

Fiche métier management

Directeur/Responsable d'unité

NB : Cette fiche métier ne décrit que l'aspect management des activités du responsable d'unité dont le recrutement, les compétences et le travail peuvent nécessiter aussi des compétences techniques dédiées au secteur d'activité.

Manager de l'ensemble d'une unité (plusieurs équipes qui peuvent être géographiquement éloignées) ou d'un service, en charge de son pilotage (ressources humaines, activités, investissements, budget,...), contribuant à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la stratégie et des orientations de l'entreprise dans son secteur. Il est porteur de la culture de l'entreprise.

→ ce que le métier sera demain

- Un responsable de l'activité et de la pérennité de son secteur (passe par la rentabilité) qui sera capable d'apprécier, par de très nombreux retours chiffrés, la qualité de son activité (indicateurs, aide à la décision, reporting centralisé, Big data....).
- un développeur de talents qui connaît bien ses équipes et qui sera capable de susciter l'adhésion et de trouver la bonne adéquation entre les emplois et les profils qu'il recrute en jouant sur la confiance, la responsabilisation et l'autonomie. C'est un gestionnaire des compétences.
- un intrapreneur capable d'accompagner l'ensemble des ses équipes dans des actions d'innovation.

→ synonymes

Manager d'unité ;
Responsable de service ;
Responsable de secteur.

1 METIER, 4 MISSIONS

1_ CO-CONSTRUIRE ET METTRE EN OEUVRE LA STRATEGIE D'ENTREPRISE

- Co-construire la stratégie d'entreprise dans un objectif d'amélioration continue sur la base d'indicateurs définis ;
- Faire participer les collaborateurs de ses équipes à l'évolution de cette stratégie et les rendre audibles auprès des structures de gouvernance de l'entreprise ;
- Animer la communication autour de thèmes comme la stratégie, les enjeux, les évolutions,...
- Assurer la sincérité et la soutenabilité budgétaire de son unité ;
- Construire une vision d'efficience financière de l'activité et la positionner dans la logique de fonctionnement de l'entreprise et dans la chaîne de création de valeur des produits ou des services de l'organisation ;

→ **demain**

- Etre capable de maîtriser une quantité d'indicateurs, toujours plus importante, sans se détacher d'une relation Homme/Homme pour définir la stratégie de l'entreprise ;
- Assurer l'agilité (facilité au changement) de ses équipes ;
- Accompagner la pénétration toujours plus importante du numérique dans l'entreprise ;
- Il/elle est l'étendard de la marque de l'entreprise en interne et en externe ;

→ **après-demain**

Intégrer des éléments issus de l'intelligence artificielle dans les chaînes de prise de décision.

2_ ANIMER, ORGANISER ET PILOTER L'ACTIVITE

- Construire un jeu d'indicateurs clés et de moyens pour suivre l'activité de son unité et pour en analyser efficacement la performance ;
- Décliner les objectifs de l'entreprise en objectifs intermédiaires ;
- Organiser le suivi des équipes et des managers d'équipe en étant transparent sur les objectifs, les réussites et les déconvenues ;
- Garantir les moyens du respect de la réglementation / des procédures de sécurité, de qualité, des normes environnementales et le suivi de la politique Qualité de Vie au Travail (QVT) ;
- Assurer le respect des droits des salariés ;
- Mettre en oeuvre les conditions d'un travail collaboratif et d'une amélioration continue dans son unité ;
- Mettre en oeuvre les conditions permettant le respect de la frontière entre vie professionnelle et vie privée (exemplarité).

→ **demain**

- Développer son réseau interne et externe en assurant beaucoup plus la transversalité avec l'ensemble des services (gestion, commercial, contrôle interne, qualité...);
- Responsabiliser encore plus ses équipes et leur laisser plus d'autonomie afin que lui/elle-même gagne aussi encore plus en autonomie sur son activité propre ;

→ **après-demain**

Accompagner les managers d'équipe à l'interaction fortement développée hommes-robots et conduire la réflexion sur la responsabilisation (en cas d'erreur d'un robot, ...).

