

Test de Blake et Mouton

Leadership – style d'autorité.

Hypothèse de Blake et Mouton est une hypothèse interactionniste entre un type de personnalité et un type d'entreprise. Interaction mutuelle entre le contexte et la personnalité.

- Type A : dans les organisations bureaucratiques, qui repose sur l'application de la loi ou des règlements. On associe un problème n à une solution n. L'organisation prévoit à l'avance la nature de la réponse à apporter pour tout problème. Un problème non répertorié ne sera pas un problème (intrétable car l'employé ne voudra pas prendre de risque). Les organisations de ce style vont dériver par rapport à l'extérieur et ils vont se détacher, être coupés. Le problème est donc lorsque ces entreprises / organisations sont confrontées à des environnements qui bougent très vite (technologie par exemple) : inertie de l'organisation qui n'a plus le temps d'anticiper. L'individu de ce type n'a pas besoin d'avoir ni de la sociabilité, ni des compétences, ça ne changera rien.
- Type B : On retrouve ce type dans les marchés monopolistiques (EDF/GDF, La Poste...) qui ont une maîtrise totale du marché. On demande donc au cadre d'organiser son équipe de manière à ce que le travail soit fait et que ça dure longtemps. Forts engagés d'entreprises... pour que l'employé se sente bien et qu'il reste. Il s'agit en fait plus d'un copain que d'un cadre. Lorsqu'il y a des conflits ça devient difficile à gérer (on ne peut pas être ami et juge) ; le cadre sera donc déconsidéré en cas de conflit car il ne sera pas à même de le gérer et cassera une amitié.
- Type C : Le cadre de type C se trouve dans les organisations à forte concurrence et faible niveau intellectuel : main d'oeuvre peu qualifiée et facilement remplaçable. L'intelligence dans ce type d'entreprise vient des ingénieurs qui décomposent des opérations complexes en petites opérations simples. Ce cadre du type C est quelqu'un sorti du rang (qui connaît le métier et qui a pris en grade avec l'expérience).
- Type D : Cadre que l'on peut retrouver dans une PME de province, humaniste, soucieux de la tradition mais en même temps que l'entreprise marche - gestion paternaliste.
- Type E : Organisations à fort potentiel intellectuel : marchés de l'innovation. Le cadre se retrouve avec des gens aussi ou plus compétents (dans leur domaine) que lui et avec qui il doit travailler. Ces gens plus compétents sont rares sur le marché, il faut donc entretenir des relations agréables puisque l'on sait qu'il y a une complémentarité à entretenir dans l'équipe.