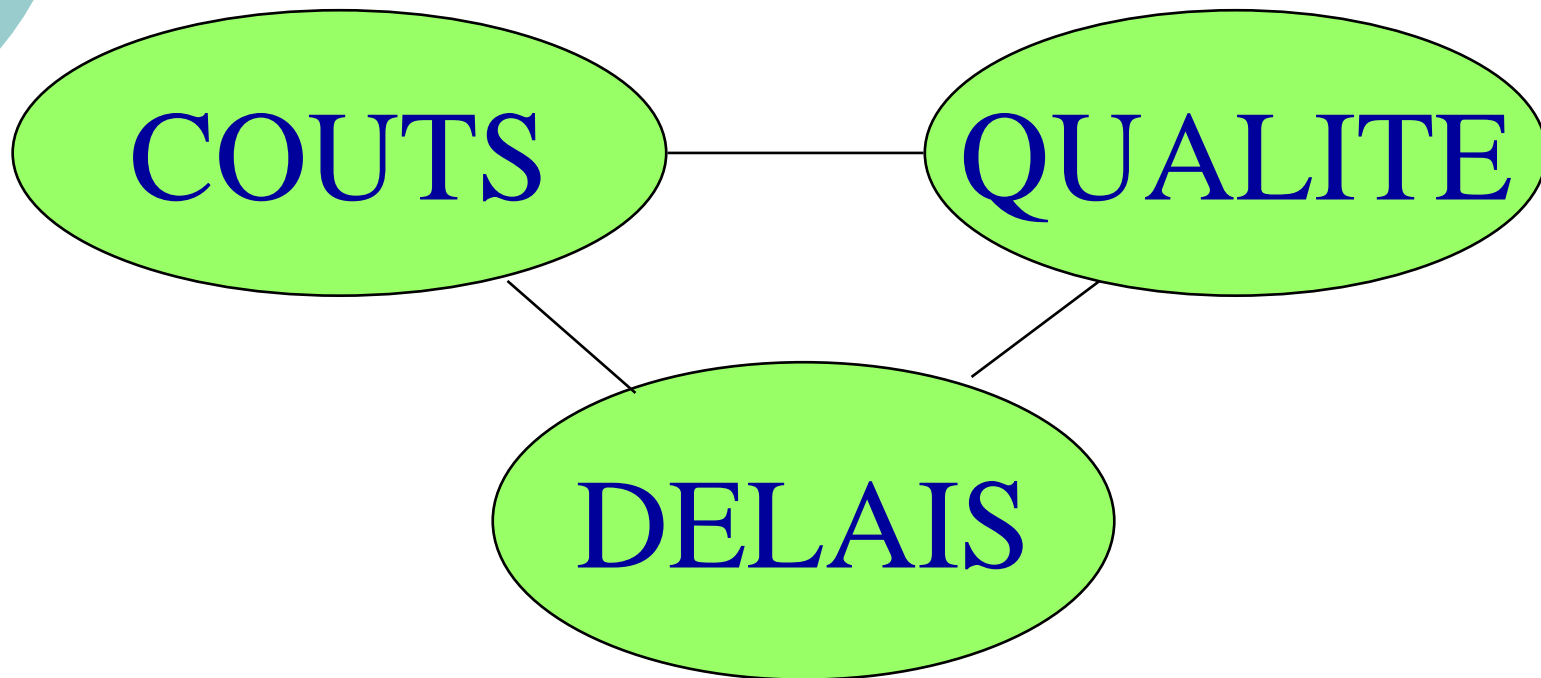


LES ETAPES DU MANAGEMENT

**LE CONTEXTE
MONDIAL**

LES ETAPES DU MANAGEMENT

- LE CONTEXTE



LES ETAPES DU MANAGEMENT

LE RÔLE DU MANAGER

LES ETAPES DU MANAGEMENT

- **ROLE DU MANAGER**
- **A°) ROLE DE GESTIONNAIRE**
- **FINALITE**
- PRODUIRE . Ateindre les objectifs
- **MOYENS**
- GERER
- Organiser / Planifier / coordonner / contrôler/ respecter les delais
- ANIMER
- Communiquer / Ecouter / Impliquer / Motiver / Evaluer
- **B°)ROLE DE LEADER**
- ENTREPRENDRE
- Prendre du recul /Anticiper / Innover / Proposer