1 METIER, 4 MISSIONS

3_ DEVELOPPER LES TALENTS ET FAIRE GRANDIR SON EQUIPE ET SON EMPLOYABILITE

- Valoriser et reconnaître les contributions (individuelles/collectives) des collaborateurs ;
- Identifier de manière collaborative les besoins en compétences de l'unité et en déduire les dispositifs de montée en compétences pour chaque collaborateur (coaching, formations...) ;
- Organiser les besoins d'accompagnement RH (ex. formation...) ;
- Organiser des moments d'échange avec ses collaborateurs ;
- Organiser le recrutement des collaborateurs ;
- Réaliser des entretiens professionnels et d'évaluation dans une vision de développement de carrière ;
- Assurer la bonne articulation pour chaque collaborateur et lui /elle - même entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- Adapter son management par rapport aux profils de son équipe (générations Y, Z...).

→ demain

- S'inscrire plus dans la proximité identifiant les signaux faibles et en faisant preuve encore plus d'écoute et de plus de disponibilité afin d'assurer un climat de confiance dans l'ensemble de son unité ;
- Accentuer son rôle dans l'accompagnement des talents (pour devenir un "révélateur de talents"), en accompagnant les collaborateurs dans les changements (outils, organisation...) dans un environnement VUCA (Volatility/Volatilité, Uncertainty/Incertitude, Complexity/Complexité, Ambiguity/ambiguïté,...) ;
- Renforcer son rôle dans la motivation et la cohésion d'équipe, pour cela, il/elle devra la fédérer en donnant du sens, et convaincre sur la stratégie d'entreprise (cf. l'employee advocacy) et donner envie en valorisant les succès et les initiatives ;
- Maîtriser l'usage des nouveaux outils digitaux et de pilotage; et insuffler de nouvelles méthodes de travail auprès de ses équipes; et développera des modes de formation multiples et complémentaires (transmission de savoir-faire, reverse mentoring, MOOC, ...) ;

4_ CONSTRUIRE ET INSUFFLER UNE CULTURE D'INNOVATION

- À partir d'une vision d'ensemble des activités de l'entreprise, orienter ses équipes vers les innovations les plus prometteuses en accord avec les choix stratégiques de l'entreprise ;
- Créer les conditions pour favoriser l'innovation interne à l'unité et pour contribuer à mettre en oeuvre l'innovation venant d'autres unités (cf. confiance, droit à l'erreur, prise de risque dans un cadre défini ...) ;
- Promouvoir l'innovation participative en interne et en externe de l'entreprise ;
- Encourager les collaborateurs à intégrer des communautés/ réseaux (ex. réseaux digitaux) ;
- Anticiper les évolutions des métiers et des activités de l'entreprise (changement d'outils de gestion, environnement concurrentiel, nouveaux clients...).

→ demain

- Développer l'ouverture vers l'extérieur du groupe de collaborateurs pour profiter des capacités d'innovation qui sont en dehors de l'entreprise ;
- Permettre une plus grande mobilité des collaborateurs (interne et externe) pour assurer une veille technologique plus large ;
- S'assurer que la participation active à des communautés/réseaux soit inscrite durablement dans la culture d'entreprise.

UN METIER DE DIVERSITE

Salarié(e) d'une entreprise ou si la personne est chef/fe d'entreprise d'une PME elle peut opter pour le statut TNS (travailleur non salarié).

MOBILITE ET DISPONIBILITE

Mobilité et disponibilité font partie du métier, par contre il/elle doit être de plus en plus en alerte par rapport au besoin/droit à la déconnexion pour lui/elle et ses collaborateurs.

La mobilité, tout en continuant à faire partie du métier, peut partiellement être remplacée par des outils numériques permettant des échanges et du pilotage à distance.

