Janvier 2015 / Numéro 3

MANAGER'IMMO

Lettre du Club Manager UNIS LCSN

Edito

Faire face.

Un environnement de plus en plus stressant, une rafale législative et une économie en berne nous démotivent et réduisent nos capacités de résistance. Pourtant, chacun porte en lui les forces du changement. Il faut simplement en avoir conscience et les mettre en œuvre.

Il ne sert à rien de se lamenter et de se positionner en victime. La victoire est pour ceux qui osent affronter la réalité telle qu'elle est, sans la juger mais en la transformant pour en faire une alliée. 2015 est pour nous l'année de toutes les opportunités. Je vous invite tous à croire en nos capacités collectives et à agir pour faire des douze mois qui viennent des étapes vers la réussite et la reconnaissance de vos métiers.

Mes meilleurs vœux de la part de toute l'équipe de la Cour Saint Nicolas.

Toujours à vos côtés.

Amicalement.

Malik BACHAMMAR

Sommaire

- Edito
- Portrait chinois
- Mieux comprendre le changement
- Astuce management
- Côté culture

MIEUX VOUS CONNAITRE

Portrait chinois. Si j'étais…

Retrouvez le portrait original d'un membre du Club Manager UNIS LCSN

Johann IVARS

Président de Croset SAS

Marseille

Q: Si j'étais une chanson?
R: Viva la vida de Coldplay.

Q: Si j'étais un voyage?
R: l'île Maurice, mon île de cœur, avec ma famille et mes proches.

Q: Si j'étais un artiste?
R: Coluche, pour son humanité et son humour.

Q: Si j'étais une citation?
R: « L'important n'est pas de réussir dans la vie, mais de réussir sa vie. » Bernard Tapie.

Janvier 2015 / Numéro 3

MANAGER'IMMO

Lettre du Club Manager UNIS LCSN

Mieux comprendre : immobilier et changement

par Bruno Savoyat

Bonjour 2015 ! Bonjour l'année des changements !

Savez-vous qu' est qualifié d'**immobilier** un bien ou objet qui ne peut être déplacé ? La racine latine « *im-mobilis* » est la négation de l'adjectif latin «*mobilis*» signifiant « qui peut être mu ou remué » (selon Wikipedia). Le mot latin « immobilis » signifie donc « qui ne bouge pas ». Voilà ce qui métaphoriquement pèse sur le secteur immobilier. L'année 2015 sera une année de profonds changements pour tous les acteurs de l'immobilier, question de survie ! Savoir sortir ses billes au bon moment. Savoir se préparer pour de belles opportunités. Savoir jouer de la transformation pour défier la morosité ambiante et la logique prévisible.

- Restés les bras croisés et attendre ? Impossible ! Sinon, il faut déjà préparer les funérailles de son cabinet et préparer son deuil.
- Préparer son cabinet pour le rendre attractif et vendable dans de belles conditions ? Pourquoi pas ? Il y a peut-être du relooking à faire pour se rendre attractif et pour mieux se vendre…
- Préparer une croissance par acquisitions ? Pourquoi pas ? Il y a peut-être une stratégie à bien ficeler, des processus à réviser ou consolider, une équipe à préparer…
- Echapper à la logique 'se vendre ou acheter' ? Pourquoi pas ? Dans ce cas, il y a bien des défis à relever pour challenger la logique des regroupements, pour garder sa capacité de survie et de développement en s'adaptant à la nouvelle réalité, pour satisfaire et enchanter ses clients, fournisseurs et collaborateurs.

Quelle que soit l'option que vous préférez choisir, le changement attend à votre porte. Il piaffe. Il s'impatiente déjà. Il est prêt à se mettre en action. Ouvrez la porte au changement ! Début janvier, c'est la période des bonnes résolutions ! Il est temps d'accélérer le mouvement et de consacrer temps et énergie pour vos grandes manœuvres.

Qu'est-ce qui est donc si important pour créer le mouvement ? 5 points-clés dans votre réflexion.

