

naissance du métier lui confèrent une véritable légitimité, mais encore faut-il qu'il s'impose par son tempérament. Sinon l'équipe aura vite fait de le cataloguer et de le rétrograder au rang d'assistant en le considérant comme la «voix de son maître», surtout dans le cas où vous effectuez ce recrutement en interne (lire l'encadré). L'erreur inverse consisterait à nommer à ce poste un arriviste ou un manipulateur qui ne viserait qu'un seul but : devenir calife à la place du calife. Ce poste exige un candidat humble et loyal qui sache s'affirmer si nécessaire : un adjoint doit rester à sa place quand le manager est là, mais se montrer capable d'étendre son champ d'intervention lorsqu'il s'absente.

Projet d'entreprise. Les mécontentes qui surgissent dans un binôme trouvent souvent leur origine dans des divergences d'opinion. Même s'il est ouvert à la «diversité», le manager doit s'assurer que son second partage avec lui certai-

Le choix d'un second ne se fait pas à la légère. Vérifiez ses compétences, mais assurez-vous aussi qu'il partage vos valeurs.

nes valeurs qu'il juge fondamentales. S'il s'attache, par exemple, à maintenir la cohésion de son équipe alors que son adjoint privilégie le «diviser pour mieux régner», le tandem ne pourra pas fonctionner. De même, s'il estime que la fin justifie les moyens alors que son numéro 2 se montre intraitable sur l'éthique, le conflit sera tout aussi inévitable. Il est donc impératif de sonder le candidat lors d'un entretien approfondi. Ce sera l'occasion de s'assurer qu'il adhère au projet d'entreprise et aux objectifs du service. Le manager pourra demander au postulant ce qui lui paraît le plus important dans le poste qu'il lui propose, comment il se voit évoluer dans l'entreprise, ce qui le fait sortir de ses gonds dans un contexte professionnel, ce qui serait rédhibitoire à ses yeux dans l'exercice de sa fonction... Autant de sujets sur lesquels les prises de position du candidat permettront d'identifier clairement ses aspirations, ses pôles d'intérêt, ses référentiels et par là même ses valeurs. ■

Propos recueillis
par Frédéric Brillet



Par Claude Desbordes
Directeur associé
du cabinet de formation
Amplitude Consulting

MS & Euromed M.Sc., ça veut dire Expert.

Choisir la professionnalisation Euromed Management, c'est choisir l'expertise sectorielle, celle qui ne se limitera pas à la théorie mais vous rendra performant dans la réalisation de votre carrière.

MS (Mastères Spécialisés)

- International Sport & Event Management
 - Management des Entreprises de Santé
 - Management Maritime International
- Bac + 5, Bac + 4 avec 3 ans d'expérience professionnelle, Bac + 4 (sous conditions).

EUROMED M.Sc.

- Entertainment & Media Management (Sport Professionnel & Marketing Sportif, Entreprises de Médias, Communication Événementielle, Marché & Industries du Divertissement, Marketing Services & Communication Opérationnelle)
- Immobilier & Politiques Urbaines (Construction & Aménagement, Habitat & Urbanisme)
- Management Financier & Organisationnel (Direction Financière & Ingénierie Financière, Audit Financier, Gestion Patrimoniale, Contrôle de Gestion, Audit d'Organisations, Finance ex-situ (e-learning))
- Maritime, Transport International & Logistique

Parcours en 1 an Bac + 4,
Parcours en 2 ans Bac + 3.

www.euromed-management.com
<http://programmesmsc.euromed-management.com>

CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE MARSEILLE PROVENCE



> Euromed Marseille Ecole de Management
se développe et devient Euromed Management



ÉCOLE DE
MANAGEMENT
MARSEILLE

EUROMED
MANAGEMENT