

Education de Soi-Même en 7 clés, edsm7c
Devenir son propre mentor

Clé 05/7 : MANAGEMENT
05 02 Aide-mémoire

Faire faire et obtenir.

Vous êtes étudiant, stagiaire, collaborateur, manager, dirigeant, consultant, entrepreneur... et vous avez besoin d'influencer votre avenir personnel, professionnel, social par vos compétences comportementales pour développer votre potentiel pour manager des personnes ou des projets...

Le management est l'activité du professionnel de la performance des autres. Philippe Gabillet.

Note de lecture : Le style de management : Expert – Leader – Manager – Dirigeant est l'ensemble des moyens d'expressions qui traduisent la façon de penser d'une personne qui exerce des responsabilités. Il permet de maîtriser la posture, la stature par les valeurs, l'attitude et le comportement. Cette activité nécessite un apprentissage. Une même fonction peut utiliser les 4 paramètres dans des proportions variables.

Pitch : Définir et maîtriser son style de management : Expert – Leader – Manager – Dirigeant, pour être conforme à sa fonction, bâtir son avenir et faire carrière.

Situation : L'évolution de carrière d'un collaborateur, depuis stagiaire jusqu'à dirigeant, passe par différents styles de management qu'il faut apprendre à identifier et à maîtriser.

Objectif : Être capable d'apprendre, donner et recevoir un enseignement des différents styles de management.

Utilisation : Pour obtenir le résultat attendu, il est nécessaire de procéder par une démarche spécifique : 01 Identifier la situation / 02 Choisir le style correspondant / 03 Mettre en œuvre les différents paramètres / 04 Réguler les résultats obtenus.

Pédagogie : Le style de management est un système composite. Pour capitaliser son expérience et/ou acquérir la maîtrise d'un enseignement composite, il suffit d'apprendre les différents paramètres par la distinction entre les principes fondamentaux ancestraux et la conduite des moyens pratiques opérationnels créés en fonction des situations rencontrées.

Limites : Le champ d'application d'un enseignement composite est limité par le niveau de l'intelligence pratique, de la capacité de raisonnement, de la culture générale et du goût du travail de celui qui demande l'accord.

Définitions :

- **Expert :** Personne qui a acquis une grande habileté, un grand savoir-faire dans une profession, une discipline, grâce à une longue expérience.
- **Leader :** Personne qui entraîne, qui est à la tête d'une organisation, qui, à l'intérieur d'un groupe, prend la plupart des initiatives, mène les autres membres du groupe, détient le commandement. Elle jouit d'une grande autorité, notamment dans un groupe restreint, parce qu'elle y est populaire et exerce un ascendant réel. Dérivé de *to lead* conduire, mener, diriger.
- **Manager :** Personne qui conduit dont la tâche est d'organiser la vie matérielle d'individus. Assure la responsabilité à la direction, à l'administration d'un centre de profit., dérivé de *to manage*,

conduire, s'occuper de, diriger, à l'origine terme d'équitation *entraîner, dresser*, emprunté à l'italien *managgiare* manier, travailler.

- **Dirigeant** : Personne qui dirige une organisation, qui exerce un pouvoir, qui en a la responsabilité. L'accent est mis sur l'idée de mouvement avec en vue un lieu déterminé ou un but à atteindre.

Aucun des modes : Expert – Leader – Manager – Dirigeant, n'est supérieur à l'autre dans l'absolu. La seule règle qui s'impose porte sur la lucidité de la situation, la pertinence du choix et de la mise en œuvre du mode, en fonction des circonstances.

Différences :

PARAMETRE	EXPERT	LEADER	MANAGER	DIRIGEANT
Fonction	C'est un spécialiste	Fait autorité, meneur	Conduit à distance	Dirige
Est centre sur	L'excellence de la technique	Son image, ses idées	La stratégie de sa fonction	L'avenir, sa vision du futur
Porte son action sur	Le contenu, sa technique	Les objectifs	L'organisation de sa fonction	La prévision
Est reconnu pour	Son expertise personnelle	Son charisme	Sa pédagogie	Sa capacité à envisager demain
Utilise comme référentiel	Ce qu'il dit est le référentiel	Ce qu'il fait est le référentiel	Invente ou fait créer les référentiels	Celui de demain
Système de valeur	La science, la technique...	La relation psychoaffective	L'interdépendance des acteurs	Anticipation, prévision
Besoin personnel	Être reconnu	Être aimé	Être respecté	Être estimé
Type de psychologie	Égoïste	Égocentrique	Altruiste, ethnocentrique	Visionnaire
Contre type de psychologie	Risque d'autisme	Risque d'état dépressif	Risque de névrose obsessionnelle	Risque de paranoïa
Rapport au temps	Vision instantanée	Vision à court terme	Vision à moyen terme	Vision à long terme
Avantages	Progression de l'organisation	Obtention des résultats	Compétences des acteurs	Anticipation des difficultés
Mode de pensée	Linéaire, sa technique	Systémique, la cohésion	Holistique (l'action est un ensemble)	Engager l'action vers le futur
Dangers	Vision étroite. Sa solitude.	Oubli des valeurs techniques.	La prise de distance avec les individus	Isolement dans une tour d'ivoire

Pour aller plus loin avec edsm7c : le site : <http://edsm7c.com> / 3 livres : <https://www.va-editions.fr/> et rechercher Machuret / Facebook : <https://www.facebook.com/EDSM7c/> / Instagram : <https://www.instagram.com/edsm7c/> / LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/edsm7c/> / You Tube chanel <https://www.youtube.com/channel/UCtBw3yreOkzHjr8Tm9lrUzg> 25 vidéo
Jean-Jacques Machuret jj@machuret.fr +33 6 85 76 39 05