



## ***La gestion des personnes dans le club***

***CAMA 2017 – Jérôme Monné***

# Sommaire

- **Acte 1 : savoir être**  
Prendre la dimension du poste de manager
- **Acte 2 : savoir faire**  
Maîtriser les entretiens
- **Acte 3 : savoir sanctionner**  
Un cas extrême: la rupture

# Acte 1 : Savoir être

---

- Qu'est ce que le management ?
- Comment argumenter pour convaincre
- Adapter son style de management
- Les pièges du management

# Qu'est ce que le management ?

---

- Manager, c'est **transformer** des compétences en performances
- Manager, c'est **former** son successeur
- Manager, c'est savoir **sanctionner** ou recadrer

# Comment argumenter pour convaincre et éviter les conflits ?

---

- On argumente avec des **faits** (objectifs et non contestables)
- On argumente avec des **sentiments** (subjectifs et donc non contestables)
- On évite de donner ses opinions (subjectifs et contestables)
- **Conclusion : argumenter avec des faits et des sentiments pour convaincre et éviter les conflits**

# Adapter son style de management au profil de chaque collaborateur

---

- L'autonome : motivé et compétent (la perle rare !)
- Le dépendant : motivé et peu compétent
- L'attentiste : peu motivé mais compétent
- Le paresseux incompétent (à éliminer !)

*Le manager est aussi un psychologue*

# Les pièges du management

---

- Le confident
- Le tyran
- L'absent
- L'embusqué
- Le trop confiant (la confiance n'exclue pas le contrôle)
- L'injuste
- Le paranoïaque

# Acte 2 : savoir faire

## Maîtriser les entretiens

---

Rappelez-vous de la règle des « 9 » :

- **Fixer des objectifs\***
- **Déléguer\***
- **Contrôler\***
- Débriefer
- Remotiver
- Négocier
- Dire non
- Recadrer
- **Féliciter**



# Fixer des objectifs

## Les pièges à éviter

---

- L'entretien à la sauvette
- L'entretien par surprise
- Le chantage
- Le flou artistique
- L'objectif impossible ou sans moyens
- L'objectif non partagé : le projet du club

# Déléguer

## les pièges à éviter

---

- La délégation corvée
- A quoi ça sert ? Donner du sens...
- La délégation dernier recours (personne n'accepte sauf le plus docile)
- Pression et manipulation
- Déresponsabilisation du manager
- Pas de moyens
- Pas d'objectif, de délai ou de direction
- Contrôle de police à tout instant
- Délégation imposée
- Le droit à l'erreur

# Contrôler les pièges à éviter

---

- L'agressivité
- La manipulation
- Le jugement absolu
- L'inquisition
- Le réquisitoire
- La surprise

# Débriefer

## les pièges à éviter

---

- Le préfabriqué (arriver avec des idées préconçues)
- Le scud (envoyer un missile)
- Le monologue
- L'entretien sans suite

# Remotiver

## les pièges à éviter

---

- L'interprétation
- La projection (prêter à autrui ce que l'on pense)
- La généralisation ou l'exagération
- L'ingérence

# Négociier

## les pièges à éviter

---

- Le ball-trap (le manager tire sur tout ce qui bouge au calibre 12)
- L'anguille (le manager reste flou)
- Le hors sujet

# Dire non

## les pièges à éviter

---

- Le blockhaus (le manager s'enterre et ferme les écoutilles)
- La culpabilisation
- Ni oui, ni non
- Lâcher du lest
- La procuration (le manque de courage du manager)

# Recadrer

## les pièges à éviter

---

- Le déversoir
- Le ventre mou (tentative timide)
- L'audience publique
- Par contumace (pester contre un absent)
- Mandater un intermédiaire
- Le censeur (qui ne cherche pas à faire progresser mais à sanctionner)



# Féliciter

## les pièges à éviter

---

- La félicitation fantôme
- La félicitation de principe
- Du bout des lèvres
- La félicitation administrative
- La félicitation par procuration

# Acte 3 : savoir sanctionner un cas extrême : la rupture du contrat de travail

---

I – Les éléments qui peuvent conduire à la rupture

II – Les conséquences de la rupture pour l'employeur

# I – Les éléments qui conduisent à la rupture

---

1 – un mauvais recrutement

2 – une faute (un cumul)

3 – une mauvaise rédaction du contrat de travail

4 – une mauvaise connaissance de la réglementation du travail et de la CCNS

5 – des pratiques à la marge du code du travail et de la CCNS

## II - Conséquences de la rupture pour l'employeur

---

1 – humaines

2 – juridiques

3 – financières

4 – un nouveau départ ? pour qui ?

# Des questions ?

---

*Merci pour votre attention*

FÉDÉRATION  
FRANÇAISE  
*Gym*