équipe devient plus dynamique et engagée, les performances de vente s'améliorent grâce à l'adoption de technologies modernes et à des approches plus adaptatives. La satisfaction de l'équipe augmente, entraînant une réduction du taux de rotation et une meilleure ambiance de travail. Finalement, Alban est perçu non seulement comme un leader expérimenté mais aussi comme un innovateur, gagnant ainsi le respect de ses pairs et de ses supérieurs.

## Chapitre 3 :

# LES FONDEMENTS D'UN MINDSET DE RÉUSSITE

*Pour exceller en tant que manager, il est impératif de cultiver un mindset de réussite. Ce chapitre se penche sur les piliers qui soutiennent une mentalité gagnante, essentiels à l'épanouissement personnel et à la performance de l'équipe.*



### LA VISION ET LES OBJECTIFS CLAIRS

La vision est le phare qui guide votre navire à travers les eaux parfois tumultueuses du monde des affaires. Elle doit être claire, inspirante et suffisamment convaincante pour motiver votre équipe même dans les moments de doute.

Définir des objectifs clairs est comme tracer une carte au trésor ; chaque étape doit mener au but ultime. Ces objectifs doivent être SMART : Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis. Un objectif bien défini est un moteur puissant de l'action et un critère de mesure du progrès.



## L'IMPORTANCE DE L'ATTITUDE POSITIVE

L'attitude positive n'est pas de l'optimisme aveugle, mais une composante stratégique du leadership. Elle vous permet de voir les possibilités là où d'autres ne voient que des obstacles.

C'est cette attitude qui vous permet de transformer des situations difficiles en opportunités de croissance et d'apprentissage. Elle est contagieuse et peut insuffler énergie et dynamisme à toute votre équipe, créant un environnement de travail où la créativité et l'innovation peuvent fleurir.

## LA RÉSILIENCE FACE AUX ÉCHECS ET AUX DÉFIS

La résilience est la capacité de rebondir après les revers, de persévérer quand les choses se compliquent. C'est une qualité essentielle pour tout manager, car le chemin du succès est inévitablement jonché d'échecs et de défis.

La résilience vous aide à rester focalisé sur votre vision à long terme, même quand les résultats à court terme ne sont pas ceux espérés. Elle est le tissu conjonctif entre l'échec d'aujourd'hui et le succès de demain.

En tant que leader, votre résilience sert d'exemple à votre équipe, leur montrant qu'il est possible de se relever, d'apprendre et de progresser peu importe les difficultés rencontrées.

Ces fondements forment ensemble le socle d'un mindset orienté vers la réussite. Ils vous équipent pour diriger avec confiance, inspirer votre équipe, et naviguer à travers les incertitudes avec agilité et assurance. En les intégrant dans votre philosophie managériale, vous posez les bases d'une carrière couronnée de succès et d'une équipe qui non seulement atteint ses objectifs, mais les dépasse.

## Chapitre 4 :

# TECHNIQUES POUR DÉVELOPPER UN MINDSET POSITIF



*Cultiver un mindset positif est essentiel pour réussir dans le monde du management. Un tel état d'esprit influence non seulement votre propre performance, mais aussi celle de votre équipe. Il est le moteur qui propulse la créativité, l'engagement et l'efficacité.*

Le développement d'une mentalité positive peut être intégré dans vos routines quotidiennes à travers des pratiques spécifiques et des exercices ciblés. Ce chapitre vous fournira des outils pratiques pour bâtir et maintenir cette positivité, essentielle à une gestion efficace et à un leadership inspirant.

### **EXERCICES QUOTIDIENS POUR RENFORCER LA CONFIANCE EN SOI :**

La confiance en soi n'est pas une qualité innée ; elle se forge et se nourrit chaque jour. Voici des exercices pratiques pour la renforcer :



### Journal de Réussite :

Démarrez chaque journée en écrivant trois succès que vous avez eus la veille, même minimes. Cela peut aller de la gestion réussie d'une réunion à la résolution d'un conflit mineur. Cet exercice renforce la reconnaissance de vos compétences et l'habitude de voir le positif en premier.



### Affirmations Positives :

Choisissez des affirmations qui résonnent avec vos objectifs et répétez-les chaque matin. Par exemple, "Je suis capable de relever tous les défis", ou "Je mène mon équipe vers le succès". Prononcez-les devant un miroir, ressentez-les et croyez en elles.



