

Module : Management

S4 – PMI et S6- GIM

SOLUTION du TD : STYLE DE DIRECTION

EX1

1. Le pouvoir est la capacité d'agir d'individus ou groupe d'individus sur d'autres afin de réaliser un objectif ou d'obtenir un effet recherché.
2. L'entreprise connaît des rapports de force liés au pouvoir, on y rencontre souvent des conflits qui prennent la forme de conflits de pouvoir : chacun cherche à influencer en faveur de la solution qui a sa préférence. Les individus d'une entreprise différents de par leur formation et leur fonction, ont des objectifs qui ne coïncident jamais exactement. Chacun a sa vision des moyens nécessaires pour assurer le fonctionnement de l'ensemble.
3. La détention du pouvoir peut comporter certains risques :
 - Celui d'en abuser ;
 - Ne pas faire cas des intérêts des parties prenantes.
4. Selon Mintzberg « Nous dirons que la structure est centralisée quand tous les pouvoirs de décisions se situent à un seul point dans l'organisation à la limite dans les mains d'un individu ; nous dirons que la structure est décentralisée lorsque le pouvoir est dispersé entre de nombreuses personnes »
5. Le succès des entreprises citées repose sur l'innovation et le savoir. Ces organisations ont besoin d'une certaine autonomie de décision. Une structure décentralisée possède 3 avantages :
 - Encourage la motivation et la créativité ;
 - Permet le partage de la connaissance ;
 - Permet la flexibilité et l'individualisation.
6. Il existe différents styles de direction car il dépend de nombreux facteurs tels que :
 - La personnalité et les caractéristiques du dirigeant,
 - La taille de l'entreprise,
 - La propriété de l'entreprise,
 - L'environnement de l'entreprise.
7. Un manager peut être à la croisée de plusieurs styles, d'ailleurs il est essentiel d'en mixer plusieurs pour équilibrer son propre style et avoir un leadership adapté à chaque contexte.

EX 2 1. LES STYLES DE Likert sont :

1) le manager exploiteur (style autoritaire-coercitif), où la manipulation par la peur et le contrôle. Les décisions et la communication vont hiérarchiquement du sommet à la base.

2) le manager paternaliste (style autoritaire-bénévole), qui promet plus qu'il n'agit. Même si quelques décisions sont déléguées, la communication est descendante (du sommet à la base).

3) le manager consultatif, où le dirigeant consulte ses employés. La communication va donc dans les deux sens.

4) le manager de style participatif, où les individus participent aux décisions par groupe. La communication se fait verticalement mais aussi horizontalement et l'information circule librement.

2 . Modèle de Blake et Mouton

1) Pourquoi les deux axes du schéma peuvent-ils être en opposition ?

Ces deux axes peuvent être en opposition car ils n'ont pas la même orientation, l'axe des abscisses donne la valeur pour le degré d'orientation « production » le second pour (l'humain)

2) Le style « intégrateur » peut-il être performant ?

Le style intégrateur concilie la production et l'humain en optimisant les ressources humaines, l'implication des collaborateurs produisant des performances élevées.

3) Le style « laisser-faire » est-il conseiller pour une entreprise ?

Ce style de management n'est pas performant en effet le manager n'optimise aucune ressource. L'entreprise serait comme un navire sans capitaine. Ce laxisme au-delà de ne rapporter aucun résultat va entraîner des dysfonctionnements et des conflits.

4) Dans quels types d'entreprise trouve-t-on le style « social » ?

Dans les entreprises publiques et les entreprises privées qui pratiquent le développement durable en termes de valeurs sociétales.

3. on peut pas diriger une grande entreprise en conservant un pouvoir centralisé

SOLUTION TD Tableau de bord

EX2

Niveau : Actionnaires, **PERSPECTIVES** : financier, **INDICATEUR** : Résultat net

Niveau : Collaborateurs, **PERSPECTIVES** : Humaines, **INDICATEUR** : Compétence, Absentéisme

Niveau : Processus, **PERSPECTIVES** : Opérationnelles, **INDICATEUR** : Productivité, Délais, Charges sensibles

Niveau : Clients, **PERSPECTIVES** : Commerciales, **INDICATEUR** : Part de marché, Satisfaction

EX 3

Les indicateurs pour chaque axe sont :

L'axe financier ----- retour sur l'investissement

L'axe des clients ----- fidélité + ponctualité livraison

L'axe des processus internes ----- qualité des processus+ durée des cycles

L'axe de l'apprentissage organisationnel -----compétence des salariés

SOLUTION TD Animer une équipe

EX1

1) Cerner ses missions et son rôle de manager d'équipe

- Animer une organisation.
- Coordonner le travail et réduire les dysfonctionnements.
- Développer les compétences de son équipe.
- Fixer des objectifs individuels et collectifs.
- Définir les rôles de chacun, les réguler.

2) Pratiquer un management motivant

- Identifier et utiliser les leviers de motivation.
- Pratiquer les systèmes de reconnaissance.

3) S'entraîner à communiquer en manager d'équipe

- Déléguer une tâche.
- Animer un brief quotidien.
- Donner un feedback.
- Recadrer en face à face.
- Conduire l'entretien annuel d'évaluation.

4) Se préparer à l'animation d'équipe

- Trouver le bon positionnement par rapport à son équipe.
- Comment communiquer avec chaque collaborateur ?
- S'adapter aux canaux de communication de ses collaborateurs.
- Identifier les compétences et les axes de progression de chacun.

5) Perfectionner sa conduite de réunion

- Mettre en place les conditions d'une réunion réussie.
- S'aguerrir à la préparation et à l'animation de la réunion.
- Tenir son rôle d'animateur et de modérateur des échanges.

6) Renforcer la cohésion d'équipe

- Communiquer avec tact, diplomatie et assertivité.
- Développer l'écoute active.
- Gérer positivement les objections.
- Accompagner la résolution de conflits sans stress.
- Utiliser les techniques de gestion de stress.