

MG01 / Management d'un individu

Business & Philosophie

Nelly Margotton - Conseil formation en ressources humaines, management & philosophie - Phedon

Une **valeur d'entreprise**, c'est une règle du jeu selon laquelle les salariés et les équipes souhaitent travailler ensemble. Elle donne les règles du jeu pour le quotidien, pour les projets futurs et également pour les urgences, tout ce qui peut être imprévu.

Portraits de managers

Marc Roussel - Consultant en management - Ircar-Formation

L'**homme** d'action : c'est quelqu'un qui a un rythme très rapide, c'est un affirmatif, c'est quelqu'un qui a une gestuelle énergique, qui regarde dans les yeux, qui est très direct, qui est très franc.

L'homme de communication : calme et posé dans la plupart des situations, qui parle lentement, qui est plus à l'écoute, qui vous laisse parler.

L'homme de réflexion est plutôt calme et posé, il parle lentement, il prend son temps.

L'homme d'intention : c'est l'intuitif, celui qui a plein d'idées, qui est très novateur, c'est une personne qui est toujours en activité, toujours en effervescence, c'est aussi une personne qui fait les choses au dernier moment.

Tuteur et manager : points communs et différences

François Gabaut - Consultant en management et ressources humaines, spécialisé en tutorat - Pragma-Consultants

Le **manager** a plusieurs casquettes : il est responsable d'une équipe, d'un projet ; il va accompagner ses collaborateurs ; il peut être un formateur.

Mieux manager avec le processus communication

Ségolène Goust - Coach, consultant en Ressources humaines et formatrice certifiée en Process Com - Base RH

4 styles de management :

- le style bienveillant ;
- le style laisser-faire ;
- le style autocratique ;
- le style démocratique. Le style démocratique, c'est le style de management qu'on observe le plus. Le manager a tendance à encourager les interactions, l'idée est d'être sur un mode participatif.

Savoir déléguer

Laurence Decharnes - Consultant Vente et Management - Sensévolia

La **délégation** est un acte de management à part entière. Il s'agit, pour un dirigeant ou un manager, de déléguer une part de son travail quotidien, de son périmètre d'action, à un de ses collaborateurs.

Savoir déléguer pour réussir

Hervé Coudière - Consultant en management - Hommes & Coopération

La délégation consiste à passer un accord **gagnant-gagnant-gagnant** :

- pour le collaborateur : cela lui permet de développer ses compétences et son autonomie ;
- c'est gagnant pour le manager et pour l'équipe ;
- c'est gagnant pour l'entreprise.

Comment aider ses collaborateurs à gérer leur temps de travail

Pierre Bultel - Gestion opérationnelle des Ressources Humaines - PBRH

Pourquoi aider ses collaborateurs à **gérer leur temps de travail** ?

- en termes de richesses : gestion de la masse salariale ;

- une deuxième raison culturelle : nous avons en France un rapport au temps plutôt centré sur les aspects quantitatifs plutôt que qualitatifs.

[Le management positif®](#)

Bruno Bortolotti - Expert en management - B2 Consultants

Les attentes des collaborateurs :

- la clarté des objectifs ;
- les marques de reconnaissance régulières et adaptées ;
- autre attente forte des collaborateurs vis-à-vis des managers : évaluation régulière et juste.

[Manager hors hiérarchie](#)

Bruce Mahillet de Komet - Consultant en management et efficacité personnelle - Ithos Consulting

Le **management hors hiérarchie**, c'est lorsqu'un manager hiérarchique est amené à faire travailler des équipes qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble, et pour lesquelles il n'a pas de lien hiérarchique sur ces équipes-là.

[Manager à distance : les clés de la réussite](#)

Marie-Laure Herbaux - Conseil et formateur en Management à distance - BridgeDistance

Le **management à distance** n'est pas un phénomène récent. On parle de management à distance dès que l'unité de temps ou de lieu est rompue et, actuellement, c'est quelque chose qui se généralise et qui s'amplifie.

[Utiliser les TIC pour manager à distance](#)

Marie-Laure Herbaux - Conseil et formateur en Management à distance - BridgeDistance

C'est super intéressant les outils de partage de documents, même dans les situations de management de proximité. Tous les documents utiles à l'activité de l'équipe, on peut les organiser dans un ensemble de bibliothèques virtuelles.

[Les liens entre les entretiens annuels et les entretiens professionnels](#)

Alain Avanthey - Consultant formateur spécialisé en management - ETHIMAC

L'entretien annuel est lié à la productivité, à l'adaptabilité au poste, à l'équipe, il est très fonctionnel. **L'entretien professionnel** est lié à la loi sur la formation professionnelle, à la notion de compétences et d'employabilité.

[Gérer les talents dans la PME](#)

Célia Vedovotto - Consultante en Gestion des Talents - Convictions RH

Un **talent**, c'est un collaborateur qui a un potentiel et une performance particulière. C'est le collaborateur qui va vous permettre d'atteindre vos objectifs, vos performances en termes de développement d'entreprise tant à des niveaux :

- commercial : il peut intervenir sur la partie business ;
- que sur votre cœur de métier.

[Manager positivement ses collaborateurs](#)

Marina Barreau - Coach et dirigeant de société - Caminea

Il ne faut pas pointer que les choses négatives. **Le positif** va permettre à la personne de voir ce qu'elle fait bien, et si on lui dit ce qu'elle fait bien, elle va aussi entendre plus facilement ce qu'elle fait mal.