### Visualisation :

Prenez quelques minutes pour visualiser votre journée idéale, en vous concentrant sur les émotions et les sensations associées à vos succès. Imaginez-vous en train d'atteindre vos objectifs, et ressentez la satisfaction associée à ces réussites.



### Exercice du Meilleur Scénario :

Avant un événement important, prenez un moment pour envisager le meilleur déroulement possible. Pensez aux différentes étapes et à la manière dont vous allez les gérer avec assurance et compétence.



## MÉTHODES POUR RESTER MOTIVÉ ET MOTIVER SON ÉQUIPE

La motivation est contagieuse et dépend souvent de la dynamique de groupe. Fixez des objectifs collectifs et célébrez chaque étape atteinte, même les petites victoires. Encouragez l'autonomie en laissant les membres de votre équipe prendre des initiatives et en valorisant leurs idées.

Pour maintenir un haut niveau de motivation, soyez transparent sur les défis et montrez comment chaque rôle contribue à la vision globale de l'entreprise. La motivation vient aussi de l'exemple : en montrant votre engagement et votre passion, vous inspirez naturellement votre équipe à suivre le même chemin.



## PRATIQUES DE MINDFULNESS ET DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La pleine conscience (mindfulness) est une pratique puissante pour maintenir un mindset positif. Elle vous aide à vous recentrer sur le moment présent et à gérer le stress. Intégrez de courtes sessions de méditation ou de respiration dans votre routine journalière, et encouragez votre équipe à faire de même.

Créez un environnement de travail sain en incorporant des pauses actives, des espaces de repos et en encourageant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Rappelez-vous que le bien-être mental et physique est essentiel à la performance et à la satisfaction au travail.

En appliquant ces techniques, vous renforcerez non seulement votre propre mindset positif, mais vous contribuerez également à créer une culture d'entreprise où la confiance, la motivation et le bien-être sont au cœur des interactions et des processus. C'est dans un tel environnement que les individus et les équipes peuvent réellement s'épanouir et produire des résultats exceptionnels.



## BIEN FAIRE FACE À L'INCERTITUDE

Dans le paysage professionnel actuel, l'incertitude est une constante. Développer un mindset capable de gérer l'inconnu est crucial pour rester serein et efficace. Voici des stratégies pour mieux appréhender l'incertitude :

**Acceptation** : Reconnaître que l'incertitude fait partie intégrante de la vie professionnelle. Accepter qu'il n'est pas toujours possible de contrôler tous les aspects de votre environnement de travail.

**Focus sur le contrôlable** : Concentrez-vous sur les éléments que vous pouvez influencer. Agissez là où vos actions comptent et lâchez prise sur ce qui échappe à votre contrôle.

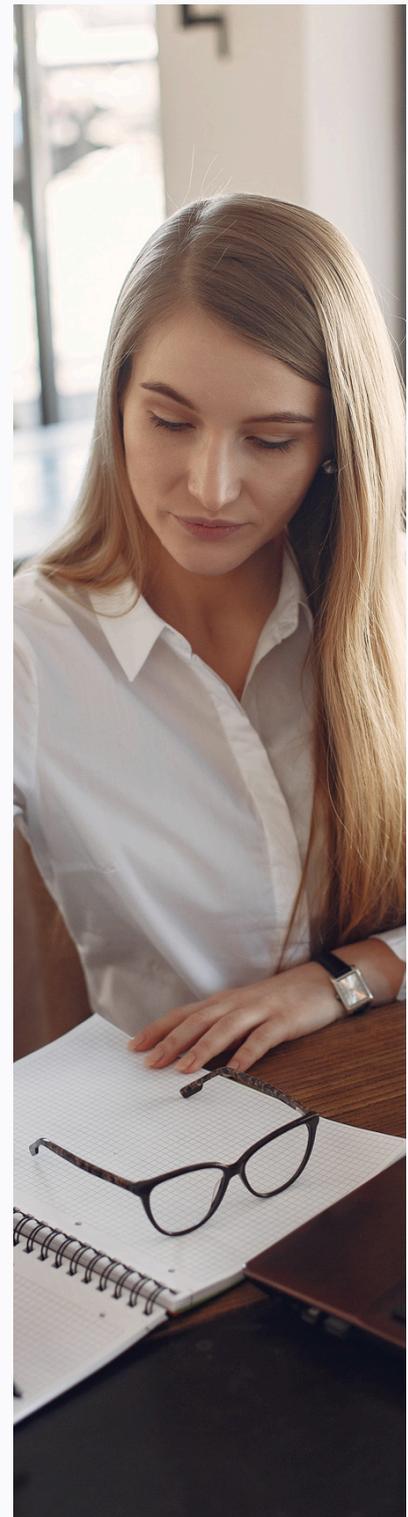
**Flexibilité mentale** : Cultivez une pensée flexible. Soyez prêt à adapter vos plans et à explorer de nouvelles approches face à des situations changeantes.

