



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE



UNIVERSITE ABOU-BEKR BELKAID – TLEMCEN
FACULTE DE TECHNOLOGIE
DEPARTEMENT DE GÉNIE MÉCANIQUE

MODULE

APPLICATION À LA GESTION ET LA CRÉATION DES ENTREPRISES

Présenté par : **Mr DEBBAB MOUSTAFA**

GM Assemblages Soudés



Manager d'équipe



1. INTRODUCTION

Diriger une équipe ou un groupe est une compétence précieuse qui nécessite :

- Du temps.
- De la réflexion.
- Du dévouement.

Le leadership est l'un des aspects les plus étudiés dans le monde de l'entreprise et des organisations, car il est crucial pour déterminer le succès ou l'échec.

Bien que cela puisse parfois sembler complexe, en se concentrant sur certains principes fondamentaux, il est possible de diriger votre équipe avec confiance et efficacité.

2. COMMENT DÉFINIR UN BON MANAGER

Un bon manager possède plusieurs qualités essentielles :

- Les bons managers établissent une vision et des objectifs, puis rallient les employés à ces objectifs.
- Un bon manager gagne le respect des employés en leur expliquant clairement quelles sont les attentes dans leurs rôles.
- Les bons managers brillent également lorsque les plans déraillent.
- Ils restent calmes sous pression et proposent des solutions opportunes à divers problèmes commerciaux.
- Les postes de direction exigent souvent une formation plus poussée que les rôles de chef d'équipe.

3. QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE UN MANAGER ET UN CHEF D'ÉQUIPE ?

Un chef d'équipe motive et inspire les employés, tandis qu'un gestionnaire (manager) est responsable de produire des résultats concrets.

Les managers possèdent généralement plus de pouvoir réel que les chefs d'équipe et leurs postes exigent souvent une formation plus poussée. En outre, les managers occupent une position hiérarchique plus élevée au sein de l'organisation.

Bien que ces deux rôles impliquent de diriger un groupe, le chef d'équipe se concentre principalement sur l'exécution des décisions de planification et de formation prises par le gestionnaire.

Les chefs d'équipe relèvent du même gestionnaire que les membres de l'équipe qu'ils dirigent. En fournissant davantage d'intermédiaires pour la communication et la surveillance des talents, les gestionnaires sont en mesure de générer de meilleurs résultats pour les membres de leur personnel.

Le rôle des chefs d'équipe est de faciliter le succès du groupe en agissant comme intermédiaires entre les employés de première ligne et les gestionnaires de niveau supérieur.

5. QUEL EST LE RÔLE D'UN MANAGER EN ENTREPRISE ?

Le rôle d'un manager dans un environnement d'affaires est de coordonner les divers aspects et activités d'une entreprise pour atteindre les objectifs et les résultats souhaités. Pour y parvenir, un manager doit remplir de nombreux rôles.

Selon Henry Mintzberg, expert en management et professeur, les managers remplissent 10 rôles majeurs dans une entreprise : figure de proue, leader, liaison, moniteur, diffuseur, porte-parole, entrepreneur, gestionnaire de perturbations, répartiteur de ressources et négociateur. Tous ces rôles se concentrent sur la collecte, la distribution et l'utilisation de l'information et peuvent être organisés en trois catégories différentes.

❑ Les rôles interpersonnels :

Figure de proue : Représenter l'entreprise lors d'événements officiels.

Leader : Motiver et encadrer les employés.

Liaison : Maintenir des contacts avec des personnes extérieures à l'entreprise.

❑ Les rôles informationnels :

Moniteur : Collecter et analyser des informations pertinentes.

Diffuseur : Transmettre des informations aux membres de l'organisation.

Porte-parole : Communiquer des informations à des tiers.

❑ Les rôles décisionnels :

Entrepreneur : Initier et gérer des projets de changement.

Gestionnaire de perturbations : Résoudre les problèmes imprévus.

Répartiteur de ressources : Allouer les ressources de manière optimale.

Négociateur : Conduire des négociations au nom de l'entreprise.

Ces rôles permettent aux gestionnaires de traiter les informations de manière efficace et de prendre des décisions bénéfiques pour l'entreprise. Un manager (gestionnaire) exerçant des rôles décisionnels peut être impliqué dans la résolution de problèmes, la réorientation de projets et la détermination des ressources nécessaires pour obtenir des résultats spécifiques.

6. QUELLES SONT LES FORCES ET LES FAIBLESSES DU TRAVAIL D'ÉQUIPE ?

☐ Forces :

- Contribution collective : Plusieurs personnes peuvent apporter des idées et des solutions pour résoudre des problèmes complexes.
- Ressources combinées : Le travail d'équipe permet de rassembler des ressources pour accomplir des tâches plus rapidement.
- Relations enrichissantes : Travailler en équipe favorise la création de relations interpersonnelles positives et enrichissantes.

❑ Faiblesses :

- Difficultés de communication : Les malentendus et les problèmes de communication peuvent survenir.
- Manque d'innovation : Une mentalité de troupeau peut limiter la créativité et l'innovation.
- Réduction de la responsabilité : Les membres de l'équipe peuvent parfois se décharger de leurs responsabilités sur d'autres.

