



IAE PARIS  
SORBONNE BUSINESS SCHOOL  
ALUMNI



INFORMER - AVANCER - ETENDRE  
SA COMMUNAUTÉ



## Courage managérial ou pas ?

par Isabel Bornet

STAY STRONG



Le courage managérial fait référence à la capacité de manager à prendre des décisions difficiles, à défendre ses convictions et à agir de manière éthique, même lorsque cela implique des risques ou des conséquences négatives. Il est essentiel pour inspirer la confiance, favoriser un environnement de travail sain et éthique, et conduire une organisation vers le succès à long terme.

### Comment développer son courage managérial ?

#### Apprendre à gérer ses peurs



- **Identifier et comprendre** : de quoi avez-vous peur ? Dans quelles situations ? Quel est votre ressenti ? A quoi ces peurs sont-elles liées ? Quelles sont vos croyances limitantes ? Quelles pressions sociales ?
- **Apprendre à les gérer** : pratiquer des techniques de gestion du stress.
- **Prendre des petits risques pour faire face** : tester vos limites progressivement.
- **Envisager des scénarios positifs** : visualiser les.

#### S'appuyer sur des modèles inspirants



- **Identifier vos leaders courageux** : quels comportements ont-ils eu ? Dans quelles situations ? Quelles étaient leurs valeurs et leurs priorités ? Comment ont-ils pris des décisions difficiles ? Comment ont-ils surmonté les obstacles ?
- **Appliquer les leçons apprises** : se demander comment appliquer ces enseignements à vos situations difficiles.
- **Trouver un mentor** avec une expérience similaire pour vous guider et vous conseiller en prise de décision difficile.

#### Cultiver son intégrité



- **Adopter des valeurs éthiques fortes** : intégrer vos valeurs dans votre travail quotidien.
- **Être honnête et transparent** : communiquer clairement avec vos collaborateurs, vos collègues et vos supérieurs hiérarchiques.
- **Assumer sa responsabilité** : en cas d'erreur, prendre sa responsabilité, trouver une solution pour y remédier sans se dédouaner sur un tiers.
- **Éviter les conflits d'intérêts** : se distancier de toute action personnelle pouvant entrer en conflit avec les intérêts de votre entreprise.
- **Être un modèle pour les autres** : montrer l'exemple en prenant des décisions éthiques avec intégrité.

#### Accepter l'échec pour se développer



- **Reconnaître l'échec** : accepter que l'échec soit possible, se préparer mentalement et émotionnellement à faire face à l'adversité.
- **Analyser les causes de l'échec** : transformer l'échec en opportunité d'apprentissage.
- **Assumer la responsabilité de l'échec** : éviter de répéter les mêmes erreurs à l'avenir.
- **Se concentrer sur les solutions.**
- **Faire preuve de résilience** : se remettre en question, trouver de nouvelles approches pour atteindre les objectifs.

#### Prendre des décisions difficiles



- **Effectuer des recherches approfondies** sur les options disponibles, les risques et les bénéfices avant de prendre une décision.
- **Pratiquer la prise de décision** en situation d'incertitude.
- **Pratiquer la prise de décision** en groupe.

Passer à l'action

Réaliser un acte de courage par jour.

Peur de parler en public ? Donner votre opinion lors d'une réunion.

## Approfondir

Posture de manager courageux.

Faire preuve de courage managérial, c'est se connaître et reconnaître ses peurs et faiblesses, admettre de pas avoir réponse à tout, s'entourer de gens meilleurs que soi, accepter de l'aide. Pour que cela fonctionne, c'est :



**Préserver le collectif :** Manager des individus qui composent une équipe, c'est de faire passer la dimension collective devant la dimension individuelle.



**Être équitable :** Assumer ses choix, les défendre auprès d'éventuels collaborateurs mécontents et faire acte de transparence.



**Faire preuve d'humilité :** les solutions viennent de l'équipe quand oser dire « je ne sais pas » ou « aidez-moi à trouver la meilleure solution ». Elle est la clé pour générer l'engagement.



**Dire les choses qui ne plaisent pas :** faire du feedback positif ou négatif avec assertivité afin d'encourager les progrès et faire grandir.



**Disséminer le courage dans son équipe :** commencer par inviter les collaborateurs à dire vraiment ce qu'ils pensent en réunion, puis les encourager à faire un feedback sur le style de management.

## Manager : Astuces

Gestion mentale du manager en hybride.



La gestion mentale d'un manager dans un environnement de travail hybride peut présenter des défis uniques. Quelques conseils pour naviguer dans cette situation :

### Établissez des routines et des limites claires



Définir des horaires de travail clairs pour maintenir un équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle.

### Faire preuve d'empathie et de flexibilité



Chacun peut avoir des circonstances personnelles différentes qui influent sur leur bien-être mental. Être flexible dans vos attentes et offrir votre soutien si nécessaire.

### Prendre des pauses régulières



Tout au long de la journée, s'accorder des pauses pour se reposer, se détendre et recharger ses batteries. C'est maintenir votre concentration et votre efficacité.