LES ETAPES DU MANAGEMENT

LE MANAGEMENT VU PAR LES SOCIOLOGUES

LES ETAPES DU MANAGEMENT

● A°) LES THEORIES MANAGERIALES

LE MANAGEMENT CLASSIQUE 1910/1930
L'organisation est la source de la productivité
Les salariés n'ont pas d'initiative, l'organisation règle tout

LES 3 THEORICIENS

-**TAYLOR** The right man on the right place Inspire Ford

-**FAYOL** Formule= planifier, organiser, commander, contrôler

-**WEBER** Légitimité du chef, rationalité des décisions
(ORGANISATION SCIENTIFIQUE DU TRAVAIL)

LES ETAPES DU MANAGEMENT

- **B°) LES THEORIES MANAGERIALES**

THEORIE DITE
«ECOLE DES RELATIONS HUMAINES 1950/1970»

LA COOPERATION EST PLUS PRODUCTIVE QUE LA
DIVISION MECANIQUE DU TRAVAIL
L'HOMME A BESOIN DE DONNER UN SENS A SA VIE

LES ETAPES DU MANAGEMENT

- **C°) LES THEORIES MANAGERIALES**

THEORIE DITE
« DU MANAGEMENT STRATEGIQUE »

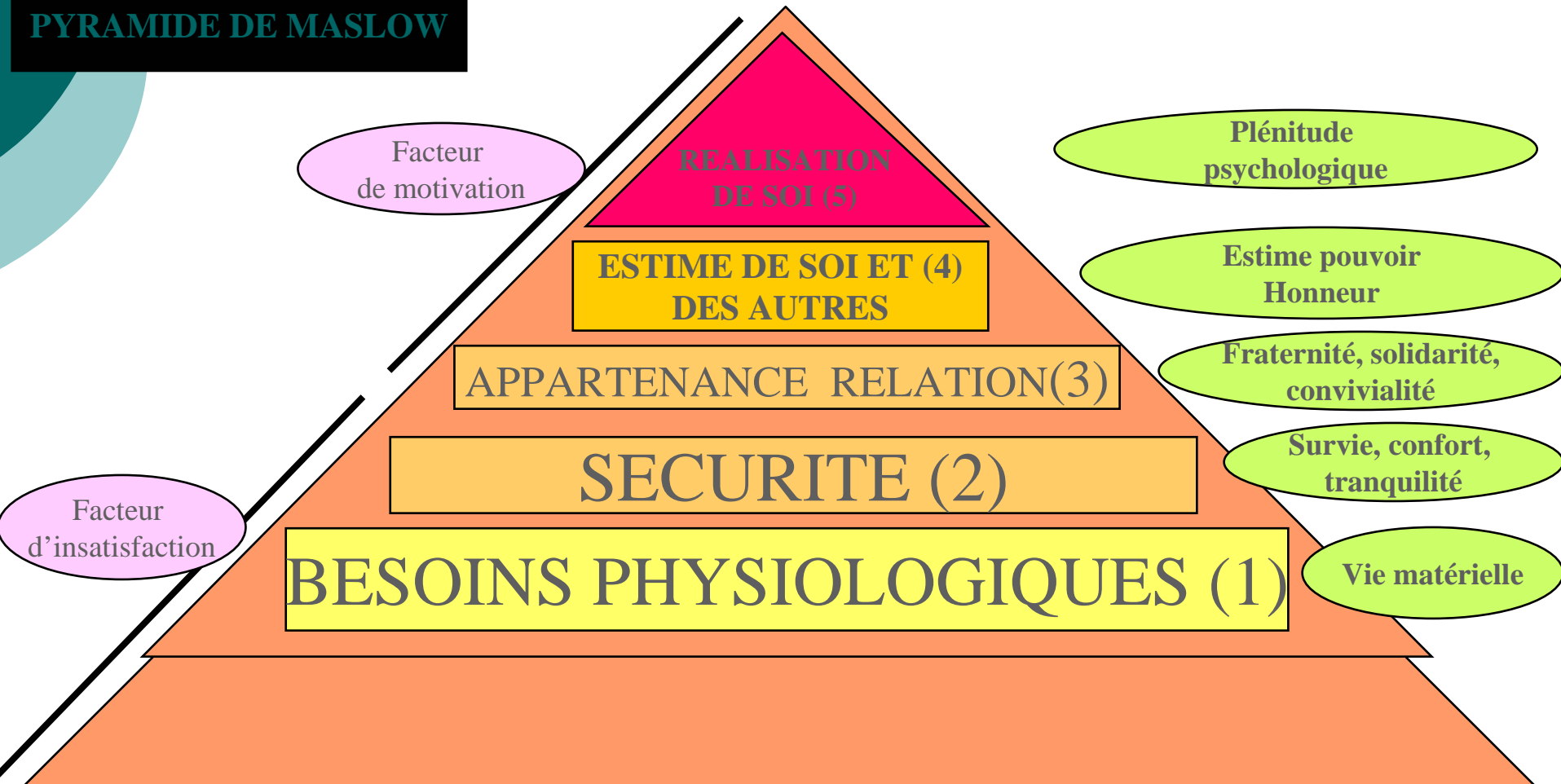
**LES THEORICIENS
CROZIER / FRIEDBERG**

- 1) CELUI QUI DETIENT LE POUVOIR N'EST PAS FORCEMENT
CELUI QUI EST EN HAUT DE LA HIERARCHIE**
- 2) LE TRAVAILLEURS AJUSTE LES OBJECTIFS DE PRODUCTION
A SES VISES PROPRE**
- 3) IL DEPLOIE UNE STRATEGIE DONT LA FINALITE ET D'ACCROITRE
SON INFLUENCE SUR LE GROUPE**
- 4) IN FINE LE POUVOIR APPARTIENT A CELUI QUI A
LES COMPETENCES STRATEGIQUES**

LES ETAPES DU MANAGEMENT

D°) LES THEORIES MANAGERIALES

PYRAMIDE DE MASLOW



LES ETAPES DU MANAGEMENT



LES TYPES DE
MANAGEMENT

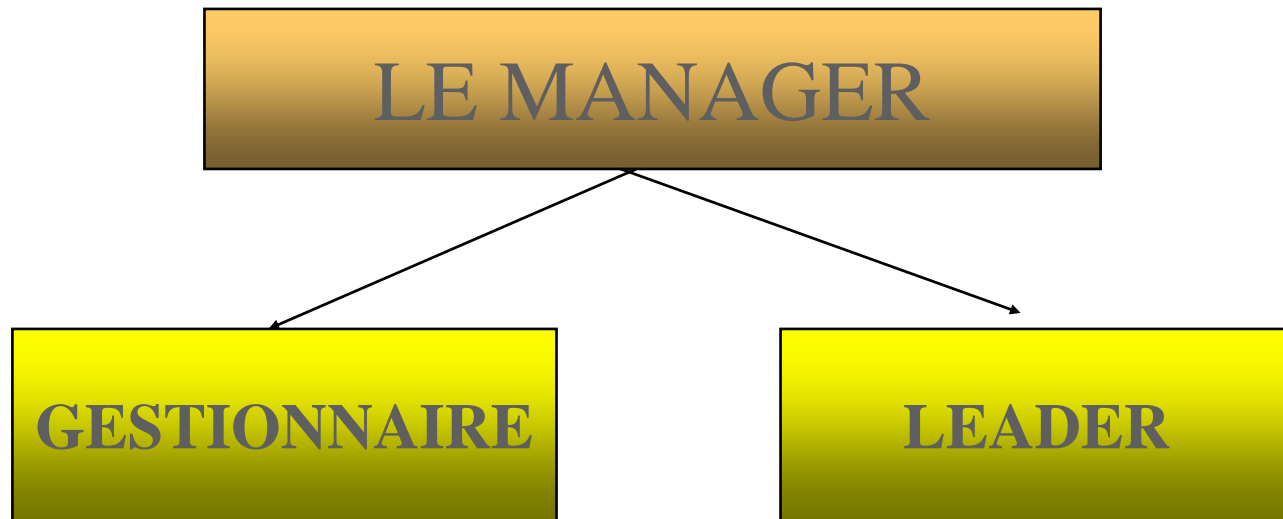
LES ETAPES DU MANAGEMENT

- **LES DIFFERENTS TYPES DE MANAGEMENT**
- **LE MANAGEMENT HIERARCHIQUE**
 - 1°) MANAGEMENT DIRECTIF
 - 2°) MANAGEMENT PARTICIPATIF
 - 3°) MANAGEMENT DELEGATIF
- **LE MANAGEMENT HORS HIERARCHIE**
 - 1°) LE MANAGEMENT DE PROJET

