

3. Le style de management fondé sur l'autorité et l'obéissance

Le manager de ce style manifeste un grand intérêt pour la production et s'intéresse peu à ses subordonnés. Il s'agit avant tout d'atteindre les objectifs fixés : résultat est donc le mot clé. Le personnel est considéré comme un instrument de production, c'est la politique du « marche ou crève ». L'hypothèse de base est qu'il existe une contradiction entre les exigences de la production et les besoins des individus, et c'est la production qui prime tout.

DIRECTION ET CONTRÔLE

L'homme n'aime pas le travail et fera tout pour l'éviter, on doit donc l'y contraindre, contrôler et diriger étroitement son activité, le menacer de sanctions si l'on veut qu'il fournisse les efforts nécessaires à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

NOTION D'OBJECTIF

Ce manager s'intéresse beaucoup aux objectifs de l'organisation, alors que les objectifs des subordonnés qui pourraient contribuer à la réalisation de ceux de l'organisation ne sont pas ou peu pris en considération. Dans ce style, la notion d'objectif apparaît sous la forme de quotas fixés autoritairement.

COMMUNICATION DANS CE STYLE

Les communications sont formelles, les canaux en sont définis rigidelement, ce qui permet de mieux surveiller la circulation des informations. Pour se renseigner, le manager n'hésitera pas à court-circuiter la voie hiérarchique descendante, mais

respectera la voie ascendante.

ATTITUDES DANS LES CONFLITS

Le conflit est un frein à la production et doit être résolu dans les plus brefs par l'autorité. Il s'agit pour le manager d'étouffer les conflits avant qu'ils ne se diffusent dans l'entreprise. Un conflit se dépasse dans l'action, il faut atteindre les objectifs. Mais il ne s'agit pas du dépassement en commun des problèmes qui ne sont pas mis sur la table et débattus ensemble. En réalité, le chef impose sa volonté aux subordonnés, les causes du conflit ne sont pas recherchées, il y a un vainqueur et un vaincu avec toutes les conséquences que cela implique : réapparition, de manière déguisée, de ces conflits mal résolus forme de ralentissement de la production, négligence, etc.

RÉUNIONS

Le but des réunions pour un tel manager n'est pas de prendre une décision en groupe, mais d'informer rapidement ses subordonnés des décisions qu'il a prises et de contrôler leur travail. Il y a peu d'interaction au sein du groupe et les échanges se font bi-latéralement entre un subordonné et le chef.

CONSÉQUENCES :

- Les cadres qui sont soumis à ce style de management s'orientent vers un attitude de « management appauvri » et le potentiel humain est sous-utilisé.
- Un tel style amène une rigidité et entraîne des difficultés pour faire face à la concurrence et à l'évolution de l'environnement.