UN METIER, DES COMPETENCES

SAVOIR

- Maîtrise la stratégie de son entreprise ainsi que les éléments définissant la culture de celle-ci ;
- Maîtrise le fonctionnement de l'entreprise et des autres services/ unités de celle-ci ;
- Maîtrise le droit du travail ;
- Connaît les possibilités de montée en compétence disponibles au sein de l'entreprise (formation, tutorat, recrutement, mobilité,...) ;
- Connaît les solutions d'action pour prévenir et corriger les risques (psycho-sociaux, QSE, pénibilité, accident du travail ...) ;
- Connaît les outils et méthodes de la gestion prévisionnelle des compétences de son entreprise ;
- Maîtrise les outils de management "classiques" (entretien annuel, planification, animation de brainstorming, animation de réunion, ...) ;
- Maîtrise des procédures de l'entreprise (reporting, communication à sa hiérarchie et/ou aux services ressources, action immédiate, ...) ;
- Connaît les domaines techniques et maîtrise les réglementations relatives à son domaine "métier" ;
- Connaît l'écosystème de l'innovation ;
- Connaît les principaux outils numériques de communication interne ;

→ **demain**

- Maîtrise les plus-values et les risques du travail à distance et met en place une organisation pour l'optimiser ;
- Connaît les procédures nécessaires à un minimum de protection des données qui circulent en dehors de l'entreprise (cf. cybercriminalité) ;
- Maîtrise le management de projet agile ;
- Connaît les circuits de construction et d'organisation de la donnée (Big Data, ...) au sein de l'entreprise. Connaît le degré de fiabilité des données de son unité ;

SAVOIR-FAIRE

- Élabore, avec son équipe une partie de la stratégie de l'entreprise ;
- Anticipe les impacts des changements stratégiques sur son périmètre (organisationnel, économique, humain) pour adapter les plans d'action ;
- Organise les actions de montée en compétence (formation, tutorat, recrutement, mobilité,...) ;
- Cartographie les compétences des collaborateurs et les positionne par rapport à leur mission et aux objectifs de l'unité ;
- Pilote l'élaboration collaborative des plans de prévention ;
- Évalue les compétences des collaborateurs ;
- Coordonne l'activité de son unité avec celle des autres services ;
- Définit les objectifs intermédiaires des équipes de son unité ;
- Élabore, suit et analyse les indicateurs de suivi d'activité de son unité ;
- Met en place les conditions de l'innovation en lien avec la stratégie de l'entreprise.

→ **demain**

- Favorise à tous niveaux le collaboratif ;
- Encourage la prise de risque dans un cadre défini ;
- Favorise l'utilisation des outils nouveaux (gamification, MOOC, ...) d'animation de réunion ou de formation ;
- Est capable d'adapter sa prise de décision avec l'introduction de nouveaux outils d'intelligence artificielle ;
- Maîtrise les nouveaux outils numériques de collaboration et d'interaction (blogs, podcasts, réseaux sociaux, ...) ;

UN METIER DES COMPETENCES

SAVOIR-ETRE

- Communique de manière transparente avec ses équipes et avec sa hiérarchie ;
- Possède une grande capacité d'écoute active ;
- Sait fédérer autour d'objectifs et donner du sens aux actions pour susciter l'adhésion ;
- Sait développer des relations de confiance avec son entourage (communication assertive, ...)
- Maîtrise les enjeux relationnels et de pouvoir en entreprise ;
- Est très à l'aise dans la prise de parole avec un public large ;
- Fait preuve d'exemplarité, et incarne la culture d'entreprise ;
- Responsabilise le management intermédiaire à la (co-)construction de solutions ;
- Sait déléguer de façon large et en toute confiance ;
- Est capable d'identifier chez ses collaborateurs leurs forces, leurs faiblesses et leurs mécanismes de fonctionnement ;
- Sait développer la cohésion de son équipe et plus largement de son unité ;
- Anticipe les réactions aux changements et sait accompagner, avec aisance, les différentes phases ;
- Est à l'aise en environnement VUCA ;
- Sait faire preuve de dynamisme ;
- Est rigoureux et a le sens des responsabilités ;

→ **demain**

- Contribue à développer une culture d'interculturalité ;
- Rétablit le goût du risque pour renouer avec l'innovation ;
- S'engage dans une démarche de connaissance de soi et des autres ;
- Sait parler à un public toujours plus large ;
- Communiquer avec aisance avec la Société (presse, réseaux sociaux, ...)

