

R S H A

La Revue de l'Homme d'Affaires et des Organisations

N°8

SOMMAIRE

- | | |
|--|---|
| Editorial | 2 |
| Un manager a-t-il le droit d'élever le ton sur ses collaborateurs ? | 3 |
| Un mauvais recrutement peut ruiner les performances de toute l'équipe. | 5 |
| Définition des objectifs : il n'est jamais trop tard pour bien faire. | 7 |

Editorial

Chers lecteurs de la revue RSHA,

Nous sommes ravis de vous présenter le nouveau numéro de notre revue dans lequel nous allons aborder les questions de la communication managériale, du recrutement et de la planification de l'année.

Dans le premier article nous posons et répondons à la question de savoir si un manager peut élever le ton sur son collaborateur. La brusquerie, l'irritabilité ou l'agressivité peuvent avoir des effets négatifs sur le moral des employés et sur la performance de l'équipe. Nous donnons quelques pistes pour une communication plus efficace et constructive.

Le deuxième sujet évoque les risques liés à un mauvais recrutement. L'on n'y pense pas souvent, mais les erreurs de recrutement peuvent coûter cher à l'entreprise et impacter la qualité du travail. Nous évoquons ces risques dans ce numéro.

Enfin, nous nous penchons sur l'utilité de planifier son année lorsque l'on ne l'a pas fait en début d'année, sachant qu'on est déjà dans le deuxième trimestre de 2023. Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire. Il y a des raisons valables de consacrer du temps à la définition des objectifs ainsi qu'à la mise en place d'un plan d'actions clair pour les atteindre.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et espérons que ce numéro, que nous vous proposons avec un nouveau design, vous apportera une aide précieuse pour améliorer vos pratiques managériales.

Bien cordialement !

Un manager a-t-il le droit d'élever le ton sur ses collaborateurs ?



J'étais à la banque pour faire des transactions lorsqu'entra dans le bureau du chef d'agence un de ses collaborateurs. Ce dernier lui tendit un document que le chef rejeta aussitôt. "Je t'ai demandé un avis de débit. Ce que tu m'envoies, est-ce un avis de débit ?" s'écria le chef en reposant violemment le document sur son bureau. Il ajouta en élevant le ton : "tu me reprends ce document rapidement, sinon tu verras ?". Je ne dis mot.

Cette situation n'est pas anecdotique. Nous la vivons régulièrement sur nos lieux de travail. Parfois même, elle se manifeste sous la forme d'un regard méchant ou d'un silence qui vaut bien plus qu'élever le ton sur autrui.

Il faut aussi reconnaître qu'il peut arriver que des situations conflictuelles surviennent entre le manager et ses collaborateurs, ce qui peut parfois amener le manager à élever le ton.

C'est souvent le cas lorsqu'un employé ne se conforme pas aux règles de l'entreprise ou ne respecte pas les consignes de travail. Son manager peut être tenté d'élever la voix pour exprimer sa frustration et son mécontentement. Le problème d'une telle réaction est qu'elle produit plus d'effets négatifs que positifs ; même si l'on pousse à l'action, le collaborateur en ressort lui aussi mécontent. Il est frustré à son tour.

Le constat est que ce comportement peut entraîner une détérioration de la relation entre le manager et l'employé, ce qui peut affecter la motivation et l'engagement de l'employé.

Le management est un art complexe qui nécessite une grande compétence pour diriger et motiver les employés à atteindre les objectifs de l'entreprise.

Si l'on regarde du point de vue éthique, il est important que le manager prenne conscience des conséquences de son comportement. En tant que leader de l'équipe, il est responsable du bien-être de ses employés et doit éviter de causer des dommages ou des traumatismes psychologiques à ces derniers. Lorsqu'un manager élève le ton sur ses collaborateurs, il peut créer un environnement de travail émotionnellement tendu et préjudiciable à la productivité.

Il est également important de noter que les employés qui se sentent harcelés ou intimidés par leur manager peuvent avoir recours à un système hiérarchique supérieur pour signaler le comportement en question. Cela peut entraîner des tensions inutiles sur le lieu de travail, sans oublier les conséquences négatives pour le manager : dégradation de réputation, diminution de crédibilité.

En conclusion, il est important pour le manager de penser à toujours résoudre les problèmes de manière professionnelle. Lorsqu'une situation conflictuelle survient et que l'on est tenté d'élever le ton, il faut prendre un moment pour se calmer et réfléchir aux options qui existent. Un manager ne devrait jamais élever le ton sur ses collaborateurs.. Il ne doit pas heurter la sensibilité des employés. Le respect et la communication constructive sont les clés d'un management réussi et d'une relation saine entre le manager et ses collaborateurs. Ils sont aussi les meilleurs prédicteurs d'une performance soutenue.

Un mauvais recrutement peut ruiner les performances de toute l'équipe.



Le recrutement est un élément essentiel pour le succès d'une entreprise. Recruter c'est trouver la bonne personne, au bon moment et la mettre à la bonne place. Lorsque cet objectif n'est pas atteint, l'organisation risque d'en souffrir. Le problème est que bien souvent, un mauvais recrutement est un "tueur silencieux" de l'organisation : quand on se rend compte de son impact, c'est parfois trop tard. Recruter un mauvais candidat peut également ruiner les performances de toute une équipe. Voici pourquoi.