1. Tout est question d'intention claire. **Pourquoi** y a -t -il nécessité et urgence à changer selon vous et selon les autres acteurs concernés ? Qu'est-ce que chacun va donc y gagner : le cabinet, le client, le fournisseur, le collaborateur, le patron… ?
2. Tout est question d'objectif clair. **Où va-t-on ?** A quoi chacun saura que l'on y est arrivé, que l'on a réussi ?
3. Tout est question d'attitude. **L'exemplarité est le principal levier de changement du dirigeant.** L'avenir est aux dirigeants qui savent montrer qu'ils apprennent toujours, qu'ils sont capables de se remettre en question, qui savent être à l'écoute des suggestions de leur personnel, qui savent stimuler un esprit positif et collaboratif dans leurs équipes. Le changement « en mode dictature imposée » ne passe plus ! Place aux contributions de tous. Place à l'entreprise apprenante et innovante.
4. **Oser commencer modeste**. Tout gros changement commence par un petit changement. Il est important de se rappeler qu'une longue randonnée débute par un premier pas. Demander un petit pas est plus facile que de demander immédiatement un gros effort. Quel petit pas proposerez-vous ?
5. **Oser conduire des rencontres stratégiques** avec son personnel. Parler et faire parler est essentiel. Stimuler et partager idées, options, futurs possibles permet d'aller à la rencontre de l'incertitude, de se l'approprier pour en avoir moins peur, de devenir acteurs actifs plutôt que victimes passives et dociles… Créer le climat créatif permet de favoriser les fulgurances des « Et si… » (qui parfois peuvent agacer) et de clore le bec aux 'casse-innovation' « impossible ; tu as tort ; ça ne marchera jamais… ». Ces « Et si… » sont les germes des idées géniales, ils ouvrent les portes cadenassées, ils aspirent les énergies de changement vers l'audace, l'enthousiasme, le succès.

En étant à l'écoute de vos collaborateurs, vous reconnaîtrez que la grande majorité aspire à des changements, même si toute proposition risque de rencontrer une levée de boucliers de résistance. Derrière ces résistances, sachez reconnaître des peurs cachées légitimes face au changement… En les acceptant comme normales et comme faisant parties du jeu, vous permettrez l'apparition des énergies de changement et la réalisation des premiers pas vers le changement. Il est donc urgent pour vous de créer le climat propice et de savoir être patient dans une patience constructive (pas dans une patience de fataliste). Une bonne résolution 2015, ce n'est pas seulement une déclaration d'intention, c'est un premier pas courageux vers votre objectif et il tiendra compte des intérêts de tous.

Dirigeants, devenez les chefs d'orchestre joyeux des envies de changement.

NB : Pour compléter votre recherche, voyez mon livre « Améliorer votre efficacité » aux pages 16-24 ; 33-39 ;50-52 ; 238-292 ;345-371.

Janvier 2015 / Numéro 3

MANAGER'IMMO

Lettre du Club Manager UNIS LCSN

L'ASTUCE MANAGEMENT DU TRIMESTRE

par Alain Orsini: **Changements et Projets**

La prise en main de son nouveau poste de travail par Madame Dupont est un changement. L'intégration d'un nouveau collaborateur est un changement. La reprise d'un nouvel immeuble est un changement. Le déménagement de l'entreprise est un changement. Le changement de banque est un changement. La migration d'un système informatique est un changement. Le lancement d'une nouvelle offre est un changement. Tous ces changements font l'objet de projets à conduire avec succès !

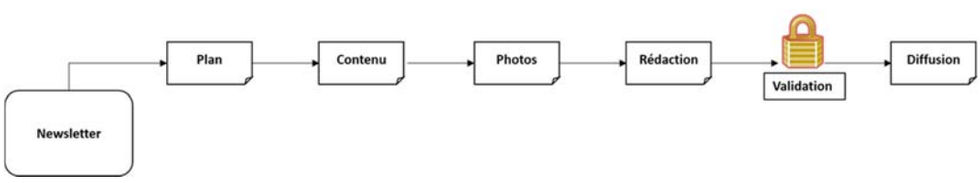
Or pourquoi les projets, même mineurs comme la maîtrise de son nouveau poste de travail par Madame DUPONT, prennent plus de temps que prévu ? Souvent ce n'est pas un « pauvre » management qui est en cause. C'est la complète absence de management « du projet » ! Selon une récente étude sur le sujet moins de 10 % de tous les projets sont managés ! Il n'est pas étonnant que 90% des projets connaissent des retards quand ce n'est pas un abandon pur et simple …

Pour que vos projets soient dans les temps: faites trois pas pour que vos projets se terminent dans les temps ! Même le plus affairé d'entre vous peut faire ces trois pas pour obtenir une estimation réaliste de réalisation d'un projet et le manager pour le clôturer dans le temps voulu.