→ **après-demain**

Sait parler à un public large en utilisant des outils virtuels type hologramme.

SPECIFICITES

On les trouve dans les PME/PMI, ou il/elle peut être chef/fe d'entreprise, les ETI et les grandes entreprises.

EXEMPLE D'UNE JOURNEE DE TRAVAIL

Rachida est responsable d'une unité de production dans une PME de l'industrie agroalimentaire. Elle est responsable hiérarchique de 63 personnes : des opérateurs, des techniciens et quelques ingénieurs, basées sur le site principal de production. Elle coordonne également, sans responsabilité hiérarchique, deux équipes déportées d'une petite dizaine de personnes chacune, basées en Europe et non francophones.

Ses journées sont toujours chargées et les sujets traités extrêmement variés. Elle a régulièrement des déplacements pour différentes raisons (rencontres avec des pairs de la même entreprise et travaillant à distance, visites de salons professionnels, échanges avec des professionnels d'autres entreprises, visites clients, visites fournisseurs, rencontres avec les équipes à distance, ...).

Début de la journée de travail : 8h30

Rencontre rapide et informelle avec les équipes qui se trouvent proches de son bureau. Conférence téléphonique journalière en anglais de 15 minutes avec Clarysse et Antonio, respectivement technicienne coordinatrice et team leader qui supervisent chacune des deux équipes à distance. L'objectif est de faire le tour des difficultés du moment et de faire un point sur les productions en cours.

→ demain

Le quart d'heure de debrief journalier se passe désormais avec l'ensemble des équipes, qu'elles soient en local ou à distance. Il n'y a plus de réunions séparées, les deux sont désormais intégrées, grâce à un écran placé dans la salle de réunion et un système de visioconférence. L'ensemble du planning des revues récurrentes a été synchronisé. Les réunions se déroulent en anglais et malgré les réticences du début, tout le monde s'y est finalement mis. Les problèmes rencontrés entre les sites sont ainsi plus facilement et rapidement traités.

-> Réunion avec les coordinateurs du site principal. Le thème du moment porte sur les investissements à prévoir. C'est la stratégie de l'entreprise qui guide les investissements en nouvelles machines et l'état de fonctionnement pour les investissements de renouvellement. Un budget spécifique est par ailleurs dédié à l'innovation. L'échange avec les coordinateurs dure environ 1h30. Le but est d'identifier, de façon la plus sereine possible, les priorités entre les différentes demandes qui toutes cumulées dépassent largement le budget imparti et sont aux dires de chacun toutes importantes et urgentes. Dans ce type de réunion, les échanges peuvent être vifs, chacun ayant à cœur de défendre son secteur, j'ai donc un rôle de régulation important.

→ demain

Cette réunion inclut désormais la coordinatrice et le team leader des équipes non francophones. La confiance a grandi au sein des équipes, les personnes se connaissent bien et ont de plus en plus l'habitude de travailler ensemble. J'ai passé beaucoup de temps ces dernières semaines à expliquer la stratégie à rappeler comment les uns et les autres nous y avons contribué.

Dans nos échanges, je rappelle régulièrement le sens de nos actions, pourquoi elles ont été décidées. Tout ce travail de fond et d'amélioration de la cohésion d'équipe, réalisé ces derniers temps, nous permet aujourd'hui d'avoir des réunions sur les investissements plus sereines, et efficaces. Le consensus est plus facile à trouver. L'état d'esprit a changé, ce n'est plus l'équipe de chacun qui prime d'abord et avant tout, mais l'agilité de l'entreprise en intégrant la qualité de vie des salariés.

EXEMPLE D'UNE JOURNEE DE TRAVAIL

-> Après cette réunion qui demande beaucoup d'énergie, je prends une pause-café avec l'assistant de l'unité. Il a toujours de bonnes informations sur l'état d'esprit des équipes. Je suis très attentif à son ressenti. Nous en profitons également pour faire un point sur mon agenda et préparer un déplacement de 3 jours, prévu dans quelques semaines pour rencontrer les équipes à distance et visiter, avec la responsable Qualité, un nouveau fournisseur potentiel sur une partie critique du processus de fabrication.