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

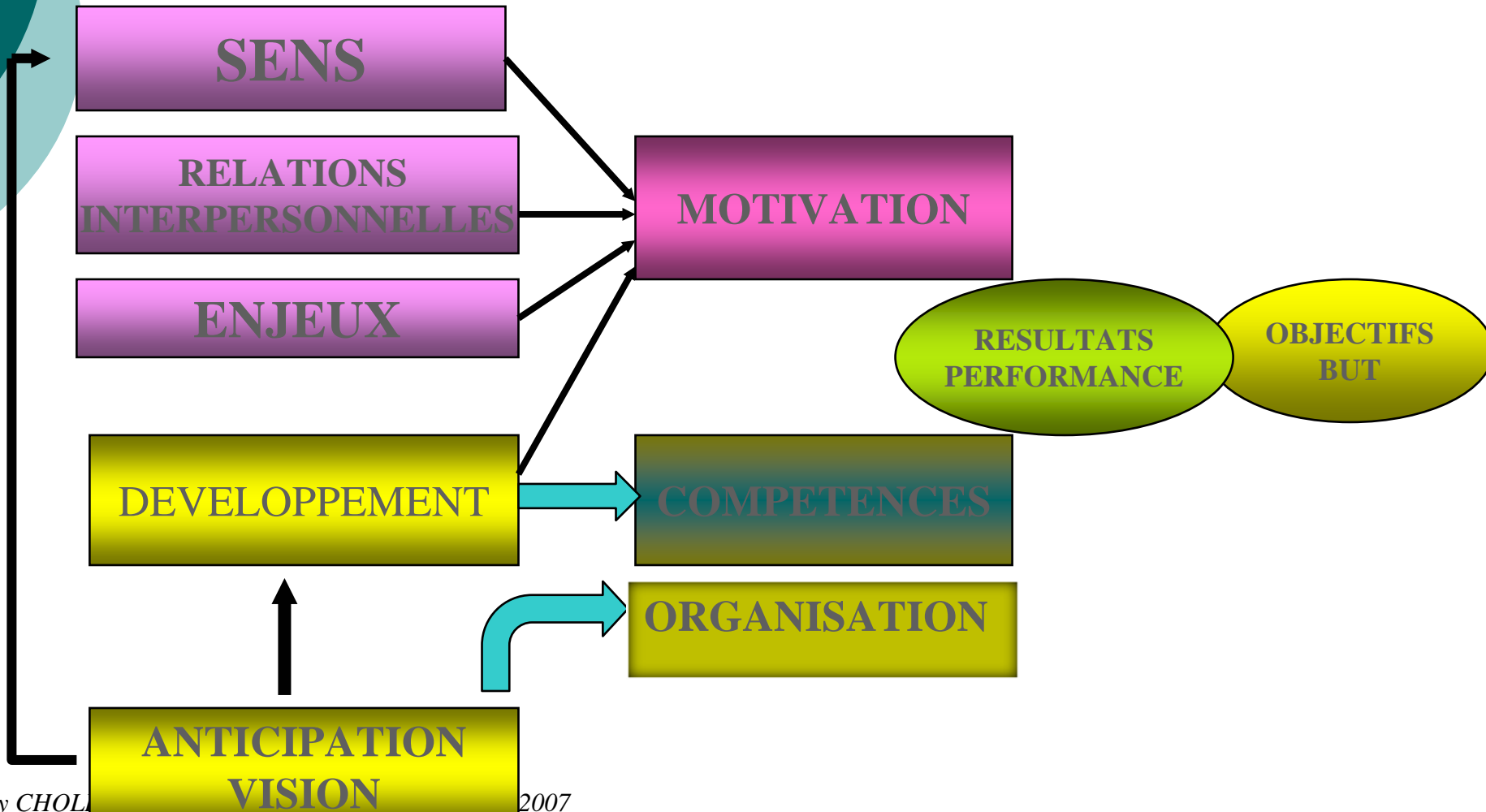
LES FONDEMENTS DU
MANAGEMENT ET DU
LEADERSHIP

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP



LES ETAPES DU MANAGEMENT

LE MANAGEMENT EN UNE IMAGE



LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

LA MOTIVATION

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

**RELATIONS
INTERPERSONNELLES**

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- RELATIONS INTERPERSONNELLES
- QUELQUES REGLES DE MANAGEMENT
- LE FILTRE / ICEBERG (ce n'est pas une image juste.....)
- L'ECOUTE ACTIVE (2 oreilles et 1 bouche)
- LA RESPONSABILISATION (Que proposez vous?) (ouverte)
- DELEGUER / CONTRÔLER (pas trop!!!)
- LA FELICITATION