Tout d'abord, un mauvais recrutement peut avoir des effets négatifs sur la productivité de l'équipe. Si le nouveau collaborateur n'a pas les compétences adéquates pour le poste, il va ralentir les projets en cours, mener à une baisse de la qualité de travail et à une démotivation de l'équipe.

Ensuite, le fonctionnement de l'équipe peut se retrouver altéré. Les collaborateurs peuvent avoir des difficultés à travailler avec une personne qui ne possède pas les compétences ou les qualités requises pour le poste. Ceci peut entraîner des retards dans l'exécution des charges et ou une surcharge d'activités pour les autres. Cette situation peut également mener à des tensions entre membres d'équipe, des incompréhensions et même des démissions prématurées.

Par ailleurs, la communication au sein de l'équipe peut se trouver altérée fortement. Elle devient défaillante et va entraîner un manque de collaboration entre les membres de l'équipe.

Enfin, recruter un mauvais candidat peut avoir des conséquences économiques désastreuses pour l'entreprise, puisqu'il va falloir former et accompagner le nouveau collaborateur. Ceci à toujours un coût, même si la formation est réalisée en interne. Il faut y ajouter les coûts liés à la qualité des projets et ceux liés au remplacement du collaborateur s'il venait à quitter l'entreprise de manière prématurée.

Que retenir ? Le choix d'un collaborateur est crucial pour toute organisation. Un mauvais recrutement peut pénaliser l'équipe en nuisant à la productivité, à la collaboration et à la communication. Il va bien sûr occasionner un surcoût pour l'entreprise. Pour éviter ces erreurs, il est fondamental de mettre en place un processus de recrutement efficace, prenant en compte les attentes, les compétences et les qualités du candidat. Il faut surtout assurer une bonne intégration au sein de l'équipe du nouveau collaborateur. Il est important de recourir aux professionnels RH et de respecter le processus de recrutement de l'entreprise. Il n'est pas inutile de recourir à des experts externes pour avoir du support technique. Le jeu en vaut la chandelle.

Définition des objectifs : il n'est jamais trop tard pour bien faire.



Définir des objectifs est crucial pour la réussite d'une entreprise, d'une organisation ou d'un individu tout simplement. Il est de principe de fixer les objectifs en début d'année et de traquer leur mise en œuvre tout au long de l'année. Ceci peut faire penser qu'il est difficile de fixer les objectifs lorsque l'on est déjà au deuxième trimestre de l'année.

Non ! Il n'est jamais trop tard pour bien faire. Il est encore temps de définir des objectifs clairs et atteignables pour le reste de l'année.

Il faut noter que les objectifs ne sont pas gravés dans du marbre. Ils peuvent et doivent être révisés tout au long de l'année en fonction des circonstances et de l'évolution de l'activité. En réalité, la flexibilité dans la fixation d'objectifs doit être considérée comme un atout car elle permet de s'adapter rapidement et de réorienter les efforts vers des projets ou activités plus rentables.

De plus, le fait de définir des objectifs à ce stade de l'année peut être une façon d'inciter les collaborateurs à se concentrer sur ce qu'il reste à accomplir avant la fin de l'année. Cela peut également aider à aligner les efforts de l'équipe sur les objectifs à atteindre pour l'ensemble de l'organisation.

Enfin, la définition d'objectifs peut constituer une occasion de donner une vision claire de l'avenir à tous les membres de l'entreprise, permettant ainsi à chacun de mieux comprendre ses responsabilités et de se sentir plus engagé dans la réalisation des objectifs fixés.

Il ne faut pas considérer la fixation des objectifs comme une obligation que l'on ne doit satisfaire qu'en janvier. Les objectifs doivent être constamment réévalués et ajustés tout au long de l'année. Il n'est donc jamais tard pour y sacrifier. Considérons ce moment comme le moment idéal pour faire le point sur les réalisations faites jusqu'à présent et jeter les pistes d'amélioration pour les trimestres à venir.

En définitive, il n'est jamais trop tard pour fixer des objectifs pour le reste de l'année. Il faut saisir l'occasion pour définir de nouveaux objectifs ou pour adapter ceux existants en fonction des besoins actuels de l'entreprise.



NOTRE PLANNING DE FORMATION A ABIDJAN

N°	THEME	DATE
1	De l'Assistante de Direction à la Partenaire managériale	Du 05 au 28 mai 2023
2	Gestion de la Paie : comment maitriser la paie de A à Z	15 juin 2023
3	Réduction des coûts des moyens généraux: comment optimiser vos achats	22 juin 2023
4	Comment réduire vos frais bancaires : Pistes d'audit du compte bancaire	26 juin 2023
5	Techniques de vente et de persuasion : Comment convaincre vos clients et augmenter votre Chiffre d'Affaires de manière significative	30 juin 2023



Contactez-nous pour bénéficier de nos sessions individuelles de coaching ou pour participer à nos formations qui vont transformer votre façon de manager vos équipes.

GRowing Consulting, la référence dans la transformation des personnes et des organisations.

info@growingconsulting-africa.com
(+225) 07 77 33 47 89 / 05 84 56 87 59