-> **demain**

La réunion se termine par un temps de debrief sur la façon dont elle s'est déroulée.

Chacun a appris au fil du temps à s'exprimer en toute confiance et bienveillance.

Nous pouvons ainsi collectivement identifier des pistes d'améliorations pour les réunions suivantes. Je ressors maintenant de cette réunion chargée d'énergie.

-> Je reçois un appel du directeur de l'entreprise, il a besoin de toute urgence de chiffres et d'explications sur la production du mois dernier. Je monte dans son bureau.

J'en profite pour avoir son avis sur un investissement critique.

-> **demain**

Cet entretien n'aura pas lieu. Le directeur a toutes les informations en temps réel et de façon synthétique. Il a toute confiance en l'équipe pour résoudre les difficultés du moment.

-> De retour dans mon bureau, la responsable Qualité m'attend avec un coordinateur d'équipe.

Il y a un problème sur une production en cours. Généralement ils trouvent ensemble les solutions mais cette fois-ci, ils ont besoin d'échanger avec moi.

Nous nous rendons ensemble sur la chaîne de production.

-> **demain**

De retour dans mon bureau, la responsable Qualité m'attend avec un coordinateur d'équipe. Ils m'informent qu'ils ont un RDV dans quelques jours avec un fournisseur pour voir comment améliorer ensemble le processus d'échange de données et le processus de livraison, grâce à la pénétration du numérique dans les deux entreprises. Je les félicite chaudement pour cette grande avancée, même si il reste encore beaucoup à faire, car c'est déjà le résultat de nombreux échanges.

-> Je retourne ensuite dans le bureau du directeur. Nous avons prévu de nous rencontrer, comme tous les mois, pour préparer la prochaine réunion avec les partenaires sociaux.

-> De retour dans mon bureau, je passe différents coups de téléphone en attendant mon visiteur pour le déjeuner.

Pause déjeuner

Aujourd'hui, je déjeune avec le responsable d'un cycle de formation et un technicien de mon unité.

Nous avons de grosses difficultés sur des formations techniques spécifiques à notre activité et nous voulons bâtir ensemble un module entièrement ciblé à nos besoins.

-> **demain**

Je déjeune avec le responsable d'une start-up que j'ai rencontré lors d'un « pitch PME ». Nous échangeons sur l'innovation qu'il propose et en quoi ça peut intéresser mon unité.

EXEMPLE D'UNE JOURNEE DE TRAVAIL

Après-midi

Je pilote la revue mensuelle des projets industriels, à laquelle participent tous les chefs de projets et les coordinateurs. Je contribue moi-même à un projet important de mise en place d'une nouvelle ligne de production. Il y a 6 projets en cours, tous pilotés par des membres de l'équipe. Nous passons en revue pendant 2 heures les projets les uns après les autres pour suivre l'avancement et libérer les tensions si besoin.

Maintenant que la culture projet est bien déployée, ces réunions sont de plus en plus efficaces et permettent de débloquer rapidement certaines difficultés rencontrées.

→ demain

La revue de projets se situe désormais au niveau de l'entreprise élargie : fournisseurs principaux – entreprise – clients principaux. L'ensemble des projets est passé est revue, de façon transparente, avec les chefs de projets respectifs. Grâce aux outils numériques, chacun reste dans son entreprise et nous utilisons des outils collaboratifs en ligne.

-> De retour dans mon bureau, j'envoie quelques mails et je contacte quelques personnes en lien avec les actions définies dans la revue de projets.

-> Enfin comme chaque fin de journée, maintenant que les bureaux commencent à se vider, j'attaque la lecture et le traitement de mes nombreux mails.

Je rédige également une note que le directeur de l'entreprise m'a demandée pour la préparation du prochain Comité de Direction.

→ demain

J'ai moins de mails à traiter. Par contre j'envoie en plus des informations flash aux équipes, à travers un outil collaboratif de communication instantané. Ce flux d'informations est bien apprécié, particulièrement chez les jeunes générations.