- LA FORCE DU QUESTIONNEMENT (Ouvertes , fermée) Etes-vous d'accord ?
- LA QUITTANCE (Reconnaître ses erreurs)
- LA REPRIMANDE (Factuel? que proposez vous, obtenir un oui La généralisation)
- L'EXEMPLARITE
- LA COURBE DE DEUIL (Refus, colère, négociation, dépression, acceptation)

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP



LE SENS

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

LE SENS

LA REPOSE AU POURQUOI !
LA FIERTE DE SON TRAVAIL
LA DIRECTION A PRENDRE

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

L'ENJEU

QUEL RISQUE A NE PAS FAIRE BIEN ?
QUEL RISQUE POUR L'ENTREPRISE ?

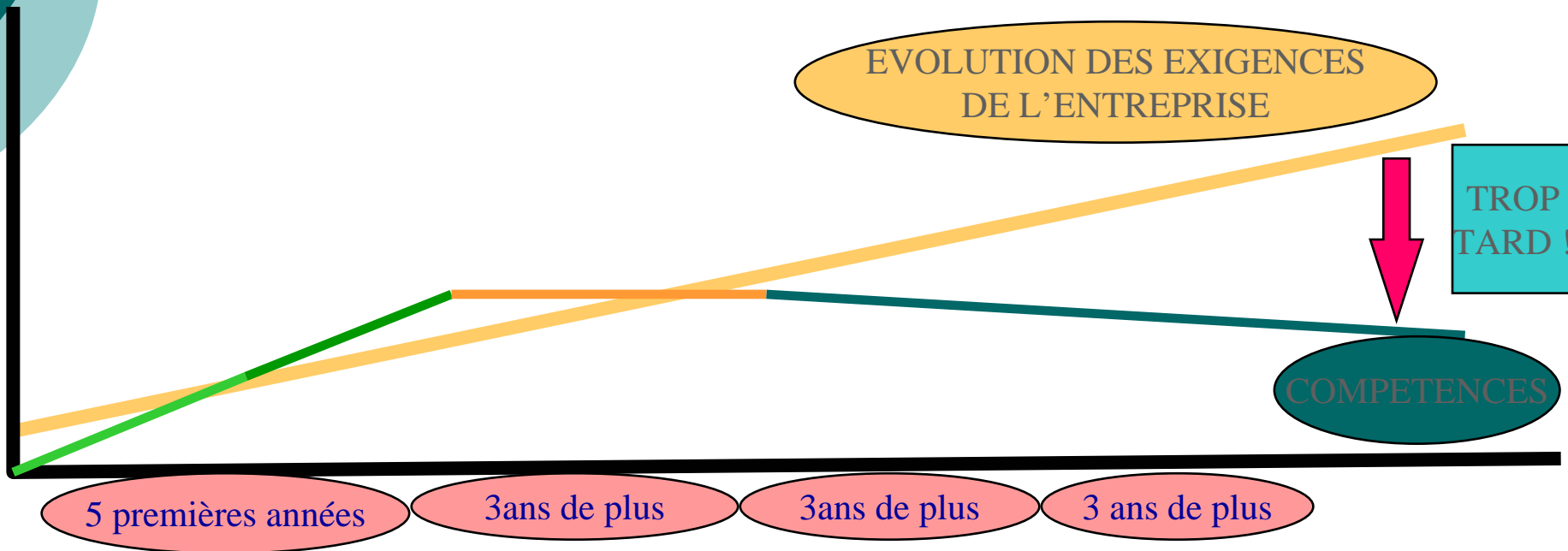
LES ETAPES DU MANAGEMENT

- COMMENT FAIRE FACE AUX CONTRAINTES DU MARCHÉ ?

