

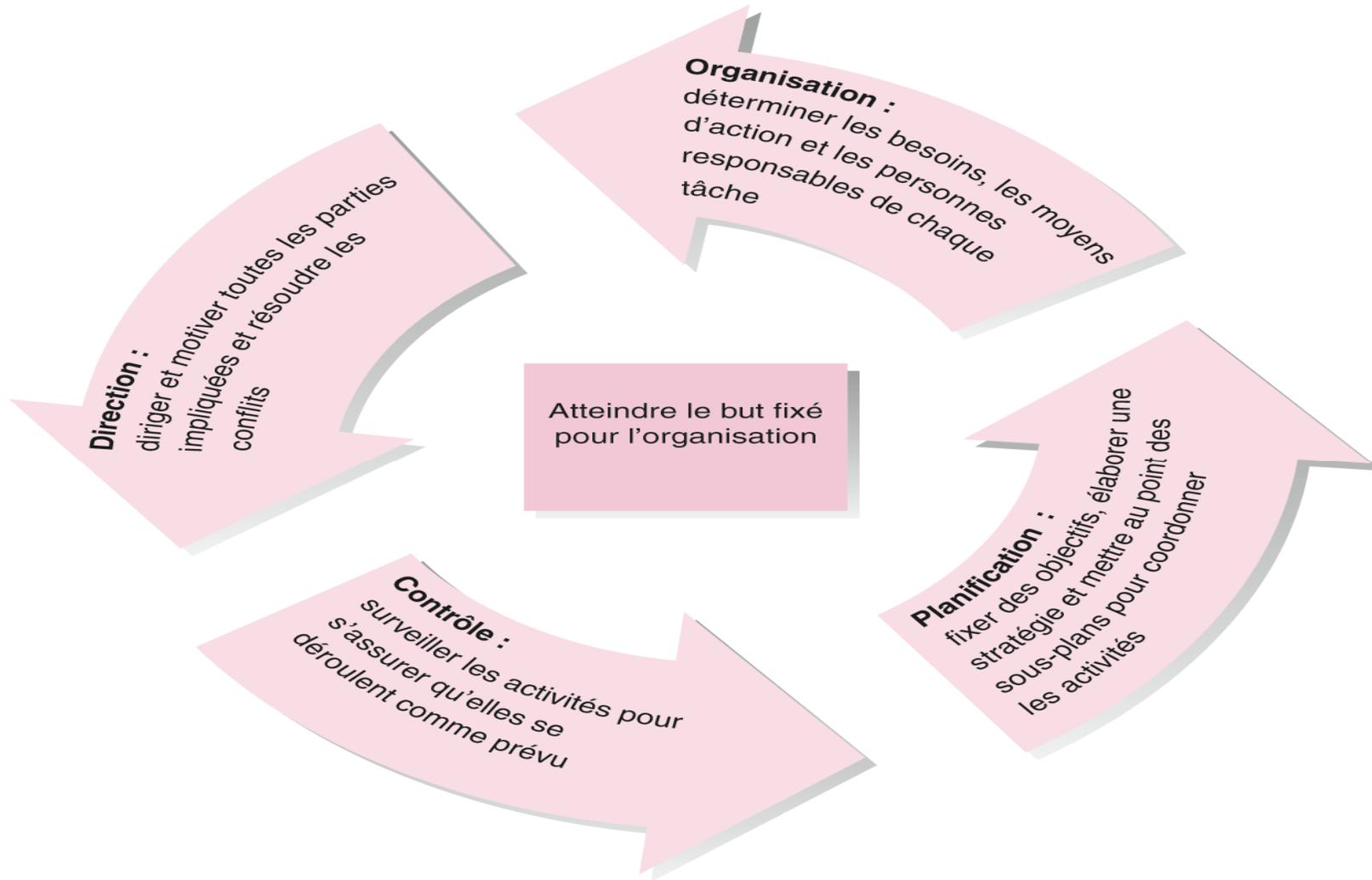
Rôles et missions des managers

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



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.