Fin de la journée de travail : 19 h

Vers 22h, je reçois une fois encore un sms d'un de mes collaborateurs sur un sujet qui ne me semble pas critique. Je lui réponds que le sujet attendra demain matin et je lui suggère avec bienveillance de se déconnecter du travail et de prendre du temps pour lui et sa famille.

→ demain

Après une heure de sport, je passe une soirée tranquille en famille. Le besoin de déconnexion est bien ancré au sein de l'équipe et je sais que, sauf cas particulier, tous ceux qui ne sont pas en contact avec des personnes travaillant dans des fuseaux horaires différents, se consacrent à leurs activités extra-professionnelles.

ACCES AU METIER

Quelques exemples des diplômes et certificats les plus connus permettant l'accès au métier

MASTER

- Master Grande École Telecom École de Management (IMT) ;
- MBA Leading transformation in a digital world Telecom École de Management (IMT);
- MBA Achats & logistique ESCEM ;
- MBA Communication ESCEM;
- MBA Conseil audit & contrôle de gestion ESCEM ;
- MBA Gestion de patrimoine & banque-assurance ESCEM ;
- MBA International Business ESCEM ;
- MBA Management commercial ESCEM ;
- MBA Marketing ESCEM ;
- MBA Ressources humaines ESCEM ;
- MBA Responsabilité sociétale et développement durable ESCEM

MASTER IN SCIENCE

- MSc ICT Business Management Telecom École de Management (IMT) ;
- MSc International management Telecom École de Management (IMT) ;

MASTERE SPECIALISE

- MS Management de l'innovation intrapreneuriat et entrepreneuriat Telecom École de Management (IMT) ;
- MS Manager télécom Telecom Ecole de Management (IMT) ;
- MS Marketing numérique et vente à distance Telecom École de Management (IMT) ;
- MS Systèmes d'information pour les entreprises Telecom École de Management (IMT) ;
- Mastère Spécialisé Management Technologique et Innovation, Grenoble Ecole de management, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Mastère Spécialisé en GRH et innovation managériale, Bac +6 accrédité par la CGE, ESC Clermont, Graduate School of Management ;

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE EQUIVALENTE

Plusieurs certifications permettent d'accéder à ce métier par la formation continue ou la VAE :
Certification Ecole du management de l'UIMM « Responsable d'Equipe »

CE QU'IL FAUT RETENIR

CENTRE D'INTERET

- Coordonner l'activité d'une équipe ;
- Informer, communiquer ;
- Assumer des responsabilités ;
- Définir des stratégies, des feuilles de route ;
- Définir des budgets et des modes de financements ;

→ **demain**

- Accompagner le développement des Hommes ;
- Accompagner le développement du numérique ;

DISCIPLINES

- Changement et Organisation ;
- Communication et Compétences ;
- Connaissance et Immatériel ;
- Ethique et Responsabilité ;
- Finances et Investissement ;
- Leadership ;
- Management de Projet et Programme ;
- Marketing et Vente ;
- Ressources Humaines ;
- Stratégie ;
- Supply Chain et Qualité.

FONCTIONS

Production, support, commercial, ... tous types de services voire même, piloter une entreprise.

SECTEURS D'ACTIVITES

La métallurgie, la chimie, l'agroalimentaire, ... et plus généralement tous les secteurs d'activités de l'industrie et des services.

STATUT

Salarié, cadre dans une industrie ou une entreprise de services. Il peut également pour un/e directeur/trice d'entreprise s'agir d'un statut de travailleur non salarié dans une PME.

Code ROME*

M1205 : Directeur/trice administratif et financier

H1206 : Directeur/trice bureau d'études ou R&D ou technique

M1707 : Directeur/trice commercial

H2502 : Directeur/trice de production

M1102 : Directeur/trice des achats

M1502 : Directeur/trice ressources humaines

M1803 : Directeur / trice systèmes d'information

* Le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) est un répertoire créé en 1989 par l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), aujourd'hui Pôle emploi en France. Il sert à identifier aussi précisément que possible chaque métier. Ce répertoire comprend plus de 10 000 appellations de métiers et d'emplois. Cette nomenclature et la codification du ROME sont utilisées par d'autres organismes publics ou privés traitant de l'emploi. Le ROME est utilisé pour l'élaboration des familles professionnelles (FAP) en France¹.

