OFFRE DE MISSION

# Accompagnement de manager

Il y autant de mode de management qu'il y a de managers

# Table des Matières


01 Les managers dans les CHR

02 Des valeurs à défendre

03 La dimension humaine du manager

04 Engagement vers la performance

05 Vous accompagner

# Accompagner plutôt que propulser . . .

Lorsqu'ils sont jeunes, ils sont affamés, formés par les écoles hôtelières pour encadrer car ils possèdent un examen qui le suppose, pré-recrutés par des grands groupes, propulsés à des postes de responsable sans expérience parce qu'ils ont l'ambition ou que l'on a voulu ne pas les perdre, et désireux de gagner plus sans savoir malheureusement ce que l'avenir va leur réserver.
Lorsqu'ils sont plus âgés, ils sont quelquefois rompus par le poids des années, rompus par l'organisation du métier, rompus par la non volonté de changer ou rompus par les traditions.

La hiérarchie, quasi militaire dans l'organigramme, impose une organisation, des titres qui, souvent ne veulent pas dire grand chose. Un chef de partie est chef de quoi ? de qui ? Et pourtant être chef est déjà de porter des responsabilités, donc de manager. Ont-ils les épaules pour cela ?

Etre manager est une chose, le devenir en est une autre. Personne ne mesure vraiment le poids de la fonction.
Devenir manager est une longue route qui requiert de grandes qualités qu'il faudra forger avec le temps et l'expérience. Cela s'apprend aussi des autres et des plus aguerris. Se faire et savoir se faire guider est une vertu, être accompagné est une belle récompense de ses capacités à reconnaître que rien n'arrive sans aide.

La solution ne résiderait-elle pas dans la manière de diriger, de porter les talents avec mesure, de rationnaliser les fonctions, d'accompagner plutôt que propulser, d'associer plutôt que collaborer, d'équilibrer plutôt que diviser, d'aimer plutôt que séduire, tenir sa promesse plutôt que cacher la vérité, devenir leader plutôt que suiveur, transformer plutôt que stagner, ouvrir les yeux plutôt que se voiler la face.

# Des valeurs à défendre

Elles sont nombreuses et au final communes avec un lien qui les unissent. On n'oubliera pas que ce métier comme beaucoup repose avant tout sur le savoir faire. Savoir cuisiner, savoir accueillir, savoir découvrir, savoir aimer les autres, savoir faire plaisir, savoir faire un lit, savoir masser, savoir faire déguster _ Cependant, savoir faire n'est rien sans savoir être ! Et pour savoir être, il faut savoir qui nous sommes et qui nous associons vers cet art.

Tenir une promesse est la première des qualités du responsable car il va engager sa propre responsabilité et celle de son entreprise. Nombreux sont les nouvelles ressources qui quittent la profession car ils ont été décus. Nombreux sont ceux qui désertent car ils n'ont pas été respectés ou car ils n'ont pas été entendus comme être humain et comme une richesse pour l'entreprise.

Bien sûr que ce métier possède des inconvénients mais il a surtout la responsabilité de se remettre en cause et de rester humble. La coupure est un problème, résolvons le ! Le non respect du temps de travail est un problème, alors résolvons le ! Le manque de respect en est un, la dureté du métier en est un, alors résolvons le !

La profession face à ses défis, a en elle les valeurs pour passer et vivre des jours meilleurs. Son image est à reluire et faire briller.

Les talents sont nombreux pour ceux qui restent à condition de faire le nécessaire pour ne pas les gâcher et les voir prendre d'autres chemins.

# LA DIMENSION HUMAINE DU MANAGEMENT

Même si les attentes portées par les générations nouvelles tendent vers une certaine digitalisation de l'expérience client et de l'organisation du travail, il ne faut surtout pas oublier que l'humain reste la force et l'atout principal de l'hospitalité et de l'hôtellerie–restauration.

Certains en ont peut–être douté, d'autres l'ont oublié mais sans femmes et hommes (avant d'être des professionnels), rien ne fonctionnerait et les portes seraient closes.

Chaque manager a l'obligation de prendre conscience que les associés avant d'être des collaborateurs, sont des personnes avec des humeurs, des sensations, des états d'âmes, des moments forts et des moments faibles.

Etre humain quand on est manager, c'est connaître son équipe, être juste, ne pas imposer mais révéler, équilibrer les efforts et les récompenser, être moteur des énergies, inspirer la confiance, tenir sa promesse, RESPECTER l'autre. C'est ouvrir le chemin avant de définir le bout de la route .

Que l'on soit au volant d'une Ferrari ou d'une 2 cv, les arrêts au stand sont nécessaires, les pièces de moteurs méritent des révisions, l'huile doit être changée …
Sans cet engrenage de petites pièces, le pilote aura beau appuyer sur la pédale d'accélérateur, il n'y aura pas de ligne d'arrivée.

# Engager vers . . .

La Performance est nécessaire à l'épanouissement de tout un chacun dans le monde professionnel que ce soit pour le dirigeant dans la gestion de son entreprise, que ce soit pour la manager dans l'équilibre de sa relation avec son patron et ses équipes, mais également pour les équipes car c'est un moteur de l'accomplissement personnel.

Engager ses associés vers l'efficacité et la culture du résultat est un art où la maîtrise des relations, des savoirs-faire, de l'intelligence émotionnelle et du savoir-être est primordial.

Engager, c'est réunir une équipe parfois aux talents divergents, c'est écouter et engager dans un sens commun et connu, c'est laisser-faire en posant des limites, c'est être inspirant pour inspirer, c'est assumer une compétition saine, c'est être efficace dans la justesse de ses décisions, c'est savoir patienter car il le faut ...

# . . . la performance

La Performance, c'est savoir transmettre le bâton tous les 100 mètres, c'est savoir placer le plus rapide et le plus lent dans les bons relais, c'est savoir passer les haies sans heurts pour atteindre la ligne d'arrivée avec le succès de l'avoir fait ensemble au prix d'un travail collectif.

# VOUS ACCOMPAGNER

**Rien de tel qu'un hôtelier qui échange avec un hôtelier !**

**Rien de tel qu'une expérience qui accompagne ceux qui la recherche !**
**Pour ce faire, je vous propose des échanges, des conseils fructueux et durables dans l'efficacité.**
**Après un diagnostic de votre réalité et de vos projets pour votre entreprise et vos associés, je vous proposerai :**

**– des interviews individuelles et des échanges de groupe,**
**– des accompagnements individuels de vos managers et de vos cadres,**
**– des coachings privés d'une durée à définir ensemble,**
**– des diagnostics et des recommandations sur l'organisation managériale en place**
**– . . .**

Vulpes Consulting

*" Il ne faut donner aux gens, que des conseils qu'ils puissent suivre . . .*