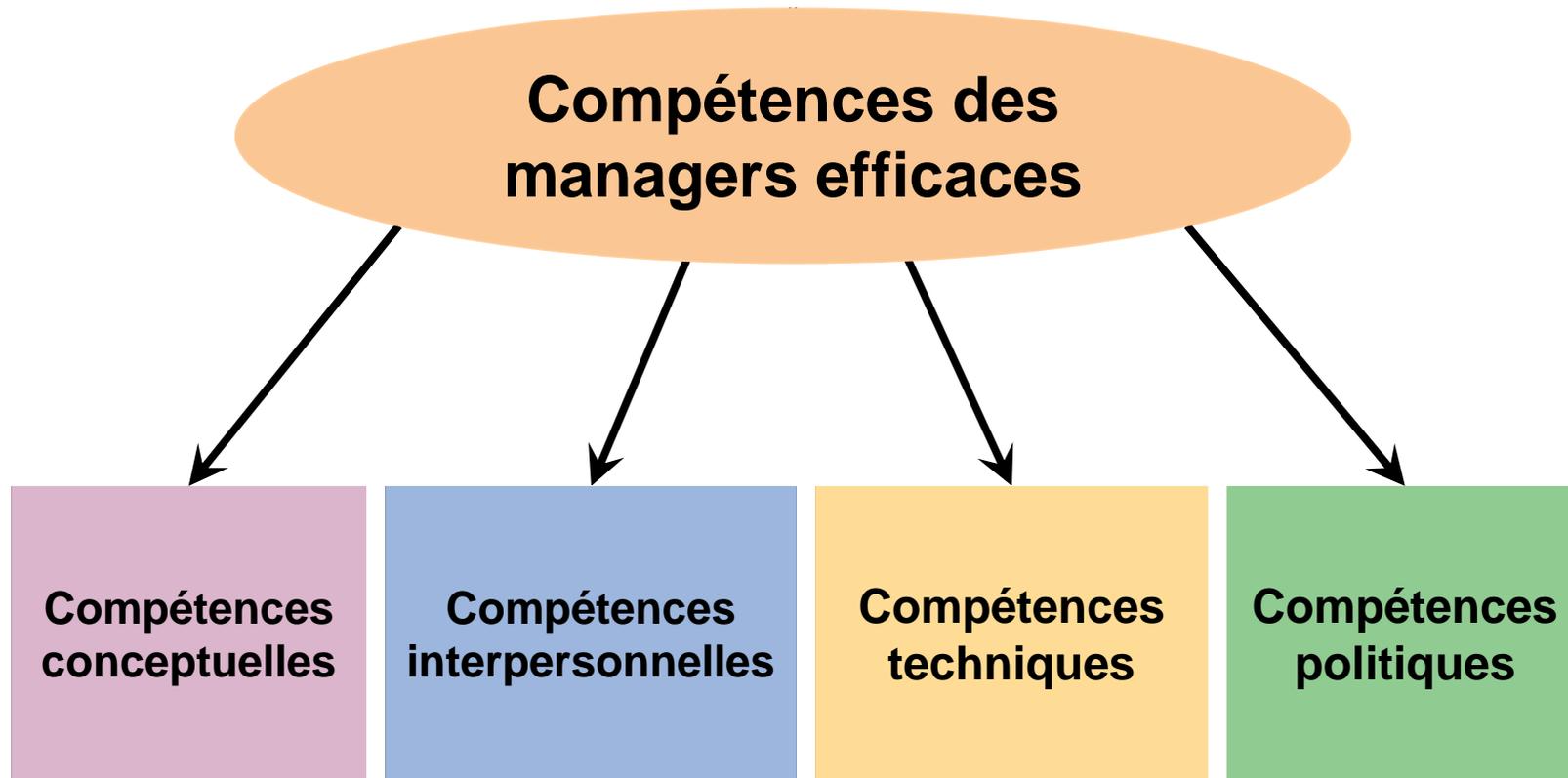
Caractéristiques communes des organisations