Pas 1

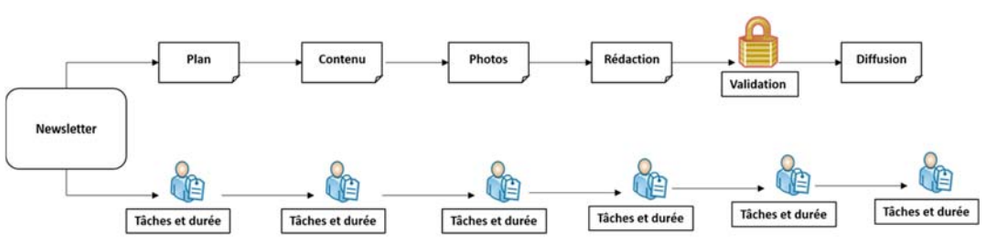
—> Identifiez les grandes tâches de votre projet, puis découpez-les en plus petites tâches spécifiques en bannissant les tâches vagues comme 'adresser la newsletter'.

Pas 2



—> Déléguer à vos collaborateurs ces différentes tâches et demandez-leur une estimation de temps de traitement.

Pas 3



—> Réalisez un tableau montrant chaque tâche, avec le collaborateur qui en a la charge avec une date de démarrage et une date de fin de tâche et la planification générale:

	Tâches	Ressources	Date de démarrage	Date de fin	N° de jours	Date ()	Date ()	Date ()	Date ()	Date ()	Date ()
1	Plan	Jean	()	()	x						
2	Contenu	Jeanne	()	()	X						
3	Photos	Yves	()	()	x						
4	Rédaction	Philippe	()	()	x						
5	Validation	Moi	()	()	x						
6	Diffusion	Pierrette	()	()	x						

→ Avec un tel outil, vous saurez a tout moment ou en est votre projet et en cas de dérive vous connaîtrez précisément l'écart et vous pourrez prendre de meilleures décision de management.

→ Ce type de tableau peut se faire avec du papier et un crayon, voire sous Excel, mais je vous recommande de le faire à minima sous PowerPoint (avec Smart Art) ou au mieux sous Visio, un progiciel de MS dédié à ce type de réalisation. Avec ces deux derniers outils vous piloterez plus facilement les délégations à vos collaborateurs, comme vous le savez un message assorti d'un visuel est 6 fois plus puissant que le seul message oral !

Janvier 2015 / Numéro 3

MANAGER'IMMO

Lettre du Club Manager UNIS LCSN

Côté culture ...

A travers le temps, les plus grands penseurs de l'humanité ont écrit ou philosophé sur le changement. Chacun, dans son expression propre peut encore nous influencer aujourd'hui et je souhaitais partager avec vous toute cette richesse, qui parle du changement et qui n'est rien d'autre que la vie.

« Nous devons être le changement que nous voulons voir dans le monde. » Gandhi

« Que la force me soit donnée de supporter ce qui ne peut être changé et le courage de changer ce qui peut l'être, mais aussi la sagesse de distinguer l'un de l'autre. » Marc-Aurèle

« La seule révolution possible, c'est essayer de s'améliorer soi-même, en espérant que les autres fassent la même démarche. Le monde ira mieux alors. » Georges Brassens

« L'émotion est le moteur du changement, et la joie son essence. » Olivier Lockert

« La résistance au changement n'est que le refus de la croissance. » Alexandre Ruperti

« Tout est changement, tout évolue, tout est en devenir, non pour ne plus être, mais pour devenir ce qui n'est pas encore ». Epictète

« Le secret du changement consiste à concentrer son énergie pour créer du nouveau, et non pas se battre contre l'ancien. » Dan Millman

« Le changement n'est pas seulement nécessaire à la vie, il est la vie. Et, par conséquent, vivre c'est s'adapter. » Alvin Toffler

« Les hommes n'acceptent le changement que dans la nécessité et ils ne voient la nécessité que dans la crise. » Jean Monnet

« N'utilisez pas l'esprit d'hier pour percevoir les évènements d'aujourd'hui. » Zhuang Zi

« Mieux vaut prendre le changement par la main avant qu'il ne nous prenne par la gorge. » Winston Churchill

« La vie est authentique lorsqu'elle change. » Léon Tolstoi

« Le secret du changement, c'est de concentrer toute son énergie non pas à lutter contre le passé, mais à construire l'avenir. » Socrate

« Si vous n'êtes pas ouvert au changement, alors vous serez malheureux. » Dalai Lama

Ce numéro est offert dans le cadre de votre adhésion au Club Manager UNIS LCSN.

Rédactrice en chef: Linda Bachammar

Merci à Bruno Savoyat, Alain Orsini, Malik Bachammar et Johann Ivars pour leur participation à ce numéro.

Pour contacter la rédaction, nous proposer des sujets

ou témoigner de vos expériences: formation@coursaintnicolas.fr