

PARTIE 1 – FINALISER ET DECIDER

THEME 1 – Entreprendre et diriger

1.3. Diriger et décider

CHAPITRE 6 – LES STYLES DE DIRECTION

Les styles de direction influencent la prise de décision, mais également le climat social de l'entreprise au travers des relations humaines. Ils ont également une influence sur la performance de l'entreprise. En grande partie ces styles de direction découlent de la personnalité du ou des dirigeant(s) mais d'autres éléments peuvent le façonner.

I – LES DIFFERENTS STYLES DE DIRECTION

Likert, psychologue américain a défini 4 styles de direction :

- **Le style autoritaire** : le manager n'accorde aucune confiance aux subordonnés, ne les consulte pas pour la prise de décision, la communication est exclusivement descendante et la motivation ne repose que sur la crainte et les sanctions.
- **Le style paternaliste** : le manager accorde une confiance limitée aux subordonnés, les consulte sur des points mineurs et entretient une motivation à la fois basée sur les récompenses et les sanctions. Il encourage l'individualisme.
- **Le style consultatif** : le manager consulte ses subordonnés avant de prendre une décision mais il reste le seul à prendre la décision finale. Il encourage l'esprit d'équipe et la communication est à double sens.
- **Le style participatif** : tous les membres de l'équipe participent à la prise de décision, fort esprit d'équipe qui règne et l'information circule librement.

Selon Likert, le style participatif est celui qui est source de satisfaction et motivation pour une prise de décision efficace et pertinente. Cependant, il peut aussi faire émerger des relations de pouvoir et conflits qui limiteront la performance...

II – FACTEURS QUI INFLUENCENT LES STYLES DE DIRECTION

A – LE DIRIGEANT

C'est celui qui possède le pouvoir de décision et dirige l'entreprise. Le style qu'il adoptera va être cohérent avec sa personnalité, ses valeurs, sa capacité à faire confiance, son expérience et sa formation, ses objectifs propres. Le fait qu'il soit plutôt entrepreneur que manager ou l'inverse va également influencer son style de direction.

Aussi, en s'appuyant sur les travaux de Maslow, on peut faire correspondre les besoins et styles de direction, par exemple un besoin d'estime peut correspondre avec un style participatif, ou un besoin de sécurité peut correspondre à un style autoritaire.

PARTIE 1 – FINALISER ET DECIDER

THEME 1 – *Entreprendre et diriger*

1.3. Diriger et décider

B – LE CONTEXTE DE L'ENTREPRISE

- **Sa taille :** Dans une grande entreprise, la délégation du pouvoir est presque obligatoire tandis que dans les TPE ou PME le dirigeant garde souvent le pouvoir. Cela est à nuancer car sa personnalité reste l'élément le plus déterminant de son style de direction, donc qu'il soit à la tête d'une petite ou grande entreprise, la taille de celle-ci ne l'empêchera pas d'être lui-même.
- **Sa structure :** si l'entreprise est familiale, capital détenu par une même famille, le dirigeant aura tendance à être paternaliste ou encore si l'entreprise est managériale, c'est-à-dire qu'il existe une séparation juridique entre celui qui possède l'entreprise et celui qui la dirige.
- **Son type d'organisation :** Si le pouvoir est centralisé, la décision restera concentré au niveau de la hiérarchie, ou alors le pouvoir est décentralisé et dans ce cas le pouvoir de décision sera délégué.
- **Son secteur d'activité :** certains secteurs d'activité sont plus enclins au management directif, autoritaire comme l'industrie et la production à la chaîne...
- **Son intensité concurrentielle :** les entreprises soumises à un secteur fortement concurrentiel doivent prendre des décisions plus rapides et laissent peu de place au management participatif...

C – LES SUBORDONNES

La culture de l'entreprise a un rôle important dans le comportement des salariés et son style de management. En effet, elle peut soit inciter les salariés à avoir des responsabilités, à s'engager, s'impliquer.

Théorie X et Y de Grégor : Le style de management s'adapte au style des salariés :

Exemple : les X qui n'ont pas d'ambitions, refusant l'initiative, peu impliqués et qui recherche la sécurité -> style autoritaire plus adapté

Les Y ambitieux, enthousiastes, courageux, dynamiques seront plus efficaces avec un style participatif ou consultatif.

CONCLUSION :

Il n'y a pas de style de direction idéal ! Il va être fonction de facteurs internes ou externes, de personnalité des dirigeants ou des salariés. Le meilleur style de direction sera celui qui permettra d'atteindre les objectifs fixés. On peut ainsi trouver dans une même entreprise différents styles.