### Utiliser des techniques de gestion du stress



Apprendre et pratiquer des techniques de gestion du stress, la respiration profonde, la méditation, le yoga ou la visualisation pour rester calme et centré, même dans des situations stressantes.

### Trouver du soutien et des ressources



Chercher du soutien auprès de vos collègues, de votre réseau professionnel ou d'un mentor pour partager vos expériences et obtenir des conseils.

## Découvrir

Cultiver des routines pour l'harmonie managériale en hybride.

Mettre en place des routines pour favoriser la communication, la collaboration et le bien-être de chacun. Quelques routines et leurs pratiques dans le sport, année olympique oblige.

### Des réunions régulières et significatives

Pour discuter des objectifs, des progrès réalisés et des défis à venir. Clarifier les attentes, partager des informations importantes et de recueillir les idées et les préoccupations de chacun.

#### Basketball



L'entraîneur organise des réunions d'avant-match pour discuter des tactiques à adopter contre l'adversaire et des points clés à améliorer.

### Des feedbacks fréquents

Donner des retours constructifs de manière régulière, accent sur les points forts et les domaines à améliorer. Encourager vos membres à vous donner leur propre feedback pour favoriser un échange ouvert et honnête.

#### Rugby



Les joueurs reçoivent des feedbacks de leur entraîneur pendant et après les entraînements, mettant en lumière les performances individuelles et collectives à travailler.

### Encourager la prise de risques et l'innovation

Encourager l'équipe à prendre des risques calculés et à proposer de nouvelles idées. Montrer votre soutien en reconnaissant et en récompensant l'innovation, même en cas d'échec. Favoriser la créativité et stimuler le progrès au sein de l'équipe.

#### Ultimate Frisbee



Les équipes explorent de nouvelles tactiques de jeu et inventent de nouveaux mouvements pour repousser les limites de ce sport en constante évolution.

## Féliciter

Les dernières newsletters de nos bénévoles au service de la communauté.



### Service Carrières#34

IMAGINER - AGIR - EXCELLER  
DANS SA CARRIÈRE

Ce mois-ci, un article "Soft skills : quelles sont les plus recherchées ?" et un article "Recrutement de cadres : quels secteurs et quels métiers attendent votre CV ?"

### Entrepreneurs



Le Club Entrepreneurs évolue et se transforme en un espace dédié à l'accompagnement des créateurs d'entreprise : IAENTREPRENDRE. A découvrir, sa nouvelle responsable...

### Nouveau service

new

Votre entreprise en lumière avec notre Service d'Annonces !  
Réservé aux membres adhérents.

“ J'ai appris que le courage n'est pas l'absence de peur, mais la capacité de la vaincre. ”  
Nelson Mandela



Suivez-nous !



# Jeu managérial

## Auto-évaluation



### Objectif : Identifier votre niveau de courage managérial

Pour chaque énoncé, évaluez-vous sur l'échelle proposée avec honnêteté.

Pour chaque affirmation ci-dessous, attribuez-vous une note **la fréquence à laquelle vous pensez que l'affirmation s'applique à vous** dans un contexte professionnel.

Affirmation	Jamais vrai (1)	Rarement vrai (2)	Parfois vrai (3)	Souvent vrai (4)	Toujours vrai (5)
Je prends des décisions difficiles même quand elles sont impopulaires.					
Je confronte les problèmes directement avec les personnes concernées plutôt que de les éviter.					
Je défends mes valeurs et celles de mon entreprise, même quand cela pourrait entraîner un conflit.					
J'admets mes erreurs devant mes supérieurs et mes subordonnés.					
J'encourage les membres de mon équipe à proposer des idées innovantes, même si elles risquent d'échouer.					
Je recherche activement des retours, même négatifs, pour m'améliorer.					
Je suis prêt à prendre des risques calculés pour le bien de l'entreprise.					
Je soutiens mes collègues et subordonnés lorsqu'ils prennent des décisions courageuses, même si je ne suis pas tout à fait d'accord.					
Je gère le changement de manière proactive et je motive mon équipe à s'adapter rapidement.					
Je communique de manière transparente sur les difficultés et les défis, plutôt que de les masquer.					

### Analyse des résultats :

#### ● 50-45 points :

Vous faites preuve d'un haut niveau de courage dans votre rôle de manager. Vous êtes un modèle pour les autres

#### ● 44 - 35 points :

Vous avez souvent un comportement courageux. Identifier les domaines où vous pouvez vous améliorer et travaillez dessus.

#### ● 34 - 25 points :

Vous montrez du courage, cependant, il y a encore des domaines significatifs pour améliorer votre audace et votre leadership.

#### ● 24 - 15 points :

Prendre des décisions difficiles et faire face aux défis soit difficile pour vous. Considérer de travailler sur votre confiance et votre capacité à prendre des risques.

#### ● Moins de 15 points :

Moins de 15 points: Il est important de développer votre courage et votre leadership. rechercher des opportunités pour sortir de votre zone de confort et prendre des responsabilités peut être un bon début.