EN SAVOIR +

PUBLICATIONS

- *Les responsables porteurs*, de Vincent LENHARDT, (Insep Editions, 1992) ;
- *La dynamique des groupes*, Roger MUCCHIELLI, éditions ESF, 2007 ;
- *Comment l'intelligence collaborative bouleverse l'économie*, de D. TAPSCOTT et A. WILLIAMS- Wikinomics, Pearson- Octobre 2007 ;
- *Inventer les règles du management de demain- La fin du management : inventer les règles de demain*, de G. HAMEL, Vuibert- avril 2008 ;
- *Manager une équipe à distance: 8 bonnes pratiques pour relever de nouveaux défis*, Broché – 14 octobre 2009 ;
- GETZ, I. (2009). *Liberating leadership: How the initiative-freeing radical organizational form has been successfully adopted*, California Management Review, 51, 32-58 [Le leadership libérateur, forme radicale de l'organisation. L'Expansion Management Review, Septembre 2010, 63-81];
GETZ, I. (2012). *Des salariés libres d'agir : théorie ou destin ?* Gérer et Comprendre, Juin, 27-38 ;
- CARNEY B. M. & GETZ, I. (2009). Freedom, Inc. : *Free your employees and let them lead your business to higher productivity, profits, and growth*, Crown Business [Liberté & Cie, Fayard, 2012] ;
- M. HALEVY, *Petit traité de management post industriel*, Dangles, 2010.
- Michel BARABEL, Olivier MEIER, *Manager - 2^e édition. Les meilleures pratiques du management*, Dunod, 2010, « Management d'équipe et leadership », p. 590-597 ;
- Roger MUCCHIELLI, *Le travail en équipe. Clé pour une meilleure efficacité collective* (1980), ESF, 2011 ;
- Florence ALLARD-POESI, *Management d'équipe*, 3^e édition, Dunod, 2012 ;
- Bernard DIRIDOLLOU, *Manager son équipe au quotidien*, Eyrolles, 2014 ;
- *Les fondamentaux du management d'équipe*, Vie en entreprise, APEC, 2014 ;
- *Management et leadership*, Poche – 3 septembre 2014, de Cécile DEJOUX, Maître de Conférence au CNAM ;
- *Le manager de proximité*, 4e édition, *Le management opérationnel au cœur de la performance de l'entreprise*, Bertrand DUSÉHU, GERESO ÉDITION, 2 mars 2017.

LES VIDÉOS LES PLUS PERTINENTES SUR LE MÉTIER

https://www.youtube.com/watch?v=uODYHj4Qi_M&feature=youtu.be

<https://www.youtube.com/watch?v=ges7urh-yV0&feature=youtu.be>

<https://www.youtube.com/watch?v=ZOHQH-JIsel&feature=youtu.be>

<https://www.youtube.com/watch?v=HDg27q0gt3E&feature=youtu.be>

<https://www.youtube.com/watch?v=csr8zAXoxN4&feature=youtu.be>

EN SAVOIR +

EXEMPLE D'OFFRES D'EMPLOI

DIRECTEUR DES MOYENS DE PRODUCTION H/F

Reportant à la Direction Générale et en tant que membre du comité de direction, le Directeur des Moyens de Production H/F accompagne le développement dans un environnement normé.

En charge d'environ 200 collaborateurs organisés en 3x8, il assume les responsabilités suivantes :

- Établissement, mise en place et suivi des objectifs de production en collaboration constante avec les directions Générale, Commerciale, R&D, Achats, Financière et RH.
- Organisation et gestion de la production.
- Supervision de la logistique amont et aval.
- Animation des équipes maintenance et méthodes.
- Contrôle des normes et des pratiques de sécurité.
- Optimisation de la production.
- Amélioration des process.
- Evaluation de nouveaux investissements, relations avec les partenaires et fournisseurs.
- Appui opérationnel auprès des filiales à l'étranger.
- Participation aux projets d'expansion de la société.
- Reporting auprès de la Direction.

Cette description prend en compte les principales responsabilités et missions ; elle n'est pas limitative.

