



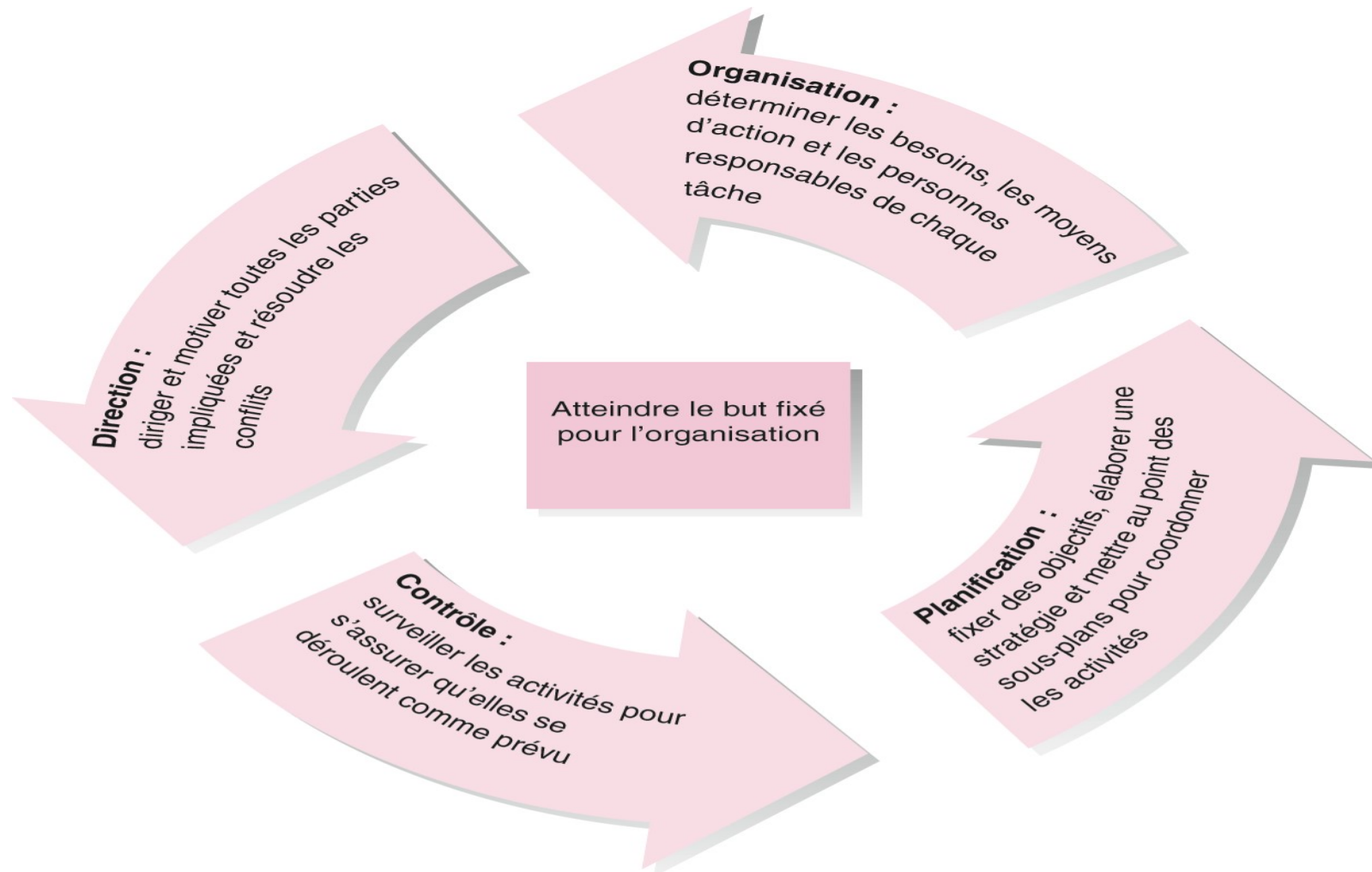
# Rôles et missions des managers

## Qu'est ce que le management?

To manage: ménager en français.

Management: ensemble de techniques d'organisation et de gestion des entreprises pour conduire et piloter l'action des individus.

# Fonctions de management



© Pearson Education France

# Qu'est ce qu'une organisation?

## Organisation

- Ensemble de personnes rassemblées afin d'atteindre des objectifs, par une division du travail et des fonctions, grâce à des modalités de coordination définies. S'applique à toutes les organisations.
- Lieu de travail des managers et des employés.