LES COMPETENCES

LES ETAPES DU MANAGEMENT

○ L'EMPLOYABILITE



LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

L'ANTICIPATION

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

PRINCIPES

PAS DE MANAGEMENT SANS PROJET

LE MANAGEMENT EST UN PROCESSUS DYNAMIQUE

POURQUOI IL EST DIFFICILE DE MANAGER

- Culture de l'obéissance
- Culture technique
- Pas d'enjeu sur les compétences managériales
- Pas de formation initiale au management
- Pas d'enjeu sur le développement des collaborateurs

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- **POURQUOI IL EST DIFFICILE DE PRENDRE DES**
- **INITIATIVES, ET D'ANTICIPER !**

- ENVIRONNEMENT IMPREVISIBLE ET RAPIDE
- PAS D'ENJEU SUR L'ANTICIPATION
- LA CULTURE DE L'URGENCE DEVENUE **CULTE** DE L'URGENCE
- VISION COURT TERME (PAS DE REcul)
- LA RESISTANCE DU GROUPE AU CHANGEMENT
- L'HABITUDE
- L'ABSENCE DE SENS (LE COLLABORATEUR NE CONNAIT PAS LES OBJECTIFS)

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

LA METHODE

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

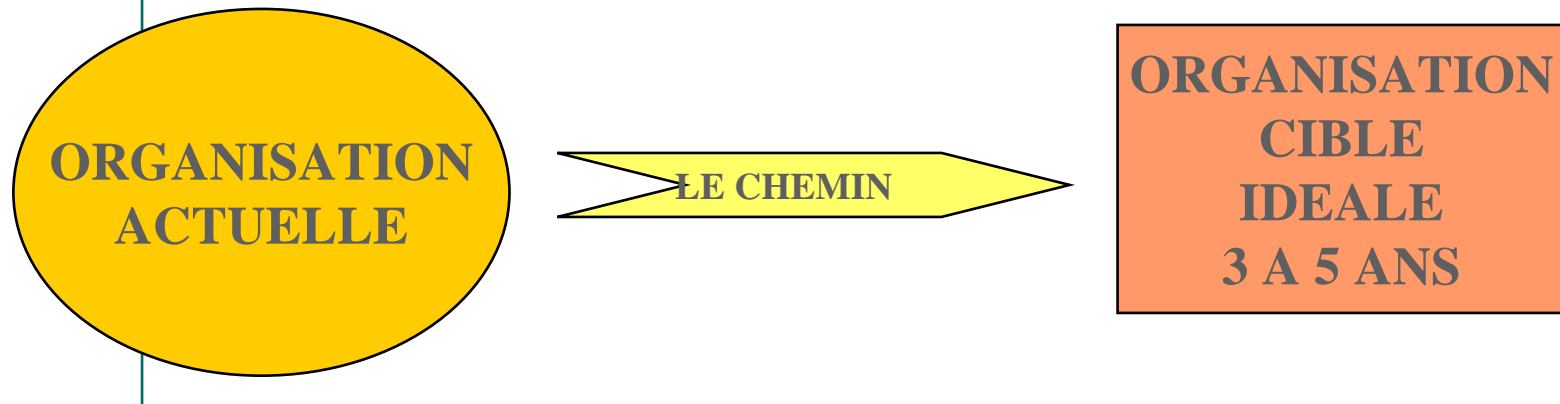
- **LA METHODE**
- 1°) Forte volonté de la direction du service (Enjeu)
- 2°) Imaginer le futur à 3/5 ans
- 3°) Mesurer les forces et les faiblesses
- 4°) Construire une organisation idéale
- 5°) Elaborer un projet partagé
- 6°) Construire un plan d'action sur la durée
- 7°) Mettre en place des indicateurs de mesure
- 8°) Fort enjeu sur l'atteinte des résultats