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

Typologie des organisations

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

Les compétences génériques des managers



Document 2.5 Les rôles du manager selon Mintzberg

Rôles interpersonnels

Symbole

Leader

Agent de liaison

Rôles informationnels

Observateur actif

Diffuseur

Porte-parole

Rôles décisionnels

Entrepreneur

Régulateur

Répartiteur de ressources

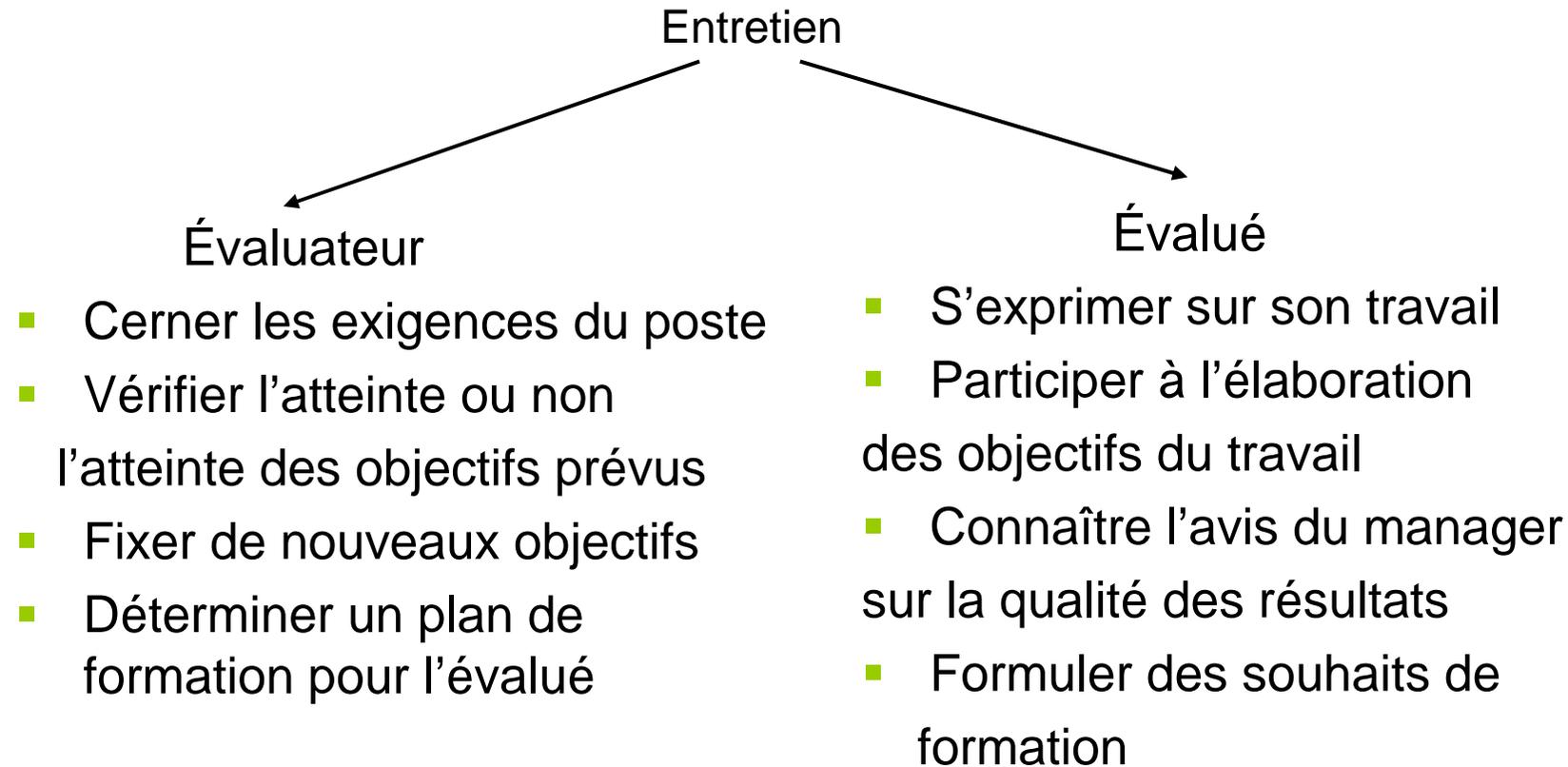
Négociateur



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

Degré de maturité professionnelle	Style du management correspondant
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