

## MG02 / Management d'une équipe

### Le leadership responsable

Dr. Emmanuel Toniutti - Prof. Dr. spécialisé en leadership éthique et responsable - International Ethics Consulting Group (IECG)

Le leadership, c'est lié à la notion de **leader** et le leader, c'est le meneur. Le leader responsable qui lui est obsédé par la double performance, la performance économique et la réussite humaine.

### Le leadership coaching

Laurence Petit-Dessaint - Développement du potentiel humain / coaching / formation - L'Institut de la Réussite

Le leadership coaching, c'est accompagner un patron, un cadre, un dirigeant, à développer ses capacités de leader. Le leadership, c'est pouvoir fédérer des groupes, des salariés, un certain nombre de personnes, autour d'un **projet commun**, à partir de 2 éléments : grâce à sa confiance en soi et appuyé sur la confiance qu'on fait à l'autre.

### Les perspectives stratégiques du leadership responsable

Dr. Emmanuel Toniutti - Prof. Dr. spécialisé en leadership éthique et responsable - International Ethics Consulting Group (IECG)

L'**éthique**, c'est d'avoir des valeurs d'humanité qu'on met en pratique au service des parties prenantes de l'entreprise. L'éthique n'est pas un frein à la rentabilité de l'entreprise, à partir du moment où on croit que les valeurs sont porteuses de sens et permettent de servir la double performance économique et humaine.

### Leadership, management et dialogue social

Alain Leblay - Expert du dialogue social et membre de l'ANDRH

Un leader, c'est la personne qui, au sein d'un groupe, va prendre les décisions, va emmener les autres. Alors que le management, c'est plutôt orienté gestion. Le leadership est affaire d'idées, le management est affaire d'outils. Et il faut avoir les deux pour pouvoir gérer, au sein des ressources humaines, la partie dialogue social.

### Créer plus de valeur avec le capital humain de votre entreprise

Michel Fourmy - Management du capital humain et création de valeur - Michel Fourmy Conseil

Passer des ressources humaines au **capital humain**, c'est passer à la gestion d'une ressource, qui fait partie du processus de création de valeur de l'entreprise et passer au capital humain, considérer que ces ressources humaines sont l'objet même de la création de valeur dans l'entreprise.

### Comment développer la cohésion et l'esprit d'équipe

Dominique Chalvin - Psycho-sociologue - Chalvin Formation

Pour augmenter la cohésion, il faut qu'il y ait **une vision** commune; que chacun trouve sa place dans tout ce qui permet d'aller vers cette vision.

### 07. Les équipes, la clé de la réussite

Maité Debeuret - Spécialiste en entrepreneuriat féminin - EntrepreneurE.fr

Un facteur clé de la **réussite** dans une entreprise aujourd'hui, c'est ses employés, d'avoir des gens qui sont impliqués, qui se sentent motivés, sinon ça ne sert à rien.

### Motiver l'équipe de son restaurant

Philip Cuillé - Consultant formation en Hôtellerie Restauration Tourisme - CHRT

En quoi le fait de **motiver une équipe** est-il si important, dans un restaurant ?

Dans un restaurant, c'est un peu comme une équipe sportive. Il est très important que le personnel qui travaille avec vous soit très motivé. Le fait d'avoir une équipe motivée va faire que votre prestation sera encore meilleure.

### [Le coaching d'équipe](#)

[Laurence Petit-Dessaint - Développement du potentiel humain / coaching / formation - L'Institut de la Réussite](#)

Je considère que tous les membres de l'entreprise, quelle que soit leur place, ont un rôle à jouer dans le **développement de l'entreprise**, comme un corps vivant.

### [Créer un climat de confiance avec vos salariés](#)

[Damien Sanchez-Buxareu - Consultant formateur](#)

La **confiance**, c'est rentrer dans un climat dans lequel on peut avoir un dialogue de vérité et de transparence les uns avec les autres. La confiance est essentielle, nous sommes faits pour travailler dans un climat de confiance. Lorsque la confiance n'est pas là, ça devient impossible pour donner le meilleur de nos capacités.

### [Facteurs clés de succès de la cohésion d'équipe](#)

[Jean-Jacques Montlahuc - Intervenant en intelligence collective & management - Le team builder](#)

Les grands facteurs clés de succès de la cohésion d'une équipe :

- la question de la vérité : dans une équipe, si les collaborateurs et le manager n'ont pas construit une parole de vérité, alors il n'y a pas beaucoup de cohésion d'équipe.

### [Constituer et motiver les équipes d'un cabinet d'expertise comptable](#)

[Jean-Paul Debeuret - Diplômé d'expertise comptable & Marie-Jeanne Pinard - Expert-comptable et commissaire aux comptes](#)

Quels sont les points importants de cette **animation d'équipe** ?

Une transparence sur les résultats et une bonne communication sont les 2 éléments nécessaires et indispensables à la gestion du personnel au sein du cabinet, de façon à donner confiance aux équipiers et à les motiver.

