

R

S

H

A

## SOMMAIRE

<b>Introduction.....</b>	<b>P1</b>
<b>Le style de management et son ..... impact sur l'engagement des équipes</b>	<b>P2</b>
<b>Influence du style de management sur l'engagement des équipes.....</b>	<b>P4</b>
<b>Influence du style de management sur la performance des équipes .....</b>	<b>P5</b>
<b>Quelques actions à mettre en oeuvre.....</b>	<b>P6</b>

# INTRODUCTION

## MANAGEMENT DES ÉQUIPES

Le défi du management au contexte professionnel actuel se situe bien plus dans le stratégique que dans l'opérationnel. Au-delà des démarches multiples et multiformes engagées dans la perspective de création de valeurs, **qu'elle soit financière ou sociale**, les managers d'aujourd'hui ont le challenge de fédérer les équipes aussi diverses soient-elles autour de la réalisation des missions communes. Le style de management adopté représenterait le moteur de la mise en œuvre d'une politique à même de galvaniser les collaborateurs, de renforcer l'engagement et de booster la performance des équipes. Rappelons-le, le manager a pour principales fonctions de diriger, organiser, planifier et contrôler.



Des équipes engagées représentent le levier fort sur lequel la direction bâtit une stratégie de croissance. C'est ce qui fait la force de concurrence entre les entreprises et les organisations. A ressources égales en effet, seul le capital humain pourra départir les concurrents et donner de la valeur. C'est pourquoi le management et le style adopté représentent un élément clé pour engager les équipes et optimiser leurs performances.



# AVEC STYLE

## Le style de management et son impact sur l'engagement des équipes

Il faut entendre par engagement des équipes la mesure dans laquelle les membres d'une équipe sont émotionnellement investis dans leur travail et leur lieu de travail. Cela va au-delà de la simple satisfaction ou du bonheur au travail; un employé engagé est pleinement investi dans son rôle et motivé pour produire des résultats exceptionnels. Il est clair d'après cette définition que la notion d'engagement commande de parler de membres, d'émotions individuelles, de motivation, d'investissement et de production de résultats exceptionnels. Tous ces éléments sont intrinsèques et l'absence de l'un ou de plusieurs représente un manque. Il est donc crucial de bâtir des équipes engagées et c'est là que se situe le rôle du manager. Il doit avant même de parler de motivation écartier tout obstacle à la réalisation des objectifs individuels et collectifs. « Le premier travail d'un manager n'est pas d'apporter la motivation, mais de supprimer les obstacles. » [1] Si le management est la commande de l'engagement des équipes, le bon style adopté pour ce faire garantit la réussite du challenge de fédérer les équipes malgré leurs diversités à tous égards autour d'un seul et même objectifs, de les garder motivés et de canaliser les émotions et les forces positives qui s'en dégagent pour créer de la valeur et participer à la réalisation des missions des organisations.

# AVEC STYLE

## Quel style faut-il donc adopter ?

Il faut garder à l'esprit que toute démarche managériale vise selon le niveau à satisfaire les besoins de l'entreprise et de faire du chiffre et mais aussi à combler des besoins des collaborateurs. Ces besoins sont structurés dans une pyramide réalisée par Abraham Maslow[1] selon une hiérarchie. Pour résumer cette pyramide, nous avons du bas vers le haut les besoins suivants :

- Les besoins physiologiques
- Les besoins de sécurité
- Les besoins d'appartenance
- Les besoins d'estime de soi et
- Les besoins d'accomplissement.

Pour en venir au style de management il en existe quatre principaux styles :[2]

**-Le style directif** qui donne tout le pouvoir au manager. Celui-ci dirige strictement ses collaborateurs, en ordonnant des actions et en se focalisant sur les résultats. C'est un management très hiérarchique et vertical. Les collaborateurs doivent faire ce qui leur est demandé sans poser de questions : ils seront récompensés ou sanctionnés selon leurs résultats. La relation avec l'équipe est distante.

**-Le style participatif** est très ouvert et humain. Les salariés sont fortement impliqués dans la vie de l'entreprise et dans la prise de décision. Le management est horizontal, avec une hiérarchie faible. L'écoute, le soutien et l'accompagnement sont des valeurs phares pour le manager participatif.

**-Le style persuasif** est un style paternaliste, alliant une forte implication du manager dans la prise de décision en conservant un côté humain important. Les collaborateurs sont impliqués dans la vie de l'entreprise et leurs avis sont pris en considération, bien que le manager soit l'unique décisionnaire.

**-Le style délégitif**, encore appelé style consultatif, il offre beaucoup d'autonomie et de responsabilités aux salariés, consultés pour des avis et des prises de décision. Ils sont très impliqués dans la vie de l'entreprise, tout en ayant des objectifs à tenir. Le manager favorise la prise d'initiatives et délègue lorsqu'il en a besoin pour maximiser l'efficacité et la productivité

[1] Abraham Maslow Abraham Harold Maslow, né le 1er avril 1908 à New York et mort le 8 juin 1970 à Menlo Park en Californie

[2] <https://www.managersenmission.com/>



# ENGAGER

***Comment différents styles de management peuvent influencer l'engagement des collaborateurs ?***

Chaque style ci-dessus expliqué aura son lot d'avantages et d'inconvénients. Il incombe de facto au manager décontextualiser les décisions à prendre en fonction non seulement des besoins actuels des collaborateurs pris individuellement et/ou en équipe selon la pyramide des besoins d'une part et d'autre part selon la convergence de ces besoins avec ceux de l'entreprise ou de l'organisation. Ceci est un exercice fastidieux mais c'est en cela que le management relèvera avec discernement le moyen le plus efficace d'engager les collaborateurs.

