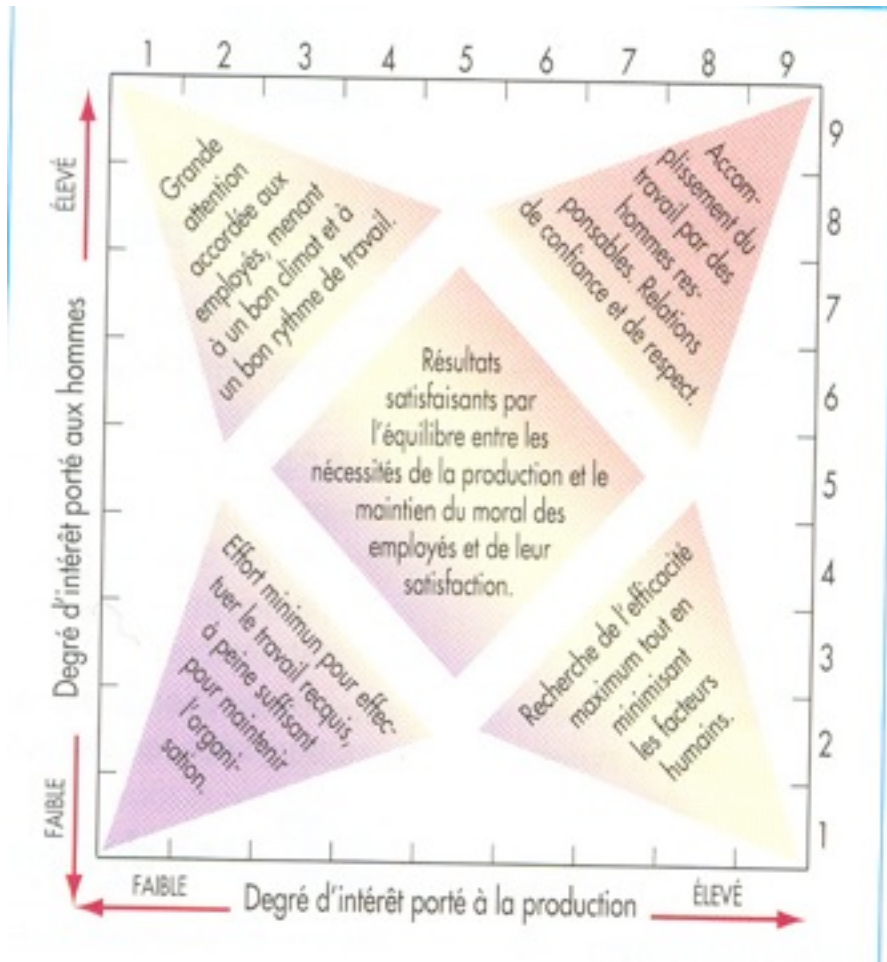


## II- Styles de direction

### A) En fonction des relations sociales

#### Document 1 – La grille managériale de R. BLAKE et J.S MOUTON.

Ces auteurs sont les premiers à réaliser une analyse du comportement des dirigeants. Ils proposent la grille managériale suivante :



Quels sont les styles de direction observés par Blake et Mouton ? Décrivez-les brièvement.

5 styles de direction sont observés par ces auteurs :

Le style 1,9	Le style 1,1	Le style 5,5	Le style 9,9	Le style 9,1
Centré sur la satisfaction des individus mais néglige relativement les tâches de production.	Le manager laisse faire ou s'efface devant les procédures et les règles du métier.	Privilégie les compromis entre les nécessités opérationnelles de la production et la satisfaction des aspirations des employés.	Les individus sont responsabilisés et l'intérêt au travail permet un très bon suivi des tâches de production.	Fondé sur l'autorité et l'obéissance. Les relations avec les subordonnés sont limitées à la transmission des ordres.

## Document 2 – Les théories de Mac GREGOR

Mac GREGOR constate que les hommes diffèrent dans leur nature et fait une distinction entre ce qu'il appelle la théorie X et la théorie Y.

Selon la théorie X, l'homme est paresseux. Il travaille le moins possible, manque d'ambition, n'aime pas les responsabilités ni le changement.

La théorie Y présente une vision de l'homme différente. L'homme n'est pas passif par nature, il le devient du fait de son expérience dans l'organisation. Il est motivé et dispose des capacités nécessaires pour assumer des responsabilités ; il s'agit simplement de les découvrir et de les développer. Afin d'en tirer un meilleur parti, l'organisation se doit de mettre en œuvre des méthodes et de remplir les conditions qui favoriseront une conjonction des efforts individuels et des objectifs organisationnels.

### Document 3 - L'organisation participative - Rensis LIKERT

<p>L'analyse de Rensis Likert, après enquête auprès d'un grand nombre d'entreprises, distingue 4 styles de direction qu'il présente dans son livre « Le gouvernement participatif ».</p>			
<b>Gouvernement despotique</b>	<b>Gouvernement bienveillant</b>	<b>Gouvernement consultatif</b>	<b>Gouvernement participatif</b>
<b>Style autoritaire</b>	<b>Style paternaliste</b>	<b>Style consultatif</b>	<b>Style participatif</b>
Vision taylorienne du chef.	Le chef tient compte de la nécessité des relations humaines.	Le chef consulte ses subordonnés.	Le chef fait participer les subordonnés à la décision, il délègue.
Fondé sur la crainte et respect des ordres reçus. Pas de consultation des subordonnés, communication à sens unique.	1,9 é sur une autorité bienveillante. Faible décentralisation. Récompense comme moyen d'incitation.	La décision est prise après avoir écouté l'avis des salariés. Le travail en équipe est encouragé. Mais les subordonnés ont peu d'influence.	9,9 es décisions sont prises de manière consensuelle. La coopération est forte, l'information circule librement.
<p>C'est le quatrième type de direction qui a la faveur de Likert, il est partisan de la responsabilité de groupe, de la décision par consensus et de la fixation d'objectifs par le groupe.</p>			