Le travail d'équipe est souvent considéré comme bénéfique pour la productivité et est une méthode courante dans de nombreuses entreprises. S'appuyer sur un groupe pour mener à bien un projet permet de répartir les responsabilités et de mettre en commun les compétences, ce qui peut conduire à des résultats plus constructifs et efficaces que le travail individuel.

Cependant, les complications du travail d'équipe doivent être gérées par un chef d'équipe. Selon Brunel University London, un responsable doit être nommé pour superviser l'avancement du projet et intervenir en cas de conflits. Un chef d'équipe fixe les objectifs du groupe et peut ajuster les stratégies si nécessaire.

7. LE LEADERSHIP

A. Définition :

Le leadership est la capacité d'une personne à utiliser son pouvoir personnel pour diriger et coordonner les activités d'un groupe de travail. En cela, le leader se distingue du chef, qui est simplement la personne possédant un pouvoir de position. Bien entendu, une personne peut être à la fois chef et leader, ce qui est souvent le cas dans les organisations, mais ce n'est pas nécessairement toujours vrai. Nous connaissons tous des exemples de chefs sans aptitude au leadership.

Un leader est une personne ou un groupe de personnes qui sélectionnent, forment, équipent et influencent des suiveurs dotés de diverses compétences et capacités, en les orientant vers la mission et les objectifs de l'organisation. Le leadership résulte d'une dynamique au sein des membres d'une équipe et se répartit entre eux en fonction de leurs aptitudes, motivations et actions, à différents moments au cours d'un projet.

B. Un leadership réunit 3 éléments :

La Vision : Un leader travaille vers un objectif qui le dépasse. Cela peut être quelque chose de modeste, comme le succès de l'équipe, ou une vision plus large, comme la paix mondiale. Le leader est comme un pilote : il sait, mieux que les autres, non seulement où il veut aller, mais aussi où il faut aller.

La Confiance : Le leader est celui qui sait communiquer sa confiance à son équipe. Cette confiance inspire et motive les membres de l'équipe à donner le meilleur d'eux-mêmes.

L'Adhésion : Le leader parvient à obtenir l'adhésion active, intelligente et ardente de tous pour la réalisation des objectifs de l'entreprise. Il sait mobiliser et engager son équipe autour d'une vision commune.

C. Les différents Types de Leadership :

1. **Leadership autocratique** : Les dirigeants détiennent toute l'autorité et la responsabilité, prenant leurs propres décisions sans consulter leurs subordonnés.
2. **Leadership démocratique** : Le leader démocrate détient la responsabilité finale, mais délègue son autorité à d'autres personnes.
3. **Leadership stratégique** : Implique un leader qui est essentiellement le chef d'une organisation, orientant la stratégie globale.
4. **Leadership transformationnel** : Consiste à initier des changements dans les organisations, les groupes, soi-même et les autres.
5. **Leadership d'équipe** : Implique la création d'une vision claire et motivante pour l'avenir de l'équipe.
6. **Leadership interculturel** : Existe dans des contextes où diverses cultures coexistent, nécessitant

7. **Leadership facilitateur** : Dépend de mesures et de résultats, plutôt que de compétences spécifiques.
8. **Leadership laissez-faire** : Donne de l'autorité aux employés, leur permettant de prendre des décisions indépendantes.
9. **Leadership transactionnel** : Maintient ou poursuit la situation actuelle, en se concentrant sur les échanges et les récompenses.
10. **Leadership en coaching** : Hautement opérationnel dans les contextes où les performances doivent être améliorées, en guidant et en développant les compétences des membres de l'équipe.
11. **Leadership charismatique** : Le leader charismatique utilise son pouvoir de manière révolutionnaire pour inspirer et motiver.
12. **Leadership visionnaire** : Implique des dirigeants qui reconnaissent que les méthodes, étapes et processus de leadership sont obtenus avec et à travers les gens.

C. Quels sont les exemples de leadership efficace :

1. La capacité de prendre des décisions judicieuses rapidement et en toute confiance est un exemple de leadership.

Le leadership se reflète également dans les attitudes et les comportements des collègues d'un leader. Les employés qui partagent librement leurs opinions et expriment confortablement des points de vue différents montrent un leadership qui incite à la pensée créative et au défi personnel et collectif. Fournir des commentaires opportuns et constructifs ainsi que des attentes claires en matière de performance organisationnelle et individuelle est également un signe de leadership fort.

2. La confiance associée à la responsabilité personnelle illustre le leadership.

Les leaders acceptent ouvertement la responsabilité de leurs erreurs et encadrent les autres pour leur permettre de réussir. Reconnaître les réalisations individuelles et d'équipe, tout en partageant la responsabilité des erreurs ou des efforts infructueux, est un comportement de leadership exemplaire. Les dirigeants établissent systématiquement la norme en matière de comportement éthique et d'engagement envers la mission et les valeurs de l'organisation à travers leurs actions et leurs paroles.

