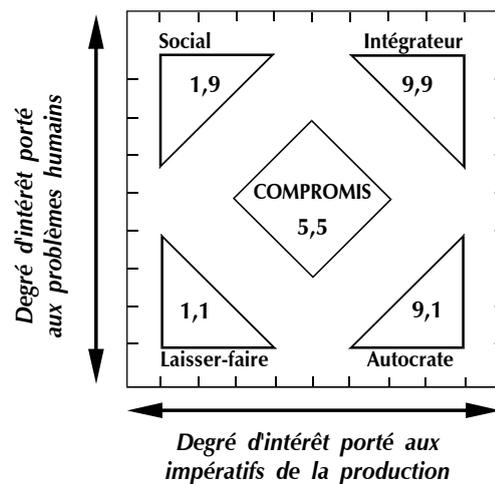


## QUEL EST VOTRE TYPE DE MANAGEMENT ?

Au début des années 70, deux psychologues du travail américains, BLAKE et MOUTON, mettent au point une « grille » permettant de mesurer l'importance que les responsables portent au facteur humain au sein de leur organisation. Ils définissent ainsi cinq types de management.

### LA GRILLE DE « BLAKE ET MOUTON »



■ **L'AUTOCRATE** (9.1) planifie, contrôle et dirige en tenant compte exclusivement de la production. Considérant l'employé comme un outil de production paresseux et indifférent, il planifie dans les moindres détails, prend toutes les décisions, exige une obéissance absolue et contrôle tous les résultats. Il utilise règlements, normes et procédures et n'hésite pas à recourir aux punitions lorsque cela s'avère nécessaire.

■ A l'opposé, **LE LEADER SOCIAL** (1.9) considère le climat et l'ambiance comme prioritaires, se désintéresse de tout ce qui concerne la production et le rendement et tient avant tout à éviter les conflits, exerce peu de contrôle, ne blâme jamais et laisse les employés se diriger eux-mêmes tout en les félicitant souvent.

■ **LE LAISSER-FAIRE** (1.1) est un spécialiste du non-engagement et retire les bénéfices du système dans lequel il vit sans s'impliquer réellement.

■ **LE STYLE INTERMÉDIAIRE** cherche des compromis (5.5) plus ou moins satisfaisants entre les besoins de l'organisation (production) et ceux des employés (relations humaines). Il cherche un rendement « convenable » et, pour cela, essaie de convaincre et de motiver plutôt que diriger : raisonnable dans les exercices et attentif aux sentiments de son équipe, il obtient un résultat adéquat, sans plus.

■ Enfin, **L'INTÉGRATEUR** (9.9), particulièrement valorisé par Blake et Mouton, est le seul qui suscite l'engagement véritable du personnel pour réaliser la production, en créant un climat de confiance et en promouvant l'initiative. Il cherche à obtenir un rendement élevé en faisant participer tous les membres du groupe aux décisions sur les objectifs à atteindre et les moyens d'y arriver. Il s'efforce d'impliquer tout le monde dans le processus de planification, d'organisation et de contrôle du travail.