**Préparation** : Mettez en place des plans de contingence. Avoir des stratégies alternatives peut diminuer l'anxiété liée à l'incertitude.

**Perspective à long terme** : Gardez une vision à long terme. Des contretemps à court terme sont souvent moins significatifs lorsque vous les envisagez dans le cadre de vos objectifs à long terme.

**Réseau de soutien** : Entourez-vous de collègues et de mentors. Un réseau solide peut offrir du soutien et des conseils pour naviguer dans l'incertitude.

**En intégrant ces stratégies dans votre pratique managériale, vous renforcerez votre capacité à gérer l'incertitude avec assurance et à guider votre équipe à travers les changements avec confiance et positivité.**



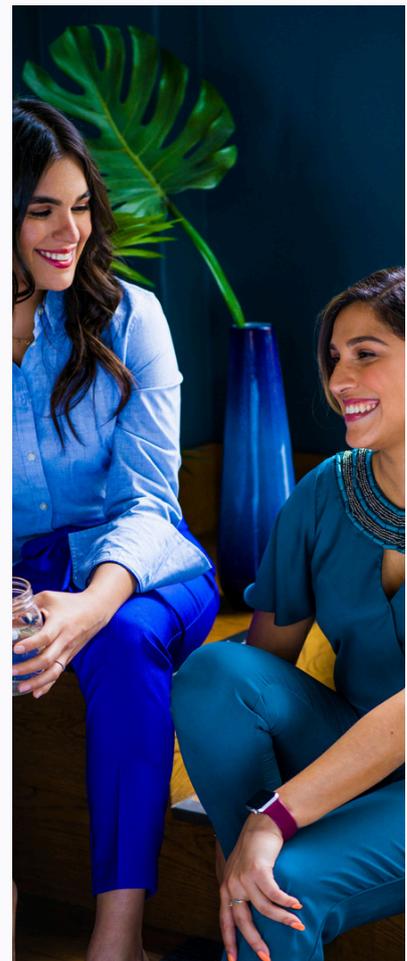
## Chapitre 5 :

# COMMUNICATION ET MINDSET

*Dans l'arène du management, la manière dont vous communiquez peut avoir un impact déterminant sur la performance de votre équipe. La communication est la colonne vertébrale d'un management efficace.*

Elle façonne non seulement la manière dont vous êtes perçus en tant que leader, mais aussi comment votre équipe interagit et fonctionne. Un mindset orienté vers la réussite se reflète dans une communication claire, assertive et constructive.

Ce chapitre met l'accent sur l'importance de peaufiner vos compétences communicationnelles pour refléter un mindset de réussite. Vous découvrirez comment l'assertivité, le feedback constructif et l'écoute active sont des composantes clés d'une communication qui non seulement transmet des informations, mais inspire et motive également. Ces outils sont indispensables pour naviguer dans les eaux parfois tumultueuses du management moderne et pour vous établir en tant que leader respecté et efficace.



## L'ART DE COMMUNIQUER AVEC ASSERTIVITÉ

Communiquer avec assertivité, c'est trouver l'équilibre entre l'agressivité et la passivité. Cela signifie exprimer clairement vos pensées et vos besoins tout en respectant ceux des autres. Voici comment développer cette compétence :

### Clarté d'expression :

Soyez direct et précis dans vos messages. Utilisez un langage simple et univoque pour éviter les malentendus.

### Contrôle émotionnel :

Gardez votre calme, même dans les situations tendues. Une voix posée et un langage corporel ouvert encouragent une communication plus réceptive.

### Affirmation de soi :

N'ayez pas peur de défendre vos idées et d'exprimer vos opinions. Faites-le toutefois avec respect, en reconnaissant la validité des perspectives alternatives.

### Respect mutuel :

Montrez que vous valorisez les contributions de chacun en reconnaissant les mérites et en restant attentif aux besoins de votre interlocuteur.