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

**IMAGINER UNE ORGANISATION
CIBLE IDEALE**

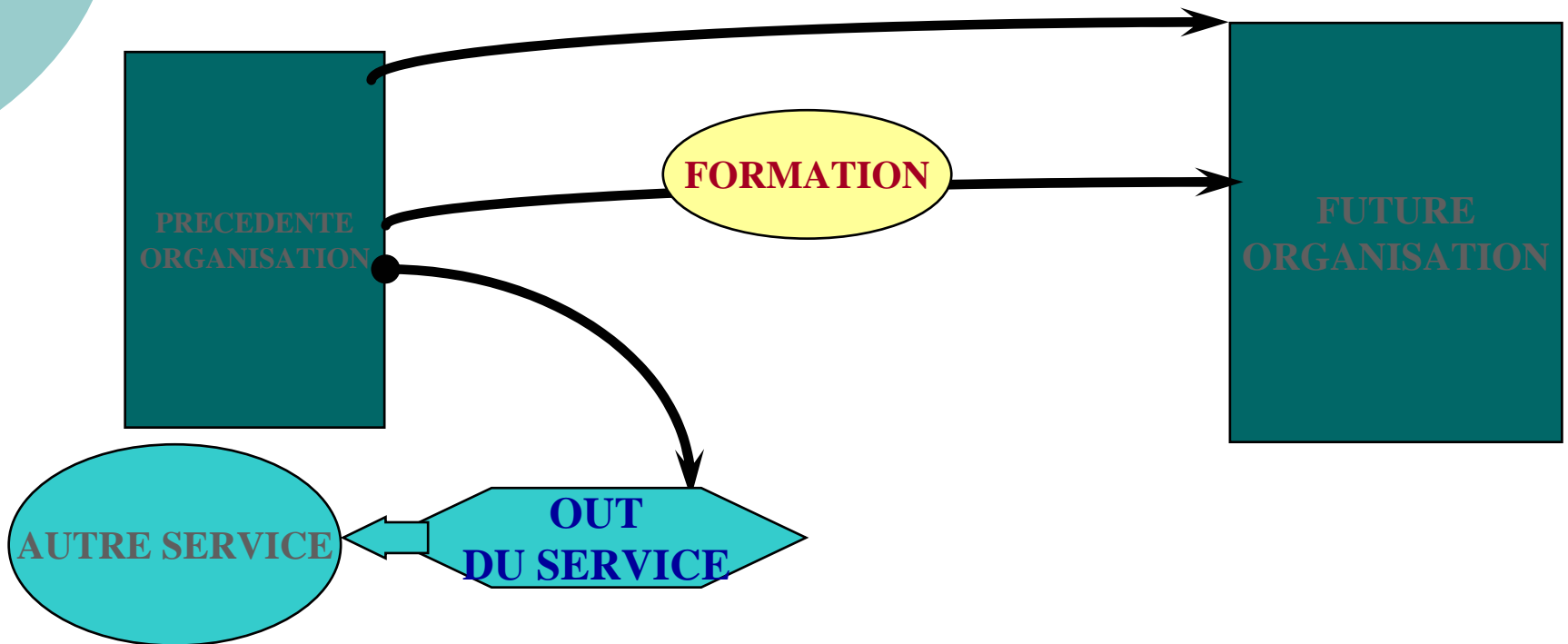
LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- **LE SENS ET L'ANTICIPATION**
- PAS DE MANAGEMENT SANS PROJET
- IMAGINER L'ORGANISATION IDEALE
A 3/5 ANS



LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- IMPACT DU PROJET SUR L'ORGANISATION



LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP



LES AVANTAGES

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- QUELS SONT LES MOYENS A METTRE EN ŒUVRE POUR ADAPTER SON EQUIPE AUX OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION ?
- EVOLUTION DE L'ORGANISATION EN FONCTION DE L'ORGANISATION CIBLE.
- RECRUTEMENTS PLUS CIBLES EN FONCTION DES COMPETENCES FUTURES
- PLAN DE FORMATION TRES ADAPTE AUX BESOINS ET ETALE DANS LE TEMPS
- ASSURE LA MOBILITE DU PERSONNEL PEU ADAPTABLE

LES ETAPES DU MANAGEMENT

- **E°) LES THEORIES MANAGERIALES**

THEORIE DU SENS ET DE L'ENJEU

LE MANAGEMENT EST UN SYSTEME DYNAMIQUE
IL N'Y A DONC PAS PAS DE MANAGEMENT SANS PROJET

LE PROJET DONNE DU SENS

C'EST LA REPONSE AU POURQUOI JE FAIS CA ?

PAS DE SUCCES POSSIBLE SANS ENJEUX

C'EST LA REPONSE A, QU'EST CE QUI SE PASSE SI JE NE LE FAIS PAS ?

