

Les 100 premiers jours du Directeur

Outil d'auto-coaching stratégique & relationnel

Inspiré des approches systémiques ORSC & Co-Active

INTRODUCTION – À LIRE AVANT DE COMMENCER

Prendre une fonction de direction n'est pas une simple continuité du rôle de manager. C'est un **changement de niveau**, de **posture**, de **responsabilité**.

Pour la première fois, vous :

- Dirigez des **managers**
- Incarnez une **fonction** au-delà de votre expertise
- Devenez un point d'équilibre (ou de déséquilibre) du système

Les **100 premiers jours** sont un temps fondateur.

Ce que vous posez – consciemment ou non – crée :

- La dynamique relationnelle
- La crédibilité de votre posture
- La capacité du système à performer durablement

👉 Cet outil n'est **ni un guide de bonnes pratiques**,

👉 ni une checklist opérationnelle.

C'est un espace d'auto-coaching, pour :

- Clarifier votre posture de directeur
- Lire le système que vous dirigez
- Poser des choix conscients dès le départ

🕒 Temps recommandé : **45 à 60 minutes**, au calme.

1 CHANGER DE NIVEAU

De manager à directeur

Objectif : prendre conscience du véritable changement de rôle.

👉 **Questions d'auto-coaching** :

- Qu'est-ce qui **n'est plus** de mon rôle aujourd'hui ?
- Qu'est-ce que je dois **cesser de faire moi-même** pour réussir dans cette fonction ?
- Où suis-je encore tenté(e) de "prouver" par l'expertise ?
- Quelle est désormais ma **responsabilité principale** vis-à-vis de l'organisation ?

Réflexion clé (Co-Active)

Qui ai-je besoin d'être pour réussir à ce niveau, indépendamment de ce que je fais ?

2 MA POSTURE DE DIRECTEUR

Activer le Leader Intérieur (Co-Active)

Un directeur est d'abord **une posture**, avant d'être une fonction.

Questions :

- Quelle autorité est attendue de moi aujourd'hui ?
- Quelle est ma manière singulière de diriger ?
- Qu'est-ce que je veux **incarner** dans cette fonction ?
- Quelle peur ou croyance pourrait limiter mon impact ?

Exercice :

Complétez la phrase :

"En tant que directeur/directrice, je choisis d'être..."

3 DIRIGER UN SYSTÈME

Lecture systémique ORSC

Vous ne dirigez pas seulement des personnes,
vous dirigez un **système vivant**.

Questions systémiques :

- Quel système est-ce que je reprends aujourd'hui ?
- Quelles sont les **tensions visibles** ? Les tensions silencieuses ?
- Quelles alliances existent déjà ? Lesquelles sont fragiles ?
- Qu'est-ce que ce système protège aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qu'il appelle comme évolution ?

Regard ORSC

Un système résiste rarement sans raison. Que cherche-t-il à préserver ?

4 DIRIGER DES MANAGERS

Changer la nature de la relation

Passer de manager à directeur implique de :

- Ne plus gérer les détails
- Tenir le cadre
- Développer la maturité managériale

Questions :

- Quel niveau d'autonomie est réellement attendu de mes managers ?
- Quel cadre relationnel clair ai-je posé avec eux ?
- Où suis-je trop présent(e) ? Pas assez ?
- Comment est-ce que je soutiens sans reprendre la main ?

Intention clé :

"Comment puis-je faire grandir mes managers sans les remplacer ?"

POSER LES BASES DES 100 JOURS

Choisir consciemment ce que vous installez

Questions structurantes :

Ce que je veux installer :

- ...
- ...
- ...

Ce que je veux éviter absolument :

- ...
- ...
- ...

Les signaux faibles que je veux surveiller :

- ...
- ...
- ...

MES 3 ENGAGEMENTS DE DIRECTEUR

(À relire régulièrement pendant les 100 jours)

1. Mon engagement de posture :

→ _____

2. Mon engagement relationnel :

→ _____

3. Mon engagement systémique :

→ _____

Conclusion :

Les 100 premiers jours ne sont pas là pour tout transformer.

Ils sont là pour poser des bases suffisamment solides pour que le système évolue sainement.