[Prévenir le harcèlement moral](#)

Mickaël D'Allende - Avocat spécialiste en droit social - Altana

Le **harcèlement moral** est défini par le Code du Travail : c'est le fait pour un salarié de subir des agissements qui vont avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à ses conditions de travail et d'entraîner une dégradation de sa santé mentale ou physique.

[Manager des personnalités difficiles](#)

Bruno Fouard - Consultant formateur en Management - ABCP Formation

Qu'appelle-t-on des **personnalités difficiles** à manager ?

Ce sont des caractères que l'on a bien identifiés parmi nos collaborateurs et que l'on doit manager par des comportements adaptés.

La diva a un sentiment de supériorité, de l'amour propre. C'est un électron libre qui a ses propres méthodes, qui est souvent avare d'informations par tactique.

Le râleur râle par principe, c'est dans leur ADN. Ils aiment se faire désirer, cela leur donne un sentiment de pouvoir. Pour les managers, la difficulté est de déterminer la part de négatif dans leur réaction.

Les blasés ne réagissent pas à grand chose. Ils sont épuisés et démotivés, on se demande ce qui les intéresse. Il y a peu à en tirer, la priorité est de sauvegarder les autres membres de l'équipe.

Le muet ou la muette s'exprime moins que les autres. Il réfléchit beaucoup, se pose 1000 questions sans trop les hiérarchiser.

[Prévenir les conflits](#)

Jacques Arnol-Stephan : coach en stratégie et management - spécialiste de polémologie
et Jeanne Leboulleux-Leonardi : historienne et économiste
J2 Reliance

La **polémologie**, c'est l'étude des conflits. On va parler de tous les conflits de l'entreprise ou dans l'entreprise :

- de l'entreprise avec son environnement concurrentiel, y compris avec les clients, les fournisseurs ;
- dans l'entreprise : les conflits entre les personnes, les conflits sociaux, les conflits entre services ou entre entités d'une même entreprise.

[La gestion des conflits avec les salariés](#)

Nadège Vialle - DRH Conseil - Proximation RH

Les conflits en entreprise, c'est une situation de tension que rencontre souvent le chef d'entreprise parce qu'il a une somme de situations individuelles à gérer au quotidien. A partir du moment où un collaborateur estime que ses intérêts et ceux de l'entreprise divergent, tout change, son **comportement**, sa façon de travailler, ses propos, sa façon d'être s'en ressentent.

[Comment régler un conflit entre des collaborateurs](#)

Roseline Sicos - Consultante formatrice & Coach - Actiscrea

Ca peut être plutôt bon signe que deux **collaborateurs** viennent voir leur manager pour parler d'un conflit, parce que parfois il y a des conflits qui restent pendant des semaines, des mois, et le manager n'en est même pas conscient.

[Promotion interne : comment réussir](#)

Pierre Bultel - Gestion opérationnelle des Ressources Humaines - PBRH

La **promotion interne** peut apporter une réponse à 3 situations principales :

- accompagner le développement de nos entreprises ;
- la deuxième, c'est de pouvoir faire progresser ses collaborateurs ;
- la promotion permet de répondre à une problématique de départ anticipé d'un collaborateur.

[Réussir le passage de technicien à manager](#)

Hervé Coudière - Consultant en management - Hommes & Coopération

Le technicien fait son job au quotidien, c'est-à-dire le côté technique. Le manager développe la **coopération**, c'est-à-dire la performance durable.

Le changement entre technicien et manager a de gros impacts, sur les activités, les compétences, les valeurs et les préoccupations, et sur l'identité même de la personne.

[Intégrer vos nouveaux salariés](#)

Jean-Paul Debeuret - Serial entrepreneur - LaFormationPourTous.com

Une fois le contrat de travail signé, vous devez **intégrer le salarié** dans l'entreprise. C'est une étape importante car une intégration réussie fera que ce salarié se sentira bien dans l'entreprise.

[Tutorat : Comment faire pour qu'il soit efficace](#)

Pierre Bultel - Gestion opérationnelle des Ressources Humaines - PBRH

Le tutorat regroupe 3 réalités différentes :

- la première est liée à la mise en place d'un contrat dans l'entreprise ;
- l'accompagnement informel ;
- enfin, lorsqu'on accueille un **nouvel embauché** dans l'entreprise.

[Comment intégrer un commercial dans son équipe](#)

Gérard Laurans - Conseil en organisation - Idequat Conseil

Le commercial va être intégré dans une **équipe**. Comment faire pour qu'il soit bien intégré, bien accueilli ?

L'idéal, pour être bien intégré dans une nouvelle équipe, est que l'équipe accepte et mette en avant le nouveau recruté.

[Le management 360° Feedback SPM©](#)

Bruce Mahillet de Komet - Consultant en management et efficacité personnelle - Ithos Consulting

Le **management 360°**, c'est un management où le manager auto-évalue ses pratiques et il permet à son environnement professionnel de pouvoir évaluer également ses pratiques. Tout cela est croisé, on arrive à un management 360°.

[Comprendre et adopter le lean management](#)

Michel Bacquet - Spécialiste de l'amélioration des processus - MAEGO Conseil

Le **lean management** : un style de management et un état d'esprit. C'est considérer que l'on peut toujours améliorer ce que l'on fait, vouloir satisfaire le client, aider les employés à grandir.

Accédez à la vidéo [L'essentiel de Management d'un individu](#) // 11:20