

**VOUS ÊTES : ÉTUDIANT, STAGIAIRE,
COLLABORATEUR, MANAGER, DIRIGEANT,
ENTREPRENEUR ...**

**VOUS AVEZ BESOIN DE MAÎTRISER VOTRE
MANAGEMENT HIÉRARCHIQUE ET/OU
FONCTIONNEL ...**

Aujourd'hui, pour atteindre cet objectif, il existe plusieurs possibilités

- *Votre élection de délégué de classe et/ou de chef de bande*
- *Votre expérience d'animateur de groupe de préadolescents par votre BAFA*
- *Votre fascination pour Gandhi, Churchill, Washington, Mandela, Napoléon et leur charisme légendaire*
- *Votre autorité de capitaine d'équipe de football*
- *Votre vécu avec vos différents patrons*
- *Votre capacité à organiser les fêtes de famille*
- *Votre lecture attentive des magazines professionnels*
- *Votre aptitude à analyser les postures des personnages publics*
- *Etc.*

Ces différentes pratiques traitent plus ou moins bien votre situation pour atteindre vos objectifs.

Une solution est possible...

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

Clé 05/7 : MANAGEMENT
05 01 Présentation

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...

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

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

SITUATION

Le parcours professionnel d'un individu est jalonné par des fonctions différentes. L'évolution d'un collaborateur dans sa carrière suit en général les étapes suivantes en devenant successivement :

- **1^{re} étape : Stagiaire**, il doit connaître l'entreprise, il peut devenir collaborateur.
- **2^e étape : Collaborateur apprenti**, il doit apprendre, il va devenir performant.
- **3^e étape : Collaborateur performant**, il est reconnu, il est un expert potentiel.
- **4^e étape : Expert**, il est reconnu, il va devenir leader.
- **5^e étape : Leader**, il est le meilleur, il peut devenir manager.
- **6^e étape : Manager**, il est à la tête d'un groupe, il peut devenir dirigeant.
- **7^e étape : Dirigeant**, il préside, il peut devenir responsable syndical et/ou politique.

Ces évolutions : Expert, Leader, Manager, Dirigeant, elles doivent être réalisées pour satisfaire aux exigences et pour répondre aux besoins de l'entreprise.

PRÉCEPTE

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.

CONCEPT

Les définitions sont les suivantes :

- **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, qui mène les autres membres du groupe, dérivé de *to lead* conduire, mener, diriger ».
- **Manager** : Assure la responsabilité d'un centre de profit, dérivé de *to manage*, conduire, emprunté à l'italien *managgiare* manier travailler.
- **Dirigeant** : Personne qui exerce un pouvoir, qui en a la responsabilité 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.

PRINCIPALES DIFFÉRENCES

PARAMÈTRE	EXPERT	LEADER	MANAGER	DIRIGEANT
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
Utilise comme référentiel	Ce qu'il dit est le référentiel	Ce qu'il fait est le référentiel	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

BÉNÉFICES

La mise en œuvre du style de management : Expert – Leader – Manager – Dirigeant, développe la faculté d'être de bon commerce, de commerce agréable, de faire des affaires, ce qui conduit à avoir la capacité de faire faire et d'obtenir de ses interlocuteurs l'exécution de leur mission.

Maîtriser son style apporte la capacité à

- Bâtir son avenir et faire carrière.
- Traiter toutes les situations de management rencontrées.
- Accroître son niveau de succès.
- Améliorer ses chances d'atteindre ses ambitions et d'assouvir sa vocation.
- Amplifier la fluidité de ses relations humaines.
- Faire reculer ses limites.
- Augmenter son potentiel par l'augmentation du champ des possibles.
- Développer son auto motivation par la facilité d'exécution
- Progresser dans le domaine des relations intellectuelles, culturelles et sociales.
- Influencer favorablement les difficultés nées de la diversité des origines culturelles et sociales.
- Prendre du plaisir à exercer les activités liées au management.

Devenir son propre mentor, mentor de soi-même

“Être le mentor de soi-même consiste à conduire sa propre éducation, le soin que l'on doit prendre pour nourrir son esprit, développer ses connaissances et conduire ses actions.

L'amplification de ses qualités physiques, intellectuelles, morales autorise de mener d'épanouir sa personnalité.”

<https://www.fr.adp.com/rhinfo/articles/2022/10/le-drh-mentor-soi-meme.aspx>

Le DRH, mentor, soi-même et soft skills ! par Jean-Jacques MACHURET RH Info