### [Créer un environnement propice à la performance collective](#)

[Valérie Commaret - Coach professionnel - CAPSARA](#)

Ce qui pose problème dans les équipes, ce n'est pas tant les différences entre les personnes que la flexibilité relationnelle. Lorsque nous nous sentons menacés dans notre estime de nous-mêmes, nous nous réfugions dans des comportements défensifs et ces comportements créent des tensions, des dysfonctionnements. Apprendre à mieux se connaître dans une équipe, cela permet de prendre en compte les besoins de chacun et éviter ces réactions automatiques impulsives et donc ça a des répercussions sur l'efficacité et le bien-être de chacun dans l'équipe.

### [Comment créer une équipe qui vous est dévouée ?](#)

[Patrick de Sépibus - Coach en création et développement d'entreprise - Coaching Series](#)

Qu'est-ce qui motive une équipe?

L'équipe est formée d'individus et il faut motiver d'abord l'individu. Ce n'est pas la rémunération qui va augmenter la **motivation de l'équipe**, donc rendre l'équipe plus dévouée à l'entreprise. Ce qui rend une équipe dévouée, c'est le fait d'être son propre maître, pouvoir augmenter sa propre maîtrise du sujet, se sentir utile.

### [Gérer des équipes de différentes nationalités et cultures](#)

[Christine Baudot - Accompagnement des hommes et des équipes dans un contexte interculturel et global - Human Invest](#)

Quelques conseils pour que les managers français réussissent à manager des équipes avec des nationalités et des cultures différentes.

Le conseil le plus important, c'est se connaître soi, comprendre quelles sont ses valeurs, ne pas interpréter ce que l'on voit de l'autre, être conscient de ces **différences culturelles**.

### [Améliorer sa posture managériale](#)

[Gaëlle Lafon - Coach, formatrice et IPRP - Entre les mots](#)

Quand on parle de management, on peut parler du métier de manager comme d'un comportement.

C'est plutôt la partie comportementale, parce que le métier s'apprend, mais la **posture managériale**, c'est avant tout une compétence.

#### [Comment choisir son coach d'entreprise](#)

Valérie Moissonnier - Coach d'entreprise - Institut du Selfcoaching

Pourquoi faire appel à un **coach d'entreprise** ?

Souvent, parce qu'un dirigeant est seul en haut de la pyramide et ne sait pas à qui se confier, et se confier dans l'entreprise n'est pas possible.

#### [Renforcer et canaliser l'énergie de votre équipe](#)

Karine Baillet - Business Coach - Mentallyfit Institute

**Le chef d'entreprise** doit avoir ses batteries bien rechargées pour pouvoir partager avec les autres. Comment s'y prend-il pour rendre son énergie contagieuse ? Il faut intégrer ses équipiers dans les réflexions communes, c'est un travail d'équipe, un objectif commun à aller développer.

#### [Energie et changement](#)

Philippe Verkindere - Coach - Mentallyfit Institute

Aujourd'hui pour évoluer, les sportifs ont besoin de travailler sur leur énergie, pour arriver vers la performance, et c'est ça qu'on met en pratique dans les entreprises. Un chef d'entreprise doit se gérer comme un athlète.

#### [Déploiement des objectifs qualité et appropriation par les collaborateurs](#)

Michel Poussier - Consultant en organisation et management de la qualité - Partenaire Qualinove

Au sein du management d'une entreprise, quelle est la place de ces **objectifs qualités** ?

Une entreprise a une vision, elle va se projeter, se donner une vision stratégique, qui va être supportée par différentes politiques : commerciale, tarifaire, ressources humaines et aussi qualité.

#### [Accompagner le changement dans l'entreprise](#)

Marine Cousin-Bernard - Consultante Formatrice et Coach

**Le changement**, c'est un ensemble d'actions à mener, parce qu'on a considéré, à un moment donné, qu'il y avait une situation insatisfaisante, et l'on souhaite aller vers une situation satisfaisante. Il y a quelque part de l'inconnu.

#### [Déterminer les freins au changement dans l'entreprise](#)

Georges Pichoud - Spécialiste de la conduite du changement - SAPIO Conseils

Les facteurs de blocage par rapport au **changement** sont importants. 4 grandes sortes :

- changement de tout ce qui est système ;
- passage d'une ligne à une unité autonome de production ;
- changement dans le cadre du management ;
- passer d'un management descendant à un management collaboratif.

#### [Les caractéristiques des entreprises dans lesquelles il fait bon travailler](#)

Valérie Commaret - Coach professionnel - CAPSARA

Les meilleures entreprises de ce palmarès ont une performance qui est deux fois plus importante que celles du marché. La performance financière est très liée au vécu des salariés par rapport à la qualité de vie au travail.

Deuxième aspect important, ce vécu est très lié à la qualité des relations. Un critère essentiel de satisfaction des collaborateurs, c'est la confiance et le respect.

**Accédez à la vidéo [L'essentiel du Management d'équipe](#) // 10:15**