Le management directif par exemple, tel que défini représente un obstacle au besoin d'estime de soi. L'homme a naturellement besoin qu'on le respecte, qu'on reconnaisse ses efforts et qu'on le récompense. Ces besoins non satisfaits contribueront à désengager les hommes par la conviction qu'ils auront que cela ne leur apporte personnellement aucune valeur. En revanche ce style conviendra pour des collaborateurs non impliqués et non autonomes.

Quant au management participatif et délégitif, ils sont en général recommandés en raison de leur capacité à mobiliser les personnes en les impliquant dans les processus de prise de décision. Ces deux styles favorisent l'engagement des équipes autour du manager pour l'atteinte de résultats d'exception. Ils couvrent en effet les besoins et le sentiment d'appartenance. Ils sont facilement applicables à des équipes disposées au travail et désireuses d'œuvrer à l'atteinte non seulement de leurs objectifs personnels mais aussi de ceux de l'entreprise.

Pour ce qui concerne le style délégitif, il sied pour un management basé sur la confiance. Le manager délégitif a l'avantage de construire une équipe autonome, qui prend des initiatives et peut avoir une force de proposition. Ce style est aussi engageant par la confiance du manager placée en ses collaborateurs. Il valorise le sentiment d'estime de soi et contribue à réaliser les besoins de réalisation de soi.

# PERFORMANCE

## *Le style de management et son impact sur la performance des équipes*



L'on pourrait définir la performance comme la capacité à mobiliser adéquatement les ressources individuelles et collectives à sa disposition pour accomplir ses objectifs. De façon simple, la performance peut se définir comme la façon dont un collaborateur s'acquitte de ses tâches en termes d'efficacité, de qualité et d'efficience dans son travail.



Ainsi défini, il est clair que la performance dépend des pratiques managériales qui prévalent. Pour atteindre efficacement leurs objectifs, les équipes ont donc besoin d'un management qui mobilise les ressources nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Cela nécessite des ressources humaines en quantité et en qualité, des ressources financières et matérielles. Si donc la mobilisation de ces ressources dépend du management, il apparaît clair que la performance des équipes est tributaire du style de management.

# Quelques actions à mettre en œuvre pour favoriser l'engagement et la performance des équipes



## ACTIONS

- Donner du sens au travail de chacun en expliquant clairement comment leurs tâches contribuent aux objectifs globaux de l'entreprise.
- Reconnaître le succès et le travail accompli, ce qui peut inclure des félicitations publiques ou des récompenses.
- Offrir des opportunités de développement professionnel, comme des formations ou des parcours de carrière évolutifs.
- Établir des objectifs clairs et atteignables pour donner une direction et un sentiment d'accomplissement.
- Impliquer les employés dans la stratégie de l'entreprise pour qu'ils se sentent parties prenantes et valorisés.
- Promouvoir un environnement de bien-être au travail, en veillant à ce que les conditions de travail soient agréables et stimulantes.
- organiser des activités de team building, comme des journées de bénévolat en équipe ou des événements sociaux, pour renforcer les liens et l'esprit d'équipe.

Ces actions sont des points de départ pour créer un environnement de travail où les employés se sentent engagés et motivés, ce qui est essentiel pour la performance de l'équipe.



En conclusion, le rôle du manager est essentiel pour créer des équipes engagées et performantes. Un style de management engageant, basé sur l'inspiration, la connexion et le renforcement, peut galvaniser collaborateurs et les motiver à produire des résultats exceptionnels. En investissant dans le capital humain, les entreprises peuvent se démarquer et prospérer dans un environnement concurrentiel. Le manager, en tant que chef d'orchestre, à la responsabilité de cultiver un environnement où l'engagement des équipes est au cœur de la réussite organisationnelle.

# PLANNING DE FORMATION

MAI- JUIN 2024

Réservez votre place

No	THEME	DATE
1	Vision – Missions – Stratégies	Du 08 au 10 mai 2024
2	Technique de management	Du 25 au 27 juin 2024
3	Marketing à l'air du digital	Formation en ligne mai-juillet 2024 (03 mois)
4	Nourrir l'expansion de vos projets (Gestion de projet international) PMI, PMBOK, projet Agile...	Formation en ligne mai-juillet 2024 (03 mois)
5	Professionnel cloud data	Formation en ligne mai-juillet 2024 (03 mois)

[www.growingconsulting-africa.com](http://www.growingconsulting-africa.com)

GRowing Consulting,

la référence dans la transformation des personnes et des organisations.



[info@growingconsulting-africa.com](mailto:info@growingconsulting-africa.com)

(+225) 2521002282 / 0778262784  
/ 0747605237 / +226 7669111