## Caractéristiques communes des organisations

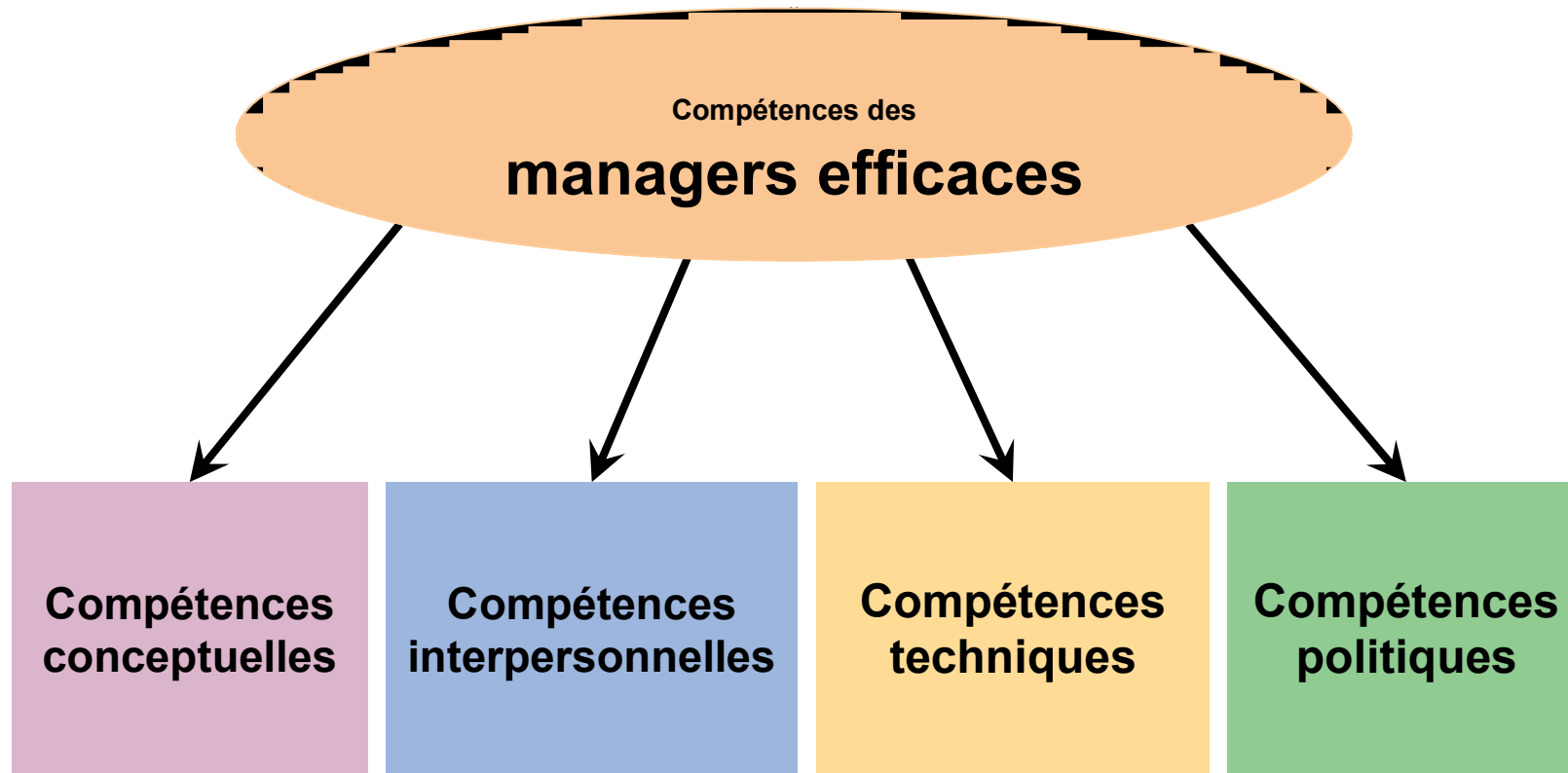
- Objectifs et buts spécifiques.
- Membres.
- Structure systématique.

# Typologie des organisations

- Organisations publiques;
- Organisations privées à but non lucratif;
- Entreprises.