3. Une capacité à adapter son style de leadership en fonction des situations, tout en restant ouvert dans sa communication et en valorisant les autres, illustre le meilleur du leadership. Parmi les exemples concrets de leadership, on peut citer :

Ben Cohen et Jerry Greenfield de Ben & Jerry's Ice Cream : Ils illustrent un style de leadership transformationnel, encourageant l'innovation et la créativité. Bien qu'une productivité élevée et un engagement à l'emploi prospèrent dans ce style de leadership, le succès à long terme nécessite également de se concentrer sur les détails de la gestion d'une entreprise rentable.

Herb Kelleher, co-fondateur et ancien PDG de Southwest Airlines : Il présente un bon exemple d'un style de leadership axé sur le service aux autres et permettant à l'équipe de diriger en collaboration. Une approche de leadership telle que celle de Kelleher peut conduire à un moral positif et à des employés heureux, mais peut faiblir lorsque des décisions rapides sont nécessaires.

C. Quelques Exemples d'objectifs de Leadership :

Les objectifs de leadership incluent la motivation de l'équipe, le parrainage de l'avancement, l'investissement dans la croissance, la sensibilisation ou l'exposition, la garantie de la sécurité et la facilitation des moyens de réussir. Un bon leader s'efforce d'atteindre ces objectifs pour le bénéfice de toutes les personnes impliquées dans une entreprise ou une organisation. Ces objectifs aident à créer un cadre à travers lequel un leader peut opérer ou canaliser des ressources. Comprendre et travailler véritablement pour atteindre ces objectifs est la clé du succès..

Motivation : Un leader est chargé de motiver chaque membre de l'équipe en leur faisant savoir qu'ils sont appréciés et respectés, quel que soit le rôle qu'ils jouent.

Parrainer l'avancement : Un leader doit être capable d'identifier de véritables opportunités et de s'engager à les parrainer. Cela permet à une entreprise de réaliser des avancées significatives dans son domaine.

Investissement dans la croissance : Un bon leader s'engage dans la croissance et le développement. Cela signifie qu'il ou elle s'investit véritablement dans des programmes à long terme visant à aider ceux qui sont dirigés.

Sensibilisation ou exposition : Trouver des moyens par lesquels un produit ou un employé peut être exposé est un autre objectif que chaque dirigeant devrait avoir.

Sécurité : Un leader doit également s'efforcer d'assurer la sécurité de ses partisans, qu'il s'agisse de la sécurité au travail ou de la protection contre toute autre menace potentielle.

D. Avantages et Inconvénients du Leadership Serviteur :

1. Avantages :

- ❑ **Constitution d'équipes solides** : Le leadership serviteur aide à créer des équipes cohésives et à établir des relations solides avec les travailleurs.
- ❑ **Liens plus forts** : En mettant l'accent sur l'obligation du leader de servir ses partisans, ce style de leadership renforce les liens entre le leader et ses subordonnés directs, engendrant une plus grande loyauté envers l'organisation.
- ❑ **Confiance et engagement** : Le partage du pouvoir et la stimulation du développement professionnel au sein de l'équipe produisent un climat de confiance et un engagement accru parmi les membres de l'équipe.

2. Inconvénients :

- ❑ **Temps et ressources** : Le leadership serviteur peut être chronophage et ne pas convenir aux groupes nécessitant une structure et une organisation rigides.
- ❑ **Perception de l'autorité** : Certaines entreprises estiment que ce style de leadership sape l'autorité des managers et donne l'impression que leur principal devoir est de satisfaire les employés plutôt que de répondre aux besoins de l'organisation.
- ❑ **Productivité et responsabilité** : Il peut démotiver les employés et créer un environnement où ils sont moins productifs, sachant que le gestionnaire pourrait négliger les erreurs ou ne pas les tenir responsables de leurs mauvaises performances.
- ❑ **Vision et direction** : Certains pensent que le leadership serviteur compromet la séparation nécessaire pour que les dirigeants développent une vision et dirigent les autres pour réaliser cette vision.

E. Citations Célèbres sur le Leadership:

John Quincy Adams : "Si vos actions incitent les autres à rêver plus, à apprendre plus, à faire plus et à devenir plus, vous êtes un leader.«

Napoléon Bonaparte : "Un leader est un marchand d'espoir.«

Ronald Reagan : "Quand vous ne pouvez pas leur faire voir la lumière, faites-leur sentir la chaleur.«

Steve Jobs : "Soyez un critère de qualité. Certaines personnes ne sont pas habituées à un environnement où l'excellence est attendue.«

Martin Luther King Jr. : "Un véritable leader n'est pas un chercheur de consensus mais un créateur de consensus.«

Sam Walton : "Les leaders exceptionnels font tout leur possible pour renforcer l'estime de soi de leur personnel. Si les gens croient en eux-mêmes, c'est incroyable ce qu'ils peuvent accomplir.«

Confucius : "Les prudents se trompent rarement.«

Théodore Roosevelt : "Parlez doucement et portez un gros bâton ; vous irez loin.«

Mère Teresa : "La paix commence par un sourire."



**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION**
