/\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\

THEME 5

LE MANAGEMENT STATEGIQUE: LES CHOIX EN MATIERE D'ANIMATION ET DE MOBILISATION

DES HOMMES.

CHAPITRE 1: le management peut-il tenir compte de l'interêt de l'interet de

tous les acteurs de l'organisation?

CHAPITRE 2: commment orienter le management des emplois et des compétences

selon les besoins de l'organisation?

CHAPITRE 3: peut-on entretenir durablement la motivation des hommes par la

seule rémuneration?

/\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\

/\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\

\*CHAPITRE 1\*

\\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*/

3 type d'organisation:

- entreprise privée

- A.P.U

- association

I) quels sont les sources du pouvoir de direction ?

1) quels sont les rôles des acteurs internes des organisations?

les organisation sont composées de differents groupes d'acteurs internnes quui se différencient par leur rôles maus aussi par leurs status.

un premier groupe est constitué des acteurs qui mettent leurs compétences au service des organisations qui les emploient, permettant ainsi leur bon fonctionnement au quotidien: les salariés, les bénevoles et les fonctionnaires. ces acteurs se distinguent par leur statut c'est a dire par l'ensemble des regles juridique qui reglementent leur rapport avece l'organisation. Ainsi, les entreprises et les associations sont liées par un contrat de travail aux salariées qu'elles ont embauchés. les associations peuvent en outre recourir en complément de leur rémunerations. quant aux organisations publiques, elles sont seules habillitées à recruter des fonctionnaires par voies de concours. ces derniers sont soumis au droits et aux obligations de la fonction publique.

le second groupe d'acteurs est constitué des dirigeant des organisations qui apportent leurs compétences nécessaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la stratégie.

le dernier groupe d'acteurs est représenté par les propriétaire de l'organisation qui, s'ils sont différents des dirigeant, veillent et à ce que les décisions prises soient conforme à lerus interets et à ceux de l'organisation. les propriétaires ont apporté initialement les ressources nécessaires à la création de l'organisation.

/\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\

\*CHAPITRE 2\*

\\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*/

suivant les organisations, les dirigeant tirent leurs pouvoirs de sources différentes:

- dasn les entreprises privée, les dirigeant sont élus par les propriétaires ( associés ou accionnaires);

- dasn les asociations, les dirigeant sont élus par les membres;

dans les collectivités les dirigeant sont élus par les memebres

dans les collectivités teritoriales ils sont démocrativement élus

dans les ministeres et les autorités administratives indépendante, ils sont nommés par le pouvoir executif

la complexité de la fonction de direction explique pourquoi son exercice est bien souvent collegial (conseil d'administration dans les SA et fondations, conseil municipal dans une mairie). en effet, la collegialité permet de combiener des compétences parfois pointues etd'instaurer un débat permettant de reduire le risque d'éreur dasn la prise de decisison

/\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\

\*CHAPITRE 3\*

\\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*/

les dirigeant ont-ils tous le meme style de direction?

l'analyse des styles de direction met en valeur leur diversité plusieurs modèles existent pour tenter de classer les differents style de management. Ainsi on distingue le style directif ou autoritaire, le style paternaliste ou bienveillant, le style consultatif et le style participatif.

ces style se différencient par la nature de l'autorité exercée et les sentiments qu'elle fait naitre chez les collaborateurs (la peur, l'admiration, le respect, la confiance , l'appartenance...) et par le degré d'autonomie dont ils disposent(centralisation versus)décentralisation

un style de direction est par nature contingent puisqu'il dépend à la fois de la personalité du dirigeant, des caracteristiques de l'organisation et de son environement. il n'éxiste donc pas de style idéal pour toute organisation et en toute circonstance.

les interet des acteurs divergent:

/\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\

\*CHAPITRE 2\*

\\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*/

1. comment identifier les besoins en emplois et en compétences des organisation?

les besoins en ressources humaines de l'organisation et leur évolution dépendent de sa stratégie et de son environement. ces besoins sont de deux types: quantitatifs lorsqu'ils sont liés aux emplois