# Les compétences génériques des managers

---



## Rôles interpersonnels

*Symbole*

*Leader*

*Agent de liaison*

## Rôles informationnels

*Observateur actif*

*Diffuseur*

*Porte-parole*

## Rôles décisionnels

*Entrepreneur*

*Régulateur*

*Répartiteur de ressources*

*Négociateur*





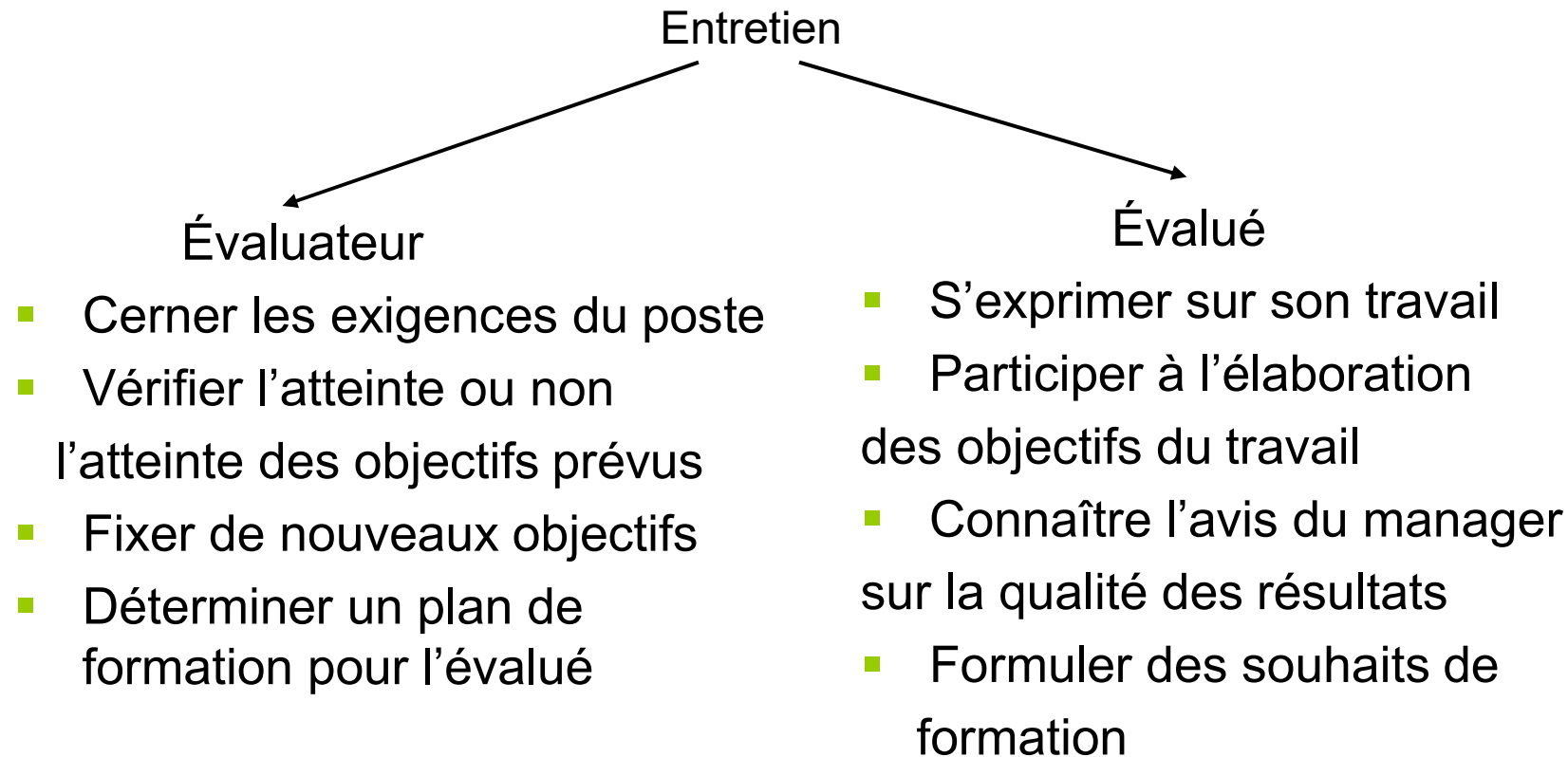
Source : H. Mintzberg, *The Nature of Managerial Work*, Tableau 2, pp. 92-93.



# Évaluation des performances individuelles

- Évaluation des performances individuelles: outil de management ayant pour objectif d'accroître les performances des collaborateurs et de développer les compétences
- L'évaluation passe par un entretien entre évaluateur (manager) et évalué (collaborateur)

# Évaluation des performances individuelles





# Développement des compétences

Le développement des compétences fait référence à la transmission des compétences dont les salariés ont besoin pour évoluer dans leur carrière

# Raisons de développement des compétences

- Permettre une bonne adéquation des compétences aux évolutions des besoins et défis de l'organisation
- Comblent les lacunes des collaborateurs
- Faire le point sur les compétences fortes, moyennes et faibles
- Donner au collaborateur l'occasion de développer ses compétences nécessaires pour maîtriser son emploi
- Élaborer un plan d'action permettant l'amélioration des compétences jugées faibles ou moyennes.

## Exemple d'un plan d'action

Compétences à développer	Action à mettre en place	Personne chargée de faire le suivi de l'action	Date de réalisation

## Les styles de management

<b>Degré de maturité professionnelle</b>	<b>Style du management correspondant</b>
Degré 1 - compétence faible, engagement fort	Le management directif
Degré 2 - Compétence modérée, engagement bas	Le management entraîneur
Degré 3 - Compétence forte, engagement variable	Le management participatif
Degré 4 - Compétence forte, engagement fort	Le management déléгатif