PAS DE SUCCES POSSIBLE SANS ANTICIPATION

REAGIR C'EST TROP TARD

ANTICIPER, C'EST NE PAS SUBIR

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

LES OUTILS D'ÉVALUATION

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- LES OUTILS D'EVALUATION

**L'ENTRETIEN ANNUEL
LE 360°
BILAN DE COMPETENCES**

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

LES OUTILS DE DEVELOPPEMENT

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- LES OUTILS DE DEVELOPPEMENT
- L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE
- STRUCTURE HIERARCHIQUE PLATE
- L'ORGANISATION APPRENANTE
- LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- LA GESTION DES POTENTIELS
- LA MOBILITE
- LA MISE EN SITUATION
- LES REVUES DES ORGANISATIONS ET DES COLLABORATEURS
- LE COACHING
- LA REMUNERATION



LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- **LE PLAN DE FORMATION**
- Formation au management
- Le coaching
- Formation aux métiers
- Mise en situation

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- LES MOTS CLES

**LES INDICATEURS
D'UN BON
MANAGEMENT**

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- **LES INDICATEURS DU BON MANAGER/LEADER**
 - LE MANAGER A UN PROJET PARTAGE CLAIR
 - LA CONNAISSANCE DES PROFILS DE RECRUTEMENT
 - LA MISE EN OEUVRE DE PLANS DE DEVELOPPEMENT COLLECTIFS OU INDIVIDUELS PERTINENTS
 - LES COLLABORATEURS SAVENT CE QUE LE MANAGER ATTEND D'EUX
 - LES COLLABORATEURS CONNAISSENT ET MESURENT LES CONSEQUENCES A NE PAS FAIRE CE QUI EST ATTENDU (ENJEUX)
 - L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE EST APPRENANTE

LES ETAPES DU MANAGEMENT ET DU LEADERSHIP

- ANIMATION DE GROUPE
- *LA COMMUNICATION ORALE*
- LA PREPARATION
- LES SUPPORTS
- L'EXPRESSION (*LE REGARD ! LE LIMBIQUE*)
- COMMENT FAIRE TAIRE LES BAVARDS ?
- LE CONTRAT
- LA PRESENTATION
- LA GESTION DES CONFLITS

LA GESTION DES CONFLITS

- SOURCE

- Pression du travail (Pression stress)
- Changement permanent (Déstabilisation)
- Rivalité dans l'équipe (rémunération)
- Pérenité de l'emploi
- Injustice du manager

CONSEQUENCES

- Démotivation
- Absentéisme
- Risque de conflit social
- Epuise la ressource temps
- Empêche la créativité

LA GESTION DES CONFLITS

- COMMENT REGLER UN CONFLIT
- Neutralité de l'arbitre
- Ecoute active de chaque protagoniste
- Intervention de personnes tiers neutres (Témoins)
- Aller droit au but, ne pas tourner la cuillère autour du pot
- Soyez factuel (Les faits rien d'autre)
- Evitez le jugement, utilisez la force du questionnement
- Evitez les généralisations (Vous faites toujours comme ça !)
- Amener chacun par le questionnement à reconnaître sa part du conflit
- Faire en sorte qu'un des protagoniste fasse le premier pas
- Reconnaître que vous manager avez une part de responsabilité
- Eviter le face à face si le conflit est trop fort
- Séparez vous avec des engagements précis des protagonistes sur le futur
- Fixez un calendrier ou vous ferez un point avec les protagonistes

LES MOTS POUR LE DIRE

- BONJOUR
- JE ME PRESENTE ? JE SUIS VOTRE NOUVEAU RESPONSABLE
- JE SUIS TRES HEUREUX D'INTEGRER VOTRE ENTREPRISE
- VOUS LE SAVEZ, J'AI UNE FORMATION ACADEMIQUE
- VOUS AVEZ BEAUCOUP D'EXPERIENCE
- VOUS AVEZ BEAUCOUP A MAPPRENDRE
- JE COMPTE SUR VOUS POUR M'AIDER A PRENDRE MON POSTE
- JE SOUHAITE VOUS RENCONTRER INDIVIDUELLEMENT
- (Pour mieux vous connaître, connaître vos aspirations, me dire un peu comment vous voyez les choses, me faire des suggestions etc)
- JE SUIS IMPATIENT DE TRAVAILLER AVEC VOUS
- JE VOUS REMERCIE DE M'AVOIR ECOUTE
- EST-CE QUE VOUS AVEZ DES QUESTIONS?