## TECHNIQUES DE FEEDBACK CONSTRUCTIF

Le feedback est un outil de développement crucial pour vous et votre équipe. Pour qu'il soit constructif, il doit être spécifique, orienté vers des solutions et délivré de manière opportune.



**Soyez spécifique :** Évitez les généralités en vous concentrant sur des exemples précis.



**Orienté vers l'action :** Proposez des recommandations claires pour aider la personne à progresser.



**Attitude positive** : Commencez par reconnaître ce qui a bien fonctionné avant d'aborder les points à améliorer.



**Timing** : Choisissez le bon moment pour le feedback, idéalement peu de temps après l'observation concernée, dans un cadre approprié.

## ÉCOUTE ACTIVE POUR UN MANAGEMENT EFFICACE

L'écoute active est une technique de communication qui implique de prêter une attention totale à l'interlocuteur, de comprendre son message, et de répondre de façon réfléchie.

**Attention totale** : Concentrez-vous entièrement sur la personne qui parle. Évitez de penser à votre réponse pendant qu'elle parle.

**Non-verbal** : Utilisez le contact visuel et les hochements de tête pour montrer votre engagement.

**Résumez** : Reformulez ce que vous avez entendu pour confirmer votre compréhension.

**Questions** : Posez des questions ouvertes pour approfondir la discussion et montrer votre intérêt.



**En améliorant votre communication grâce à l'assertivité, le feedback constructif et l'écoute active, vous renforcez votre capacité à diriger efficacement. Ces compétences sont le reflet d'un mindset qui valorise l'échange, la croissance et l'amélioration continue, et elles sont essentielles pour bâtir une équipe forte et résiliente.**

## Chapitre 6 :

# CULTIVER UN MINDSET DE CROISSANCE DANS VOTRE ÉQUIPE

*Dans un monde professionnel en mutation rapide, cultiver un mindset de croissance au sein de votre équipe est devenu un incontournable pour maintenir la compétitivité et l'innovation. Ce chapitre se consacre à l'exploration des stratégies permettant de forger un environnement propice à l'évolution et à l'épanouissement professionnel de chaque membre de votre équipe. Vous découvrirez comment instaurer une culture d'entreprise qui non seulement embrasse le changement, mais qui le célèbre et en fait un levier de réussite collective.*



### **STRATÉGIES POUR ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL :**

L'épanouissement professionnel ne peut être dissocié du développement personnel. Comme manager, il est essentiel de reconnaître que chaque individu dans votre équipe possède un potentiel unique qui, une fois cultivé, peut conduire à des sommets de performance inattendus. Encourager vos collaborateurs à grandir sur le plan personnel les rend non seulement plus compétents et confiants dans leurs rôles professionnels, mais aussi plus engagés et investis dans la vision de l'entreprise.

Ce segment du chapitre vous guidera à travers des stratégies éprouvées pour nourrir cet élan de développement, transformant ainsi votre équipe en un groupe dynamique et évolutif, prêt à relever les défis de demain.

### **Planification de Carrière Individualisée :**

Impliquez-vous dans la carrière de vos employés en établissant avec eux un plan de développement individuel. Cela montre que vous investissez dans leur avenir, pas seulement dans leur rendement actuel.

### **Opportunités de Formation :**

Offrez des opportunités de formation diversifiées, telles que des ateliers, des séminaires en ligne, ou même des abonnements à des plateformes éducatives. Cela peut stimuler l'auto-formation et la curiosité intellectuelle.

### **Système de Mentorat :**

Mettez en place un système de mentorat qui relie les employés moins expérimentés avec des mentors au sein de l'entreprise, favorisant ainsi le partage de connaissances et l'accompagnement professionnel.

### **Feedback Constructif Continu :**

Encouragez un flux de feedback constant et constructif qui aide les employés à comprendre comment ils peuvent s'améliorer et les motive à progresser.





## CRÉER UNE CULTURE D'ENTREPRISE AXÉE SUR LE MINDSET DE CROISSANCE :

L'épanouissement professionnel ne peut être dissocié du développement personnel. Comme manager, il est essentiel de reconnaître que chaque individu dans votre équipe possède un potentiel unique qui, une fois cultivé, peut conduire à des sommets de performance inattendus. Encourager vos collaborateurs à grandir sur le plan personnel les rend non seulement plus compétents et confiants dans leurs rôles professionnels, mais aussi plus engagés et investis dans la vision de l'entreprise. Ce segment du chapitre vous guidera à travers des stratégies éprouvées pour nourrir cet élan de développement, transformant ainsi votre équipe en un groupe dynamique et évolutif, prêt à relever les défis de demain.