Caractéristiques du poste

Localisation : BOURG EN BRESSE (01) proximité

Profil recherché :

Formation :

Supérieure, de type Ingénieur, Master 2 ou équivalent

Expérience :

Minimum de 8 années dans une fonction de direction de production, idéalement dans un environnement automobile mais sans que cela soit obligatoire

Qualités requises :

Leadership naturel, aisance relationnelle, courage managérial, exemplarité dans l'investissement et la proximité, vision stratégique et pilotage des changements, sens pédagogique, loyauté, énergie et investissement, capacité à faire évoluer les habitudes dans une société familiale et indépendante et capacité à accepter ces habitudes



EN SAVOIR +

DIRECTEUR D'USINE H/F

Filiale d'un Important groupe International dans le secteur du bâtiment (second oeuvre) nous recherchons pour la Champagne : Directeur d'Usine H/F.

Rattaché au Directeur Industriel, le Directeur d'Usine H/F définit et met en oeuvre la politique industrielle du groupe au sein de son usine en faisant respecter les standards de sécurité et de qualité du groupe. Il définit la politique générale et élabore les différents budgets. Il est garant de la pérennité de l'usine dans ses dimensions industrielles.

Vos principales missions :

- Mettre en place l'organisation et les moyens nécessaires pour répondre aux attentes des clients.
- Manager l'équipe de direction du site dont il fixe les objectifs et opérer le pilotage de l'activité (production, logistique, maintenance, qualité).
- Mettre en oeuvre la stratégie de développement de l'activité en accord avec le Directeur Industriel : élaborer les budgets, les demandes d'investissements et, après approbation, veiller à leur réalisation.
- Assurer les relations avec les partenaires sociaux en étant garant d'un bon climat social sur le site.
- Dans le cadre de sa délégation de pouvoirs, assumer la responsabilité du site en termes de sécurité, environnement, qualité, et délais. Signaler les risques potentiels, en proposant des solutions tout en optimisant les coûts et l'utilisation des moyens techniques et humains.
- S'assurer de la démarche d'amélioration continue au sein du site.

Profil recherché

Ingénieur généraliste de formation, vous justifiez impérativement d'une expérience de quelques années dans un poste similaire où vos qualités de leadership et de décideur ont été reconnues. Vous êtes rompu aux impératifs de la production et vous connaissez les problématiques de gestion humaine et budgétaire d'un site industriel.

EN SAVOIR +

EXEMPLE D'OFFRES D'EMPLOI

Responsable d'équipe technique

Softfluent - France

Pour accompagner notre croissance nous recherchons au sein du pôle consulting un(e) Services Team Leader. Rattaché(e) directement au Directeur des Services, vous devrez participer activement au développement de l'entité.

Vos principales missions consisteront à :

- Assurer des missions d'expertise technique ou de chef de projet à forte valeur ajoutée pour le pôle consulting,
 - Manager activement une équipe de consultants et accompagner votre équipe dans l'atteinte de ses objectifs,
 - Assurer un suivi régulier de vos collaborateurs leur permettant de suivre leur axe de progression au sein du pôle (face to face mensuel, revue annuelle, formation...),
 - Contribuer à concevoir, structurer et formaliser des offres de Services packagée et à forte valeur ajoutée,
 - Contribuer à la vente de services,
 - Prendre toutes les mesures afin de maximiser le chiffre d'affaire et la marge du département.
-
- Diplôme d'ingénieur, Bac + 5
 - Bonne maîtrise de l'anglais
 - Expérience significative du métier de service et de consultant sur des projets variés
 - Maîtrise du management de collaborateur
 - Orientation client, planification et organisation (dans le cadre d'une mission)
 - Expérience en développement d'application sous .NET
 - Connaissances d'une méthodologie de gestion de projet (SCRUM, autre)
 - Pratique d'un outil de planification de projet (MS Project)
 - Capacités à développer des compétences de gestion des conflits



Directeur/Responsable d'unité est un métier qui vous intéresse.

N'hésitez pas à demander encore plus d'informations :

osonsindustrie@industrie-duitur.org