### **Valorisation de l'Échec :**

Cultivez une perspective où l'échec est perçu comme une étape vers le succès. Encouragez l'expérimentation et apprenez de chaque erreur pour innover et améliorer les processus.

### **Promotion de l'Adaptabilité :**

Renforcez l'idée que l'adaptabilité est une force. Face à des changements ou des défis, montrez comment l'adaptabilité a aidé l'entreprise à surmonter des obstacles par le passé.

### **Encouragement à la Collaboration :**

Créez des opportunités pour que les employés collaborent sur des projets transversaux, favorisant ainsi l'apprentissage interdépartemental et la créativité collective.

# CONCLUSION

---

À travers les pages de cet ebook, nous avons exploré ensemble les multiples facettes du mindset managérial et la façon dont il façonne l'expérience de leadership ainsi que le climat de votre équipe. Nous avons mis en lumière l'importance d'une vision claire, de l'attitude positive, de la résilience, de la communication efficace, et de la culture de croissance pour forger un environnement où chaque membre de l'équipe peut s'épanouir et contribuer pleinement.



Le voyage vers le développement d'un mindset de réussite est à la fois personnel et collectif. Il requiert engagement, ouverture au changement, et une volonté d'apprendre continuellement. Les stratégies et les exercices présentés ici sont des outils pour vous guider, mais le véritable travail réside dans leur application quotidienne et dans votre capacité à rester fidèle à la quête de l'excellence, pour vous-même et pour votre équipe.

En tant que leader, votre rôle est de servir de modèle, de mentor, et de supporter pour ceux qui vous entourent. En cultivant un mindset de croissance et en encourageant vos collaborateurs à faire de même, vous créez non seulement une équipe performante, mais aussi une culture d'entreprise vibrante et résiliente, capable de s'adapter et de prospérer, quelles que soient les circonstances.

En clôturant ce périple à travers les principes fondamentaux d'un mindset managérial de réussite, il est temps de se tourner vers la pratique et l'application concrète. Si les concepts et les stratégies abordés résonnent avec vous et que vous aspirez à les intégrer dans votre contexte professionnel, sachez que l'accompagnement personnalisé peut grandement faciliter ce processus.

Nous offrons une gamme de services conçus pour renforcer les compétences managériales et la cohésion d'équipe :

01

**Team Building :**

Des activités sur-mesure pour renforcer l'esprit d'équipe et la synergie collective.

03

**Coaching d'Équipe :** Accompagnement des groupes pour développer une dynamique de groupe positive et orientée vers les objectifs communs.

02

**Ateliers Thématiques et formations :**

Sessions interactives centrées sur des compétences spécifiques telles que la communication, la gestion des conflits, la gestion du stress, la prise de décision, la confiance en soi, l'organisation et gestion du temps

04

**Coaching de Collaborateurs/ Manager/Dirigeant :**

Soutien individuel pour vous aider à affiner vos compétences de leader et à maximiser votre impact au sein de votre organisation.

Chaque parcours est unique et chaque équipe a ses propres défis. Si vous sentez qu'un accompagnement pourrait bénéficier à vous ou à votre équipe, n'hésitez pas à me contacter. Ensemble, nous pouvons construire le programme qui correspondra au mieux à vos besoins et aspirations.

L'art du management est une quête continue d'excellence et de développement. Permettez-moi de vous accompagner dans cette aventure. Pour échanger davantage sur vos besoins et comment mes services peuvent y répondre, contactez-moi. Ensemble, propulsons votre équipe vers de nouveaux horizons de succès.

**Pour commencer cette collaboration fructueuse, je vous invite à prendre contact. Ensemble, faisons développer votre potentiel et votre mindset, fleurir les talents de votre équipe.**

**Prenez rendez vous**



**Yanice GAUZELIN**

DIRIGEANT SPARTENAC  
PREPARATEUR MENTAL



☎ 06.44.22.39.09

✉ [gauzelinyanice@gmail.com](mailto:gauzelinyanice@gmail.com)

LINKEDIN | [Yanice Gauzelin](#)